

发展企业年金制度 完善我国养老保障体系

叶 友 周远航

我国正在以非常快的速度老龄化。2004年我国老龄人口已经达到1.42亿,占总人口的11%,预计到2015年将突破2亿,到2044年前后甚至高达4亿。如此快的老龄化速度,使得传统的国家基本养老保险制度面临巨大的危机和挑战,这要求社会养老模式、养老保障体系做出相应的转变和调整,企业年金应运而生。

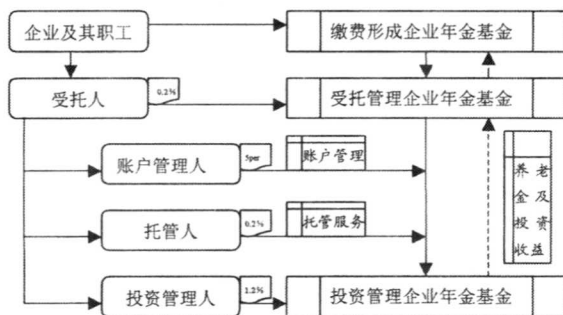
一、我国企业年金的现行模式

所谓企业年金,即企业补充养老保险,是指企业在国家规定的政策和条件下,根据自身经营状况和发展需要建立的,职工在退休后的一定时期内能按年度领取一定数额养老金的退休收入保障制度,居于多层次养老保险体系中的第二层次(第一层次指政府主办的公共养老保险或称基本养老保险;第三层次指个人自愿性储蓄保险)。按照筹资与运作模式的不同,企业年金有两种主要的缴费模式:待遇确定型(Defined Benefit,简称DB模式)和缴费确定型(Defined Contribution,简称DC模式)。DB模式是指在年金计划建立时,事先确定员工将来的福利水平,即员工退休后每月可领取的退休金是既定的,但每期的缴费水平不同,年金的投资风险由企业承担;DC模式是事先确定每期的缴费水平,但员工退休后领取的退休金会随着账户累计金额及投资水平的变化而变化,年金的投资风险由员工承担。年金的组织形式,主要可以分为三类,第一类是信托型的企业年金,管理机构独立于举办年金的企业之外,年金资金由信托基金、基金会、保险公司或者专门成立的法人实体进行管理,这是目前国际上最通行的做法,美国、英国、日本等大多数发达国家都采用这种做法;第二类是内部管理型的企业年金,由企业自行运营与管理,年金资产与公司资产没有严格区分,这是德国和奥地利采用的做法;第三类是法国特有的一种组织形式,代际调剂型,即企业年金是在全国范围内通过集体协议

普遍施行,由两大非营利机构负责管理。

我国企业年金采取的是年金与企业相分离的信托管理模式。根据《企业年金基金管理试行办法》的规定,年金在企业及其职工(委托人)、受托人、账户管理人、托管人及投资管理人框架内运作。企业年金基金必须存入企业年金专户,由受托人负责管理,再由受托人委托账户管理人管理年金的基金账户,委托托管人保管企业年金的基金财产,委托投资管理人投资管理年金基金的财产,其所得收益并入年金基金。具体运作见流程图。

我国企业年金流程图



二、我国企业年金发展的历史、现状及问题

我国企业开展年金计划的历史很短。1991年《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》第一次提出了建立企业补充养老保险的问题;1995年《关于建立企业补充养老保险制度的意见》为补充养老保险的建立和发展提供了基本的政策框架;2000年《国务院关于印发完善城镇社会保障体系试点方案的通知》将企业补充养老保险正式更名为企业年金,并明确提出企业年金要实行市场化运作,采用个人账户方式进行管理,其费用由企业和员工共同缴纳,企业缴纳在工资总额4%以内的部分,可从成本中列支;2004年,《企业

年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》的出台,标志着我国的企业年金制度已朝着规范化、市场化的方向发展。

尽管经过10多年的发展,我国在企业年金的发展规模、制度建设、立法规范、监督管理、经营运作以及税收政策等方面都取得了一定的成绩,但仍无法对基本养老保险形成有力的支持。截至2002年底,全国参加企业年金计划的职工仅有650万人,是参加基本养老保险人数的4.19%,积累的基金滚存额仅为400多亿元。同时,全国企业年金发展也极不均衡,从地区看,沿海经济较发达地区明显高于内地;从行业来看,愿意开展企业年金计划的,多为电信、电力、石油等占据垄断地位、效益较好的行业。对于很多企业来说,养老、医疗、工伤、失业四项社会保险再加上住房公积金,已经是很沉重的负担,没有余力来举办企业年金计划。

