

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΙΡΑΙΩΣ**



**ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**

**-
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ**

**ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ΄
ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ
ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ**

Φεβρωνία – Δήμητρα Σ. Καρακώστα

Επιβλέπων Καθηγητής: Μιλτιάδης Νεκτάριος

Διπλωματική Εργασία

που υποβλήθηκε στο Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Αναλογιστικής Επιστήμης και Διοικητικής Κινδύνου

Πειραιάς, Φεβρουάριος 2011

**UNIVERSITY OF
PIRAEUS**



**DEPARTMENT OF
STATISTICS AND INSURANCE
SCIENCE**

**-
MASTER PROGRAM IN
ACTUARIAL SCIENCE AND RISK
MANAGEMENT**

**OCCUPATIONAL PENSION FUNDS;
INTERNATION REVIEW AND
IMPLEMENTATION IN GREEK STANDARDS**

Fevronia - Dimitra S. Karakosta

Supervising Professor: Miltiadis Nektarios

MSc Dissertation

submitted to the Department of Statistics and Insurance Science of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Actuarial Science and Risk Management

Piraeus, February 2011

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΔΙΑ

Στην οικογένεια μου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης έχουν κάνει πρόσφατα την εμφάνιση τους στην ελληνική αγορά. Στο διεθνή χώρο καταμετρούν αρκετά έτη εμπειρίας, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να προσδώσει στους μελλοντικούς συνταξιούχους επιπρόσθετες παροχές.

Κατωτέρω, στο κεφάλαιο 1, αναφέρεται η κατηγοριοποίηση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων όπως έχει διαμορφωθεί στη διεθνή αγορά.

Στο κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται αναλυτικά τα προγράμματα συμπληρωματικής, προς την κύρια, ασφάλιση των χωρών Αυστρίας, Βελγίου, Γερμανίας, Ιρλανδίας και Σουηδίας. Αναφέρονται βασικά στοιχεία, όπως οι τύποι των προγραμμάτων, η διαχείριση κεφαλαίων, η διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων, οι παροχές (σύνταξη/εφάπαξ, θανάτου, ανικανότητας), οικονομικές και τεχνικές απαιτήσεις καθώς και αντιμετώπιση της συγχώνευσης, χρεοκοπίας, απορρόφησης ή διακοπής εργασιών γενικότερα.

Στο κεφάλαιο 3 αναλύεται το εποπτικό πλαίσιο των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης στην Ελλάδα, όπως αυτό ισχύει σήμερα, καθώς και προτάσεις για την επανεξέταση της νομοθεσίας ώστε να δημιουργηθούν ανοικτά ταμεία, τα οποία θα διαχειρίζονται από ασφαλιστικές εταιρίες ζωής. Επιπλέον, παρατίθενται τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που λειτουργούν στην Ελλάδα και δημοσιευμένα στοιχεία τους για το έτος 2008.

Στο κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους ένα Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης μπορεί να έχει βέλτιστα αποτελέσματα με προγράμματα πολλών εργοδοτών.

Στο κεφάλαιο 5 αναλύονται οι κίνδυνοι που μπορούν να περιέχουν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης.

Στο κεφάλαιο 6 μελετάται ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στα προγράμματα καθορισμένων παροχών και η ανάγκη για τη δημιουργία κανόνων χρηματοδότησης, οι οποίοι θα είναι αντίθετοι προς την έντονα καθοδική ή ανοδική πορεία της αγοράς (αντικυκλικοί κανόνες), για την προστασία των ασφαλισμένων, ώστε να μην παρασύρουν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης σε καθεστώς αφερεγγυότητας.

Τέλος, στο κεφάλαιο 7 παρουσιάζεται το μυωπικό μοντέλο (myopic model), σύμφωνα με το οποίο το άτομο αποφασίζει να συνταξιοδοτηθεί όταν μεγιστοποιεί τη χρησιμότητα που απορρέει μεταξύ της άμεσης αποχώρησης του εν συγκρίσει με το να εργαστεί ένα επιπλέον έτος.

ABSTRACT

Occupational Pension Funds have recently made their appearance in Greek market. In the international field have several years of experience, which can be used to give future retirees additional benefits.

Below, in Chapter 1, it is mentioned the classification of pension funds as formulated in the international market.

Chapter 2 presents in detail complementary to the social security insurance for the countries Austria, Belgium, Germany, Ireland and Sweden. It refers the major characteristics, such as types of programs, asset management, maintenance and transfer of rights, benefits (pension/lump sum, death, disability), economic and technical requirements as well as addressing merging, bankruptcy, absorption or business interruption generally.

Chapter 3 explains the supervisory framework of occupational pension funds in Greece, as it exists today, and proposals to review legislation in order to create open funds, which will be managed by life insurance companies. Moreover, they are given the pension funds which operate in Greece and published data for the year 2008.

Chapter 4 presents the reasons for a pension fund that may have best results with multi-employer plans.

In Chapter 5 it is analyzed the risks that may contain.

In Chapter 6 it is studied the impact of financial crisis on defined benefit plans and the need to establish funding rules, which are strongly opposed to the downward or upward trend of the market (countercyclical rules) to protect policyholders and not to lure pension funds into insolvency.

Finally, in Chapter 7 it is presented the myopic model, whereby the individual decides to retire when maximizing the utility arising between the immediate withdrawal of the comparison to work an extra year.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	___
Abstract.....	___
Κατάλογος πινάκων.....	___
Κατάλογος σχημάτων.....	___
Κατάλογος συντομογραφιών.....	___
Εισαγωγή.....	___

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Κατηγοριοποίηση συμπληρωματικών ιδιωτικών συντάξεων

1.1. Επαγγελματικά ή προσωπικά προγράμματα.....	___
1.2. Υποχρεωτικά ή προαιρετικά προγράμματα	___

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2. Συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα των χωρών Αυστρίας, Βελγίου, Γερμανίας, Ιρλανδίας και Σουηδίας

2.1. Αυστρία

2.1.1. Τύποι προγραμμάτων.....	___
2.1.2. Διαχείριση κεφαλαίων.....	___
2.1.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων.....	___
2.1.4. Συνταξιοδοτικές παροχές.....	___
2.1.5. Παροχές προς τους δικαιούχους.....	___
2.1.6. Παροχές ανικανότητας.....	___
2.1.7. Προστασία δικαιωμάτων.....	___
2.1.8. Οικονομικές και τεχνικές απαιτήσεις/αναφορές.....	___
2.1.9. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία.....	___
2.1.10. Φορολογική πολιτική.....	___

2.2. ΒΕΛΓΙΟ

2.2.1. Τύποι προγραμμάτων.....	___
2.2.2. Διαχείριση κεφαλαίων.....	___
2.2.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων.....	___
2.2.4. Συνταξιοδοτικές παροχές.....	___

- 2.2.5. Παροχές προς τους δικαιούχους.....__
- 2.2.6. Παροχές ανικανότητας.....__
- 2.2.7. Προστασία δικαιωμάτων.....__
- 2.2.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία__
- 2.2.10. Φορολογική πολιτική.....__

2.3. ΓΕΡΜΑΝΙΑ

- 2.3.1. Τύποι προγραμμάτων.....__
- 2.3.2. Διαχείριση κεφαλαίων.....__
- 2.3.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων.....__
- 2.3.4. Συνταξιοδοτικές παροχές.....__
- 2.3.5. Παροχές προς τους δικαιούχους.....__
- 2.3.6. Παροχές ανικανότητας.....__
- 2.3.7. Προστασία δικαιωμάτων.....__
- 2.3.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία__
- 2.3.9. Φορολογική πολιτική.....__

2.4. ΙΡΛΑΝΔΙΑ

- 2.4.1. Τύποι προγραμμάτων.....__
- 2.4.2. Διαχείριση κεφαλαίων.....__
- 2.4.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων.....__
- 2.4.4. Συνταξιοδοτικές παροχές.....__
- 2.4.5. Παροχές προς τους δικαιούχους.....__
- 2.4.6. Παροχές ανικανότητας.....__
- 2.4.7. Προστασία δικαιωμάτων.....__
- 2.4.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία__
- 2.4.9. Φορολογική πολιτική.....__
- 2.4.10. Εποπτεία.....__

2.5. ΣΟΥΗΔΙΑ

- 2.5.1. Τύποι προγραμμάτων.....__
- 2.5.2. Διαχείριση κεφαλαίων.....__
- 2.5.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων.....__
- 2.5.4. Συνταξιοδοτικές παροχές.....__

- 2.5.6. Παροχές προς τους δικαιούχους.....__
- 2.5.7. Παροχές ανικανότητας.....__
- 2.5.8. Προστασία δικαιωμάτων.....__
- 2.5.9. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία__
- 2.5.10. Φορολογική πολιτική.....__

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

- 3. Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης στην Ελλάδα.....__

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

- 4.1. Βέλτιστη Χρήση των Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων μέσω προγραμμάτων πολλών εργοδοτών.....__
- 4.2. Αρχές.....__

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

- 5. Κίνδυνοι Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης.....__

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

- 6.1. Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στα προγράμματα καθορισμένων παροχών και η ανάγκη για τους αντικυκλικούς κανονισμούς χρηματοδότησης.....__
- 6.2. Χρηματοοικονομικά θέματα συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και προκυκλικότητα.....__
- 6.3. Ανοχή χρήσης νέων ρυθμιστικών κανονισμών.....__
- 6.4. Συστήματα ασφάλισης αφερεγγυότητας Ταμείων Συντάξεων__
- 6.5. Η ανάγκη για αντικυκλικούς κανόνες χρηματοδότησης__
- 6.6. Αποφυγή της υπέρμετρης εξάρτησης των τρεχουσών τιμών αγοράς για τον καθορισμό των εισφορών__
- 6.7. Επίτευξη ελάχιστων κεφαλαιακών επιπέδων που συνάδουν με το στόχο για τις ασφαλείς παροχές__
- 6.8. Κατάλληλα επίπεδα υπερχρηματοδότησης σε περιόδους ευνοϊκής οικονομικής συγκυρίας, μέσω πιο ευέλικτων ανώτατων ορίων φορολόγησης.....__
- 6.9. Όριο διακοπής καταβολής των εισφορών και πρόσβαση του εργοδότη στο πλεόνασμα.....__

6.10. Ενθάρρυνση της σταθερότητας των μακροχρόνιων προτύπων εισφορών μέσω κατάλληλων αναλογιστικών μεθόδων.....__

6.11. Κανόνες ευέλικτης χρηματοδότησης που αντικατοπτρίζουν τη συνολική μεταβλητότητα.....__

6.12. Αποφυγή των υπερβολικών ρυθμίσεων και διατήρηση ενός σταθερού ρυθμιστικού περιβάλλοντος.....__

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

7. Συμπεράσματα – σχόλια.....__

Παράρτημα.....__

Βιβλιογραφία.....__

Κατάλογος Πινάκων

<u>Πίνακας 1.</u> 20 μεγαλύτερα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά ταμεία ανά τον κόσμο, το 2002.....	2
<u>Πίνακας 2.</u> Παροχές λόγω θανάτου στη Σουηδία.....	52
<u>Πίνακας 3.</u> Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης στην Ελλάδα.....	56
<u>Πίνακας 4.</u> Βαθμός που το σύνολο του ενεργητικού υπερβαίνει ή είναι λιγότερο από το σύνολο του παθητικού των εθνικών συστημάτων εγγύησης στο τέλος των δημοσιονομικών ετών 2008 και 2009.....	80

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1. Ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης ανά χώρα για την περίοδο 2001 - 2002

Σχήμα 2. Ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, συμπληρωματικά προς την κύρια ασφάλιση.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

Κατάλογος Συντομογραφιών

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο όρος συμπληρωματικών και ιδιωτικών συντάξεων καλύπτει όλα τα προγράμματα που είναι συμπληρωματικά προς την κύρια ασφάλιση και διαχειρίζονται από ιδιωτικούς οργανισμούς. Τα περισσότερα συνταξιοδοτικά συστήματα της Αυστρίας, του Βελγίου, της Γερμανίας, της Ιρλανδίας και της Σουηδίας που μελετούνται κατωτέρω αφορούν συμπληρωματική ασφάλιση από ιδιωτικές εταιρίες, αν και σε κάποιες περιπτώσεις η συμπληρωματική ασφάλιση ανήκει στο δημόσιο τομέα, αλλά διαχειρίζεται από ιδιωτικές εταιρίες.

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία αποτελούν μέσα από τα οποία μπορούν να κατατίθενται σε περιοδική βάση από τον εργαζόμενο και / ή τον εργοδότη με σκοπό να εξασφαλίσουν την απόδοση διαμέσου των επενδύσεων, έτσι ώστε το συσσωρευμένο κεφάλαιο και οι τόκοι να είναι επαρκείς για την κάλυψη συνταξιοδοτικών παροχών των εργαζομένων. Το κεφάλαιο που συσσωρεύεται από τα συνταξιοδοτικά ταμεία επεξεργάζεται από ένα διαχειριστή, ο οποίος καταβάλλει άμεσα στο προσωπικό κατά τη συνταξιοδότηση. Η πρόσοδος καταβάλλεται προς τους υπαλλήλους από το συσσωρευμένο κεφάλαιο του συνταξιοδοτικού ταμείου. Η διαχείριση του ταμείου μπορεί να γίνει από την εργοδότη εταιρεία, ένα ανεξάρτητο διαχειριστή που έχει ορίσει ο / οι εργοδότες, ασφαλιστική εταιρεία ή άλλο παρόμοιο οργανισμό.

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία αποτελούν σημαντικούς μετόχους των εισηγμένων και ιδιωτικών εταιριών. Είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την χρηματιστηριακή αγορά όπου κυριαρχούν μεγάλοι θεσμικοί επενδυτές. Τα 300 μεγαλύτερα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία κατέχουν από κοινού περίπου 6 τρισεκατομμύρια δολάρια σε περιουσιακά στοιχεία¹. Τον Ιανουάριο του 2008, η εφημερίδα Economist αναφέρει ότι η Morgan Stanley εκτιμά ότι τα συνταξιοδοτικά ταμεία σε όλο τον κόσμο περιέχουν πάνω από 20 τρισεκατομμύρια δολάρια περιουσιακά στοιχεία (τη μεγαλύτερη κατηγορία επενδυτών ενόψει των αμοιβαίων κεφαλαίων, ασφαλιστικών εταιριών, συναλλαγματικών αποθεμάτων, κρατικών επενδυτικών ταμείων, κεφαλαίων εξισορρόπησης (hedge funds) ή εταιρικών ιδίων κεφαλαίων²).

¹ Watson Wyatt, Towers Watson Research and Ideas, Global investment matters, 2002.

² The Economist, 17/1/2008.

Στον Πίνακα 1 παρατίθενται τα μεγαλύτερα 20 ιδιωτικά συνταξιοδοτικά ταμεία ανά τον κόσμο, όπως διαμορφώθηκαν το 2002.

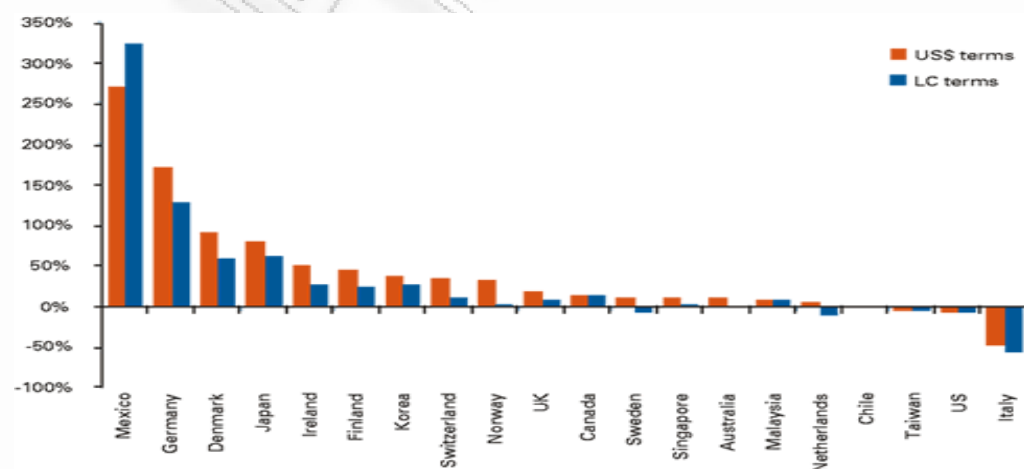
Πίνακας 1

A/A	Επαγγελματικό Ταμείο	Χώρα	Κεφάλαια (σε εκ. \$ ΗΠΑ)
1	Japan Government Pension	Ιαπωνία	290.991
2	ABP	Ολλανδία	142.084
3	California Public Employees	ΗΠΑ	128.678
4	Local Government Officials	Ιαπωνία	101.020
5	Federal Retirement Thrift	ΗΠΑ	96.020
6	New York State Common	ΗΠΑ	95.951
7	Postal Savings Fund	Ταϊβάν	95.818
8	California State Teachers	ΗΠΑ	88.125
9	Florida State Board	ΗΠΑ	78.718
10	National Pension Corporation	Κορέα	77.300
11	General Motors	ΗΠΑ	73.600
12	Texas Teachers	ΗΠΑ	67.095
13	New York State Teachers	ΗΠΑ	66.360
14	New York City Retirement	ΗΠΑ	65.928
15	National Public Service	Ιαπωνία	65.230
16	New Jersey	ΗΠΑ	57.506
17	Central Provident Fund	Σιγκαπούρη	55.572
18	Public Schools Employees	Ιαπωνία	54.768
19	General Electric	ΗΠΑ	54.002
20	Employees Provident	Μαλαισία	51.726

Πηγή: Watson Wyatt, Pensions & Investments, "Global 300 Survey", 2002

Κατωτέρω, στο διάγραμμα 1, εμφανίζεται ενδεικτικά ο ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης ανά χώρα για την περίοδο 2001 - 2002.

