

短期内不可能推出401(K)计划

企业年金进入股票市场的制度性条件(上)

■ 孙国茂

企业年金在欧美等国已经有 100 多年的历史,自二战以后,西方国家的年金制度进入快速发展时期,到上个世纪 90 年代,世界银行和 OECD 组织提出养老保障体系的“三支柱理论”,企业年金作为养老保障体系中的第二支柱得到了世界很多国家的广泛承认和积极响应。自上个世纪末,国内学者开始对于企业年金进行研究,迄今为止,已取得了许多成果。但是这些成果更多是采用公共管理和社会保障的研究方法,并且大多集中在企业年金的发展模式、政策引导、年金投资和政府监管等方面。

中国企业年金的现状与前景

1. 中国企业年金发展现状

中国的企业年金最早出现在上个世纪的 90 年代初,早期企业年金被称为“企业补充养老保险”。1991 年 6 月,国务院颁布了《关于企业职工养老保险制度改革的决定》,提出企业可以根据自身的经营状况的经济能力建立企业补充养老保险。值得说明的是,当时国务院的规定主要是针对中央企业和国有大中型企业的。2000 年 12 月,国务院下发了《关于完善城镇社会保障体系的试点方案》,首次将“企业补充养老保险”更名为“企业年金”。2003 年 12 月,劳动保障部出台了《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》,构建了我国企业年金的基本制度框架,标志着中国开始全面推行企业年金制度。到 2010 年末,我国已有 3.7 万户企业建立了企业年金计划,覆盖的职工人数为 1334 万人,企业年金规模已达 2809 亿元。(见表 1)

2. 中国企业年金尚处在发展幼稚期

从已有的统计数字看,尽管经过 20 多年的发展,中国企业年金规模占 GDP 的比重却一直徘徊在 1% 以下(图 1 中下方曲线),2010 年仅为 0.71%。而且,最近几年企业年金资产规模的增长速度呈现下降态势(图 1 中上方曲线),这与企业年金出现早期社会各界的期望大相径庭。图 2 是部分国家企业年金占 GDP 的比重,很显然,与这些国家相比,中国企业年金尚处在幼稚期。

3. 中国企业年金发展前景不容乐观

在所有的经济因素中,对企业年金影响最大的是职工工资。2010 年,全国企业年金占职工工资总额比重为 5.94%。从图 3 我们可以看出,在过去 10 年里,这个指标变化非常缓慢。图 3 中的另一条曲线反映了全国职工工资总额增长率变化。2010 年,全国职工工资总额为 4.7 万亿元,如果未来 10 年能维持 15% 的年均增长率,到 2020 年全国职工工资总额将达到 19 万亿元。此时,即使企业年金占工资总额的比重从现在的 5.94% 提高到 30%,也只有约 5 万亿元的规模。然而,在刚刚进入新世纪之际,国内很多研究社会保障的专家和学者一致预测,到 2010 年,中国企业年金规模将达到 1 万亿元。但现实却与当初预测相去甚远,这样的结果令人尴尬。未来企业年金能否快速增长取决于两个条件,一是国家能否出台更优惠的税收政策,激励企业和个人对企业年金的不断需求,美国国会又先后于 1974 年和 1978 年分别通过了



王利博制图

计划,为企业年金融资提供可能。

今年公布的第六次全国人口普查结果显示,目前我国 60 岁以上人口占总人口比例为 13.26%,高于联合国确定的 10% 的老龄化社会标准,也就是说,我国已经成为真正的老龄化国家。但是,截至 2010 年底,我国的企业年金覆盖率仅为 1.69%,这一指标远低于其他国家水平,根据研究,世界上绝大多数实行企业年金制度的国家,其覆盖率都在 50% 以上,这种状况令人担忧。更令人担忧的是,人们似乎看不到政府鼓励企业建立年金计划的具体措施。自 2003 年颁布了《企业年金试行办法》和《企业年金基金管理试行办法》以来,我国企业年金的基本制度框架在长达 8 年的时间里基本没有做出任何实质性的改进或调整,社会各界呼吁的税收优惠和配套法规更是杳无音信。翻开《国家“十二五”规划纲要》和《劳动和社会保障部“十二五”规划》,涉及企业年金的内容均为寥寥数字。

中国企业年金与美国 401(K)计划的本质区别

1. 美国 401(K)计划产生的背景

美国是世界上最早实行企业年金制度的国家,也是迄今为止企业年金制度最完善的国家。1942 年,美国国会通过了《国内税法》首次将企业年金写入法律,但该法规定的企业年金具有公共性质;1947 年,美国国会通过了《劳资关系法》首次规定企业必须就年金计划与工人代表或工会进行协商;此后,为了满足工人对企业年金的不断需求,美国国会又先后于 1974 年和 1978 年分别通过了

