



快 訊

SSL Express

2026 年第 06 期（总第 658 期，2 月 5 日） 中国社科院世界社保研究中心 主办



日前，人力资源社会保障部、财政部印发《关于进一步做好企业年金工作的意见》。《意见》主要聚焦拓宽企业年金覆盖范围和简化建立程序的问题，释放出清晰信号：通过“扩面+简化”的政策驱动，让第二支柱更可达、更易建、更易管。对此，中国教育电视台“育见新闻”专访了中国社会科学院世界社保研究中心秘书长房连泉，一同读懂企业年金的过去、现在和未来。访谈全文刊发如下：

事关退休收入！企业年金 “降低门槛”，让更多人受益！

你的退休收入将迎来重要增量！两部门最新发布的《关于进一步做好企业年金工作的意见》，剑指覆盖窄、门槛高、流程繁三大痛点，释放扩围、简化、灵活三大核心红利。企业年金究竟是什么？和基本社保、个人养老金有何区别？企业年金改革如何改写你的养老蓝图？

“育见新闻”专访中国社会科学院世界社保研究中心秘书长房连泉，一同读懂企业年金的过去、现在和未来。

企业年金是什么？有什么用？

育见新闻：企业年金到底是什么？它和基本养老保险、个人养老金的核心区别是什么？

房连泉：我国养老保险体系由三个支柱构成，分别是基本养老保险、补充养老保险（企业年金与职业年金）、个人养老金制度与各类商业养老金融业务。第一支柱就是大家常说的基本养老保险，也就是社保。企业年金作为养老第二支柱的重要组成部分，是发展养老金融

体系的重要组成部分。企业年金在提高退休收入水平、积极应对人口老龄化、推动共同富裕中发挥着重要功能，同时也被视为优质企业的体现，成为企业引才的筹码。第三支柱个人养老金，是个人自愿参保，没有企业缴费部分，全靠自己积累。

育见新闻：企业年金和职业年金有何不同？

房连泉：本质是同一个概念，只是覆盖对象不同。企业年金面向企业各类用工单位职工，职业年金针对机关事业单位公职人员，核心规则和保障逻辑完全一致。

育见新闻：企业年金有什么用？对职工和企业分别有哪些价值？

房连泉：职工个人参加企业年金，可以平滑当期和未来收入，相当于增加了退休之后的养老金来源，还可以享受个人所得税优惠政策，职工流动就业时，企业年金权益可以随同转移，不会受损失。通常是达到退休的条件就可以领了，领取的方式相对灵活，可以选择一次性领取，也可以选择分次领取，或者是按年度来领取都可以。企业年金采取委托市场化投资运营方式，钱非常安定。

对用人单位而言，建立企业年金能有效吸引和留住核心人才，提升员工归属感与团队稳定性，同时企业缴费部分也可享受相应税收优惠，实现企业与员工的双赢。

育见新闻：企业年金怎么缴？

房连泉：按照规定，用人单位缴纳企业年金每年不超过本单位职工工资总额的 8%，用人单位和职工个人缴费合计不超过本单位职工工资总额的 12%。实际操作中，用人单位及其职工结合经济负担能力，可以灵活选择缴费比例或额度。

延伸科普·企业年金的过去

2004 年，《企业年金试行办法》正式出台，标志着我国企业年金制度从“探索”走向“规范”。当时我国人口老龄化加速显现，仅靠国家强制的基本养老保险，难以满足职工退休后对生活质量的需求。建立“国家+企业+个人”的多层次养老体系势在必行。

同时，2004 年我国企业发展呈现新特点：大型工业企业达 2154 家，一批具备盈利能力的企业，希望通过完善福利提升竞争力，而资本市场也亟需长期稳健资金注入。企业年金的市场化运营，既为职工养老实现保值增值，也为资本市场提供稳定支撑，这与当时国际通行的“三支柱”养老保障体系相契合。

