

央企开始试行企业年金制度 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/471/2021\\_2022\\_\\_E5\\_A4\\_AE\\_E4\\_BC\\_81\\_E5\\_BC\\_80\\_E5\\_c67\\_471571.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/471/2021_2022__E5_A4_AE_E4_BC_81_E5_BC_80_E5_c67_471571.htm) 国资委昨日发出通知，就中央企业试行企业年金制度有关问题作出规定。通知指出，中央企业的子企业可结合实际情况确定年金缴费。企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳。制度试行初期，职工个人缴纳部分应不低于企业为其缴费部分（不含补偿性缴费）的四分之一，以后年度逐步提高，最终与企业缴费相匹配。通知指出，中央企业应对企业年金方案统筹规划、整体设计。子企业可结合实际情况分步实施，在企业缴费水平及人员范围确定等方面可因企制宜，不宜一刀切。企业（集团）总部的年金方案应在企业年金总体方案中单列。财务合并报表亏损以及未实现国有资本保值增值的企业，企业（集团）总部职工暂不得实行企业年金制度；但盈利并实现国有资本保值增值的子企业，可以制订单独的企业年金实施方案，经企业（集团）审核同意并报国资委备案后实施。企业年金缴费水平的确定，应严格执行《指导意见》有关规定，原则上要符合人工成本增长低于经济效益增长、人均人工成本增长低于按增加值计算的劳动生产率增长的要求。要统筹处理好企业年金缴费与当期职工工资增长的关系，实行企业年金制度后，企业人工成本的投入产出水平原则上不应降低。企业缴费部分应控制在本企业上年度工资总额的十二分之一以内，其列支渠道按国家有关规定执行。企业将实行工效挂钩办法形成的工资总额结余资金用于企业年金缴费的，需在企业年金方案中予以说明并经国资委同意。年金分配可适当

拉开距离，但企业负责人与职工之间的差距不宜过大。企业年金方案的设计要与解决历史遗留问题统筹考虑，保持新老制度和待遇水平的平稳衔接。试行企业年金制度前已离退休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。对试行企业年金制度后退休的人员，企业不应在基本养老保险金和企业年金之外再列支任何补充养老性质的福利项目；其个人年金账户中企业缴费部分低于试行企业年金制度前由企业负担的基本养老统筹外项目的，可通过在企业年金计划中设计过渡期补偿缴费、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。2005年8月之后，未经国资委批准，以企业年金（或补充养老保险）名义为职工购买的商业保险，应在2007年底前清退。企业应将清理、清退、规范商业保险工作的情况报送国资委。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)