补缴 470 万，只因做了一个所有老板都觉得“没问题”的操作

深圳一家跨境电子公司，一直**按最低工资标准给全员缴社保，**员工实际月薪普遍过万。2026 年，税务局推送了一份《社会保险费征收决定书》：补缴三年差额，**加收滞纳金，合计超过 470 万元。**

问题不在于“查不查得到”，而在于什么时候弹预警。

金税四期已经打通税务、人社、银行、工商四条数据线。工资表上的数、个税申报的数、社保缴费基数、银行实际代发的流水，四组数据放在一起自动扫，差异率超过 10%，系统当天弹预警，不是人工抽查。深圳那家公司的差异率超过了 30%，直接触发。东莞一家两百多人的五金厂，三年全按最低基数缴，被稽查后补缴加滞纳金两百多万。

比差异率更隐蔽的是一个新指标：社保夯实率。企业实际申报的社保基数总额，除以应申报工资总额，就是夯实率。**2026 年多地要求不低于 70%，**低于这条线直接列入高风险；上海、江苏、湖南、广东、四川等地，部分用人单位被要求在年内达到 90%及以上。湖南的文件措辞已经从“参考”变成了“探索利用个税工资薪金辅助申报缴费工资”——个税数据正式进入社保核验框架，不再是摆设。

系统盯的不只是基数。个税申报人数和社保参保人数逐月比对，**差异率超 10%或绝对差值超 5 人，一样触发预警**。试用期不缴、只给核心人员缴、把正式员工签成“劳务合作”走灵活用工，在这些阈值面前几乎没有模糊空间。

周末能做的一件事很简单：把工资表、个税申报记录、社保缴费明细三张表拉出来，做一次交叉比对。**差异率超过 20%的岗位重点标记，算一算夯实率大概落在什么位置**。不用等预警弹窗，先知道自己离那条线有多远。