

关于建立企业年金制的若干思考

江西赣粤高速公路股份有限公司 阙泳 蒋晓密 胡晶

【摘要】 建立企业年金对于完善养老保险制度有着重要意义。但是,在现有企业年金政策尚不明朗的情况下,建立企业年金可能会面临一定的政策风险;同时企业年金的缴纳比例较低,且变现能力不强,产生的边际效用不高,并且面临着诸多的投资风险。企业应该在政策明朗之后再建立企业年金,并充分应对企业年金所面临的投资风险。

【关键词】 企业年金 养老保险 投资风险

企业年金是企业参加基本养老保险,并按规定按时足额缴费的基础上,自愿为职工提供的补充养老保险金,是提高员工福利和保障员工退休后基本生活水平的重要措施。与政府的基本养老保险、补充养老保险并称为社会养老保险体系三大支柱的企业年金在国外已有 100 多年的发展历史,各国对企业年金的称谓不完全一致,如英国称为“职业年金”,澳大利亚称为“公司养老金”,美国称为“雇员退休金计划”等。我国 1991 年发布的《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》就提出建立企业补充养老保险的问题,2004 年 5 月 1 日《企业年金基金管理试行办法》才正式实施,这标志着我国的企业年金在制度上已日趋完善。本文就建立企业年金的利弊作以下分析。

一、建立企业年金的有利之处

1. 从宏观角度来看,建立和发展企业年金,有利于完善社会保障体系。企业年金是我国确立的多支柱养老保险体系中的第二大支柱。我国人口的日益老龄化对目前以社会基本养老保险和个人储蓄为支撑的社会养老保障体系已经形成了巨大冲击。建立企业年金制度,可以逐步降低我国当前过高的基本养老保险替代率,减轻财政压力,有利于我国未来整个养老保险体系的健康成长。

2. 建立和发展企业年金,有利于提高企业职工退休后的基本生活水平、避免退休收入的“政企不平”现象。据统计,2004 年我国城镇人均消费支出水平为 11 264.88 元,而同期全国城镇企业职工年平均养老保险收入仅为 8 460 元,企业退休人员生活水平低于全国城镇平均生活水平,更远低于行政事业单位员工的退休金标准,存在退休金的“政企不平”现象。根据《企业年金基金管理试行办法》的规定,参加企业年金缴费的企业职工,退休后将在依法领取基本养老保险金之外,又能一次或定期领取到一笔属于补充养老保险金性质的收入,相当于增加了退休工资。这有利于平衡企业与机关事业单位之间的养老待遇。

3. 与基本养老保险相比,企业年金基金可以按照国家规定进行投资运营,运营收入并入企业年金基金,最终也由职工享受;企业年金因受益人死亡而终止,体现了“谁缴款谁受益”的原则;与一般的员工福利相比,企业年金可提高职工收

入,无需缴纳个人所得税,有一定的节税作用。

4. 企业年金是在劳资双方自愿的基础上建立的一种新型的企业激励机制,能在一定程度上调动企业员工的生产积极性,提高企业生产效率。企业年金一般与员工的工作表现和工作年限挂钩,这有助于企业形成长效人才机制,增强企业的凝聚力和竞争力。

二、企业年金制存在的问题

尽管我国的企业年金基本制度已经出台,但是缺少相关的实施细则,而且与企业年金相关的配套政策也没有发布,因此在现有政策下建立的企业年金仍存在以下不足:

1. 标准金额太低,没有足够吸引力。按照《企业年金基金管理试行办法》的有关规定,企业每年为职工缴纳企业年金不超过本企业上年度职工工资总额的 1/12,即为员工增加近一个月的工资,相当于提高 8.3% 的员工收入,所以对员工没有足够的吸引力。

2. 相应的税收优惠力度不够。以江西省为例,企业年金税前扣除标准是本单位上年职工工资总额 4% 以内(约为年金标准的一半),超出部分不能在税前列支。该工资总额是指当地上年度在岗职工月平均工资,企业如果按此规定为员工缴纳企业年金,对增加员工收入的贡献十分有限。但是如果企业高于此标准缴款,超出部分没有节税的作用。

3. 企业年金提取困难,变现能力差。对职工而言,企业替个人缴纳的年金相当于把现在应得的收入定期存入企业,进行集中投资。在调查中我们发现,由于领取困难,不能随时变现,普通职工对企业年金基金投资并不信任,多数员工认为企业替个人缴纳企业年金不如直接发钱给个人,用于归还住房贷款、股票投资或者存定期养老。显然,在现有的经济条件和认知条件下,直接变现收入对职工产生的边际效用远高于远期投资产生的边际效用。

4. 企业年金未真正起到退休金的作用。如同住房公积金一样,职工在退休时大都会选择一次性提完个人账户上的全部企业年金,即使分期提取,账户余额也是有限的,不像退休金那样可以无限期领取。因此,企业年金实际上并未起到退休金的作用。

5. 企业年金的管理成本较高,而投资范围受限,投资后

□·借鉴与参考

产生的收益极为有限。《企业年金基金管理试行办法》规定,受托人、托管人和投资管理人分别按不高于受托管理企业年金基金财产净值的0.2%、0.2%、1.2%提取管理费,企业年金管理成本率最高达1.6%。按照《企业年金基金管理试行办法》的规定运作,投资对象分成三类:第一类是货币类产品,不得低于基金的20%;第二类是固定收益类产品,不得低于20%,不高于50%;第三类是权益类产品,其中投资股票不高于20%。货币类产品收益率比较低;在股市低迷的情况之下,权益类投资的收益率可能达不到三年期的银行存款利率;固定收益类产品的收益率也不是很高,从目前的运营情况来看,略高于三年期银行存款利率,超过4%。由于权益类投资受到投资比例的限制,即使收益率较高,对整个企业年金投资收益的影响也是有限的。如果扣除1.6%的理财成本,企业年金产生的净收益极为有限,可能低于个人普通理财(如个人三年期、五年期定期存款)收益。

