

# 从公平角度分析企业年金 EET 模式

魏长升 孙 菁

(河海大学商学院 南京 211100)

**【摘要】** 企业年金的社会再分配属性要求其必须兼顾公平性。为此本文从公平角度出发研究 EET 税收模式,从企业和个人两个方面分析 EET 模式对社会公平的影响,并提出解决企业年金 EET 模式负面影响的相应对策和措施。

**【关键词】** 企业年金 EET 模式 社会公平

EET 模式是在补充养老保险业务购买阶段、资金运用阶段免税,在养老金领取阶段征税的一种企业年金税收模式。其因高效率性,受到大部分发达国家和学者的推崇。目前,我国企业年金的发展处于起步阶段,相比于其他发达国家,我国企业年金规模较小、覆盖面较窄,且多覆盖于国有大型企业及高薪人士,既难以充分发挥其作为我国养老保险体系第二支柱的作用,又不利于社会公平。基于以上情况,我国在选择税收优惠模式时需要综合考虑效率与公平性。

## 一、企业年金 EET 模式对社会公平的影响

从人力资源管理角度来看,企业建立企业年金有利于吸引和留住人才,增强其人力资本。基于 EET 模式,企业年金中企业缴款部分可以享受相应税收优惠,建立年金成本较低;而员工因参与企业年金使其当期货币性收入降低,从而拉低个人所得税税率,既可以获得延迟交税的优惠,又可以增加退休后的养老保障,不但增加了员工对企业的满意度,还增强了企业员工的凝聚力。但是,目前我国建立企业年金制度的企业大多是优势行业和大型企业,如电力、邮电、石油、国有商业银行等,且多分布在东部发达地区,地区、行业及不同规模企业间表现出极大的不公平性,从而加剧了中小企业的弱势地位。从个人角度来看,企业年金的不公平性主要表现在两个方面:一是参与企业年金计划者和未参与企业年金计划者之间的不公平。二是高收入者和低收入者间的不公平。

## 二、EET 模式下个体所获税收优惠比较

**1. 相关变量的假设。**①缴费额(CW):假设雇员甲、乙两人年缴费额分别为 1 000 元(低收入者)和 10 000 元(高收入者)。②适用的比例税率( $t, t'$ ):假设甲在职期间工资收入适用税率( $t$ )为 10%,乙在职期间工资收入适用税率为 40%。一般情况下,退休后收入降低使得使用的所得税税率降低,故假设甲和乙退休时税率同比例下降,即甲退休时适用税率( $t'$ )为

5%,乙退休时适用税率为 20%。③储蓄账户的利率率( $i$ )和企业年金收益率( $r$ )均为 10%。④工作年限( $n$ )为 20 年。⑤ 储蓄账户净提取额( $N_s$ )和企业年金净提取额( $N_p$ )计算公式为: $N_s=CW(1-t)(1+i)^n; N_p=CW(1+r)^n(1-t')$ 。由公式可见,对个人而言,企业年金的税收优惠主要来自延期纳税。由于我国个人所得税采取累进税率制,通常退休后,个人收入会存在不同程度的降低,导致适用税率下降,即  $t' < t$ ,从而增加个人可支配收入。

**2. 不同个体所获税收优惠的具体比较。**从表 1 可以看出,参与企业年金者可获得延迟交税的优惠利得,比未参与企业年金者获得收益更多。

比较 I 和 II 可见,在 EET 模式下,高收入者通过企业年金获得的税收优惠额度为 13 455 元,比直接发放多增值 33.33%,远大于低收入者的税收优惠额度 336.37 元和增值百分比 5.56%,显然高收入者的税收优惠收益更多。

比较 I 和 III 可见,在同一税率水平、不同缴费额情况下,高收入者和低收入者的增值百分比是相同的,从这一相对值来看,不能说明高收入者税收优惠获益更大,但是从绝对值来看,高收入者获得的税收优惠金额是低收入者的 10 倍。

**表 1** 不同个体获得税收优惠情况 单位:元

	I 税率为 10%		II 税率为 40%		III 税率为 10%		IV 税率为 40%	
	直接发放	企业年金	直接发放	企业年金	直接发放	企业年金	直接发放	企业年金
缴费额	1 000	1 000	10 000	10 000	10 000	10 000	1 000	1 000
税额	100		4 000		1 000		400	
实际存款额	900	1 000	6 000	10 000	9 000	10 000	600	1 000
提款时价值	6 054.75	6 727.5	40 365	67 275	60 547.5	67 275	4 036.5	6 727.5
退休时税率		5.00%		20.00%		5.00%		20.00%
提款时税额		336.37		13 455		3 363.75		1 345.5
净提款额		6 391.12		53 820		63 911.25		5 382
税收优惠额		336.37		13 455		3 363.75		1 345.5
增值百分比		5.56%		33.33%		5.56%		33.33%

注:增值百分比是税收优惠额与直接发放的提款价值之比。

比较 I 和 IV 可见,在不同税率水平、相同缴费额情况下,虽然高税率情况下员工的净提取额小于低税率情况,但是从增值百分比和税收优惠额度来看,高收入者获得的税收优惠收益大于低收入者。即使高收入者的税率下降比例小于低收入者,即高收入者和低收入者适用税率均只下降 1%,高收入者的增值百分比(1.67%)仍大于低收入者(1.11%)。一般情况下,由于高收入者在退休前后收入差距较大,其适用税率的下降空间一般都大于低收入者。