Σχήμα 1



Πηγή: Watson Wyatt, Pensions & Investments, "Global 300 Survey", 2002

Παρατήρηση: Το πιο εντυπωσιακό χαρακτηριστικό στα στοιχεία του έτους 2002 ήταν η αναταραχή στις αγορές συναλλάγματος του κόσμου, που έκανε τις ετήσιες συγκρίσεις των συνταξιοδοτικών ταμείων δύσκολες, διότι τα περιουσιακά στοιχεία αποτιμώνται σε δολάρια ΗΠΑ. Οι κλυδωνισμοί στην ισοτιμία ήταν αρκετά μεγάλοι ώστε να κάνει τις διάφορες τάσεις μεταξύ των συνταξιοδοτικών ταμείων δύσκολο να αποτυπωθούν. Το ευρώ κέρδισε 18% έναντι του δολαρίου των ΗΠΑ το 2002, ενώ η στερλίνα και το γιεν αυξήθηκαν κατά 11% και το ελβετικό φράγκο αυξήθηκε 21%. Αυτό σήμαινε ότι, αν και πολλά μεγάλα ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά ταμεία εμφανίζονται από την έρευνα να έχουν από έτος σε έτος κέρδη, σε τοπικό νόμισμα, στην πραγματικότητα πραγματοποίησαν απώλειες λόγω επενδύσεων το 2002.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στις παγκόσμιες χρηματαγορές, ιδίως μέσω μιας μεγάλης κλίμακας διασυννοριακών επενδύσεων, διοχετεύοντας την υπερβάλλουσα μακροπρόθεσμη ρευστότητα των G8 και των χωρών του ΟΠΕΚ τόσο σε χρηματιστήρια Δυτικών χωρών όσο και σε αναδύμενες αγορές, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη μιας πραγματικά ολοκληρωμένης και, επομένως, πιο αποτελεσματικής παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής οικονομίας³.

Από την άλλη πλευρά, ο αντίκτυπος της ανάπτυξης των συνταξιοδοτικών ταμείων στην παγκόσμια οικονομία είναι μερικές φορές σε ορισμένους κύκλους ένα επίμαχο ζήτημα καθώς η εθνική και οι εγχώριες αγορές έχουν ενσωματωθεί περαιτέρω τα τελευταία χρόνια και, επομένως, διασυνδέονται, το οποίο διευκολύνει τόσο τις διασυννοριακές επενδύσεις σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης όσο και σε περιόδους κρίσης. Πολλά συνταξιοδοτικά προγράμματα επενδύουν σε αμοιβαία κεφάλαια, πράγμα το οποίο στην αγορά των ΗΠΑ, είναι σύνηθες.

Το σχετικό μέγεθος των συνταξιοδοτικών ταμείων θα μπορούσε να συμβάλει στην εξήγηση της συνολικής οικονομικής ισχύος των ανεπτυγμένων χωρών, όπως για παράδειγμα ο Καναδάς. Τα συνταξιοδοτικά ταμεία του Καναδά, 7 εκ των οποίων έχουν περισσότερα από 100 δισεκατομμύρια καναδικά δολάρια υπό διαχείριση, είναι ισχυροί επενδυτές στην εγχώρια και παγκόσμια χρηματοπιστωτική αγορά με εκατοντάδες δισεκατομμύρια δολάρια σε περιουσιακά στοιχεία, σε μια οικονομία με μόνο ένα τρισεκατομμύριο δολάρια, γεγονός που κάνει πολλούς να ισχυριστούν ότι

³ Firzi, Nicolas, “Asia – Pacific funds as desertification tools for institutional investors”, 2009.

αυτό αποτελεί ένα μακροπρόθεσμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την καναδική οικονομία.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΑΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

1. 1. Επαγγελματικά ή προσωπικά προγράμματα

Η συμμετοχή σε επαγγελματικά προγράμματα υπονοεί την εργασιακή σχέση, η οποία δεν υφίσταται στα προσωπικά συνταξιοδοτικά προγράμματα⁴. Τα επαγγελματικά προγράμματα μπορούν να ιδρυθούν και χρηματοδοτηθούν από ένα ή περισσότερους εργοδότες ή ακόμη σε συλλογική συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ή συνδικάτων. Συνήθως χρηματοδοτείται κυρίως από τους εργοδότες και ίσως με τη συνεισφορά των εργαζομένων. Το μέλος ενός επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος εξαρτάται από τις αποφάσεις των εργοδοτών κατά βάση και καλύπτει μέρος ή όλους τους εργαζόμενους σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο, χωρίς να γίνονται διακρίσεις.

Στην περίπτωση των προσωπικών ασφαλιστικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων⁵, επιλέγεται το κατάλληλο τιμολόγιο μεταξύ διαφόρων ιδιωτικών εταιριών, χωρίς την παρέμβαση του εργοδότη, ο οποίος δε συμμετέχει οικονομικά.

1. 2. Υποχρεωτικά ή προαιρετικά προγράμματα

Σύμφωνα με τα υποχρεωτικά επαγγελματικά προγράμματα, η νομοθεσία επιβάλλει τουλάχιστον ένα εργοδότη-χρηματοδότη ή συνχρηματοδότηση από ένα σύνολο εργοδοτών. Συνήθως οι κατηγορίες των ατόμων που καλύπτονται προσδιορίζονται από το νόμο και όχι από τους εργοδότες. Η υποχρέωση περί ασφάλισης των μελών άπτεται στην ευθύνη του εργοδότη.

Όσον αφορά την υποχρέωση για ασφάλιση από προσωπικά προγράμματα, τα άτομα ως ανεξάρτητες οντότητες πρέπει να επιλέξουν και να ενταχθούν σε αυτά σύμφωνα με τη νομοθεσία.

Τα προαιρετικά επαγγελματικά προγράμματα καθιερώθηκαν σε εθελοντική βάση κάτω από την απόφαση ενός ή περισσότερων εργοδοτών. Στα προαιρετικά

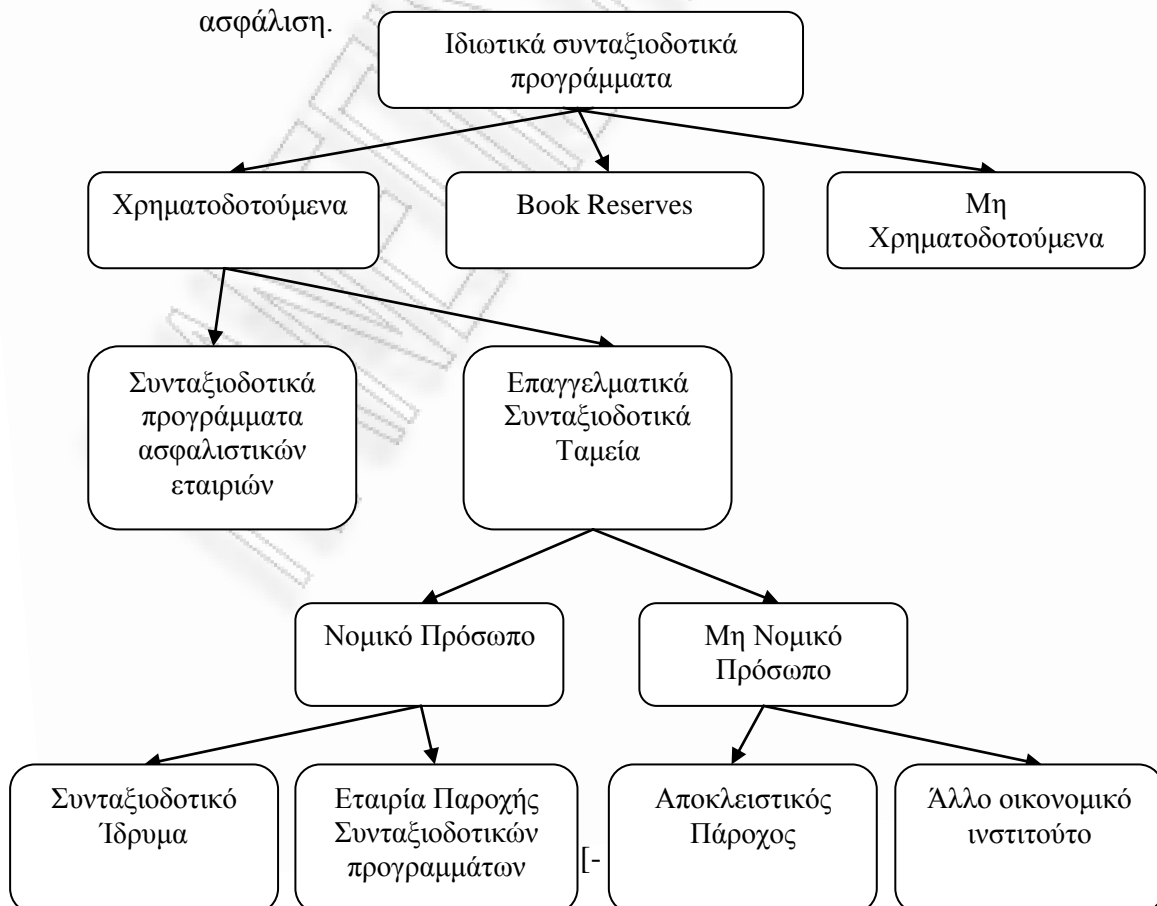
⁴ International Network of pension regulators, International social security association, “Complementary and private pensions throughout the world”, 2003.

⁵ OECD, Private Pensions, “OECD Classification”

προγράμματα εντάσσονται και αυτά στα οποία οι εργαζόμενοι απαιτείται να συμμετάσχουν σύμφωνα με τη νομοθεσία εφόσον ο εργοδότης τους έχει προβεί στην ίδρυση ενός τέτοιου προγράμματος. Σε μερικές χώρες οι εργοδότες μπορούν να ιδρύσουν επαγγελματικά σχήματα που αντικαθιστούν μερικώς ή πλήρως τις κοινωνικές εισφορές και συνεπώς παροχές, με την προϋπόθεση να συνεχίζουν να καλύπτουν τα μέλη τους όπως και η κοινωνική ασφάλιση. Σε μερικές περιπτώσεις, βασίζονται σε συλλογικές συμφωνίες μεταξύ ομοσπονδιών εργοδοτών, κάτω από την οποία υποχρεωτικά θα καλύπτουν τους εργαζόμενους ως χρηματοδότες ή συνχρηματοδότες. Αυτή η κατηγορία εντάσσεται στη μη υποχρεωτική ασφάλιση δεδομένου ότι υπάρχει διαπραγμάτευση πριν την έναρξη της και αποτελείται από την επιλογή των αντιπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων, χωρίς την επιβολή του νομοθέτη.

Η συμμετοχή ενός ανεξάρτητου ατόμου που δεν υποχρεούται να ασφαλιστεί και ανήκει στην προσωπική πρωτοβουλία και χωρίς να υποχρεούται από το νόμο εντάσσεται στην κατηγορία του εθελοντικού προσωπικού προγράμματος. Όταν όμως τουλάχιστον μέρος των κοινωνικών εισφορών του ατόμου αντικαθιστάται από ιδιωτικό πρόγραμμα, τότε υποχρεούται να συνεχίσουν έως το ποσό που αντιστοιχεί στην κοινωνική ασφάλιση.

Σχήμα 2: Ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, συμπληρωματικά προς την κύρια ασφάλιση.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΑΥΣΤΡΙΑΣ, ΒΕΛΓΙΟΥ, ΓΕΡΜΑΝΙΑΣ, ΙΡΛΑΝΔΙΑΣ ΚΑΙ ΣΟΥΗΔΙΑΣ

2.1. ΑΥΣΤΡΙΑ

2.1.1. Τύποι προγραμμάτων

Ο εργοδότης ή οι εργοδότες ιδρύουν, σε εθελοντική βάση, ένα συμπληρωματικό πρόγραμμα προς την κύρια σύνταξη, για το οποίο διαπραγματεύονται είτε μέσω εργατικών συμβουλίων/συνδικάτων είτε ατομικά.

Τα είδη των προγραμμάτων που υπάρχουν μπορεί να είναι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία, η άμεση ασφάλιση σε ιδιωτική ασφαλιστική εταιρία ζωής, book reserve ή support funds. Σε όλα τα προγράμματα δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί για την ίδρυση τους από τους εργοδότες που καταβάλλουν εισφορές και η κάλυψη των εργαζομένων είναι κατ' επιλογή τους (προαιρετική).

Η ίδρυση του επαγγελματικού ταμείου έγκειται στη δικαιοδοσία της FMA⁶ (Financial Market Authority), η οποία πρέπει να πιστοποιήσει ότι οι αρχές που ακολουθεί το ταμείο είναι σύμφωνες με την τρέχουσα νομοθεσία και είναι προς το συμφέρον του εργαζομένου. Ένα επαγγελματικό ταμείο πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον 1.000 υπαλλήλους και να βασίζεται σε αναλογιστικές εκτιμήσεις. Επιπλέον, πρέπει να επανελέγχεται από ανεξάρτητο εξωτερικό αναλογιστή, ο οποίος θα έχει εγκριθεί από τη FMA. Ο κανονισμός του ταμείου πρέπει να δημιουργηθεί κατόπιν συλλογικής συμφωνίας και πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα εξής στοιχεία:

- Εισφορές του εργοδότη και των εργαζομένων.
- Προβλέψεις των παροχών.
- Υποχρεώσεις των εργοδοτών για το επαγγελματικό ταμείο.
- Διαχειριστικά έξοδα.
- Ένα πλαίσιο για την επενδυτική πολιτική.

Υπάρχει ακόμη η δυνατότητα έκδοσης ατομικών συμβολαίων ζωής για κάθε εργαζόμενο για την εφαρμογή του συνταξιοδοτικού προγράμματος, για το οποίο πρέπει να ληφθεί η έγκριση της FMA.

⁶ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.fma.gv.at, 1/12/2010

Ακόμη, οι υπάλληλοι μπορούν να επιλέξουν book reserves. Το πρόγραμμα υπόσχεται ότι θα έχει καθορισμένη χρηματοδότηση μέσω της κατανομής των κεφαλαίων σε εσωτερικά αποθέματα (internal reserves). Το 50% της αξίας των εσωτερικών αποθεμάτων πρέπει να καλύπτονται από εξωτερικά κεφάλαια για την προστασία των ασφαλισμένων. Το εργατικό συμβούλιο έχει το δικαίωμα να ζητήσει πληροφορίες και να λάβει μέρος στον έλεγχο των κεφαλαίων που επενδύονται εξωτερικά.

Επιπλέον, υπάρχει και η επιλογή των support funds για τα οποία δεν υπάρχει σαφές πλαίσιο, κάτω από το οποίο καθορίζονται. Τα support funds έχουν ένα πολύ μικρό ρόλο μεταξύ των συμπληρωματικών προγραμμάτων.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία είναι ανεξάρτητες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν τη διαχείριση των εισφορών και των παροχών διαχωρισμένες από τους εργοδότες. Πρέπει να λάβουν νομική μορφή ανώνυμης εταιρίας και να έχουν την έδρα τους στην Αυστρία. Ακόμη, θα πρέπει να αναφέρεται στην FMA αν κάποιος μέτοχος έχει στην κατοχή του ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο του 10% του μετοχικού κεφαλαίου, καθώς επίσης και αν το μερίδιο του αυξηθεί σε 20%, 33% ή 50% διαδοχικά. Η FMA σε αυτή την περίπτωση μπορεί να λάβει κατάλληλα μέτρα αν τσο ταμείο υφίσταται σημαντική επιρροή.

Υπάρχουν δυο τουλάχιστον άτομα υπεύθυνα για την καθημερινή διαχείριση του ταμείου, τα οποία πρέπει να έχουν λευκό ποινικό μητρώο. Όταν πρόκειται για ταμεία με περισσότερους του ενός εργοδοτών, οι διαχειριστές πρέπει να διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία, η οποία θα πρέπει να αποδεικνύεται, στο χώρο της διαχείρισης των συνταξιοδοτικών ταμείων, την τραπεζική ή τον ασφαλιστικό τομέα και να έχουν στο βιογραφικό τους θέση διαχειριστή για τουλάχιστον τρία έτη. Όταν υπάρχει ένας εργοδότης, απαιτείται η ύπαρξη ενός διαχειριστή που θα πράττει σε συνεργασία με τον εργοδότη. Η συνάντηση των διαχειριστών εγκρίνεται και ελέγχεται από τη FMA.

Κάθε ταμείο πρέπει να διαθέτει μια επιτροπή αποτελούμενη από 11 έως 23 μέλη στην περίπτωση του ενός εργοδότη και 10 έως 22 όταν υπάρχουν πολλοί εργοδότες. Αν δεν υπάρχει κάποια διαφορετική ρύθμιση, οι αντιπρόσωποι των μετόχων πρέπει να απαριθμήσουν τους αντιπροσώπους των μελών του ταμείου (νομικά οριζόμενοι εργαζόμενοι καλυπτόμενοι από το πρόγραμμα, πρώην υπάλληλοι που λαμβάνουν σύνταξη από το ταμείο, άτομα που λαμβάνουν σύνταξη από τον θανόντα σύζυγο τους και άτομα με διαφορετικά συνταξιοδοτικά δικαιώματα).

Επιπροσθέτως, μπορεί να οριστεί μια συμβουλευτική επιτροπή η οποία έχει το δικαίωμα να προτείνει ρυθμίσεις στο εκάστοτε συμβούλιο. Η συμβουλευτική επιτροπή μπορεί να ζητήσει συγκεκριμένες ρυθμίσεις για το ταμείο.

Οι αυτοαπασχολούμενοι μπορούν να εισφέρουν οι ίδιοι για λογαριασμό τους και για τους υπαλλήλους που μπορεί να απασχολούν. Οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν μόνο να καλύπτονται από ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που εφαρμόζεται μέσω ενός ταμείου (Federal Pension Fund).