企业年金为何覆盖率低？

如何扩围、简化、灵活？

育见新闻：2004 年，《企业年金试行办法》就已正式出台，为何却长期被认为是“少数人的福利”？

房连泉：建立企业年金计划需要具备一些基础条件，如企业需具备盈利能力、建立职工代表大会，得先足额缴纳基本养老保险，这把很多中小微企业挡在了门外。早期参与的主要是央企、大型国企和优质民企，很大程度上将企业年金作为吸引人才的福利工具。

育见新闻：目前企业年金的覆盖规模如何？

房连泉：数据显示，截至 2025 年三季度，全国建立企业年金的用人单位 17.5 万户，参加职工 3332.05 万人，积累基金 4.09 万亿元，初步显现补充养老功能。

育见新闻：此次《意见》针对性解决了哪些痛点？

房连泉：《意见》主要聚焦拓宽覆盖范围和简化建立程序的问题，释放出清晰信号：通过“扩面+简化”的政策驱动，让第二支柱更可及、更易建、更易管。

育见新闻：在拓宽年金覆盖范围方面，有着怎样的突破？

房连泉：在拓宽年金覆盖范围方面，明确各类单位均可加入：

一是建立主体更加多元，打破“只有企业才能建”的认知边界。文件明确鼓励引导各类企业之外的用人单位建立企业年金，包括社会团体、基金会、民办非企业单位等，即参加企业职工基本养老保险的用人单位，均可依法建立企业年金。这一表述具有现实针对性：随着社会组织、民办机构和各类新型用工主体发展壮大，传统“企业年金=企业专属”的理解已不应用用工结构变化。将各类用工单位主体纳入制度覆盖视野，拓展了第二支柱年金制度的目标范围，从源头上可以扩大潜在参保群体，有利于全国统一劳动力市场的健全完善。

二是突出企业年金的综合功能，以扩面带动人才与发展政策协同。《意见》强调企业年金在健全分配机制、凝聚吸引人才、提升福利水平、促进企业发展等方面的作用。换句话说，企业年金不仅是“退休后多一份收入”，也是“在职期间更稳定的预期与更长期的激励”，对于人员流动频繁的行业，年金制度的吸引力往往不弱于短期薪酬加码。各地在推进扩面时，可把企业年金与人才政策、产业政策更紧密衔接，形成“年金+人才”的组合工具箱，让年金扩面从“政策倡导”变为“企业自驱”。在全球化和科技革命形势下，企业竞争日趋激烈，有条件的企业自主选择建立企业年金，既是提升自身竞争力的需求，也是一项长期的人力资源发展战略。

三是以园区试点为抓手，探索可复制的扩面路径。文件提出“探索开展创新试点”，选择具备条件的工业园、产业园、改革试验区、经开区、科创园等开展扩大覆盖面试点，重点探索加入方式、管理模式、组织机制等，形成可复制可推广经验，并实行方案备案后实施。园区是中小企业集聚地，也是用工规范化、公共服务集成化的重要平台。通过这些创新试点，可以建立加入方式更灵活、管理模式更加集约、组织机制更加顺畅的年金计划管理制度。

育见新闻：在简化建立程序方面，有哪些重要举措？

房连泉：为了适应经济组织多样化和就业灵活化的发展趋势，针对代表大会制度不健全、员工分散异地、组织成本高等问题，此次《意见》在“简化建立程序”方面给出了更具包容性的制度安排。

一是明确民主程序多样化，解决“没有职代会怎么办”的难题。文件规定：已建立职工代表大会制度的，企业年金方案提交职工代表大会讨论通过；未建立职工代表大会制度的，企业年金方案可以经全体职工讨论、公示等其他民主程序通过。这意味着，政策并未降低对职工参与权、知情权的要求，而是将实现路径从单一的职代会程序，拓展为更符合中小单位治理现实的多种方式。对于员工规模不大、组织形态灵活的单位，“全体职工讨论”或“公示”的方式在操作上更加简便易行，降低了年金建立的启动门槛。