### 三、EET 模式下个体的企业年金替代差异分析

1. 影响因素。企业年金替代率是指参加企业年金计划的职工退休后每年领取的税后企业年金额与本人退休前一年税后工资的比例,它反映了参加企业年金对职工退休后生活水平的影响程度。

影响企业年金替代率的变量见表 2:

表 2 企业年金替代率的影响因素

	一级影响因素	二级影响因素
企业年金替代率	退休后企业年金每年税后领取额(Q)	参加工作第一年工资(W <sub>0</sub> )
		缴款年限(a)
		退休后存活年限(b)
		退休后适用的个人所得税率(t <sub>b</sub> )
	退休前一年的税后工资额(W <sub>a</sub> )	企业年金运营收益率(r)
		缴费率(C)
		工资增长率(g)
		退休前一年适用的个人所得税率(t <sub>a</sub> )

#### 2. 模型构建。

(1)前提假设。假设 1:参加企业年金计划的职工参保后缴费不间断。假设 2:职工在职时按年度且每年年末缴纳企业年金保险费,退休后按年度且年初定额领取企业年金。假设 3:企业年金领取阶段计算所得税时不考虑尚未领取部分的经营效益。

(2)模型推导。

①企业年金缴费总额在退休前终值 FVI。

$$FVI = CW_0(1+g)^{a-1} + CW_0(1+g)^{a-2}(1+r) + CW_0(1+g)^{a-3}(1+r)^2 + \dots + CW_0(1+g)^0(1+r)^{a-1} = CW_0 \sum_{x=0}^{x=a-1} (1+g)^{a-1-x} (1+r)^x$$

②企业年金领取总额在退休前现值 PVE。由于参保人员是按年定额领取年金,所以  $PVE = Q \sum_{x=0}^{x=b-1} (1+r)^{-x}$ 。

③领取过程中共缴纳所得税 T。T=PVE×t<sub>b</sub>。

④企业年金替代率 P<sub>0</sub>。由 FVI=PVE-T 得:

$$CW_0 \sum_{x=0}^{x=a-1} (1+g)^{a-1-x} (1+r)^x = Q \sum_{x=0}^{x=b-1} (1+r)^{-x} (1-t_b) \quad (1)$$

$$P = Q / W_a \quad (2)$$

$$W_a = W_0(1+g)^{a-1}(1-t_a) \quad (3)$$

$$\text{得出 } P = \frac{C \sum_{x=0}^{x=a-1} (1+g)^{a-1-x} (1+r)^x (1-t_b)}{\sum_{x=0}^{x=b-1} (1+r)^{-x} (1+g)^{a-1-x} (1-t_a)} \quad (4)$$

由式(4)可见,企业年金替代率与投资收益率、缴费率及退休前一年适用的个人所得税率成正相关,与工资增长率、退休后适用的个人所得税率成反相关,且 t<sub>a</sub>-t<sub>b</sub> 越大,企业年金替代率越高。一般情况下,高收入者的缴费率大于低收入者,且高收入者的工资增长率与低收入者差异不大。在税率以外的其他因素相同的情况下,由于高收入者退休前后工资收入差距较大,其适用的个人所得税率一般存在更大的下降空间和趋向,所以高收入者的退休前后税率差 t<sub>a</sub>-t<sub>b</sub> 大于低收入者的税率差,使得高收入者的年金替代率高于低收入者。未参与企业年金者的缴费率为 0,则其年金替代率为 0。因此,高收入者的年金替代率>低收入者的年金替代率>未参与企业年金者的年金替代率。

综上所述,在 EET 模式下,参与者可以获取未参与者享受不到的税收优惠;不同收入水平群体从企业年金税收政策中获取的税收优惠水平差异较大,高收入群体获取的税收利得明显高于低收入群体。

### 四、建议措施

为了充分发挥 EET 模式的高效率优势,同时最大限度制约其不公平的负面影响,须完善与之配套的限制规定。本文在借鉴美国等发达国家经验的基础上,提出如下配套规定:

第一,将所有与企业签订劳动合同的职工纳入企业年金的范畴,保障每个职工的权益;对享受税收优惠的企业年金参与者设定一定的工资年限限定,如工作满 1 年的职工才有资格享受税收优惠,以防频繁流动的风险。

第二,覆盖面规定。对企业年金最低覆盖比例进行限定,如规定企业年金最低覆盖率为全体有资格参与人员的 75%,否则企业无法享受税收优惠政策;并且逐年进行覆盖面测试,保证随企业规模变化,年金覆盖率始终合规。

第三,提前支取年金的规定。提前支取年金一方面会造成不合理避税,另一方面背离企业年金的初衷。因此,须对提前支取进行严格规定,如规定年金参与者只在符合标准的“经济困难”时期可提前支取限额内的金额,并且在提前支取后 12 个月内不得再次申请。

最后一点,最高税前扣除额度规定。即除了明确优惠扣除率,还要确定最高优惠额度。实际操作中,以可税前扣除的缴费以工资总额乘以优惠扣除率和最高优惠额度两者中较小者为上限,超出部分由企业和个人按规纳税。

#### 主要参考文献

1. 宋清.企业年金税收优惠 EET 模式浅析.保险职业学院学报(双月刊),2010;5
2. 刘军丽.我国企业年金制度“公平性”问题探讨.生产力研究,2011;12
3. 张思峰.社会保障精算理论与应用.北京:人民出版社,2006
4. 邓大松.中国企业年金制度研究.北京:人民出版社,2003