Οι διακρίσεις στην κάλυψη των ατόμων απαγορεύονται, όπως για παράδειγμα η φυλετική διάκριση. Το πλήθος των εργασιμων ωρών δεν συνθέτει κριτήριο διαχωρισμού των ατόμων και η κάλυψη των ημιαπασχολούμενων (part time) υπαλλήλων εξαρτάται από τους κανόνες που έχουν τεθεί.

Η εισφορά των εργαζομένων στο ταμείο ή στην ασφαλιστική εταιρία είναι προαιρετική. Οι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να διακόψουν τις εισφορές οριστικά ή για τουλάχιστον δυο έτη. Η εισφορά του εργοδότη είναι υποχρεωτική. Στην περίπτωση των σχημάτων καθορισμένης εισφοράς, το ποσοστό βρίσκεται ανάμεσα σε 1% και 3% του συνολικού μισθού, κάτω από το άνω εθνικό όριο και 5% έως 15% πάνω από το άνω όριο. Στην περίπτωση προγραμμάτων καθορισμένης παροχής, το ποσοστό εισφοράς εξαρτάται από τη δομή των παροχών, η οποία μπορεί να ποικίλει.

Η μέθοδος που χρησιμοποιείται για την αποτίμηση των υποχρεώσεων των book reserve είναι η internal accounting. Τα αποθέματα πρέπει μερικώς να καλύπτονται από εξωτερικά κεφάλαια.

2.1.2. Διαχείριση κεφαλαίων

Η διαχείριση των κεφαλαίων των ταμείων μπορεί να γίνει είτε εσωτερικά είτε μέσω εξωτερικού διαχειριστή. Συνηθίζεται εξωτερικός διαχειριστής όταν υπάρχει ένας εργοδότης, ενώ όταν υπάρχουν πολλοί εργοδότες προσλαμβάνεται έμπειρο προσωπικό εσωτερικά για τη διαχείριση του ταμείου. Όταν υπάρχει εξωτερικός διαχειριστής πρέπει να πιστοποιείται μέσω αδείας και να διαθέτει προσόντα, όπως μόρφωση και εμπειρία. Αντιθέτως, όσον αφορά τον εσωτερικό διαχειριστή, δεν υπάρχουν νομικές απαιτήσεις.

Από τα συνολικά επενδυόμενα κεφάλαια:

- 35% τουλάχιστον πρέπει να είναι σε ομόλογα εντός Ε.Ε.

- Με μέγιστο 50% μπορεί να είναι σε μετοχές χρηματιστηρίου χώρας μέλος του ΟΟΣΑ.
- Με μέγιστο 20% μπορεί να είναι σε ακίνητα χώρας μέλος του ΟΟΣΑ.

Επιπροσθέτως των ανωτέρων κανονισμών:

- Με μέγιστο 50% των κεφαλαίων μπορεί να είναι σε ομόλογα και μετοχές εκδοθέντα σε ξένο νόμισμα και σε περιουσιακά στοιχεία εκτός της Αυστρίας.
- Με μέγιστο 30% μπορεί να είναι σε μετοχές ξένου νομίσματος.
- Με μέγιστο 10% σε περιουσιακά στοιχεία εκτός της Αυστρίας.

Οι επενδύσεις σε ομόλογα, εκτός κρατικών ομολόγων και σε μετοχές από τον ίδιο εκδότη περιορίζεται σε 10% και σε 5% των συνολικών ιδίων κεφαλαίων για μετοχές από ένα εκδότη, προκειμένου να επιτευχθεί διασπορά των κινδύνων του χαρτοφυλακίου (κίνδυνος συγκέντρωσης). Η επένδυση σε άλλο ταμείο επιτρέπεται αν πληρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις. Επιπλέον, έως 10% των κεφαλαίων μπορεί να επενδύονται σε παράγωγα.

Τα κεφάλαια του ταμείου μπορούν να διατηρούνται από έναν ή περισσότερους θεματοφύλακες.

Σε περίπτωση που το ταμείο διαχειρίζεται από ασφαλιστική εταιρία ζωής, μπορούν να επενδύονται:

- Με μέγιστο 100% σε κρατικά ομόλογα.
- Με μέγιστο 10% σε εταιρικά ομόλογα.
- Με μέγιστο 40% σε μετοχές.
- Με μέγιστο 80% σε επενδυτικά ταμεία.
- Με μέγιστο 5% σε μετοχές από ένα εκδότη.

Τα κεφάλαια που καλύπτουν τα book reserve πρέπει να επενδύονται σε εταιρικά ή κρατικά ομόλογα εντός της χώρας, που υπόκεινται σε συγκεκριμένους περιορισμούς ή σε επενδυτικά ταμεία που επενδύουν σε εταιρικά ή κρατικά ομόλογα της Αυστρίας.

Σημειώνεται ότι τα ανωτέρω ποσοστά που αναφέρονται είναι ενδεικτικά και μπορούν να μεταβάλλονται σε μελλοντικούς χρόνους .

2.1.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων

Πριν τη συνταξιοδότηση του ασφαλισμένου ατόμου οι παροχές υπολογίζονται τουλάχιστον ως το 95% της αξίας εξαγοράς των συσσωρευμένων δικαιωμάτων.

Ο ασφαλισμένος μπορεί να επιλέξει μεταξύ των κατωτέρω εναλλακτικών:

- Οι παροχές να μην καταβληθούν κατά την οριζόμενη περίοδο συνταξιοδότησης, αλλά να παραταθεί η ασφάλιση και συνεπώς η συνταξιοδότηση.
- Το κεφάλαιο μπορεί να μεταφερθεί σε ένα νέο ταμείο ή ασφαλιστική εταιρία, νέου εργοδότη.
- Ο ασφαλισμένος μπορεί να συνεχίσει να εισφέρει ο ίδιος στο ταμείο, αν οι εισφορές έχουν ήδη συμπληρώσει τουλάχιστον 5 έτη.

Σε περίπτωση που διαχειριστής είναι μια ασφαλιστική εταιρία, αν ο εργαζόμενος διακόψει την εργασία του και συνεχίσει σε νέο εργοδότη, τότε το ασφαλιστήριο συμβόλαιο παραμένει ιδιοκτησία του αρχικού εργοδότη και το ποσό της παροχής υπολογίζεται ως συσσωρευμένο κεφάλαιο ως εκείνη τη χρονική στιγμή. Ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει μεταξύ των κάτωθι:

- Το ασφαλιστήριο συμβόλαιο μπορεί να μετατραπεί σε ελεύθερο, όπου δεν καταβάλλονται πλέον ασφάλιστρα, αλλά παραμένει σε ισχύ και οι παροχές πιθανόν να αυξηθούν εξαιτίας της επένδυσης του ελεύθερου κεφαλαίου.
- Το συνολικό ποσό του κεφαλαίου που έχει συσσωρευτεί ως την αποχώρηση από τον αρχικό εργοδότη μπορεί να μεταφερθεί στο ταμείο ή την ασφαλιστική εταιρία ενός νέου εργοδότη.

Σε περίπτωση αποχώρησης από τον εργοδότη από ένα book reserve το ποσό των παροχών πρέπει να υπολογιστεί σύμφωνα με την ηλικία του ατόμου κατά τη στιγμή που εισήλθε στο πρόγραμμα, την ηλικία συνταξιοδότησης και το τεχνικό επιτόκιο.

Αν ο ασφαλισμένος δεν επιλέξει εντός έξι μηνών από τη λήξη της εργασίας του στον αρχικό εργοδότη, τότε αυτόματα το συσσωρευμένο κεφάλαιο μετατρέπεται σε αναβαλλόμενο δικαίωμα για συνταξιοδότηση. Αν το συσσωρευμένο κεφάλαιο είναι μικρότερο των 9.300€ (ενδεικτικό ποσό για το 2003), ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να ζητήσει εφάπαξ καταβολή. Σε αντίθεση στα support funds συνήθως δεν υπάρχει δικαίωμα μεταφοράς των δικαιωμάτων.

2.1.4. Συνταξιοδοτικές παροχές

Η ηλικία συνταξιοδότησης για τους άνδρες και τις γυναίκες είναι τα 65 έτη. Αν ο ασφαλισμένος λάβει πρόωρη σύνταξη από το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης, τότε πρέπει να αποσυρθεί και από το επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία μπορούν να είναι είτε καθορισμένης εισφοράς είτε καθορισμένης παροχής συνηθέστερα. Τα προγράμματα καθορισμένης παροχής παρέχουν ποσοστό σύνταξης από 0,1% έως 0,3% του μισθού έως το εθνικό όριο, που ορίζεται από το νόμο, και μεταξύ 1% και 2% άνω του ορίου. Το συνολικό ποσό των παροχών συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης είναι συνήθως το 70% του συνολικού τελικού μισθού. Η φορολογική υπηρεσία (Income Tax Act) απαγορεύει ποσοστό άνω του 80% του τελικού μισθού.

Στη περίπτωση που διαχειριστής είναι μια ασφαλιστική εταιρία ζωής, ισχύει το πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών.

Για τα book reserves ισχύουν τα προγράμματα καθορισμένων παροχών έχοντας την ίδια δομή με τα συνταξιοδοτικά ταμεία. Ο εργοδότης – χρηματοδότης μπορεί να διακόψει την πληρωμή του κατά το μισό, εφόσον προβλέπεται από το πρόγραμμα, όταν η οντότητα της εταιρίας κινδυνεύει να χρεοκοπήσει.

Αύξηση του ετήσιου ποσού σύνταξης μπορεί να θεωρηθεί ότι θα υπάρξει στα ταμεία καθώς και τα book reserves, παρόμοια με αυτή της κοινωνικής ασφάλισης.

2.1.5. Παροχές προς τους δικαιούχους

Σε περίπτωση θανάτου του ασφαλισμένου, η χήρα δικαιούται από το συνταξιοδοτικό ταμείο ή το book reserve το 60% της σύνταξης και τα ορφανά το 10% της σύνταξης. Αν διαχειριστής είναι μια ασφαλιστική εταιρία συνήθως καταβάλλει 2 ή 3 φορές τον ετήσιο μισθό του θανόντα στους δικαιούχους. Επιπλέον, στα support funds συνήθως δίδεται ένα σταθερό ποσοστό της σύνταξης στη χήρα και τα ορφανά.

2.1.6. Παροχές ανικανότητας

Σε περίπτωση ανικανότητας συνήθως παρέχεται επίδομα σύμφωνα με τον κανονισμό του προγράμματος, μη έχοντας νομικές διατάξεις.

2.1.7. Προστασία δικαιωμάτων

Για την προστασία των ασφαλισμένων, πρέπει να διατηρούνται ξεχωριστά τα κεφάλαια που αφορούν το ταμείο εν συγκρίσει με τα κεφάλαια του εργοδότη και

μάλιστα από ένα ή περισσότερους θεματοφύλακες. Όσον αφορά τα αποθέματα, δεν υπάρχει νομοθεσία που να διαχωρίζει τα κεφάλαια του ταμείου και του εργοδότη.

2.1.8. Οικονομικές και τεχνικές απαιτήσεις/αναφορές

Προκειμένου να μειωθούν οι πιθανές ζημιές από επενδύσεις στα ταμεία, πρέπει να υπάρχει μια διασπορά της τάξης του 10% - 15% των υποχρεώσεων. Το ταμείο υποχρεούται να υποβάλλει ετησίως έκθεση προς τη FMA η οποία θα υπογράφεται από ανεξάρτητο εξωτερικό ελεγκτή. Επιπλέον, αναθέτεται στον εξωτερικό ελεγκτή να εξετάσει αν ισχύουν τα κάτωθι:

- Η σωστή εφαρμογή του προγράμματος.
- Αν οι αλλαγές στις εισφορές και τις παροχές κρίνονται απαραίτητες για τη λειτουργία του προγράμματος.
- Η παρουσία ελλείμματος.

Ακόμη, πρέπει να εφαρμόζεται ένα ελάχιστο ποσό για τη χρηματοδότηση του ταμείου ανταποκρινόμενο στη συσσωρευμένη υποχρέωση για την απόδοση των συντάξεων. Στην περίπτωση υποχρηματοδότησης, ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίσει το απαιτούμενο ποσό μέσα σε διάστημα 10 ετών. Παρόμοια ισχύει για τις ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες.

Για τα book reserve το 50% τουλάχιστον της αξίας των αποθεμάτων θα πρέπει να στηρίζεται σε εξωτερικά κεφάλαια.

Σε περίπτωση που το ταμείο δεν ενεργεί σύμφωνα με το νόμο, τότε ο εξωτερικός αναλογιστής υποχρεούται να αναφέρει στη FMA αμέσως οποιαδήποτε πράξη αφορά τα κατωτέρω:

- Να επηρεάζονται αρνητικά οι λειτουργίες του ταμείου.
- Να μην ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις του.
- Να έρχεται σε αντιπαράθεση με νομικές διατάξεις και ρυθμίσεις.

Οι θεματοφύλακες θα πρέπει να είναι πιστωτικά ιδρύματα κάτω από την έγκριση της FMA. Επιπλέον, οι ελεγκτές πρέπει να έχουν άδεια από τη FMA και να συστήνουν τις οικονομικές εκθέσεις του ταμείου κατά το μέγιστο για έξι συνεχόμενα έτη. Οι αναλογιστές πρέπει να έχουν κριθεί ικανοί στο πεδίο της αναλογιστικής ανάλυσης. Οι εξωτερικοί αναλογιστές πρέπει να είναι ανεξάρτητοι, δηλαδή να μην λαμβάνουν περισσότερο από το 30% του ετήσιου εισοδήματος του ταμείου και να μην έχουν άλλη αρμοδιότητα στο ταμείο πλην των αναλογιστικών εργασιών. Η ετήσια

συνάντηση των προσληφθέντων από το ταμείο αναλογιστών και εξωτερικών αναλογιστών πρέπει να αναφέρεται στη FMA , όπως και αυτή των ελεγκτών, η οποία μπορεί να μην εγκριθεί σε διάστημα ενός μηνός από τη στιγμή που της κοινοποιήθηκε.

2.1.9. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία

Ένα ταμείο μπορεί να διακοπεί από την απόφαση των μετόχων ή της FMA και να άρει την άδεια λειτουργίας. Το δικαίωμα για διακοπή έγκειται στη δικαιοδοσία της FMA. Όταν υπάρχει ασφαλιστική εταιρία, πρέπει να ελεγχθεί από την αρμόδια εποπτική αρχή (Insurance Supervision Act). Τα κεφάλαια του ταμείου έχουν σκοπό την ικανοποίηση των απαιτήσεων των μελών του και αν αυτά δεν επαρκούν, όλα τα επιπρόσθετα κεφάλαια του ταμείου πρέπει να χρησιμοποιηθούν πρωτίστως για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων των μελών.

Σε περίπτωση που πρόκειται για συγχώνευση, η FMA έχει το λόγο για να εγκριθεί η πράξη αυτή μόνο όταν είναι συμφέρουσα λύση και για τους ασφαλισμένους, όταν δηλαδή δεν κινδυνεύουν τα δικαιώματα των μελών. Τα κεφάλαια που αντιστοιχούν στις υποχρεώσεις πρέπει να είναι υπό καθεστώς φερεγγυότητας και να έχουν αποκλειστικό σκοπό τις παροχές των μελών.

Για το ενδεχόμενο της χρεοκοπίας ή της αφερεγγυότητας δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί για τα ταμεία, την ασφαλιστική εταιρία ζωής ή τα support funds. Για τα book reserve ο εργοδότης δεν υποχρεούται να διασφαλίσει τις υποχρεώσεις προς τους ασφαλισμένους. Σε περίπτωση αφερεγγυότητας τα δικαιώματα των μελών διασφαλίζονται μερικώς μέσω της απαίτησης να καλυφθεί τουλάχιστον το 50% των αποθεμάτων από εξωτερικά κεφάλαια, ώστε να επιτευχθεί διασπορά του κινδύνου (αποφυγή κινδύνου συγκέντρωσης).

Δεν υφίστανται νομικοί περιορισμοί για την αποκάλυψη πληροφοριών, η οποία μάλιστα μπορεί να προβλέπεται από το καταστατικό.

2.1.10. Φορολογική πολιτική

Η εισφορά του εργαζόμενου συμπεριλαμβάνεται στα ειδικά έξοδα, με αποτέλεσμα το 25% των εξόδων αυτών να εκπίπτουν σύμφωνα με τη φορολογική νομοθεσία έως του ποσού των 2.920 ευρώ ετησίως για ένα μεμονωμένο άτομο και 5.840 ευρώ αν πρόκειται για παντρεμένο ζευγάρι. Αν ο ετήσιος μισθός υπερβαίνει τα 36.400 ευρώ,

αυτά τα όρια σταδιακά μειώνονται και καμία φοροαπαλλαγή δεν υφίσταται αν ο ετήσιος μισθός υπερβαίνει τα 50.900 ευρώ.

Ο εργοδότης που εισφέρει για συνταξιοδοτικά ταμεία καθορισμένης παροχής και τα book reserve φοροαπαλλάσσεται για τις εισφορές που καταβάλλει για λογαριασμό των μελών, δεδομένου ότι το συνολικό ποσό των παροχών συμπεριλαμβανόμενων αυτών της κοινωνικής ασφάλισης δεν υπερβαίνουν το 80% του τρέχοντος μισθού. Στα προγράμματα καθορισμένης εισφοράς έως 10,25% του μισθού εκπίπτει.

Όσον αφορά τις ασφαλιστικές εταιρίες ζωής, ο εργοδότης φοροαπαλλάσσεται για ασφάλιστρα έως 300 ευρώ ανά εργαζόμενο και για ασφάλιστρα άνω των 300 ευρώ που καταβάλλονται για τον εργαζόμενο φορολογούνται.

Για τα support funds εκπίπτει ποσοστό έως το 10% των εισφορών του εργοδότη.