二是推行企业年金方案简易范本，降低协商与落地的交易成本。《意见》提出推行企业年金方案简易范本，并鼓励有条件的地方逐步实现网上备案。简易范本的意义在于把协商内容“标准化、清单化”：哪些条款必须明确、哪些事项必须公示、哪些信息必须告知，让企业和职工都有章可循，减少反复沟通与法律风险。同时，网上备案一旦形成统一入口，能够显著减少材料往返、盖章跑动、流程重复等行政成本，为中小单位“省时间、降门槛”。

延伸科普·企业年金可以用来投资吗

企业年金只有通过投资才能实现保值增值，核心是抵御长期通胀风险。若仅像活期存款一样存放，虽能保住本金，但历经数十年积累周期，到职工退休时，资金实际购买力会因通胀大幅缩水，无法真正发挥补充养老作用。

从运作机制看，企业年金并非由企业直接负责投资，而是采用信托模式规范运营：企业会依据规定，选择市场上合规的专业机构分别担任托管人、投资管理人和账户管理人。其中，投资管理人多为市场头部基金机构、保险机构（如泰康资产、中国人寿养老、易方达基金等管理规模超千亿元的机构），这些机构具备成熟的投研体系和长期投资经验；托管人则负责独立保管资金，监督投资运作，确保资金与投资操作分离，从制度上防范风险。

不同托管人、投资管理人之间存在市场化竞争，这种竞争反而推动了年金收益的稳健表现。据了解，从收益表现来看，2007年至2024年，全国企业年金基金年均投资收益率6.17%，累计创造投资收益超7500亿元，展现了长期投资的稳健潜力。专家表示，企业年金作为典型的长期资金，在投资层面上应该发挥这种“长钱长投”的优势，通过长期持有优质资产，充分利用复利效益实现滚雪球式的增长。

如何推动企业年金惠及更多人？

育见新闻：现在想参与，该怎么操作？

房连泉：主要看所在单位是否建立了企业年金计划。如果单位已经建立，职工可按单位规定自愿加入；如果单位还没建立，职工可以向 HR 咨询新政相关政策，建议单位借助新政的便利条件申请建立。

育见新闻：对还没建立年金计划的企业，有什么建议？

房连泉：新政已经把门槛降到了最低，不管是流程简化、缴费灵活，还是集合计划的推出，都为企业提供了便利。建立企业年金不仅能享受税收优惠，还能吸引和留住人才，对企业长远发展很有好处。

育见新闻：如何推动更多用人单位建立企业年金制度？国外有哪些成熟经验可借鉴？

房连泉：推动企业年金普及，核心要做好“认知、政策、服务”三方面：一是加强宣传，让中小企业充分了解年金对吸引人才、提升竞争力的价值，破解认知盲区；二是进一步优化政策与服务，降低参与门槛，毕竟我国当前覆盖率仍偏低，远低于国外年金发达国家 40%-50% 的水平，提升空间较大；三是尊重企业自主建立的内生需求，随着企业参与全球化竞争，年金会逐渐成为人才竞争的重要工具，这需要一个政策护航的培育过程。

国外的可借鉴经验主要有三类：一是参保模式创新，除强制参保，自主加入模式外，半强制模式也值得探索；二是强化税收激励，适当提高企业和个人的税收优惠额度，这是国外推动年金发展的核心动力；三是保障稳健投资回报，企业年金本质是长期理财工具，国外通过专业机构运作实现稳定收益，而我国企业年金长期收益率也显著优于普通理财产品，这种可预期的稳健回报，正是吸引企业与职工主动参与的核心驱动力。

声 明:

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”),英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”), 英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》和《工作论文》。《快讯》产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利; 《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》《工作论文》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址: 北京东城区张自忠路 3 号院东院北楼

电话: (010) 84083506

传真: (010) 84083506

网址: www.cisscass.com

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人: 董玉齐