

什么是企业年金DB模式与DC模式？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/46/2021_2022__E4_BB_80_E4_B9_88_E6_98_AF_E4_c35_46029.htm 在世界企业年金的类型中，就给付方式来看，基本可以被分为DB与DC两种类型，还有一种是二者的混合模式即混合型计划。所谓DB模式，就是收益确定型(definedbenefit)模式的简称。DC模式是缴费确定型(define dcontribution)模式的简称。在DB模式下，养老金计划发起人或管理人向计划参与者作出承诺，保证其养老金收益按事先的约定发放，也就是说，养老金计划参与者在退休后每月领取的养老金数量是事先确定好的。而在DC模式下，参与者到退休年龄为止，一共向养老金计划缴了多少费是确定的，但其退休后每月可领取多少养老金是不确定的，因为养老金总额是缴费和投资收益的总和，而投资收益是不确定的，投资风险由参与者自己承担。DB与DC，各有千秋，特点迥异。1、在收入水平上，DB型计划收入更稳定，雇员而无须为市场风险而操劳，也无须操劳长寿的风险，是一个很好的可以分散死亡风险的工具；而DC的收入情况主要看退休那个时点上股市的情况如何和以往股市的收益情况；但其优点是无须操劳企业内部与雇主的关系，收入情况与雇主的关系基本无关。2、DB的缴费弹性较好，好年景可以多一些，坏年景可以少一些，对于业务骨干可以给得高一些，一般员工可以少一些，雇主的权力比较大。而DC则基本上是固定的，雇主雇员按照比例缴费，弹性小，但很公平，在雇主那里不易产生腐败行为。3、DB型计划在企业内部对减少老年贫困的效果要好一些，雇主可以根据情况有较大的回旋余地

，但容易出现不公平的事情发生；DC下要完全依靠雇员以往的积累，回旋余地比较小，但制度结构单纯，不容易引发制度矛盾和员工矛盾。4、在融资上，DB型计划非常复杂，对支付能力的要求比较高，需要保持资产债务终结二者之间的平衡；而DC完全没有这方面的烦恼，不需精算，很透明，个人缴费与未来收益几乎一目了然，具有完全的精算关系。5、劳动力流动与管理上：(1)DB下，虽然雇主可以非常容易地让职工退休，而保留年轻的“精英”职工，但如果不公正也会出现一些歧视性的做法。DC下的激励主要是依靠个人的努力，多劳多得，人人平等。如果雇主的缴费配比在规定的限度内比较高，也可以达到DB的效果。(2)DB下吸引招工的条件弹性比较大，对一些特殊人才，雇主几乎可以“一口价”地做出一些承诺，但也容易产生一些不透明的腐败现象。而在DC下，一般来说雇主的配比缴费都是企业条款里规定好的，雇主的灵活性不大，雇主不容易在待遇给付上采取远近有别的歧视性报复手段。6、至于工会的作用与偏好，工会的偏好一般来说当然是要求雇主提供DB计划，而反对DC计划，因为对雇员来说，DB的财政风险和投资风险等所有风险全在雇主身上，待遇更为安全可靠；而雇主正相反，因为DC的风险主要在雇员，财政包袱比较小。但对青年员工来说，他们更偏向DC，因为它更容易使他们“跳槽”。7、DB的投资灵活性更大一些，但损失的可能性也更大一些，但如果出现了失误只能由雇主单方承担责任并且予以完全补偿。而DC计划主要是投资股市，并且雇员个人的决策权力很大，大多数国家是分散性投资决策。8、关于税收优惠政策的适用性问题。目前来看，DB计划中要求雇员缴费的国家非常少，有

些国家是税前列支，但更多地是税前列支。而DC计划的税优政策比较明确，几乎所有国家都是税前列支。9、关于DB是否可以作为第二支柱的问题，这很复杂。税优政策是关键，这是因为，如果没有税收优惠，那么，保险公司提供的DB型产品就完全成为一个市场行为，其性质就是纯粹的商业保险，成为第三支柱。10、DB具有一个“退休窗口”，即公司可以使用提前退休的办法以减少工人的数量，这比辞退工人更为人性化；而DC没有这个提前退休的“窗口”，如果提前退休，雇员的退休收入只能是个人账户里的积累余额而已。不管何时退休，均可以自我决策，个人账户的积累是多少就是多少，只要个人愿意就可以。所以，DB计划中老年职工容易被说服退休，待遇比较好。而DC下就不是这样，它主要是看当时股市的情况，即使提前退休，对雇主的财政压力也没有什么变化，几乎不存在任何财政压力。但我国的情况是，提前退休的现象比较多，能够提前退休简直就是一种“超级待遇”，所以，DB计划不利于控制提前退休的道德风险。

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