Τα εισοδήματα που προέρχονται από επενδύσεις δεν φορολογούνται για τα ταμεία και τα support funds. Αντιθέτως, για τις ασφαλιστικές εταιρίες ζωής τα κέρδη επενδύσεων φορολογούνται με ποσοστό 20%.

Οι παροχές των μελών των ταμείων φορολογούνται όπως ακριβώς και το εισόδημα. Αναφορικά, η αναλογία του συσσωρευμένου κεφαλαίου που αντιστοιχεί στις εισφορές του εργοδότη φορολογείται πλήρως, ενώ η αναλογία του εργαζομένου φορολογείται με 25%. Στις ασφαλιστικές εταιρίες, οι συντάξεις φορολογούνται ως εισόδημα από τη στιγμή που η συνολική αξία των καταβληθέντων παροχών ξεπερνά την αξία του κεφαλαίου της σύνταξης κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης. Για τα book reserve και τα support funds οι παροχές φορολογούνται ως εισόδημα.

Η εποπτεία για τα ταμεία αλλά και τις ασφαλιστικές ασκείται από τον αρμόδιο οργανισμό (Financial Market Authority) που έχει τη δικαιοδοσία σε περίπτωση που κινδυνεύουν να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων.

Η αρχή αυτή μπορεί να ασκεί εποπτεία για τα κάτωθι:

- Έγκριση των τεχνικών προβλέψεων των ταμείων και των ασφαλιστικών εταιριών.
- Ανάλυση των ετησίων ισοζυγίων και των εκθέσεων που αφορούν τις επενδύσεις.

2.2. ΒΕΛΓΙΟ

2.2.1. Τύποι Προγραμμάτων

Ατομικά ή ομαδικά, οι εργοδότες μπορούν να ιδρύσουν σε εθελοντική βάση, ένα συμπληρωματικό επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο για τους υπαλλήλους τους. Αν το ταμείο καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, θα πρέπει να βασίζεται σε συλλογική συμφωνία με το συμβούλιο εργαζομένων ή την επιτροπή υγείας, ασφάλειας και αν ακόμη δεν υπάρχει μια τέτοιου είδους επιτροπή, μέσω του κανονισμού του προσωπικού. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα μπορούν να ενταχθούν σε ένα ταμείο με άτομα που ανήκουν σε παρόμοια επαγγέλματα.

Το σύνηθες νομικό πλαίσιο που λαμβάνουν τα ταμεία είναι το ίδιο με τις ασφαλιστικές εταιρίες ζωής. Ακόμη, το πρόγραμμα μπορεί να εφαρμοστεί ως ομαδικό συμβόλαιο μέσω μιας ασφαλιστικής εταιρίας.

Όλα τα προγράμματα εποπτεύονται από την αρμόδια αρχή (Insurance Supervisory Authority). Τα ακόλουθα πρέπει να ελεγχθούν από την εποπτική αρχή και να συνταχθεί λεπτομερής αναφορά:

- Για τη σωστή εφαρμογή του νόμου.
- Για τους κανόνες που εφαρμόζονται στα επαγγελματικά ταμεία.
- Για τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση.
- Το επιχειρηματικό πρόγραμμα που αφορά τεχνικά και οικονομικά μεγέθη, όπως ο υπολογισμός των εισφορών ή των τεχνικών προβλέψεων.
- Για την εφαρμογή του απαιτούμενου επίπεδου φερεγγυότητας στην περίπτωση των ταμείων και του εγγυητικού κεφαλαίου για τις ασφαλιστικές εταιρίες.

Τα ταμεία αποτελούν ανεξάρτητες οντότητες που ιδρύονται ως μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί ή ως παρόμοιες με τις ασφαλιστικές εταιρίες. Αν έχει τη μορφή μη κερδοσκοπικού οργανισμού, πρέπει να διοικείται από μια γενική συνέλευση και από μια ομάδα διοικούντων. Η γενική συνέλευση έχει ισχυρή δύναμη και έχει το δικαίωμα να αποστείλει εκπρόσωπο στην ομάδα των διοικούντων με εξαίρεση τα κάτωθι:

- Διορθώσεις στα άρθρα του οργανισμού.
- Ρευστότητα του οργανισμού.
- Έγκριση των λογαριασμών.
- Συνάντηση της ομάδας διοικούντων.

Τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση του ταμείου ή της ασφαλιστικής εταιρίας πρέπει να είναι επαγγελματικά αξιόπιστα και να διαθέτουν την κατάλληλη εργασιακή εμπειρία.

Στο ταμείο δεν πρέπει να υπάρχει διάκριση μεταξύ των εργαζομένων της ίδιας κατηγορίας, αλλά μπορούν να υφίστανται διαφορετικοί κανόνες σε εργαζομένους διαφορετικών κατηγοριών. Η διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών απαγορεύεται όταν η υπηρεσία τους ξεκινά από 17 Μαΐου 1990, αλλά μπορούν να χρησιμοποιηθούν διαφορετικοί πίνακες θνησιμότητας ανάλογα με το φύλο. Οι εργαζόμενοι που έχουν είτε πλήρη είτε μερική απασχόληση πρέπει να μεταχειρίζονται ισάξια. Τα μέλη του ταμείου μπορεί να είναι είτε ιδιωτικοί είτε δημόσιοι υπάλληλοι.

Η εισφορά των μελών εξαρτάται από τους κανόνες του προγράμματος και συχνά είναι χαμηλότερη για το μέρος του μισθού που είναι μικρότερο του εθνικού ορίου. Στα προγράμματα καθορισμένης εισφοράς, οι υπάλληλοι συνήθως εισφέρουν περίπου το 35% της συνολικής εισφοράς, ενώ στα προγράμματα καθορισμένης παροχής εισφέρουν συνήθως το 10% της συνολικής εισφοράς. Οι περίοδοι αναμονής απαγορεύονται για υπαλλήλους ηλικίας άνω των 25 ετών.

2.2.2. Διαχείριση κεφαλαίων

Η διαχείριση κεφαλαίων των επαγγελματικών ταμείων μπορεί να γίνει εντός του οργανισμού ή μέσω ενός διαχειριστή εκτός του ταμείου. Συνηθίζεται οι ασφαλιστικές εταιρίες να διαχειρίζονται μόνες τους τα κεφάλαια.

Τα μέλη ενός ταμείου καθορισμένης εισφοράς μπορούν να επιλέξουν μεταξύ διαφορετικών επενδυτικών επιλογών. Τα κεφάλαια δύναται να επενδυθούν:

- Με μέγιστο 15% σε εργοδότες – χρηματοδότες.
- Με μέγιστο 10% σε ομόλογα εκδοθέντα σε εκτός ΟΟΣΑ χώρες ή σε εταιρίες αυτών των χωρών.
- Με μέγιστο 10% σε αμοιβαία κεφάλαια σε χώρες εκτός Ε.Ε.
- Με μέγιστο 10% σε οποιαδήποτε χρεόγραφα.
- Με μέγιστο 10% σε ένα μεμονωμένο τμήμα ακίνητης περιουσίας.
- Με μέγιστο 5% σε ακίνητη περιουσία που πιστοποιείται ότι ανήκει σε ένα ιδιοκτήτη.

- Με μέγιστο 5% σε δικαιώματα, Σ.Μ.Ε. (Συμβόλαια Μελλοντικής Εκπλήρωσης) και άλλα παράγωγα προϊόντα για να διασφαλίσουν τις επενδύσεις (hedging).
- Με μέγιστο 5% σε ομόλογα και ισοτιμίες από ένα εκδότη ή/και δάνειο σε ένα μόνο δανειολήπτη.
- Με μέγιστο 5% σε μη εγγυημένα δάνεια.
- Με μέγιστο 1% σε μη εγγυημένα δάνεια προς ένα δανειολήπτη.

Επιπλέον, όλες οι επενδύσεις πρέπει να γίνονται με κριτήριο την διασφάλιση της κερδοφορίας και της ρευστότητας. Απαιτείται ακόμη αντιστοιχία μεταξύ των κεφαλαίων και των τεχνικών προβλέψεων.

2.2.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων

Οι εισφορές των εργαζομένων πρέπει να επενδύονται αμέσως, ενώ του εργοδότη επενδύονται μετά από ένα έτος.

Κατά τη λήξη της εργασίας ενός μέλους και πριν τη συνταξιοδότηση του, το ταμείο πρέπει:

- Να διατηρεί τις συσσωρευμένες παροχές ή το συσσωρευμένο κεφάλαιο του ταμείου ή της ασφαλιστικής εταιρίας ζωής του προηγούμενου εργοδότη, το οποίο πρέπει ρητά να επιβεβαιώνεται από τα μέλη.
- Να μεταφέρουν τις συσσωρευμένες παροχές ή το συσσωρευμένο κεφάλαιο στο ταμείο του νέου εργοδότη, ο οποίος θα πρέπει να το δεχθεί.

2.2.4. Συνταξιοδοτικές παροχές

Η ηλικία συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών πρέπει να είναι η ίδια. Τα περισσότερα προγράμματα έχουν ως ηλικία συνταξιοδότησης τα 65 έτη.

Τα τελευταία χρόνια τα ταμεία καθορισμένης εισφοράς είναι συνηθέστερα. Στην περίπτωση των ταμείων καθορισμένης παροχής, ο εργοδότης συνήθως υπόσχεται μια παροχή, η οποία συγκρίνεται με το εθνικό ανώτατο όριο σε συνδυασμό με την κοινωνική ασφάλιση ως ποσοστό του τελικού μισθού που εξαρτάται από τα έτη υπηρεσίας. Ένα μέσο πρόγραμμα προσφέρει 70% του τελικού μισθού όταν βρίσκεται κάτω από το εθνικό επίπεδο και 20% του τελικού μισθού άνω του εθνικού ορίου. Η φορολογία απαιτεί ποσοστό αντικατάστασης που δεν θα ξεπερνά το 80% του τελικού μισθού.

Τα ταμεία ή οι ασφαλιστικές εταιρίες καταβάλλουν τις παροχές είτε με τη μορφή σύνταξης είτε εφάπαξ, το οποίο μάλιστα είναι και συνηθέστερο.

2.2.5. Παροχές προς τους δικαιούχους

Σε περίπτωση θανάτου του μέλους οι δικαιούχοι, χήρα και ορφανά, λαμβάνουν αποζημίωση. Δεν υφίστανται νομικοί περιορισμοί που να προσδιορίζουν τις παροχές προς τους δικαιούχους, αλλά μπορούν να ρυθμιστούν μέσω κανόνων που θέτονται από το ταμείο ή την ασφαλιστική εταιρία. Στα μέλη των προγραμμάτων καθορισμένης εισφοράς δίνεται συνήθως μια πληθώρα επιλογών για τους δικαιούχους. Οι παροχές κυμαίνονται από 50% έως 60% του προβαλλόμενου συσσωρευμένου κεφαλαίου ή σύνταξη γήρατος. Διάκριση μεταξύ χήρας και χήρου απαγορεύεται.

2.2.6. Παροχές ανικανότητας

Παροχές λόγω αναπηρίας καταβάλλονται συνήθως για το μισθό που ξεπερνά το ανώτατο εθνικό όριο. Δεν διευκρινίζεται από τη νομοθεσία το ύψος των παροχών, αλλά μέσω κανονισμών του ταμείου. Για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών τα μέλη μπορούν να επιλέξουν μεταξύ διαφόρων καλύψεων για την κάλυψη της ανικανότητας. Το πλήρες ποσό της παροχής είναι συνήθως το 70% του μέρους του μισθού που ξεπερνά το ανώτατο εθνικό όριο και μειώνεται όταν υπάρχει μερική ανικανότητα.

2.2.7. Προστασία δικαιωμάτων

Τα κεφάλαια που προορίζονται για τις υποχρεώσεις των μελών ενός επαγγελματικού ταμείου πρέπει να διατηρούνται ξεχωριστά από τα κεφάλαια του εργοδότη. Ένα ελάχιστο ποσό κεφαλαιακής απαίτησης υπολογίζεται για τους ως εκ του νόμου περιγραφόμενους πίνακες θνησιμότητας και μέγιστο τεχνικό επιτόκιο 6% στα προγράμματα καθορισμένης παροχής.

Ακόμη, πρέπει να ανατεθεί σε αναλογιστή η υποβολή της έκθεσης που εμπεριέχει τις τεχνικές προβλέψεις προς την εποπτική αρχή και να συμβουλευεί το ταμείο σχετικά με τη χρηματοδότηση, τις επενδύσεις και την αντασφάλιση. Τα ταμεία πρέπει να διατηρούν το απαιτούμενο επίπεδο φερεγγυότητας με αναφορά στις παροχές λόγω θανάτου και ανικανότητας, το οποίο θα βασίζεται στο κεφάλαιο κινδύνου. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει το κατάλληλο ύψος κεφαλαίων για να καλύψει τις

τεχνικές προβλέψεις και το περιθώριο φερεγγυότητας, ορίζονται νομικά μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν κάτω από την εποπτική αρχή (σχέδιο ανάκαμψης).

Ένας ορκωτός ελεγκτής πρέπει να υποβάλλει έκθεση για τη θέση του ταμείου ως προς τις επενδύσεις του και τη διαχείριση απευθυνόμενος προς την εποπτική αρχή. Τα ταμεία υπόκεινται σε συγκεκριμένους κανόνες που πρέπει να ακολουθούν. Πρέπει να υποβάλλονται ετησίως τα κατωτέρω στοιχεία:

- Ετήσιοι λογαριασμοί.
- Αναφορά διαχείρισης από τα αρμόδια άτομα.
- Αναφορά του ελεγκτή προς τη γενική συνέλευση.
- Μια περιληπτική έκθεση και μια λεπτομερή λίστα των περιουσιακών στοιχείων που καλύπτουν τις τεχνικές προβλέψεις.
- Μια έκθεση με αναφορά στο περιθώριο φερεγγυότητας.
- Συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία.

Παρόμοια ισχύει και για τις ασφαλιστικές εταιρίες.

Οι ασφαλιστικές εταιρίες πρέπει να διαθέτουν το απαιτούμενο περιθώριο φερεγγυότητας για το σύνολο των εργασιών τους. Το εγγυητικό κεφάλαιο πρέπει να είναι το 1/3 του περιθωρίου φερεγγυότητας.

2.2.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία

Επιπλέον, οι ανεξάρτητοι ελεγκτές πρέπει να εξουσιοδοτούνται από την εποπτική αρχή και πρέπει:

- Να έχουν εθνικότητα εντός της Ε.Ε.
- Να είναι μέλη του Βελγικού Ινστιτούτου Ελεγκτών.
- Να έχουν εργασιακή εμπειρία τουλάχιστον πέντε ετών που να πιστοποιεί ότι διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα στο πεδίο αυτό, καθώς επίσης λογιστικές και εποπτικές γνώσεις, ώστε να είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στους απαραίτητους ελέγχους που πρέπει να διενεργήσουν.
- Να παρέχουν αποδείξεις ότι είναι επαρκώς εκπαιδευμένοι και ότι έχουν τις κατάλληλες τεχνικές γνώσεις σε σχέση με τους κανονισμούς για την εποπτεία.
- Να έχουν βαθιά γνώση των Βελγικών γλωσσών.
- Να γνωρίζουν τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα του οργανισμού.
- Να μην έχουν καταδικαστεί για οποιοδήποτε αδίκημα.

- Να μην έχουν δηλώσει χρεοκοπία εκτός αν έχουν αποκαταστήσει την ακεραιότητα τους.

Οι αναλογιστές πρέπει να ικανοποιούν συγκεκριμένες απαιτήσεις που σχετίζονται με το επάγγελμα του αναλογιστή, αλλά δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί για την άσκηση του επαγγέλματος.

Οι αναλογιστές πρέπει να διαθέτουν:

- Εθνικότητα εντός της Ε.Ε.
- Να έχουν σπουδές στην αναλογιστική επιστήμη.
- Να έχουν επαρκή γνώση των Βελγικών γλωσσών.
- Να αποδεικνύουν επαγγελματική δραστηριότητα για διάστημα τουλάχιστον πέντε ετών που να δείχνει ότι διαθέτουν την κατάλληλη εμπειρία ως αναλογιστές.

Τα ταμεία ή οι ασφαλιστικές εταιρίες μπορούν να παύσουν τη λειτουργία τους με απόφαση της γενικής συνέλευσης, η οποία μπορεί να αποποιηθεί το ταμείο ή να γίνει ανάκληση της άδειας λειτουργίας από την εποπτική αρχή. Η άδεια λειτουργίας μπορεί να ανακληθεί για τις κάτωθι περιπτώσεις:

- Όταν έχει συμβεί σοβαρή αθέτηση των νομικών απαιτήσεων και ιδιαιτέρως των οικονομικών απαιτήσεων.
- Αν αποτύχουν τα μέτρα για την ανάκαμψη.
- Αν δεν τηρείται το απαιτούμενο περιθώριο φερεγγυότητας

Τα ταμεία είναι μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί, με αποτέλεσμα ο όρος χρεοκοπία να μην θεωρείται νομικά βάσιμος.

Αν οι τεχνικές προβλέψεις δεν καλύπτονται από τα απαιτούμενα κεφάλαια, τότε έχουν προτεραιότητα τα μέλη για την καταβολή των απαιτήσεων.

Από τη στιγμή που κάποιο μέλος ενταχθεί στο πρόγραμμα, πρέπει να λάβει αντίγραφο του κανονισμού. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει ετησίως για τα συσσωρευμένα δικαιώματα ή το συσσωρευμένο κεφάλαιο.