《员工退休收入保障法》和《国内税法》401(K)条款。自上个世纪 80 年代以来,401(K)计划发展迅速,可以说 401(K)计划是美国企业年金产生近 100 年后自然选择的结果。

2. 美国 401(K)计划主要内容

在美国的 401(K)计划出现之前,欧美国家的企业年金计划主要有两种类型,即待遇确定型和缴费确定型计划,通常我们称为 DB 计划和 DC 计划。DB 计划是指企业承诺当员工退休时向他们提供根据一个特定公式计算的企业年金给付额的一种退休计划;DC 计划则不同,企业为参加年金计划的员工建立个人账户,由企业和员工按事先确定的比例共同向个人账户缴费,当员工退休时企业的给付金额是由双方共同缴费以及该缴费的投资管理收益情况决定的,事先无法计算出来。DC 计划也分为多种类型,如现购购买计划、利润分享计划、股票红利计划和员工持股计划等。401(K)计划是 DC 计划的一种形式。

根据《国内税法》401(K)条款的要求,企业建立 401(K)计划时,员工须按照工资的一定比例缴纳养老金,企业也按照一定比例配套缴纳资金。同时,企业提供若干种类的证券投资计划供员工进行选择。企业和员工的缴费以及由该缴费所产生的投资收益免征所得税,只在领取时征收个人所得税(即 EET 税收优惠模式),员工退休后领取养老金的数额取决于缴费的多少和投资收益状况。

401(K)计划在运营过程中有很多参与者,包括:①发起人,通常是企业雇主;②受托人,由企业成立养老金理事会或选择专业金融机构担任;③账户管理人,通常由金融机构担任;

④投资管理人,通常由金融机构担任;⑤托管人,通常由银行担任;⑥其他咨询公司,如会计审计机构等。在 401(K)计划运营过程中,扮演重要角色的是担任投资管理人的共同基金、保险公司、商业银行和证券公司等金融机构。401(K)计划可以投资于股票、共同基金、年金保险、债券、专项定期存款等金融产品,员工可以自主选择年金的投资方式。与 DB 计划相反,DC 计划的投资风险由员工承担。通常,美国大公司员工更愿意选择购买本公司的股票。

3. 中国企业年金与美国 401(K)计划的本质差别

美国 401(K)计划是在美国的企业年金制度产生将近一个世纪才最终确立。不论是从 401(K)计划的内容还是从制度特征上看,1978 年《国内税法》之前和之后的企业年金计划都是完全不同的,中国目前的企业年金计划充其量是美国 401(K)计划之前的企业年金计划。但由于中国的企业年金计划参照了美国《国内税法》401(K)条款设计,所涉及的主要内容都是企业与员工共同出资建立的一种养老金计划,企业年金的管理方式也相同,所以,从表面上看二者十分相像,甚至,有专家认为中国现行的企业年金计划就是 401(K)计划,其实不然。

中国目前实施的企业年金计划与美国 401(K)计划二者有着本质上的差别。首先,两者的利益主体不同。美国 401(K)计划的利益主体包括企业、员工(工会)和国家,受惠对象是针对所有企业的员工,尽管美国没有强制企业为员工建立年金计划,但通过立法的方式鼓励企业为员工建立年金计划,因此带有明显的普惠特征。而中国的企业年金计划从一开始就是针对国有大中型企业员工。从收入水平看,国有企业员工明显高于非国有企业员工,因此,中国的企业年金计划在很大程度上已经变成国有企业员工的超国民待遇;从参与的企业和人员构成上看,目前企业年金所覆盖的 1334 万员工,仅占全部就业人员的 1.69%,其中绝大多数是国有企业员工,非国有企业员工所占比例几乎为零。由此可见,中国的企业年金并不具有普惠特征——这也是中国企业年金发展缓慢的原因之一。

其次,两者的税收激励程度大不相同。美国的《国内税法》规定,为了鼓励员工给养老金供款,对 401(K)账户基金实行税收优惠。当年企业年金存款额不超过 1.05 万美元时可延期缴税,员工和企业存入 401(K)账户的资金从税前收入中扣除,也就是说,国家允许企业缴费直接计入成本,企业给员工的存款可以按工资的 15% 扣除缴税;账户内基金的投资收益也不需缴税;只有等员工达到法定退休年龄,开始从账户中取款时才开始缴税,因此,401(K)计划起到了十分明显的延迟纳税优惠作用。美国的 401(K)计划是美国法律制度的一部分,它的产生标志着美国企业年金制度最终完整地建立起来了,并且带有典型的准公共制度特征。而在中国,尽管企业年金已经实行了 20 年,但国家的税收制度以及其它与企业年金相匹配的制度始终没有建立。目前,虽然部分省市出台了地方性的优惠政策,但从总体上看,这些政策的税收优惠幅度较小,根本起不到税收激励作用。

