

## 企业年金可以称为中国版 401k 么？

2004 年，《企业年金试行办法》标志着企业年金的规范化运作正式开始。从 2006 年第一只年金计划开始投资运作至今，企业年金投资已经进入第十六年。近年来，我国企业年金制度的改革进入了快速推进阶段，出台了若干关键性政策，包括扩大年金投资范围、推出养老金产品等。尤其是 2013 年 12 月，财政部、人社部、国家税务总局联合发布《关于企业年金、职业年金个人所得税有关问题的通知》（财税【2013】103 号），103 号文出台后，市场上关于“中国版 401k 终于出现”等的欢呼不绝于耳，那么实际运作中，企业年金又和 401k 有何异同呢？

之所以业内出现这样的声音，原因就是 103 号文确立了我国年金税收政策的 EET 模式。但与美国 401（K）计划相比，我国企业年金的税收优惠力度还比较有限。根据 103 号文，年金个人缴费和企业缴费部分分别在不超过缴费基数 4%与 5%以内享受税优。而美国 401k 计划中，国税局要求雇主在雇员 401k 计划中最多投入收入的 6%，如果两方按照 1:1 配比缴费，那么合计共有 12%的部分可以享受税优政策，相比于我国，美国对个人参加年金的激励力度更大。

除了税收优惠力度，投资方面的差异也是企业年金和 401k 计划的主要区别。我国企业年金制度尚未实现个人选择权，因此存在企业年金管委会代位选择的问题。年金管委会在进行投资管理人、投资产品选择时，很难平衡所有员工的人群利益、行业特征。最终结果是，同一企业中所有成员风险收益特征趋同，无法与个人生命特征相匹配。

而美国 401k 计划中，投资决策权是在雇员个人手中的，企业选择的管理人提供了不同风险收益特征的几类产品供雇员选择，如果没有确定的投资偏好，雇主可以根据 QDIA（合格默认投资选择）条款将雇员的年金投资到几种默认组合中去，其中比较主要的投资品种即为“生命周期基金”，可以随着雇员临近退休日期自动调整资产配置，匹配其风险收益特征的变化。

同时，由于我国个人选择权与产品化的缺失，造成了企业年金管理人考核标准的趋同，实际上拉低了年金的整体收益率，使得企业年金计划与市场上其他投资品种相比，没有明显优势，这也导致了加入年金计划对部分员工尤其是年轻员工缺乏吸引力。

美国的第二支柱雇主退休金计划经过多年发展，已经成为了美国养老金体系最主要的组成部分，占比达到 60%左右<sup>1</sup>。要想我国企业年金像 401k 一样成为起到实质性意义的第二支柱，一方面需要更大的税收优惠力度，激励缴费，弱化对基本养老的依赖，另一方面需要继续完善企业年金投资制度安排，包括个人选择权的实现、投资新品种的引进、投资管理人准入制度的安排等等。

---

<sup>1</sup> <https://new.qq.com/omn/20211020/20211020A02MF100.html>