2.2.9. Φορολογική πολιτική

Ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση των υπαλλήλων και των εργοδοτών επί των εισφορών τους είναι μόνο δεδομένη αν το πρόγραμμα δεν παρέχει ποσοστό αντικατάστασης, συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών παροχών, άνω του 80% του τελικού μισθού. Οι εφάπαξ παροχές φορολογούνται με ένα σταθερό ποσοστό της

τάξης του 16,5% για τις εισφορές που έγιναν πριν την 1 Ιανουαρίου 1993 και 10% για τις εισφορές που καταβλήθηκαν μετά την 1 Ιανουαρίου 1993. Οι συντάξεις φορολογούνται με το σύνηθες ποσοστό που εφαρμόζεται στους συνταξιούχους. Ακόμη, φορολόγηση επί των εισφορών του εργοδότη και του εργαζομένου καθώς και του εισοδήματος που προέρχεται από επενδύσεις δεν υφίστανται.

Η εποπτική αρχή έχει τη δικαιοδοσία να ελέγξει στοιχεία και έγγραφα που θεωρεί απαραίτητα και να επιβάλει:

- Μέτρα για τη διασφάλιση των μελών ή των δικαιούχων.
- Αντικατάσταση των ατόμων που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση.
- Απαίτηση προγράμματος ανάκαμψης.
- Ανάθεση ειδικού ελεγκτή.
- Περιορισμό ή απαγόρευση της ελεύθερης διάθεσης των κεφαλαίων.
- Απαγόρευση συγκεκριμένων συναλλαγών.
- Μερική ή πλήρης μεταφορά των υποχρεώσεων.
- Ανάκληση της άδεια λειτουργίας.

2.3. ΓΕΡΜΑΝΙΑ

2.3.1. Τύποι προγραμμάτων

Ο εργοδότης ή ένα σύνολο εργοδοτών μπορούν να ιδρύσουν ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο για όσους από τους υπαλλήλους επιθυμούν να ενταχθούν σε αυτό. Το πρόγραμμα μπορεί να βασίζεται σε συλλογική συμφωνία, σε συμφωνία σε εταιρικό επίπεδο, σε συμφωνία του εργοδότη με κάθε υπάλληλο ή σε μονομερή συμφωνία του εργοδότη.

Οι υπάλληλοι που καλύπτονται υποχρεωτικά από ταμείο κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να ζητήσουν από τον εργοδότη τους να αφαιρέσουν το 4% του μισθού τους και να εισφέρουν σε ένα επαγγελματικό ταμείο. Σε περίπτωση που ο μισθός έχει προκύψει από συλλογική συμφωνία, η αφαίρεση αυτή μπορεί να γίνει εφόσον αναφέρεται στη συλλογική συμφωνία. Αν ο εργοδότης χρηματοδοτεί ένα πρόγραμμα ή δεν χρηματοδοτεί καθόλου, τότε οι υπάλληλοι μπορούν να ζητήσουν τη σύναψη συμβολαίου σε ασφαλιστική εταιρία ζωής, είτε μέσω ατομικών συμβολαίων είτε ως ομαδικό συμβόλαιο.

Οι τύποι των προγραμμάτων μπορούν να έχουν μια από τις πέντε μορφές που αναφέρονται παρακάτω ή συνδυασμό περισσότερων από αυτές, ο οποίος επιτρέπεται από την αρμόδια αρχή (Occupational Pensions Act⁷).

Οι μεμονωμένοι εργοδότες μπορούν να διατηρούν book reserves, τα οποία εφαρμόζονται μέσω κατανομής των κεφαλιών σε εσωτερικά αποθέματα στον εργοδότη. Τα book reserves δεν υπόκεινται σε κρατική εποπτεία, αλλά παρέχεται κάποιας μορφής προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας.

Ακόμη, ο εργοδότης μπορεί να ασφαλίσει τους εργαζόμενους μέσω ιδιωτικής ασφαλιστικής εταιρίας ζωής, η οποία εποπτεύεται από τη Financial Services Authority (Bafin).

Οι εργοδότες μπορούν να κάνουν χρήση προγραμμάτων μέσω συνταξιοδοτικού ινστιτούτου. Τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα μπορούν να είναι κλειστά, δηλαδή να περιορίζονται για μια ή κάποιες καθορισμένες κλάσεις εργοδοτών ή ανοικτά, τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν για οποιονδήποτε εργοδότη. Τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα νομικά μεταχειρίζονται όπως οι ασφαλιστικές εταιρίες ζωής.

Επιπλέον, συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορούν να εφαρμοστούν μέσω συνταξιοδοτικών ταμείων είτε ανοικτά είτε κλειστά, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω. Η

⁷ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
www.mayerbrown.com/germany/article.asp?id=6616&nid=495, 1/12/2010

κύρια διαφορά μεταξύ ινστιτούτων και ταμείων είναι ότι τα ταμεία δεν μπορούν να προσφέρουν να προσφέρουν εγγυημένα προγράμματα όπως οι ασφαλιστικές εταιρίες και δεν υποβάλλονται σε περιορισμούς όσον αφορά την επενδυτική πολιτική. Ακόμη, τα ταμεία δεν μεταχειρίζονται νομικά όπως οι ασφαλιστικές εταιρίες ζωής, αλλά ως ινστιτούτα με εργασίες παρόμοιες των ασφαλιστικών.

Οι εργοδότες μπορούν να ιδρύουν προγράμματα που εφαρμόζονται μέσω support funds. Δεν υπάρχουν νομικές απαιτήσεις για να εγκριθούν και δεν υπόκεινται σε κρατική εποπτεία. Κάποιου είδους προστασία παρέχεται σε περίπτωση αφερεγγυότητας.

Όλες οι μορφές προγραμμάτων που αναφέρθηκαν παραπάνω μπορούν να παρέχουν συντάξεις γήρατος, ανικανότητας και χηρείας – ορφάνιας. Πριν την 31/12/2001 όλα τα προγράμματα ήταν παραδοσιακά καθορισμένων παροχών, αλλά από την 1/1/2002 επιτράπηκαν και τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών.

Συνταγματικές διατάξεις και ο εργατικός νόμος απαγορεύουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και μεταξύ υπαλλήλων πλήρους και μερικής απασχόλησης. Οι αυτοαπασχολούμενοι δεν καλύπτονται, αλλά μπορούν να ασφαλιστούν μέσω προγραμμάτων συγκεκριμένων εξουσιοδοτημένων φορέων.

Εισφορές συνήθως δεν καταβάλλονται από τους εργαζομένους. Οι εισφορές όμως, μετά το 2002, μπορεί να προέρχονται από μείωση του μισθού κατά 4%, προκειμένου να ενταχθούν σε ένα πρόγραμμα πέραν της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης. Αν οι εργαζόμενοι επιθυμούν μείωση του μισθού τους πρέπει να εισφέρουν ένα ελάχιστο ποσό, το οποίο καθορίζεται από τη νομοθεσία, κάθε έτος. Ακόμη, οι εισφορές του εργοδότη εξαρτώνται από τον κανονισμό.

Τα κεφάλαια του προγράμματος δεν έχουν περιορισμούς για το που θα επενδυθούν και αποτελούν μέρος του ισολογισμού του εργοδότη.

2.3.2. Διαχείριση κεφαλαίων

Για τα book reserve τα κεφάλαια αποτελούν μέρος του ισολογισμού και δεν εφαρμόζονται περιορισμοί όσον αφορά τον τρόπο επένδυσης.

Σε περίπτωση που υπάρχει συμβόλαιο σε ασφαλιστική εταιρία ζωής τα κεφάλαια πρέπει να επενδύονται ως εξής:

- Με μέγιστο 50% σε ομόλογα.
- Με μέγιστο 50% σε δάνεια.

- Με μέγιστο 50% σε τραπεζικές καταθέσεις.
- Με μέγιστο 30% σε μετοχές εισηγμένων εταιριών.
- Με μέγιστο 30% σε επενδυτικό χαρτοφυλάκιο.
- Με μέγιστο 30% σε μετοχές που εκδίδονται σε χώρες της Ε.Ε..
- Με μέγιστο 25% σε ακίνητη περιουσία σε χώρες της Ε.Ε..
- Με μέγιστο 10% σε μετοχές μη εισηγμένων εταιριών.
- Με μέγιστο 6% σε μετοχές που εκδίδονται σε χώρες εκτός της Ε.Ε..
- Με μέγιστο 5% σε ομόλογα που εκδίδονται σε χώρες εκτός της Ε.Ε..
- Με μέγιστο 5% σε χρεόγραφα που εκδίδονται από ένα μόνο εκδότη (εκτός από κρατικά ομόλογα και τραπεζικές καταθέσεις).

Στην περίπτωση των συνταξιοδοτικών ινστιτούτων, τα κεφάλαια διαχειρίζονται το ίδιο με τους περιορισμούς των ασφαλιστικών εταιριών ζωής, όπως αναφέρονται παραπάνω. Επιπροσθέτως, με μέγιστο 10% των συνολικών κεφαλαίων μπορούν να επενδυθούν στον εργοδότη που εισφέρει για το ταμείο.

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία δεν έχουν ποσοτικούς επενδυτικούς περιορισμούς εκτός από ένα μέγιστο ποσοστό της τάξεως του 5% των συνολικών κεφαλαίων που μπορεί να επενδυθεί στον εργοδότη στην περίπτωση που υπάρχει ένας μόνο εργοδότης και με μέγιστο 15% αν υπάρχουν πολλοί εργοδότες.

Για τα support funds δεν υπάρχουν περιορισμοί για τον τρόπο επένδυσης των κεφαλαίων.

2.3.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων

Για τις εισφορές του εργοδότη πριν την 1/1/2002 το μέλος είχε αναπτύξει δικαίωμα στο πρόγραμμα αν ήταν άνω των 35 ετών ή αν είχε:

- Τουλάχιστον 10 έτη συμμετοχής.
- Τουλάχιστον 12 έτη προϋπηρεσίας, συμπεριλαμβανομένων 3 ετών συμμετοχής.

Για τις εισφορές του εργοδότη μετά την 1/1/2002 το μέλος έχει αποκτήσει δικαιώματα σε ηλικία άνω των 30 ετών ή αν έχει τουλάχιστον 5 έτη συμμετοχής.

Κατά τη διακοπή της εργασίας από ένα εργοδότη πριν τη συνταξιοδότηση, όσον αφορά όλα τα προγράμματα πλην των support funds, τα συσσωρευμένα δικαιώματα του μέλους μπορούν να παραμείνουν στο πρόγραμμα ή να μεταφερθούν σε νέο εργοδότη. Παρόλο που υποχρεωτικά επιτρέπεται η μεταφορά των δικαιωμάτων σε

νέο εργοδότη, αν βέβαια ο εργαζόμενος το επιθυμεί, αλλά όχι απαραίτητα οι νέοι εργοδότες να αποδέχονται και εισαγωγή νέων μελών.

Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, τα συσσωρευμένα δικαιώματα πρέπει να υπολογίζονται σε ένα λόγο που θα είναι ανάλογος με τα έτη υπηρεσίας έως τα συνολικά αναμενόμενα έτη υπηρεσίας έως την ηλικία συνταξιοδότησης. Αν ζητηθεί από το μέλος ή τον εργοδότη, η αξία εξαγοράς των συνολικών συντάξιμων δικαιωμάτων λιγότερο των 23,80 ευρώ μηνιαίως καταβάλλονται στο μέλος ως εφάπαξ ποσό.

Αν τα συσσωρευμένα δικαιώματα υπερβαίνουν αυτό το ποσό, αλλά είναι λιγότερα των 95,20 ευρώ μηνιαίως, τότε η αξία εξαγοράς δίνεται ως εφάπαξ ποσό που υπόκειται όμως σε συγκεκριμένους περιορισμούς και με τη συγκατάθεση του μέλους.

Για τα support funds υποστηρικτικά ταμεία δεν νοείται μεταφορά των δικαιωμάτων. Τα μέλη που τερματίζουν την εργασία τους πριν τη συνταξιοδότηση πρέπει να μεταχειρίζονται όπως τα υπόλοιπα μέλη που συνεχίζουν την εργασία τους.

2.3.4. Συνταξιοδοτικές παροχές

Η ηλικία συνταξιοδότησης καθορίζεται από τον κανονισμό και είναι συνήθως τα 65 έτη για άνδρες και γυναίκες. Ακόμη επιτρέπεται η πρόωρη συνταξιοδότηση για τα μέλη που το επιθυμούν, εφόσον βέβαια υπάρχει ταύτιση με την πρόωρη συνταξιοδότηση με το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης.

Για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, το συσσωρευμένο κεφάλαιο κατά τη συνταξιοδότηση πρέπει να είναι ίσο με τουλάχιστον τις εισφορές που έχουν καταβληθεί ως εκείνη τη χρονική στιγμή.

Γενικότερα, δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί σχετικά με τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης εκτός από το γεγονός ότι οι αυξήσεις στην σύνταξη που προέρχονται από την κοινωνική ασφάλιση δεν πρέπει να μειώσουν τις παροχές που δίνονται από το επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα. Επιπλέον, δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί για τη δομή των παροχών, οι οποίοι εξαρτώνται από τον κανονισμό.

Οι παροχές που προκύπτουν από μείωση του μισθού πρέπει να αυξάνονται κατά 1% κάθε χρόνο εκτός από τις περιπτώσεις όπου υπάρχει συμβόλαιο σε ασφαλιστική εταιρία ζωής ή συνταξιοδοτικό ινστιτούτο, όπου όλο το εισόδημα που προκύπτει από την επένδυση των κεφαλαίων που προέρχονται από τις καταβληθείσες εισφορές προορίζονται για την αύξηση των παροχών για τα άτομα.

Για τις παροχές που δεν χρηματοδοτούνται από τη μείωση του μισθού, δεν υπάρχουν απαιτήσεις για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, οι οποίες ρυθμίζουν τη σχέση με τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης. Αντιθέτως, στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, οι εργοδότες πρέπει να μελετούν πιθανές αναπροσαρμογές κάθε τρία χρόνια για το ύψος των επιτοκίων και λαμβάνοντας υπόψη την τρέχουσα οικονομική κατάσταση εκτός όταν:

- Προβλέπεται ετήσια αύξηση των παροχών κατά 1%.
- Υπάρχουν συμβόλαια σε ασφαλιστικές εταιρίες ζωής ή ινστιτούτα, όπου τα κέρδη των επενδύσεων χρησιμοποιούνται για την αύξηση των παροχών.

Η υποχρέωση για επανεξέταση των παροχών πραγματοποιείται όταν οι παροχές προσαρμόζονται σε ένα ποσοστό όχι μικρότερο του πληθωρισμού ή την καθαρή αύξηση των μισθών των εργαζομένων, οι οποίες συγκρίνονται με τους υπαλλήλους που πρόσφατα συνταξιοδοτήθηκαν. Οι εργοδότες που δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να αυξήσουν τις παροχές εξαιρούνται από αυτή την υποχρέωση.

2.3.5. Παροχές προς τους δικαιούχους

Η κάλυψη χήρων και ορφανών καθώς και ανικανότητας είναι προαιρετική, αλλά συνήθως παρέχεται. Νομικοί περιορισμοί όσον αφορά τη δομή των παροχών δεν υφίστανται εκτός από την απαγόρευση διάκρισης μεταξύ των φύλων, χήρου και χήρας.

2.3.6. Παροχές ανικανότητας

Παροχές ανικανότητας συνήθως δίδονται προαιρετικά. Ο ορισμός (ποσοστό) της ανικανότητας ταυτίζεται με την κοινωνική ασφάλιση, προκειμένου να καταβληθεί στο μέλος η αντίστοιχη παροχή.

2.3.7. Προστασία δικαιωμάτων

Για τα book reserves το συσσωρευμένο κεφάλαιο σε κάθε περίοδο πρέπει να ισούνται με την παρούσα αξία των παροχών. Το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό των αποθεμάτων θέτεται από το νόμο και είναι ενιαίο για όλους τους εργοδότες. Ο νόμος επίσης ορίζει τον τρόπο υπολογισμού και τις υποθέσεις για τον υπολογισμό των αποθεμάτων που πρέπει να κρατούνται, τα οποία φορολογικά εκπίπτουν. Το τρέχον επιτόκιο που εφαρμόζεται είναι 6%. Οι εργοδότες δεν

επιτρέπεται να εντάσσουν μέλη ηλικίας κάτω των 28 ετών, ενώ όταν το μέλος φτάσει την ηλικία των 28 ετών τότε μπορεί να σχηματίσει απόθεμα για όλη την προηγούμενη υπηρεσία.

Για τις περιπτώσεις όπου εφαρμόζεται συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα μέσω ασφαλιστικής εταιρίας ζωής, συνταξιοδοτικού ινστιτούτου ή επαγγελματικού συνταξιοδοτικού ταμείου πρέπει να ελέγχεται από αναλογιστή η οικονομική θέση ετησίως. Ακόμη πρέπει να διατηρείται ένα ελάχιστο επίπεδο φερεγγυότητας σύμφωνα με την τρέχουσα νομοθεσία. Αν τα το περιθώριο φερεγγυότητας δεν επαρκεί, τότε η εποπτική αρχή (Bafin) μπορεί να ζητήσει την άμεση ανάκτηση καλής οικονομικής κατάστασης. Αν τα ίδια κεφάλαια είναι μικρότερα του 1/3 του περιθωρίου φερεγγυότητας, η εποπτική αρχή θα απαιτήσει επείγοντα μέτρα για την αποκατάσταση του προβλήματος.

Συχνά θα πρέπει να συντάσσεται έκθεση προς την εποπτική αρχή για τα περιουσιακά στοιχεία που καλύπτουν τις τεχνικές προβλέψεις (αποθέματα), καθώς και πληροφορίες σχετικά με τις μεθόδους υπολογισμού των αποθεμάτων, τους βασικούς κινδύνους και αλλαγές που θα επηρεάσουν το ύψος των κεφαλαίων. Οι οικονομικές εκθέσεις, οι οποίες θα πρέπει να υπογράφονται από ορκωτό ελεγκτή πρέπει να παραδίδονται τουλάχιστον ετησίως στην εποπτική αρχή με τρόπο που θα ορίσει η ίδια.