(下转第十五版)

表 1. 历年企业年金的相关统计

| 年份 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------|-------|-------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|
| 人数(万人) | 560.3 | 655.9 | - | - | 702.7 | 924 | 964 | 929 | 1038 | 1179 | 1334 |
| 企业(万家) | 1.62 | 1.75 | - | - | 2.28 | ~2.4 | >2.4 | 3.2 | 3.3 | 3.35 | 3.7 |
| 规模(亿元) | 192 | 259 | 380 | - | 693 | 680 | 910 | 1519 | 1911 | 2533 | 2809 |

资料来源:《中国统计年鉴》、《劳动和社会保障事业发展统计公报》

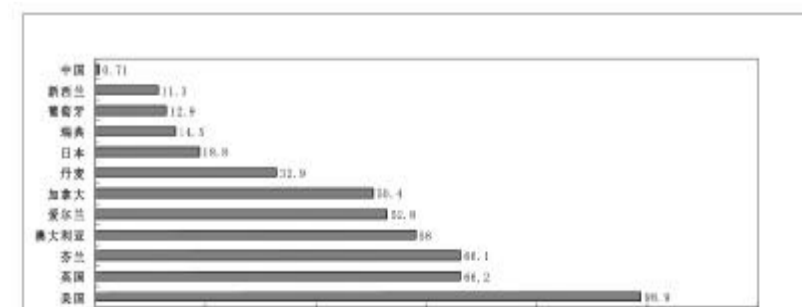


图 2. 2005 年部分发达国家和中国企业年金相当于 GDP 的比重 (%)

说明:中国数据为 2010 年,其他国家为 2005 年

资料来源:《中国统计年鉴》、《劳动和社会保障事业发展统计公报》、OECD 企业年金统计。

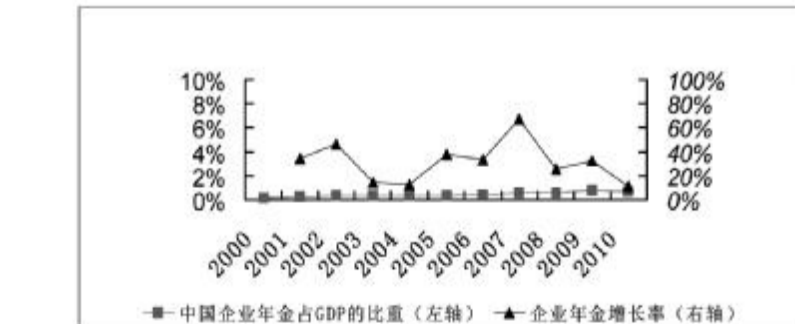


图 1. 中国企业年金占 GDP 的比重

资料来源:《中国统计年鉴》、《劳动和社会保障事业发展统计公报》

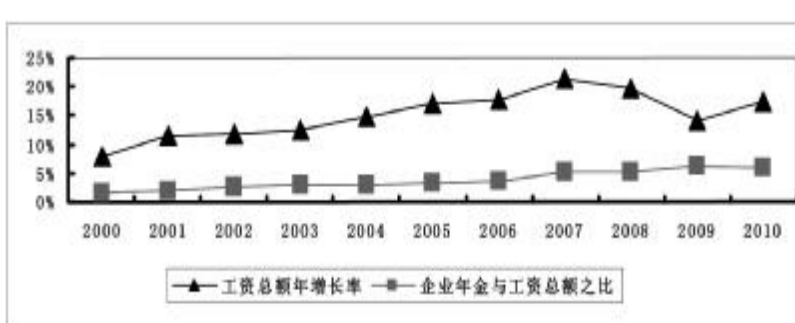


图 3. 职工工资总额与企业年金之比

资料来源:《中国统计年鉴》、《劳动和社会保障事业发展统计公报》

并购重组 环保并举 扩产商砼

金隅水泥在转型中求发展

“十二五”开局之年,北京金隅集团水泥板块主动适应首都产业定位,坚持科学发展观,走新型工业化道路和低碳经济模式,大力发展循环经济,坚持“技术领先、环保并举、扩产商砼”经营方针,较好地实现了“经济效益、社会效益、生态效益协调统一”。今年 1—10 月份产能规模、销售收入、实现利润同比分别提高 5.87%、38.7%、68.7%,在转型中保持增长势头扩大发展空间。

适应首都产业定位,在主动转型中扩充水泥板块的发展空间,是金隅集团“十二五”规划的要点之一,彰显了国有大企业强烈的社会责任。金隅水泥的转型包括坚持并购重组,推动产业结构调整;发展“协同处废”环保事业,水泥企业要成为“城市净化器”;继续延伸产业链,扩大商品砼的产销量,强化终端市场掌控力。今年以来,金隅水泥板块延续“十一五”取得的转型成果,实现了创新突破。

