

# 关于中央企业规范实施企业年金的意见

各中央企业：

建立和完善企业年金，是贯彻落实党的十九大提出的在发展中保障和改善民生的重要举措，既有利于完善企业薪酬福利体系，增强企业对人才的吸引力，又有利于更好保障职工退休后的生活，稳定职工队伍，是一项关系职工切身利益和企业长远发展的制度安排。近年来，中央企业积极探索实施企业年金，完善薪酬福利保障体系，对调动广大职工积极性，增强企业活力和竞争力，促进国有资产保值增值发挥了重要作用。为更好指导中央企业建立和规范实施企业年金，根据《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）、《国务院办公厅关于转发国务院国资委以管资本为主推进职能转变方案的通知》（国办发〔2017〕38号）、《企业年金办法》（人力资源社会保障部 财政部令第36号），提出以下意见。

## 一、总体要求

### （一）指导思想。

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，认真落实党中央、国务院决策部署，按照深化国有企业改革、完善养老保险体系的要求，以增强中央企业活力、提高职工薪酬福利竞争力为中心，既尽力而为，又量力而行，建立更加充实、更有保障、更可持续的企业年金制度规范和管理运营体系，进一步提升职工获得感、幸福感、安全感，促进收入分配更合理、更有序。

### （二）基本原则。

——坚持统筹规划、整体设计。中央企业应当根据经营发展战略规划、人力资源策略以及内部薪酬分配制度改革的需要，将企业年金纳入薪酬福利体系统筹规划，整体设计企业年金方案，根据实际情况因企施策，分步实施。

——坚持保障适度、持续发展。实施企业年金应当正确处理国家、企业、职工三者的利益关系，充分考虑企业人工成本承受能力，合理确定与企业发展阶段相适应的保障水平，确保企业持续健康发展。

——坚持自主建立、突出重点。鼓励中央企业在集体协商的基础上自主建立企业年金，企业年金待遇水平应当与企业效益及职工个人贡献挂钩，对关系企业长期发展的核心骨干人才可以适度倾斜。

——坚持分级管理、权责清晰。健全企业年金分级管理制度，国资委以管资本为主完善企业年金制度规范并加强监督，中央企业集团公司依法依规负责企业年金的实施和管理运营，切实承担企业年金管理的主体责任。

## 二、明确企业年金实施条件

(三) 具备相应的经济能力。中央企业实施企业年金应当以合并报表盈利、实现国有资产保值增值为前提，因经营性原因导致合并报表亏损或未实现国有资产保值增值的，集团总部以及亏损或未实现国有资产保值增值的所属企业，应当暂缓实施企业年金。

(四) 人工成本承受能力较强。中央企业应当具有持续的企业年金缴费能力，年金缴费水平应当与企业人工成本承受能力相适应。人工成本投入产出效率在行业内处于较低水平的企业，应当暂缓实施企业年金。

(五) 基础管理健全规范。中央企业应当建立完善的法人治理结构和有效的决策、监督制度，集体协商机制规范健全，企业和职工依法参加基本养老保险并履行缴费义务。

中央企业集团公司可以根据所属企业实际情况，对上述条款进行细化，提出切实可行的具体实施条件和要求。

### 三、科学设计企业年金方案

(六) 合理确定缴费水平。企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳，企业缴费每年最高不超过本企业职工工资总额的 8%；职工个人缴费不低于企业为其缴费的四分之一，以后年度逐步提高，最终与企业缴费相协调；企业和职工个人缴费合计每年最高不超过本企业职工工资总额的 12%。

中央企业应当根据发展阶段与经济效益状况，结合企业人工成本投入产出效率及经营业绩考核情况，动态调整企业缴费水平。因经营性原因导致合并报表亏损或未能实现国有资产保值增值的，集团总部以及亏损或未实现国有资产保值增值的所属企业应当中止缴费，其余所属企业由中央企业集团公司根据实际情况调整确定缴费比例，合理控制人工成本。

中止缴费的情况消失后，企业恢复缴费，并可以根据国家有关规定，按照中止缴费时的企业年金方案予以补缴。补缴的金额和年限应当根据恢复缴费年度的效益状况、人工成本承受能力以及中止缴费时间等因素合理确定，不得超过实际中止缴费的金额和年限，补缴不得影响企业当期及未来持续稳定发展。