2.3.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία

Στην περίπτωση των προγραμμάτων που εφαρμόζονται από ασφαλιστικές εταιρίες ζωής, ινστιτούτα και επαγγελματικά ταμεία, αν ο αναλογιστής θεωρεί ότι δεν είναι δυνατό να φτάσει σε μια ικανοποιητική οικονομική κατάσταση, πρέπει να ενημερωθεί το άτομο το οποίο έχει οριστεί ως υπεύθυνο για τη διαχείριση. Αν ο διαχειριστής δεν ενεργήσει προκειμένου να ελαττωθεί το έλλειμμα, ο αναλογιστής πρέπει να ενημερώσει αμέσως την εποπτική αρχή.

Ακόμη, πρέπει να σημειωθεί ότι ο υπεύθυνος αναλογιστής πρέπει να είναι ένα αξιόπιστο και κατάλληλα καταρτισμένο άτομο, το οποίο πρέπει να αποδεικνύει τις γνώσεις του στην αναλογιστική επιστήμη και να διαθέτει εργασιακή εμπειρία τουλάχιστον 3 έτη.

Η εποπτική αρχή πρέπει να έχει γνώση των στοιχείων του αναλογιστή και του ελεγκτή και αν κρίνει απαραίτητο μπορεί να απαιτήσει την αντικατάσταση τους από άτομα που θα ορίσει η ίδια.

Για οποιαδήποτε συγχώνευση είναι απαραίτητη η ενημέρωση και έγκριση από την εποπτική αρχή. Η εποπτική αρχή (Bafin) μπορεί να αποσύρει την έγκριση της για τους κάτωθι λόγους:

- Δεν συμμορφώνεται πλέον με απαιτήσεις για τις οποίες δόθηκε η έγκριση.
- Αθετούνται σοβαρές νομικές απαιτήσεις.
- Καταπατώνται τα δικαιώματα των μελών.
- Τα σχέδια για ανάκτηση μιας ικανοποιητικής οικονομικής κατάστασης αποτυγχάνουν.

Σε περίπτωση αφερεγγυότητας των book reserves, των συνταξιοδοτικών ταμείων και των support funds το ασφαλιστικό σύστημα διαθέτει εγγυητικό ταμείο (Pensions – Sicherungs – Verein aG, PSVaG⁸), το οποίο προστατεύει τους παρόντες και μελλοντικούς δικαιούχους του ασφαλίματος. Οι εργοδότες πρέπει να εισφέρουν στο PSVaG που έχει ως βάση το σύστημα pay-as-you-go. Η ετήσια εισφορά βασίζεται στο λόγο του απαιτούμενου κεφαλαίου του PSVaG για ένα έτος προς το συνολικό ύψος των υποχρεώσεων των εργοδοτών. Μάλιστα το τρέχον ποσοστό εισφοράς που χρησιμοποιείται είναι 0,12% των υποχρεώσεων. Επιπλέον, το PSVaG δεν υποχρεούται να καταβάλλει τις συντάξεις που είναι μεγαλύτερες από 7.140 Ευρώ. Ακόμη, δεν καλύπτονται συγκεκριμένου τύπου παροχές, όπως αυξήσεις στις παροχές δύο προηγούμενα έτη πριν σημειωθεί αφερεγγυότητα.

Από την άλλη πλευρά, για τις ασφαλιστικές εταιρίες και τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα δεν υπάρχουν νομικοί κανόνες για να διασφαλιστούν τυχόν ζημιές και δεν υφίσταται ταμείο που θα αποζημιώσει σε περίπτωση αφερεγγυότητας. Ακόμη, οι ασφαλιστικές εταιρίες, τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα και τα συνταξιοδοτικά ταμεία μπορούν να κάνουν χρήση αντισταθμιστικών καλύψεων.

Δεν υπάρχουν νομικοί κανόνες που να ρυθμίζουν αντιδικίες μεταξύ των μελών για όλα τα προγράμματα. Τα επαγγελματικά ταμεία υποχρεούνται να παρέχουν ετησίως στα μέλη τους βεβαίωση για το κεφάλαιο που έχει συσσωρευτεί εκείνη τη χρονική στιγμή καθώς και πληροφορίες που αφορούν τα κριτήρια με τα οποία έγιναν οι επενδυτικές επιλογές.

⁸ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.psvag.de, 1/12/2010

2.3.9. Φορολογική πολιτική

Τα book reserves και τα support funds απαλλάσσουν από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης μέχρι 2.448 Ευρώ ετησίως.

Τα μέλη των ασφαλιστικών εταιριών ζωής, συνταξιοδοτικών ινστιτούτων και επαγγελματικών ταμείων μπορούν να επιλέξουν ένα ειδικό τύπο οικονομικής βοήθειας (γνωστός ως Riester Forderung) που δίδεται είτε ως επιχορήγηση είτε ως φοροαπαλλαγή. Το ύψος της οικονομικής βοήθειας εξαρτάται από το αν τα μέλη έχουν παιδιά ή όχι. Προκειμένου να λάβουν τη βοήθεια οι εισφορές των εργαζομένων πρέπει να καταβάλλονται εκτός του μισθού από τον οποίο έχουν πληρωθεί οι φόροι και οι εισφορές για το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης. Η μέγιστη επιχορήγηση για το 2003 ήταν 38 ευρώ για ένα εργαζόμενο συν 46 ευρώ για κάθε τέκνο. Έως το 2008 υπολογίζονταν ότι θα αυξανόταν διαδοχικά η βοήθεια σε 154 ευρώ για τον εργαζόμενο και 185 ευρώ για κάθε τέκνο. Αντί για επιχορήγηση, οι εισφορές έως 525 ευρώ για το 2003 μπορούν να μειωθούν αναδρομικά από το φορολογητέο εισόδημα ως ειδικά έξοδα. Έως το 2008 αναμενόταν αυτό το ποσό να αυξηθεί διαδοχικά σε 2.100 ευρώ.

Η μέγιστη οικονομική βοήθεια που χορηγείται στους υπαλλήλους των οποίων οι συνολικές συνεισφορές συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης είναι 1% του μισθού μέχρι το συνολικό ανώτατο εθνικό όριο από το 2002. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε σε 2% από το 2004, σε 3% από το 2006 και σε 4% από το 2008.

Για τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα και τα επαγγελματικά ταμεία, επιπροσθέτως των παραπάνω, ως εναλλακτική στην οικονομική βοήθεια (Riester Forderung) που αναφέρθηκε ανωτέρω, τα μέλη μπορούν ακόμη να λάβουν φοροαπαλλαγή για πάνω από 2.448 ευρώ ετησίως των συνολικών εισφορών, συμπεριλαμβανομένων και των εισφορών του εργοδότη. Ειδικότερα, για τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα, οι συνολικές εισφορές, συμπεριλαμβανομένων και των εισφορών του εργοδότη, που υπερβαίνουν τα 2.448 Ευρώ το έτος μπορεί να είναι έως 1.752 Ευρώ φορολογητέα με σταθερό ποσοστό της τάξεως του 20%, συν τους φόρους για την εκκλησία και αλληλεγγύης, το οποίο εφαρμόζεται εάν αυτό το ποσοστό είναι ευνοϊκότερο από το ποσοστό φόρου εισοδήματος των υπαλλήλων.

Επιπλέον, ή ως εναλλακτική λύση για τις ασφαλιστικές εταιρίες ζωής, στο Riester Forderung, οι συνολικές συνεισφορές (συμπεριλαμβανομένων των συνεισφορών εργοδοτών) μέχρι 1.752 ευρώ ετησίως μπορούν να φορολογηθούν σε ένα ποσοστό

20% (συν την αλληλεγγύη και το φόρο εκκλησιών), εάν αυτό το ποσοστό είναι ευεργετικότερο από το ποσοστό φόρου εισοδήματος των υπαλλήλων.

Όσον αφορά τις ασφαλιστικές εταιρίες ζωής, τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα και τα επαγγελματικά ταμεία οι φοροαπαλλαγές μεταχειρίζονται όπως και τα έξοδα της εταιρίας. Για τα support funds ισχύουν φοροαπαλλαγές έως συγκεκριμένα όρια, τα οποία εξαρτώνται από τον τύπο και το μέσο ύψος των παροχών. Το εισόδημα που προέρχεται από επενδύσεις φορολογείται για τα book reserves ως έξοδα της εταιρίας, ενώ φοροαπαλλάσσονται πλήρως για τις ασφαλιστικές εταιρίες, τα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα και τα επαγγελματικά ταμεία. Στα support funds υπάρχουν φοροαπαλλαγές έως ένα συγκεκριμένο ποσοστό επιστροφής (απόδοση).

Επιπροσθέτως, σε όλα τα προγράμματα φορολογούνται οι παροχές. Πιο συγκεκριμένα, στις ασφαλιστικές εταιρίες ζωής και στα συνταξιοδοτικά ινστιτούτα, όταν οι εισφορές φορολογούνται με ένα σταθερό ποσοστό 20%, μόνο το μέρος των παροχών που χρηματοδοτούνται από το επιτόκιο των εισφορών φορολογείται. Το αναμενόμενο μέρος του επιτοκίου εξαρτάται από την ηλικία συνταξιοδότησης του μέλους και είναι 27% της σύνταξης στην περίπτωση της αποχώρησης στην ηλικία των 65 ετών.

Η εποπτική αρχή (Bafin) έχει το δικαίωμα, σε ασφαλιστικές εταιρίες ζωής, ινστιτούτα και επαγγελματικά ταμεία:

- Να ζητήσει οτιδήποτε από τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση προκειμένου να ανακουφίσει τις ανεπάρκειες που έχουν δημιουργηθεί.
- Να ζητήσει οποιαδήποτε στοιχεία από τους διαχειριστές που θα αφορούν τις εργασίες που πραγματοποιούν.
- Να διορίσει ένα πρόσωπο στο οποίο η διαχειριστική ευθύνη μεταβιβάζεται για ορισμένη περίοδο.
- Να ζητήσει σχέδιο φερεγγυότητας εάν το κεφάλαιό τους είναι χαμηλότερο από το απαραίτητο περιθώριο φερεγγυότητας.
- Να πραγματοποιήσει επιτόπιες επιθεωρήσεις.
- Να άρει την άδεια λειτουργίας.

2.4. ΙΡΛΑΝΔΙΑ

2.4.1. Τύποι Προγραμμάτων

Ο εργοδότης ή οι εργοδότες μπορούν προαιρετικά να παρέχουν στους εργαζομένους επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα. Παρόλο που οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι εκ του νόμου να καλύπτουν τα μέλη τους με συμπληρωματική ασφάλιση, όλο και περισσότεροι εργοδότες κάνουν χρήση τέτοιου είδους προγραμμάτων και μάλιστα υπάρχει θετική κυβερνητική ενθάρρυνση για να κινηθούν προς αυτή την κατεύθυνση.

Μια πρόσφατη ετήσια έκθεση από το Συμβούλιο Συντάξεων της Ιρλανδίας, που δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του 2008, περιγράφει τις πρόσφατες τάσεις στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα που είναι διαθέσιμα στους εργαζομένους της Ιρλανδίας. Η μελέτη δείχνει ότι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων ασφαλισμένων σε προγράμματα καθορισμένων παροχών (DB) και σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών (DC) αυξήθηκε ελαφρώς το 2007. Εντούτοις, ο αριθμός εργαζομένων ιδιωτικού τομέα στα προγράμματα DB μειώθηκε το 2007, με μόνο ένα σε κάθε επτά εργαζομένους που καλύφθηκαν.

Παρόλο που πολλά από τα νέα συνταξιοδοτικά προγράμματα που ιδρύθηκαν στην Ιρλανδία είναι καθορισμένων εισφορών (DC), τέτοια προγράμματα αποτελούν ακόμα μόνο το 1/3 όλων των μελών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Σύμφωνα με τη ετήσια έκθεση του 2007 του Συμβουλίου Συντάξεων, το ακριβές ποσοστό των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών ήταν στις 31 Δεκεμβρίου 2007 34%, ελαφρώς μεγαλύτερο από το 32% του προηγούμενου έτους. Τα στοιχεία είναι βασισμένα στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία που εγγράφησαν στο Συμβούλιο Συντάξεων.

Άτομα κάτω των 75 ετών, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων και των ανέργων, των άεργων και των εξαιρούμενων εργαζομένων, μπορούν να εισφέρουν εθελοντικά σε ένα PRSA. Οι υπάλληλοι μπορούν να εισφέρουν ταυτόχρονα σε ένα PRSA και σε ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο, αν οι κανονισμοί του επαγγελματικού ταμείου δεν αποτρέπουν πληρωμές στο AVCs ή αν καλύπτονται μόνο για παροχές θανάτου.

Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα και οι εργαζόμενοι των οποίων τις εισφορές δεν καλύπτονται πλήρως από κάποιο επαγγελματικό ταμείο ή αν καλύπτονται μόνο για θάνατο μπορούν προαιρετικά να ενταχθούν σε προσωπικό συνταξιοδοτικό ταμείο,

γνωστό ως RAC (Retirement Annuity Contract), το οποίο δε θα εξεταστεί κατωτέρω, αφού δεν εμπεριέχεται στους σκοπούς αυτής της διπλωματικής εργασίας.

Για φορολογικούς λόγους, τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία διαχωρίζονται ως κατωτέρω σύμφωνα με την αρμόδια κυβερνητική αρχή (Taxes Consolidation Act) ως εξής:

Εγκεκριμένα προγράμματα, προγράμματα που εγκρίνονται από την Επιτροπή Εισοδήματος (Revenue Commissioners⁹) δεδομένου ότι δίδει παροχές εντός των ορίων εισοδήματος. Προκειμένου να αποκομιστούν όλα τα φορολογικά πλεονεκτήματα που είναι διαθέσιμα, ένα επαγγελματικό ταμείο πρέπει να είναι εγκεκριμένο σύμφωνα με την επιτροπή.

Απαλλαγμένα από την έγκριση προγράμματα είναι εγκεκριμένα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία που δημιουργούνται κάτω από μια αμετάκλητη εμπιστοσύνη. Τα φορολογικά πλεονεκτήματα σε αυτή την περίπτωση περιλαμβάνουν την ελάφρυνση στις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων, σε παροχές που δίδονται σε είδος για λογαριασμό του υπαλλήλου, καθώς και αφορολόγητα έσοδα από επενδύσεις.

Κάθε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο πρέπει να εγγραφεί στο Συνταξιοδοτικό Συμβούλιο (Pensions Board), η εποπτική αρχή που ελέγχει τα επαγγελματικά ταμεία και πρέπει να εγκριθεί από την Επιτροπή Εισοδήματος (Revenue Commissioners) προκειμένου να λάβει ειδική φορολογική μεταχείριση. Δεδομένου ότι ουσιαστικά, στην πράξη, όλα τα ταμεία είναι απαλλαγμένα από την έγκριση, μόνο ο κανονισμός που ρυθμίζει εκείνα τα προγράμματα και μόνο και τη συνήθη δομή των παροχών εξετάζεται παρακάτω.

Τα επαγγελματικά ταμεία επιτρέπουν στους εργαζόμενους να βελτιώσουν τη σύνταξή τους εισφέροντας εθελοντικά επιπλέον χρήματα (AVCs). Πλήρη φορολογική ελάφρυνση επιτρέπεται ως το ανώτατο όριο και υπό τον όρο ότι οι παροχές δεν υπερβαίνουν το μέγιστο επιτρεπόμενο όριο σύμφωνα με τους κανόνες Επιτροπής Εισοδήματος, όπως θα δούμε και αναλυτικότερα.

Ένας νέος τύπος προσωπικού συνταξιοδοτικού προγράμματος δημιουργήθηκε το 2003, ο PRSA (Personal Retirement Saving Account). Από την 15/9/2003 όλοι οι εργοδότες απαιτούνταν να εισαχθούν σε ένα συμβόλαιο με ένα πάροχο της PRSA για

⁹ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.revenue.ie, 1/12/2010

να συμπεριληφθούν όλοι οι εξαιρούμενοι εργαζόμενοι σε τουλάχιστον ένα PRSA. Οι εξαιρούμενοι υπάλληλοι μπορεί να είναι:

- Εργαζόμενοι των οποίων οι εργοδότες δεν χρηματοδοτούν κάποιο συμπληρωματικό επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο.
- Οι υπάλληλοι που καλύπτονται από ένα επαγγελματικό ταμείο για το θάνατο μόνο.
- Οι υπάλληλοι που είναι μη εκλέξιμοι για να ενταχθούν στην επαγγελματική συνταξιοδοτική κάλυψη που υποστηρίζεται από τον εργοδότη τους και που σύμφωνα με τους κανόνες, γίνονται επιλέξιμοι για να ενταχθούν για τα παροχές γήρατος μέσα σε 6 μήνες από την ημερομηνία που άρχισαν την απασχόληση τους στην εταιρεία.
- Εργαζόμενοι που δεν έχουν πρόσβαση σε AVCs (Additional Voluntary Contributions) μέσω του επαγγελματικού τους ταμείου.

Συνεπώς, τα PRSA είναι χαμηλού κόστους και εύκολης πρόσβασης προγράμματα. Επίσης, είναι καθορισμένων εισφορών, σχεδιασμένα έτσι ώστε να επιτρέπουν στα άτομα να αποταμιεύουν για να λάβουν σύνταξη με ευέλικτο τρόπο. Υπάρχουν δυο τύποι PRSA. Ο πρότυπος και ο μη πρότυπος (Standard and non Standard). Ένα πρότυπο PRSA έχει όρια για το ύψος των καταβολών που μπορούν να χρεωθούν από τον πάροχο και για τον τύπο των επενδύσεων. Ουσιαστικά τα PRSA είναι εξουσιοδοτημένες εταιρίες επένδυσης, ασφαλιστικές εταιρίες και πιστωτικοί οργανισμοί. Όλα τα προϊόντα των PRSA πρέπει να εγκριθούν από κοινού από το Συνταξιοδοτικό Συμβούλιο (Pensions Board) και την Επιτροπή Εισοδήματος (Revenue Commissioners).