像我国这样老龄化速度如此快的国家,大力发展企业年金,不仅可以形成对基本养老保险制度的有力支持,对我国资本市场的发展也是一支有力的强心剂。有关研究表明,如果政府能够尽快出台相关的税收优惠措施,未来十年企业年金会以年均14.7%的速度迅速增加,到2020年其累积金额将达6 877亿元。这部分资金需要保值增值,需要以较高的收益率来吸引更多的职工参与,必然要进入资本市场寻找机会。目前,劳动和社会保障部已经出台了相关文件,企业年金进入资本市场将进入实质性的操作阶段,如此庞大的资金入市,对资本市场来说,无疑是一个非常大的利好消息。

建立企业年金制度也会给企业自身发展带来多方面的益处。企业年金计划可以作为企业人力资源投资的一项工具,相当于企业与员工在用工合同之外签订的另一份“契约”,可以帮助企业吸引和留住有用的人才,提高企业竞争力。如果政府为企业提供相配套的税收优惠措施,如允许企业向年金计划缴纳的费用在税前列支,对年金基金的投资收益免税等,那么企业就可以以较低的成本建立和运作企业年金。这样,既可以留住优秀的员工,又可以达到节税的目的。

三、促进我国企业年金发展的政策建议

(一)提供税收优惠,撬动企业年金计划

真正能够撬动企业年金计划重心的,是众多企业对建立企业年金的认可度。只有它们积极参与,企业年金规模才能不断扩大。从发达国家的发展经验来看,优惠的税收政策是推动企业年金发展的有力杠杆,而我国除了在2000年《国务院关于完善城镇社会保障体系的试点方案》和2003年《关于企业为职工购买保险有关财务处理问题的通知》中提到

4%的税前列支额外,对于员工缴费环节、年金投资收益环节以及员工从年金中领取养老金的环节并没有明确的税收优惠政策。而且,4%的税前列支也不是所有企业都可以享受得到。这就极大地影响了企业开展年金计划的积极性。

笔者认为,在年金缴费环节允许较大的税前列支额、投资收益环节免税、在年金的领取环节征税是一种比较合理的税收政策:企业在开展年金计划上有比较高的主动权和决策权,其利益只受年金缴费环节的影响,在这一环节免税,可以调动企业的积极性;目前我国为了促进基金业的发展,相应实施了一些税收优惠条件,其中包括对基金分红收入免征个人所得税,根据税收一致性原则,企业年金基金投资所产生的收益也不应征税,在年金的领取环节征税,既可以弥补国家财政的不足,又由于其缴税的滞后性,不会对开展年金计划产生太大的影响。事实上,绝大多数实行企业年金的国家采取的均为这一模式,如美国、英国、德国、法国、加拿大等。

(二)引入专业投资,提高投资收益

我国早期的企业年金只可以投资于银行存款、国债等少数低收益渠道,不能进行市场化运作,较低的收益率没有对企业及职工形成多大的吸引力。在西方发达国家的年金资产中,投资收益一般要占到年金资产50%以上的比重,为了保证获得较高的投资收益率,年金投资机构都会建立以股票投资为主的投资组合。在我国,虽然《企业年金基金管理试行办法》以及相配套的《企业年金基金管理机构资格认定暂行办法》、《企业年金基金运作流程》、《企业年金基金账户管理信息系统规范》和《企业年金基金管理机构资格认定专家评审规则》,都已颁布并于今年开始实施,但由于我国资本市场的不良表现,这个扩大的投资渠道是福是祸尚是未知之数。企业年金要获得较高的收益率,除了基金投资管理机构的专业操作外,也需要依靠资本市场的健康发展。在我国资本市场尚属稚嫩的时期,国外发达完善的资本市场或许是一个较好的替代选择。

(三)完善相关立法,改善监督管理

我国现行企业年金的基本政策是劳动和社会保障部于2004年1月6日颁布并于同年5月1日开始实施的《企业年金试行办法》(以下简称《试行办法》)。《试行办法》概述了我国年金制度的主要组织形式,强调了年金的独立性和资金的安全性,并制定了相关规则。该办法明确规定,只有符合相关条件的企业,通过集体协商,将企业年金方案由职工最高权力机构通过并向当地劳动和社会保障部门备案,方可实施;年金按照DC模式运营,资金主要来自三个方面:企业