“十一五”期间,金隅集团积极响应国家集群式发展的政策要求,实施“走出去”发展战略,依托自身技术、管理、人才等优势,加大并购重组力度,相继完成了太行水泥、鼎鑫水泥等几个大项目。截至 2010 年底,这些并购企业不仅都实现扭亏为盈,成长为金隅水泥骨干企业,而且还为拉动和繁荣地方经济、扩大就业起到了巨大推动作用。金隅水泥现已拥有 33 条生产线,遍布北京、天津、河北、河南、山西、吉林等省市。

充分发挥建材窑炉工业的自身优势,发展都市环保产业,是金隅主动为政府承担并践行的又一社会责任。在“十二五”期间建成并成功运营我国第一条利用水泥窑无害化处置固体废弃物示范线的基础上,“十一五”期间金隅又自主研发建成我国第一条依托水泥窑无害化、资源化处置城市生活污水处理厂污泥生产线。承建和运营了北京市政府折子工程——全市最大危险废弃物处置项目。依托金隅红树林、金隅新北水、金隅琉璃河等骨干企业自主研发的纯低温余热发电技术,将金隅集团旗下传统的水泥企业逐步全部转型为“水泥制备、协同处废、余热发电”三位一体的环保企业,发挥出了“城市净化器”的功能。

近两年,金隅水泥基本掌控京、津、冀市场,又快速扩大商品砼的产销规模,并实现成倍增长,加大了对北京、天津、石家庄、保定、邯郸等主要城市终端市场的控制力。今年前 10 个月,金隅商品砼产销量已达 600 万方,成为北方最大的商品砼供应商。从单一的水泥制造商,转型为熟料、水泥、商品砼综合制造供应商,是我国大型水泥企业的发展趋势,也是金隅水泥转型目标之一。(余闻)

东方地毯在美国成功注册商标

近日,东方地毯收到美国专利商标局专函,确认东方地毯商标“已在美国商标专局注册成功,商标有效期为 10 年,商标注册类别为国际分类第 27 类。”

作为荣获“中国名牌”、“中国驰名商标”的地毯企业,东方地毯较高的企业管理水平、产品质量水平、产品可信水平和日益增强的国际市场竞争能力,使东方地毯产品远销美国、俄罗斯、加拿大、日本等 20 多个国家和地区。随着公司国际业务的逐步增多以及国内外针对东方地毯名牌产品、著名商标的侵权行为日益增多,对企业在全球范围内寻求产品商标的法律保护,增强国际市场的竞争力、为企业国际化战略的顺利实施保驾护航提出了强烈要求,在美国等国家和地区注册商标已必不可少。

东方地毯从 2010 年着手开展国际商标注册,历时 1 年多,在全球最大经济体美国获准注册,在加强企业无形资产保护、扩大国际影响力、加快国际化进程中迈出了重要步伐,这既是东方地毯知识产权保护的又一成果,又是东方地毯勇于迈出国门、敢于参与国际竞争的重要标志。

秉承“荣耀,在于超越”这一核心理念,东方地毯将大力拓展国内外市场,迅速提升企业在国内外市场的竞争力和影响力,扩大企业品牌在国内外市场的知名度,为潜藏民族地毯行业航母而努力。(晓东)

海淀分局完善登记制度建设,提升登记服务规范化水平



王利博制图

一是细化登记注册准则,提升登记工作质量。制定并实施《登记人员行为规范》,通过规范工作人员行为,提升登记人员整体精神面貌,定期开展对登记档案的抽查工作,并对登记档案抽查情况进行点评和公示,督促登记人员提升登记档案质量,强化登记人员责任意识。二是实施现场满意度调查,建立更加全面的回访制度。编制《企业申请人满意度调查表》,在登记大厅随机选择申请人进行现场满意度调查,对登记人员业务能力、服务水平、工作效率等项目进行回访,建立起“评价器+现场满意度调查+电话回访”的全面回访制度,全面了解企业对登记服务的评价,有的放矢改善登记服务工作。三是制定绩效考核实施细则,提高登记队伍管理水平。结合登记注册工作实际,制定并实施绩效考核实施细则。通过分组实施绩效考核,全员参与、相互考核、定量与定性考核相结合的方式,对各岗位工作人员进行了全方位的考核。绩效考核试点工作的开展,使登记队伍建立了更加科学、完善的考核体系,逐步形成了比学争先的良好工作氛围,有力推动了整体工作的进一步提高。

北京市工商局海淀分局
助力企业发展专题报道

29