三、企业年金投资的风险

企业年金为保值增值需要进行投资,但由于企业年金的特殊性,其投资风险格外令人关注。企业年金和基本养老保险一样,是企业职工的养老活命钱,安全性显得尤其重要,在某种程度上来说,企业年金投资是不能亏本的。因此在化解和防范基本养老保险资金风险方面,国家承担了更多的责任。尽管新出台的相关政策对企业年金基金管理有严格的规定,但是只要是投资,就一定会有风险。根据目前企业年金基金的投资规定,我国的企业年金基金投资可能面临如下风险:

1. 市场利率风险。市场利率的变化将直接影响企业年金投资对象的市场价值。市场利率的变化不仅会影响债券价格,而且会影响股票的价格。美联储和中国人民银行近期的加息政策表明,我国乃至全球长期以来实行的低利率政策有可能发生变化。由于企业年金的长期性和非流动性,利率的变化不但对企业年金基金存量资产价值产生影响,而且对企业年金基金投资增量的价值也产生重要影响。我国企业年金基金的投资选择,必须正视新的利率政策对企业年金的重要影响。

2. 通货膨胀风险。在市场经济条件下,任何金融投资都面临通货膨胀风险。如果整个经济的通货膨胀压力较大,将导致企业年金基金投资绩效受损,投资风险加大,乃至影响企业年金的缴费和支付,并直接影响企业年金计划的支付能力。为此,我们必须将通货膨胀作为一个重要的风险因素纳入企业年金计划设计和企业年金基金投资管理当中。

3. 企业年金计划关联风险。目前,我国一些大型企业的企业年金基金主要投资于企业年金计划主办人的资产,如主办人发行的各种企业债券和公司股票等。由于这种投资具有关联风险,使企业年金基金的投资绩效严重依赖企业年金主办人资产的质量,不能更大范围地分享金融市场各种金融工具提供的投资机会,也没有分散投资风险,所以当企业经营状况恶化时,就会面临巨大的风险。我国企业年金基金投资政策中,并没有严格限制对企业年金计划主办人发行的证券进行投资,也没有限制对与企业年金计划主办人关联的行业、企业进行投资。

4. 税收风险。尽管劳动和社会保障部早在2004年就已

出台了《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》,但是与发展企业年金的相关政策仍然有一定的差距,需要进一步完善。例如,税收优惠政策尚未制定,尽管劳动和社会保障部一直与相关部门进行积极的协商,试图就相关的税收优惠政策达成共识,减轻发展企业年金的纳税负担,但是相关的政策至今仍未出台,而诸如此类基础政策的缺位导致的直接结果是现阶段企业建立企业年金的积极性不高。

由于国家没有出台统一的税收优惠政策,各地各部门根据自身的实际情况,纷纷出台了相关企业年金的税收优惠政策。例如广东《关于我省建立企业年金制度的通知》指出:企业出资筹集企业年金费用在工资总额4%以内的部分,可以在经营成本中列支,超过4%的部分在企业自有资金中列支。之后,部分省市相继出台企业年金税收优惠政策和其他政策支持。北京市《关于贯彻实施〈企业年金试行办法〉有关问题的通知》规定:单位缴纳企业年金,应先在企业应付福利费中列支,福利费不足列支的部分,可以列入成本(费用),其中本单位上年度职工工资总额4%以内的部分,在缴纳企业所得税前准予扣除。2006年1月中旬,财政部向二十几家财政部直属金融机构下发了《关于国有金融企业试行企业年金的通知(征求意见稿)》,并且,“企业缴费在工资总额4%以内的部分可从成本中列支”已经写入其中,而更多的省、市则没有相关的政策出台。

但是这些税收优惠政策仍然没有明确指出“工资总额”所包含的具体范围(而国家税务总局明确指出缴存住房公积金的“工资总额”口径按照国家统计局规定列入工资总额统计的项目计算)。此外,中央和地方政府迄今没有出台有关企业年金基金的投资收益免于课税的任何政策。这种税收政策的模糊性使得企业有所顾忌,由于税收处罚风险的存在,企业建立企业年金的积极性大打折扣。

无疑,建立企业年金有利于完善社会保障体系,提高职工退休后的生活水平,平衡退休收入的“政企不平”状况,有利于吸纳人才,增强企业凝聚力和竞争力。但是,在现有企业年金政策尚不明朗的情况下,建立企业年金可能会面临一定的政策风险;同时企业年金的缴纳比例较低,且变现能力不强,对缴费职工产生的边际效用远低于直接增加员工福利产生的边际效用。这种着眼于长远的补充养老保险更面临着诸多的投资风险,而国家目前缺少相关的政策来化解、规避这种风险。

因此,在现有的政策条件之下,企业应该首先和相关管理部门沟通,争取更多的优惠政策,待相关政策成熟之后,再根据政策补缴以前年度的未缴部分。这样不但规避了政策风险,而且能享受更多的优惠。同时,企业应该充分考虑企业年金面临的风险,协助企业年金受托人制定合理的企业年金投资计划,确保企业年金的安全性。

主要参考文献

- ①仇雨临.员工福利管理.上海:复旦大学出版社,2004
- ②李绍光.养老金基金的投资及管理——国内理论探讨与实践综述.经济社会体制比较,2001;1
- ③杨燕绥.企业年金理论与实务.北京:中国劳动社会保障出版社,2003