(七) 适度拉开分配差距。企业年金基金采用个人账户方式进行管理。企业缴费划入个人账户金额原则上根据职工的岗位责任、工作年限、考核结果等因素综合确定。鼓励企业缴费根据职工贡献适当向关键岗位和优秀人才倾斜。

企业应当合理确定当期缴费计入职工个人账户的最高额与平均额的差距，最高不超过 5 倍。平均额的计算口径一般按照中央企业集团所有参与年金计划单位的总体平均水平确定，确有需要的，集团总部平均额可以按照所在城市的全部所属法人单位平均水平确定，其他所属企业可以按照独立法人单位确定。

（八）合理界定归属条件。企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益，应当根据职工工作年限决定归属个人比例，并随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人，完全归属于职工个人的期限最长不超过8年。

（九）平稳衔接各类人员待遇。中央企业实施企业年金，要统筹做好与其他养老福利保险制度的衔接，兼顾企业年金实施前后退休人员福利保障水平。对于实施企业年金前已退休的人员，由企业发放的基本养老统筹外项目的水平原则上不再提高。对于实施企业年金后退休的人员，企业不得在基本养老保险统筹和企业年金之外，再支付任何养老性质的统筹外费用和补贴。

职工个人账户中企业缴费部分低于实施企业年金前基本养老统筹外项目水平的，可在企业年金方案中设计过渡期补偿缴费，补偿缴费的测算应当客观合理，量力而行，充分考虑各类人员薪酬福利保障水平的总体平衡。补偿缴费可以采取加速积累或一次性补偿的方式予以解决，过渡期原则上不超过10年，补偿缴费原则上不得一次性领取。使用工资结余进行过渡期缴费的，应当符合国家有关部门相关政策规定，并在企业年金方案中专项说明。

#### 四、规范企业年金运营管理

（十）公开选择管理机构。中央企业应当按照公开、公平、公正的原则，采用市场化的方式，履行规范的程序，择优选择经国家有关监管部门认定的机构管理运营企业年金基金，并严格按照有关政策规定，明确企业年金基金各管理运营主体的职责及运作规则。

（十一）严格考核服务质量。中央企业应当代表委托人对受托人进行考核评价，并通过受托人对其他管理机构建立动态的考核评价机制，对管理机构的业绩进行评价，根据评价结果调整管理机构，确保各类管理机构恪尽职守，履行诚实、信用、谨慎、勤勉的义务。

（十二）全面管控运营风险。中央企业应当加强企业年金基金监管和规范运营，保障企业年金资产的安全运行。企业年金基金投资管理应当遵循谨慎、分散风险的原则，充分考虑企业年金基金财产的安全性、收益性和流动性，实行专业化管理，并建立企业年金基金定期报告和信息披露制度。

#### 五、加强企业年金组织保障

（十三）加强组织领导。实施企业年金的中央企业应当成立由职工代表和相关部门组成的企业年金管理委员会，加强对所属企业实施企业年金的组织领导，促进企业年金稳步健康发展。企业可以选择法人受托机构或者成立企业年金理事会作为受托人，选择企业年金理事会受托方式的，企业年金理事会应当符合国家有关规范要求，并建立和完善内部稽核监控制度、风险控制制度以及选择、监督、评估、更换账户管理人、托管人、投资管理人的制度和流程，切实承担好受托管理职责，不得从事任何形式的营业性活动，不得从企业年金基金财产中提取管理费用。

（十四）落实监管责任。中央企业集团公司应当切实承担企业年金管理的主体责任，停止实施其他各类补充养老保险计划，确保企业年金管理符合国家政策法规要求。所属企业可以根据集团整体方案结合自身实际和行业特点制订具体年金实施方案，经中央企业集团公司审批同意后履行相应程序执

行。国资委对中央企业规范实施年金情况进行指导和监督，中央企业违规实施企业年金的，国资委将责成企业进行整改，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

（十五）建立报告制度。中央企业按照国家政策规定和本意见要求制定或调整企业年金方案的，应当将年金方案报送国资委备案，并将备案后的方案按规定报送人力资源社会保障部。企业年金年度实施情况应当于次年4月30日前向国资委报告。

六、本意见印发之日起，《关于中央企业试行企业年金制度的指导意见》（国资发分配〔2005〕135号）、《关于中央企业试行企业年金制度有关问题的通知》（国资发分配〔2007〕152号）废止。