缴费、职工个人缴费以及年金基金投资运营收益；年金基金实行完全积累，采用个人账户方式进行管理。同时，《试行办法》对员工退休、出国定居、转换工作单位以及死亡等情况下，企业年金的相关领取方法做了规定。总的来说，《试行办法》只是制定了我国企业年金制度的一个总体框架，从年金缴纳、管理、投资运营，到领取的各个环节，都需要不断出台具有实践指导意义的细则以及其他配套文件。应该建立由法律、部门规章和政策三个层次组成的体系，关系到企业年金的原则性问题应该由人大通过的相关法律来进行确立和保护。只有建立起一个完整的年金立法体系，才能为我国企业年金的健康发展提供坚实的基础。

同时，还要加强企业年金的管理体制建设：通过立法明确各监督部门的职责；完善企业年金托管主体之间的互相监督机制；加大企业年金计划各岗位人员的培训；通过会计和审计方法加强对基金的监管；采用现代化的技术以提供连续、系统、动态的信息，提高效率，降低成本。此外，大力

推动年金发展的税收政策以及降低道德风险的罚责，也是我国监管机构面临的一个紧迫课题。

虽然我国目前的企业年金制度存在这样或者那样的问题，但是加快其健康发展的迫切性是不言而喻的。1980年，我国平均每30个员工养1个退休人员，但是到了现在，这个数字缩小为3:1，也就是说，每3个员工，就需要养1个退休人员；预计到2010年，基本养老保险基金的缺口将达到1000多亿元。在过去，我国基本养老保险计划的养老金替代率平均在80%左右，人们习惯依赖政府解决退休后的保障问题，但是1997年，国务院《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》提出要将基本养老保险的替代率降低到58.5%左右，显然，这20%的缺口需要企业年金的快速发展来填补。只有建立国家基本养老保险、企业年金和员工个人储蓄养老保险三位一体的多层次养老保险体系，才能真正减轻基本养老保险的负担，完善我国的养老保障体系。■

(作者单位：中国工商银行牡丹卡中心 德勤华永会计

师事务所有限公司北京分所)

责任编辑 刘莹

◎ 词条

预约定价

预约定价制 (advanced pricing agreement 即 APA) 也称预先认定制 (preconfirmation system)。是指纳税人事先将其和境外关联企业 (有些国家还适用于境内关联企业) 之间内部交易与财务收支往来所涉及的转让定价方法，向税务机关申请报告，经税务机关审定认可后，可作为计征所得税的会计核算依据，并免除事后税务机关对定价调整的一项制度。预约定价制是税务机关和纳税人共同明智的选择，也是一种税收筹划，它能使企业集团摆脱因转让定价的税务处理所产生的种种困扰。

预约定价制自1991年在美国实行以来，以其高效、便捷和有利于建立和谐的纳税人和税务机关关系的优点而迅速在西方国家推行。这种做法一方面可以有效解决关联企业间业务往来交易问题，使纳税人对关联交易具有可预见性，避免税务机关事后调整的风险，保证经营的稳定性；另一方面，增加了企业的利润，保证税款不被侵蚀。预约定价制明显的好处是，税务机关对关联企业转让定价的事后审计改变为事前审计，对保护纳税人的合法经营和税务机关的依法征税都有好处。不只如此，一国政府如果将经审定认可的预约定价制，通过协商程序取得相关国家政府的同意，可以纳入国际税收协定的实施范围，还可免除转让定价首次调整和相应调整的繁琐程序。从宏观方面看，它利于经济的国际交往和合作，会对经济生活国际化产生积极的影响。

我国的预约定价谈签工作也在稳步推进。1998年10月厦门市国税局和厦门台松精密电子有限公司签订了全国首份预约定价安排，2004年9月4日国家税务总局出台了《关联企业间业务往来预约定价实施规则（试行）》，正式建立了中国的预约定价制度。2005年12月29日，由国家税务总局牵头，厦门、漳州和上海三地国税机关分别与灿坤集团旗下的4家关联企业正式签署了预约定价安排。首例跨市预约定价安排的联合签署，表明我国税务机关对跨国公司转让定价税务管理实践又迈上了新台阶。