Ένα PRSA είναι ένα συμβόλαιο μεταξύ ενός ατόμου και ενός πάροχο. Όμως, όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να εγγραφούν σε ένα Standard PRSA προκειμένου να καλυφθούν και τα άτομα που εξαιρούνται.

Οι εργοδότες πρέπει ακόμη:

- Να επισημάνουν τους εξαιρούμενους εργαζόμενους που έχουν το δικαίωμα να εισφέρουν σε ένα Standard PRSA.
- Να επιτραπεί στον πάροχο του PRSA ή στον διαμεσολαβητή λογική πρόσβαση στα εξαιρούμενα άτομα στο χώρο εργασίας τους.

- Να επιτρέψουν λογικές καταβολές λόγω απουσίας, έτσι ώστε να καταστήσουν ικανούς προς ένταξη τους αποκλεισμένους υπαλλήλους σε ένα Standard PRSA.
- Να μειώσουν τις καταβολές που γίνονται μέσω των μισθών, μετά από επιθυμία των υπαλλήλων.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν υποχρεούνται να χρησιμοποιήσουν ένα PRSA όπου έχει συνάψει συμβόλαιο ο εργοδότης, αλλά μπορούν να συμμετάσχουν σε οποιοδήποτε PRSA επιθυμούν και να καταβάλλουν τις εισφορές τους απευθείας. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να μειώσει το ποσό της εισφοράς που πληρώνεται μέσω του μισθού τους, ώστε να καταβληθεί σε PRSA.

Δεν επιβάλλεται οι εργοδότες να εισφέρουν για το PRSA που είναι για λογαριασμό των υπαλλήλων. Αν όμως εισφέρουν, τότε οι εισφορές των εργοδοτών αντιμετωπίζονται ως παροχές σε είδος για φορολογικούς λόγους.

Όλα τα εξαιρούμενα εγκεκριμένα προγράμματα πρέπει να ιδρύονται κάτω από αμετάκλητη εμπιστοσύνη. Τα υπεύθυνα άτομα πρέπει να εξασφαλίσουν την σωστή διαχείριση και τη συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις. Τα κύρια νομικά καθήκοντα και ευθύνες των υπευθύνων είναι:

- Να διασφαλίσουν ότι οι εισφορές καταβάλλονται.
- Τα κεφάλαια επενδύονται ορθά.
- Να καταβάλλονται οι παροχές ως έχουν.
- Να διατηρούνται αρχεία των ατόμων που έχουν την ιδιότητα του μέλους καθώς και οικονομικά αρχεία.
- Να γίνουν οι κατάλληλες ρυθμίσεις ώστε να διατηρούνται τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα σε περίπτωση που ληφθεί απόφαση για τερματισμό του προγράμματος και να μην καθυστερούν αδικαιολόγητα.

Τα αρμόδια άτομα ενός σχετικού προγράμματος μπορούν να συμμετάσχουν στην εκλογή των διαχειριστών, οι οποίοι πρέπει να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες προδιαγραφές, αν αυτό απαιτείται από:

- Ένα ή περισσότερα συνδικάτα, τα οποία αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το 50% των ενεργών μελών.
- Τουλάχιστον το 15% των αρμόδιων μελών.
- Τους εργοδότες που χρηματοδοτούν το πρόγραμμα.

Ένα ταμείο που μπορεί να λειτουργήσει, θεωρείται αυτό το οποίο διαθέτει:

- 50 ή περισσότερα αρμόδια μέλη.
- 12 ή περισσότερα αρμόδια μέλη, όταν τα κεφάλαια επενδύονται απευθείας.

Ως μέλη που έχουν όλες τις προϋποθέσεις για να ενταχθούν, ορίζονται:

- Ενεργά μέλη που εργάζονται και αυξάνουν τις συνταξιοδοτικές τους παροχές.
- Συνταξιούχοι που είναι πρώην υπάλληλοι και λαμβάνουν σύνταξη από το συγκεκριμένο πρόγραμμα, συμπεριλαμβανομένων των μελών που έχουν εξαγοράσει τα δικαιώματά τους.

Οι εργοδότες πρέπει να προσδιορίσουν το πλήθος των ατόμων που προορίζονται για να διοριστούν ως υπεύθυνοι και τότε τα μέλη κατόπιν εκλέγουν τον αντίστοιχο αριθμό. Όταν δεν ασκείται αυτό το δικαίωμα ή όταν η επιλογή των διαχειριστών από μέλη δεν έχει αιτηθεί, ο διορισμός τους ορίζεται από τον κανονισμό και η διαδικασία να διοριστούν διαχειριστές συνήθως αναθέτεται στον εργοδότη. Επιπλέον, το Συνταξιοδοτικό Συμβούλιο (Pensions Board) μπορεί να ζητήσει από το Ανώτατο Δικαστήριο να αποσύρει τους διαχειριστές αν έχουν αποτύχει να αντεπεξέλθουν καταλλήλως στα καθήκοντά τους.

Τα υπεύθυνα άτομα μπορούν να έχουν τη διαχείριση των εισφορών των εισφορών και των παροχών οι ίδιοι ή να τη θέσουν μέσω συμβολαίου σε εξωτερικούς διαχειριστές. Στην πράξη πολλές από τις υπηρεσίες, όπως η πληρωμή των παροχών, η οικονομική διαχείριση και λογιστικές πράξεις αναλαμβάνονται για λογαριασμό των διαχειριστών και μπορεί να είναι ένας εργοδότης που χρηματοδοτεί το πρόγραμμα, ένας συνταξιοδοτικός σύμβουλος, ένας επαγγελματίας διαχειριστής ή μια ασφαλιστική εταιρία ζωής.

Αρκετά μικρά προγράμματα αναφέρονται ως «ασφαλισμένα προγράμματα», πράγμα το οποίο σημαίνει ότι οι ασφαλιστικές εταιρίες ζωής παρέχουν το σύνολο των εργασιών για λογαριασμό των διαχειριστών. Σε αυτή την περίπτωση, οι εισφορές αποτελούν ασφάλιστρα προς την ασφαλιστική εταιρία ζωής.

Όλα τα προγράμματα μπορούν να δεχθούν εργαζόμενους ιδιωτικού αλλά και δημόσιου τομέα. Ενώ τα προγράμματα που ιδρύθηκαν από εργοδότες του ιδιωτικού τομέα χρηματοδοτούνται από τους εργοδότες ως καθορισμένων εισφορών ή καθορισμένων παροχών, εκείνα τα οποία ιδρύθηκαν από μη εμπορικούς δημόσιους οργανισμούς κάνουν χρήση pay-as-you-go συστήματος. Η υπηρεσία Pensions Act είναι υπεύθυνη για την εποπτεία προγραμμάτων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

Σε όλα τα προγράμματα απαγορεύεται η διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών για τα κατωτέρω θέματα:

- Πρόσβαση στο πρόγραμμα.
- Διευθετήσεις που αφορούν τις εισφορές.
- Παροχές.
- Ηλικία συνταξιοδότησης.

Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης στο παρελθόν συχνά απορρίπτονταν από τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Το συνδικάτο προστασίας εργαζομένων έθεσε ως όρο, το 2001, ότι αν ο εργοδότης παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τους υπαλλήλους πλήρης απασχόλησης, τότε πρέπει να είναι ελεύθερη και η πρόσβαση στους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης, εκτός εάν μπορούν να δικαιολογηθούν μέσω εξαίρεσης που θα θεωρείται αντικειμενική ή εάν εργάζονται λιγότερο από το 20% των κανονικών ωρών συγκριτικά με ένα άτομο πλήρους απασχόλησης.

Συνηθίζεται ακόμη να ορίζεται μέγιστη ηλικίας ένταξης, συνήθως 55 έτη και ελάχιστη, συνήθως 18 ή 21 έτη. Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα δεν καλύπτονται αυτόματα από κάποιο επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο, αλλά μπορούν προαιρετικά να εγγραφούν μέσω ατομικής συμφωνίας.

Οι εισφορές των εργαζομένων περιορίζονται με κάποια άνω όρια σχετικά με το ύψος των φοροαπαλλαγών, ενώ οι εισφορές των εργοδοτών είναι υποχρεωτικές και είναι τουλάχιστον το 1/6 των συνολικών εισφορών. Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών το ποσοστό εισφοράς εξαρτάται από τον κανονισμό. Από την άλλη πλευρά, τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, τα οποία μάλιστα είναι και τα συνηθέστερα, έχουν ως εισφορές για τους εργαζομένους το μισό του συνόλου των εισφορών, ενώ το ποσοστό των συνολικών εισφορών κυμαίνεται από 5% έως 10% του συντάξιμου μισθού.

2.4.2. Διαχείριση κεφαλαίων

Τα κεφάλαια του συνταξιοδοτικού προγράμματος μπορούν να διαχειρίζονται από άτομο το οποίο θα έχει διορίσει ο εργοδότης, είτε μέσω ασφαλιστικής εταιρίας ζωής, είτε μέσω εταιρίας που εξειδικεύεται στη διαχείριση κεφαλαίων, είτε μέσω τραπεζής που ασκεί αυτού του είδους τις εργασίες. Τα κεφάλαια πρέπει να επενδύονται με συνετό τρόπο από τον διαχειριστή, είτε γίνεται από τον ίδιο είτε αναθέτεται σε τρίτο άτομο.

Οι διαχειριστές είναι υποχρεωμένοι να ενημερώσουν τα μέλη σε περίπτωση που περισσότερο από το 5% των συνολικών κεφαλαίων επενδυθεί σε:

- Επιχείρηση του εργοδότη που χρηματοδοτεί το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.
- Ένα συγκεκριμένο τύπο επένδυσης (κίνδυνος συγκέντρωσης).

Για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών η επένδυση των κεφαλαίων, με σκοπό την εφαρμογή των κανόνων του Funding Standard, πρέπει να εξαιρεθούν οι επενδύσεις στην ίδια την επιχείρηση ή την συγκέντρωση σε ένα συγκεκριμένο τύπο επένδυσης, όταν ξεπερνά ένα προκαθορισμένο ποσοστό των συνολικών κεφαλαίων.

2.4.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων

Η περίοδος αναμονής ποικίλει και είναι μεταξύ ενός και πέντε ετών. Ακόμη, συνήθως η μέγιστη ηλικία για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι τα 55 έτη και η ελάχιστη τα 18 ή 21 έτη.

Οι εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών επενδύονται μετά από δύο χρόνια συμμετοχής στο πρόγραμμα. Η περίοδος αυτή των δυο ετών πρέπει να συμπληρωθεί μόνο μια φορά.

Αν οι εργαζόμενοι τερματίσουν την εργασία τους σε ένα συγκεκριμένο εργοδότη πριν τη συμπλήρωση δυο ετών, τότε επιστρέφονται οι εισφορές τους, οι οποίες μπορούν, σύμφωνα με τον κανονισμό, να καταβληθούν ανατοκισμένες. Η επιστροφή των εισφορών υπόκειται σε φορολογία, σε ένα σταθερό ποσοστό της τάξης του 25%.

Κατά τη λήξη της εργασίας από τον εργοδότη πριν τη συνταξιοδότηση, οι υπάλληλοι μπορούν να διατηρήσουν τα δικαιώματά τους ή να επιλέξουν τη μεταφορά τους σε:

- Νέο συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, του οποίου γίνονται μέλη ή να παραμείνουν στο ίδιο εφόσον ο νέος εργοδότης είναι κάτω από το ίδιο πρόγραμμα.
- Ένα αποδεκτό ασφαλιστήριο συμβόλαιο ή μια σύμβαση, ατομικό συμβόλαιο στο οποίο επιδρά ο διαχειριστής και εκδίδεται στο όνομα του μέλους που αποχωρίζεται ένα πρόγραμμα. Οι παροχές από αυτά τα συμβόλαια ή συμβάσεις εκφράζονται ως συνολικό κεφάλαιο το οποίο μπορεί να μετατραπεί σε ράντα κατά τη συνταξιοδότηση.

- Ένα μη χρηματοδοτούμενο, για το δημόσιο τομέα, πρόγραμμα του οποίου είναι ή γίνονται μέλη και σε διαχειριστές που είναι πρόθυμοι να τους δεχθούν.
- Σε ένα PRSA το οποίο υπόκειται σε συγκεκριμένους κανόνες.

Ένα μέλος μπορεί να ζητήσει τη μεταφορά των καταβολών εντός δυο ετών από τη λήξη της εργασίας του και να γίνει αποδεκτό από το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα του νέου εργοδότη.

Προκειμένου να αποφευχθούν τα διαχειριστικά κόστη, οι διαχειριστές μπορούν να μεταφέρουν τα χρήματα σε ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο χωρίς τη συναίνεση των μελών, δεδομένου ότι η αξία των μεταφερόμενων χρημάτων είναι μικρότερη από ένα συγκεκριμένο ποσό, το οποίο καθορίστηκε σε 3.809,21 Ευρώ το 2003.

Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών οι παροχές υπολογίζονται ομοιόμορφα, το οποίο σημαίνει ότι οι παροχές θεωρείται ότι αθροίζουν για όλα τα έτη υπηρεσίας.

Οι παροχές μπορούν να αποτελούνται από διαφορετικά μέρη:

- Τις βασικές παροχές που υπολογίζονται αν το μέλος εντάχθηκε στο πρόγραμμα μετά την 1/1/1991.
- Τις επιπρόσθετες παροχές που υπολογίζονται αν το μέλος εισήλθε στο πρόγραμμα πριν την 1/1/1991 ή όταν ο κανονισμός καθορίζει τις παροχές σύμφωνα με τα έτη κατά την αποχώρηση, οι οποίες είναι περισσότερες από τις βασικές παροχές. Οι επιπρόσθετες παροχές δίδονται αν το μέλος έχει αποχωρήσει μετά την 1/6/2002.
- Παροχές που αναφέρονται σε έκτακτες εισφορές που έχουν γίνει εθελοντικά από το μέλος ή από παλαιότερες μεταφορές από άλλα προγράμματα.

Οι βασικές παροχές υπολογίζονται πολλαπλασιάζοντας το ποσό των συσσωρευμένων παροχών, εξαιρώντας τις έκτακτες καταβολές και τα μεταφερόμενα ποσά από άλλα προγράμματα, κατά την ημερομηνία της λήξης της εργασίας με την περίοδο υπηρεσίας συμπληρωμένη μετά την 1/1/1991, χωρισμένη σε περίοδο υπηρεσίας όπου το μέλος θα είχε συμπληρώσει έως την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης, συμπεριλαμβανομένης της υπηρεσίας πριν την 1/1/1991.

Οι συνολικές παροχές που έχουν καταβληθεί πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσες σε αξία με τις συνολικές εισφορές που έχουν καταβληθεί από το μέλος συν τους τόκους σύμφωνα με τον κανονισμό του προγράμματος.

Οι συνολικές παροχές επαναξιολογούνται στο τέλος κάθε έτους, αρχή γενόμενης το έτος 1996 ή αργότερα, στο έτος που τερμάτισε το μέλος την εργασία του και έχοντας ως πέρας το ημερολογιακό έτος πριν καταβληθούν οι παροχές. Το ποσοστό του επανυπολογισμού για ένα έτος είναι είτε 4% είτε με τον πληθωρισμό αν αυτός είναι μικρότερος. Αν η περίοδος είναι μικρότερη του έτους, το ποσοστό μειώνεται αναλογικά.

Για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών η αξία των παροχών πρέπει να είναι ίση με το σύνολο των εισφορών, συμπεριλαμβανομένων και επιπρόσθετων εθελοντικών εισφορών. Αν το πέρας της εργασίας είναι πριν την 1/6/2002, τότε συμπεριλαμβάνονται μόνο οι εισφορές που έγιναν μετά την 1/1/1991. Η συνολική αξία των εισφορών είναι η πραγματοποιήσιμη αξία των επενδύσεων μείον τυχόν έξοδα που περιγράφονται από τον κανονισμό.

2.4.4. Συνταξιοδοτικές παροχές

Συνήθως ένα μέσο πρόγραμμα παρέχει σύνταξη στα 65 έτη για άνδρες και γυναίκες. Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών τα μέλη έχουν τη δυνατότητα να λάβουν μειωμένη σύνταξη από τα 50 έτη κατόπιν συναίνεσης του εργοδότη. Η πρόωγη συνταξιοδότηση εξαιτίας κακής υγείας επιτρέπεται σε οποιαδήποτε ηλικία. Ακόμη είναι πιθανή η συνταξιοδότηση σε μεγαλύτερη ηλικία των 65 ετών, αναβαλλόμενη συνταξιοδότηση, για την οποία καταβάλλονται οι ανάλογες προσαυξήσεις.

Ενώ παραδοσιακά τα περισσότερα προγράμματα είναι καθορισμένων παροχών, τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί σημαντικά τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών και συγκεκριμένα σε πολυεθνικές και σε μικρές τοπικές εταιρίες.

Ένα μέρος των συσσωρευμένων δικαιωμάτων μπορεί να ληφθεί ως εφάπαξ ποσό κατά τη συνταξιοδότηση, το οποίο περιορίζεται στα 3/80 του τελικού μισθού για κάθε έτος υπηρεσίας με μέγιστο τα 40 έτη, δηλαδή με μέγιστο 1,5 φορές τον τελικό ετήσιο μισθό, ώστε να περιορίζεται ο κίνδυνος της ρευστότητας.

Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, οι διαχειριστές αποφασίζουν τη χρονική στιγμή που θα εξασφαλίσουν τις παροχές μετατρέποντας σε ράντα, εκτός αν είναι εγγυημένο στο οποίο οι ράντες μπορούν να μετατραπούν οποτεδήποτε. Σε ορισμένες περιπτώσεις όπου υπάρχουν μεγάλα προγράμματα καθορισμένων παροχών οι ράντες δεν εξαγοράζονται. Γενικότερα στα προγράμματα καθορισμένων εισφορών οι ράντες εξαγοράζονται. Ράντες μπορούν να παρέχουν αυτόματα μόνο ασφαλιστικές εταιρίες ζωής. Οι προϋποθέσεις για να εξαγοραστεί μια ράντα, όπως για παράδειγμα η ύπαρξη

ελάχιστης εγγυημένης περιόδου, σύμφωνα με την οποία οι δικαιούχοι μπορούν να λάβουν τη σύνταξη, από τους διαχειριστές πρέπει να αντανakλούν τους κανόνες και τα μέλη των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών συνήθως έχουν τη δυνατότητα επιλογής των χαρακτηριστικών που θα συμπεριληφθούν.

Πιο συγκεκριμένα στα προγράμματα καθορισμένων παροχών η σύνταξη μπορεί να καταβληθεί στην κανονική ηλικία συνταξιοδότησης με $1/60$ του συντάξιμου μισθού για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας, με μέγιστη σύνταξη $40/60$ του συντάξιμου μισθού. Ως συντάξιμος μισθός ορίζεται ο τελικός μισθός σε μια συγκεκριμένη ημερομηνία που μπορεί να υπολογιστεί ως εξής:

- Ο βασικός μισθός για περίοδο 12 μηνών των 5 προηγούμενων ετών κατά την ημερομηνία της συνταξιοδότησης συν το μέσο όρο των κυμαινόμενων εισοδημάτων, για παράδειγμα των bonus, κατά τα 3, ή περισσότερα συνεχόμενα έτη καταλήγοντας την τελευταία μέρα που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό του τελικού βασικού μισθού ή
- Ο μέσος όρος των αμοιβών για οποιαδήποτε 3 ή περισσότερα συνεχόμενα έτη καταλήγοντας σε όχι νωρίτερα από 10 έτη πριν από την ημερομηνία συνταξιοδότησης.
- Ο βασικός μισθός κατά την ημερομηνία της συνταξιοδότησης ή οποιαδήποτε ημερομηνία του τελευταίου έτους συν τον μέσο όρο των κυμαινόμενων εισοδημάτων των τριών ή περισσότερων συνεχόμενων ετών πριν την ημερομηνία συνταξιοδότησης.

Τα περισσότερα προγράμματα καθορισμένων παροχών αυξάνονται σύμφωνα με την κοινωνική ασφάλιση είτε ως αντιστάθμισμα του μισθού είτε ως αντιστάθμισμα των παροχών. Στην περίπτωση του αντισταθμίματος του μισθού, ο συντάξιμος μισθός μειώνεται κατά το μέρος του μισθού που λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό των παροχών κοινωνικής ασφάλισης. Στην περίπτωση του αντισταθμίματος των παροχών, η σύνταξη που βασίζεται στον πλήρη συντάξιμο μισθό πρώτα υπολογίζεται και μετά αφαιρούνται οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης.

Τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών συνήθως βασίζονται σε ένα ποσοστό μεταξύ 5% και 10% του συντάξιμου μισθού. Ακόμη δεν ενοποιούνται ρητά με τις παροχές της κοινωνικής ασφάλισης, αλλά τα περισσότερα λαμβάνουν υπόψη το γεγονός ότι οι συντάξεις κοινωνικής ασφάλισης θα καταβληθούν όταν θα αποφασιστεί το ποσοστό για το επαγγελματικό ταμείο.

Η αρχή Pensions Act εισήγαγε διατάξεις σχετικά με την αύξηση των συντάξεων. Αυτές οι διατάξεις εφαρμόστηκαν πριν το τέλος του 2003 και απαιτείται η πιθανότητα ένταξης αύξησης να εξεταστεί και να ληφθεί υπόψη στα προγράμματα καθορισμένων παροχών που δεν παρέχουν ετήσιες αυξήσεις στις συντάξεις που είναι τουλάχιστον ίσες με:

- 4% ή τον πληθωρισμό αν είναι μικρότερος ή
- 3%

Οι διαχειριστές θα πρέπει να αναλάβουν τη σύνταξη ετήσιας λεπτομερούς αναφοράς της διαδικασίας της εξέτασης και λαμβάνοντας υπόψη τις πιθανές αυξήσεις με τη σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών.

2.4.5. Παροχές προς τους δικαιούχους

Παροχές στους δικαιούχους συνήθως δίδονται σε περίπτωση θανάτου του μέλους κατά την περίοδο που εργάζεται. Πολλά προγράμματα παρέχουν σύνταξη και σε περίπτωση θανάτου του μέλους κατά τη συνταξιοδότηση και επιπλέον σε περίπτωση θανάτου πριν τη συνταξιοδότηση εφόσον το μέλος έχει κατοχυρώσει δικαίωμα σύνταξης. Η μορφή των καταβολών προς του δικαιούχους εξαρτώνται από τους κανόνες του προγράμματος και υφίστανται περιορισμοί από την Revenue Commissioners. Στα περισσότερα προγράμματα οι παροχές λόγω θανάτου κατά την περίοδο της εργασίας δίδονται ως εφάπαξ ποσό, ίσο με 4 φορές τον τελικό μισθό του θανόντος.

Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, επιπροσθέτως των ανωτέρω, συνήθως δίδονται παροχές στο θάνατο κατά την περίοδο της εργασίας ή / και στο θάνατο κατά τη συνταξιοδότηση. Οι κανόνες φορολόγησης επιτρέπουν έως το 100% του θανόντος μέλους προβαλλόμενο, δηλαδή τη σύνταξη που το μέλος θα λάμβανε, βασισόμενη στον τελικό μισθό, κατά την ημερομηνία του θανάτου ή ως πραγματική σύνταξη λόγω γήρατος.

Στα προγράμματα καθορισμένων εισφορών συνήθως δίδεται εφάπαξ ποσό έως ένα ανώτατο όριο κατά το θάνατο κατά την περίοδο εργασίας. Στην περίπτωση θανάτου κατά τη συνταξιοδότηση μπορεί να μην έχει καθοριστεί σύνταξη για τον δικαιούχο, διότι δεν το είχε επιλέξει ο θανών ως κάλυψη.

2.4.6. Παροχές ανικανότητας

Παροχές αναπηρίας δεν αποτελούν μέρος των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Για την κάλυψη της αναπηρίας ο εργαζόμενος πρέπει να συνάψει ξεχωριστό συμβόλαιο με τον εργοδότη.

2.4.7. Προστασία δικαιωμάτων

Για την προστασία των κεφαλαίων, τα κεφάλαια του προγράμματος πρέπει να διατηρούνται χωριστά από τα κεφάλαια του εργοδότη. Οι διαχειριστές των προγραμμάτων απαιτείται να διασφαλίσουν ότι το πρόγραμμα συμμορφώνεται με τους αρμόδιους κανονισμούς (Funding Standard). Οι κανονισμοί αυτοί θέτουν ως ελάχιστη χρηματοδότηση που απαιτείται για τις συσσωρευμένες υποχρεώσεις, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η μελλοντική υπηρεσία.

Οι παροχές μπορούν να ισούται με:

- 100% των παροχών στην πορεία των πληρωμών.
- Την αξία των παροχών από επιπρόσθετες εθελοντικές καταβολές και μεταφορές από άλλα προγράμματα.
- Τη συσσωρευμένη αξία των παροχών από την 1/1/1991.
- Το ποσοστό των παροχών που σχετίζονται με την εργασία πριν την 1/1/1991.
- Τα εκτιμώμενα έξοδα που απαιτούνται για τη διακοπή του προγράμματος.

Οι διαχειριστές πρέπει να υποβάλλουν ένα πιστοποιητικό που έχει εκδοθεί από αναλογιστή και αποδεικνύει την επάρκεια των κεφαλαίων προς την εποπτική αρχή τουλάχιστον κάθε 3,5 έτη. Το πιστοποιητικό πρέπει να υποβάλλεται μέσα σε 9 μήνες από την ημερομηνία που ορίζεται. Σε περίπτωση υποαποθεματοποίησης, οι διαχειριστές υποβάλλουν μια έκθεση με προτάσεις, υπογεγραμμένες από τον αναλογιστή και τους εργοδότες, που περιγράφουν τον τρόπο που θα συγκεντρώσουν τα απαιτούμενα κεφάλαια μέχρι την υποβολή του επόμενου πιστοποιητικού.

Οι διαχειριστές των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών με μέλη άνω των 50 πρέπει να καταθέσουν ετήσια αναφορά η οποία θα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων θεμάτων, ένα αντίγραφο των λογαριασμών οι οποίοι έχουν ελεγχθεί, την αναφορά του ελεγκτή, βεβαίωση του αναλογιστή για τα αποθέματα, αναφορά για τις επενδύσεις, τα ονόματα όλων των διαχειριστών και των εποπτών του προγράμματος.

Οι διαχειριστές μικρών προγραμμάτων καθορισμένων παροχών και καθορισμένων εισφορών μπορούν να καταθέσουν αντί των παραπάνω μια ετήσια αναφορά που θα

περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων θεμάτων, λεπτομέρειες για το ύψος των εισφορών που καταβάλλονται, αναφορά των επενδύσεων, βεβαίωση αναλογιστή για τα αποθέματα και αλλαγές εν συγκρίσει με το προηγούμενο έτος σε βασικά σημεία του προγράμματος.

2.4.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία

Άτομα που σχετίζονται με το πρόγραμμα πρέπει να αναφέρουν περιστατικά όπου εμπιρεύεται απάτη και σφετερισμός των κεφαλαίων στην εποπτική αρχή, για τα οποία έχουν σοβαρούς λόγους να πιστεύουν ότι έχουν συμβεί ή είναι σε εξέλιξη ή έχουν επιχειρηθεί.

Κατάλληλα άτομα σχετιζόμενα με το πρόγραμμα καθορίζονται νομικά για να διορίσουν:

- Ένα ελεγκτή.
- Ένα αναλογιστή.
- Ένα διαχειριστή.
- Ένα ασφαλιστικό διαμεσολαβητή.
- Ένα πρόσωπο που διορίζεται από τους διαχειριστές και θα φέρει εις πέρας συγκεκριμένες υποθέσεις, όπως για παράδειγμα ένας σύμβουλος επενδύσεων.

Η υποχρέωση για την υποβολή των αναφορών είναι απόλυτη και επιβάλλεται χρηματική ποινή ή / και φυλάκιση σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Οι αναλογιστές πρέπει να είναι μέλη του Ιρλανδικού Ινστιτούτου Αναλογιστών (Irish Institute of Faculties of Actuaries). Οι ελεγκτές που προσλαμβάνονται για το πρόγραμμα δεν πρέπει να είναι:

- Μέλη ή διαχειριστές του προγράμματος.
- Άτομα που απασχολούνται σε οποιοδήποτε από τους διαχειριστές, αλλά ανεξάρτητοι.
- Εργοδότες οποιουδήποτε μέλους του προγράμματος.
- Σύμβουλος των εργοδοτών.

Η αφερεγγυότητα ενός εργοδότη συνήθως καταλήγει στη λήξη οποιουδήποτε επαγγελματικού συνταξιοδοτικού προγράμματος που χρηματοδοτείται από τον εργοδότη.

Αν διακοπεί η λειτουργία του προγράμματος οι παροχές πρέπει να διασφαλιστούν με την κατωτέρω σειρά:

- Εγγυημένες παροχές που προέκυψαν από επιπρόσθετες εθελοντικές εισφορές, αν η λήξη του προγράμματος γίνει μετά την 1/6/2002.
- Μελλοντικές συντάξεις, συμπεριλαμβάνοντας εγγυημένες αυξήσεις, των ατόμων που ήδη λαμβάνουν σύνταξη και των ατόμων που εργάζονται ακόμη και είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης και που δεν λαμβάνουν σύνταξη καθώς και των δικαιούχων λόγω θανάτου του μέλους.
- Παροχές των μελών που δεν έχουν λάβει σύνταξη ακόμα και δεν έχουν φτάσει στη συντάξιμη ηλικία, παροχές που έχουν διατηρηθεί και παροχές που έχουν εξασφαλισθεί από μεταφορά από άλλο εργοδότη.

Αν ο εργοδότης είναι αφερέγγυος και οι εισφορές δεν καταβάλλονται, η υπηρεσία Προστασίας Εργαζομένων παρέχει τις μη καταβληθείσες εισφορές προς το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα από ένα ταμείο θεσπισμένο από την υπηρεσία Department of Enterprise, Trade and Employment, όταν το πρόγραμμα έχει ανεπαρκή κεφάλαια προκειμένου να ικανοποιήσει τις υποχρεώσεις του και που έχει σκοπό να τερματίσει τη λειτουργία του. Το ποσό που μπορεί να διεκδικηθεί από το ταμείο δεν μπορεί να ξεπερνά το ύψος των μη καταβληθέντων εισφορών του εργοδότη σύμφωνα με τον κανονισμό. Εξυπακούεται ότι οι εισφορές των εργοδοτών και των εργαζόμενων πρέπει να επιστραφούν στο πρόγραμμα. Πρέπει να βεβαιωθεί από ένα αναλογιστή ότι το ποσό των μη καταβληθέντων εισφορών είναι μικρότερο από την ανεπάρκεια των κεφαλαίων. Αν η ανεπάρκεια των κεφαλαίων είναι μικρότερη, τότε μόνο αυτό το ποσό που απαιτείται για την αποκατάσταση της ανεπάρκειας να καταβληθεί από το ταμείο.

Οι διαχειριστές πρέπει να ενημερώσουν τα μέλη για τα βασικά στοιχεία του προγράμματος, τα δικαιώματα τους και πως διοικείται το πρόγραμμα. Ακόμη, τα μέλη έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν οποτεδήποτε ατομικές πληροφορίες. Συγκεκριμένα στοιχεία πρέπει να δοθούν για τα δικαιώματα των παροχών τους και διαθέσιμες επιλογές σε περίπτωση λήξης της εργασίας τους, συνταξιοδότησης, θανάτου ή τερματισμού των εργασιών του προγράμματος.

Μεγάλο εύρος εγγράφων που εξαρτώνται από το μέγεθος και τον τύπο του προγράμματος πρέπει να είναι διαθέσιμα, μερικά από τα οποία πρέπει να δίδονται

αμέσως και μερικά μετά από αίτημα, ώστε να βοηθηθούν τα μέλη να ελέγξουν τις λειτουργίες του προγράμματος, όπως για παράδειγμα:

- Καταστατικό και κανόνες.
- Ετήσια αναφορά.
- Ετήσιοι λογαριασμοί κάτω από την εγκυρότητα του ελεγκτή, το οποίο εφαρμόζεται σε μεγάλα προγράμματα καθορισμένων παροχών.

Τα μέλη μπορούν να καταφύγουν στην υπηρεσία για την καταγραφή παραπόνων για κακή διαχείριση που μπορεί να υφίσταται. Μπορούν επιπλέον να λάβουν νομική δράση εναντίον ενός διαχειριστή ή εργοδότη για παραβίαση των κανονισμών ή του συμβολαίου ή / και για νομικό εργασιακό θέμα.

2.4.9. Φορολογική πολιτική

Οι εισφορές των εργαζομένων εκπίπτουν έως ένα ανώτατο όριο που εξαρτάται από την ηλικία του μέλους. Η μέγιστη φοροαπαλλαγή για τις εισφορές μπορεί να είναι 15% του συνολικού ετήσιου μισθού για εργαζόμενους κάτω των 30 ετών, 20% για ηλικίες μεταξύ 30 και 39 ετών, 25% μεταξύ 40 και 49 ετών και 30% μεταξύ 50 ετών και άνω. Οι εισφορές των εργοδοτών εκπίπτουν όπως ακριβώς τα έξοδα διαχείρισης.

Οι παροχές φορολογούνται ως εισόδημα. Το μέγιστο εφάπαξ ποσό του έως και 1,5 φορές του τελικού μισθού εκπίπτει.

2.4.10. Εποπτεία

Το Συμβούλιο Συντάξεων (Pensions Board) ιδρύθηκε από τον υπουργό κοινωνικής πρόνοιας κάτω από τους όρους της Συνταξιοδοτικής Αρχής (Pensions Act) και έχει ως κύριες λειτουργίες:

- Να εποπτεύει τις λειτουργίες του Pensions Act και γενικότερα των εξελίξεων στις συντάξεις, συμπεριλαμβανομένων και των παρόχων PRSA¹⁰.
- Να διοχετεύουν με κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τα καθήκοντα των διαχειριστών των προγραμμάτων και μεθόδους επεξεργασίας διαφόρων θεμάτων που υπόκεινται στις αρμοδιότητές τους.
- Να καθοδηγούν τους παρόχων PRSA για τις ευθύνες τους σε σχέση με τα προϊόντα τους.

¹⁰ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/personal_finance/pensions/personal_retirement_savings_accounts.html, 1/12/2010

- Να ενθαρρύνουν την εκπαίδευση των διαχειριστών και να συμβουλεύουν τον αρμόδιο υπουργό για το επίπεδο των διαχειριστών.
- Να ενημερώνουν τον αρμόδιο υπουργό για όλα τα θέματα που αφορούν την Pensions Act και γενικότερα για συνταξιοδοτικά θέματα.

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα πρέπει να εγγραφούν στο Pensions Board και μάλιστα τα περισσότερα από αυτά πρέπει να πληρώνουν ετησίως εισφορά για τα διαχειριστικά έξοδα της αρχής.

Το Pensions Board μπορεί:

- Να δράσει για λογαριασμό των μελών που ενδιαφέρονται για το πρόγραμμα.
- Να ερευνήσει τη λειτουργία του προγράμματος.
- Να διεξάγει έρευνα για τυχόν παραβιάσεις του Pensions Act.
- Να λάβουν δικαστική δράση εναντίον των διαχειριστών για την προστασία των δικαιωμάτων των μελών και της ίδιας της υπηρεσίας.

Το Pensions Board διαθέτει αντιπροσώπους συνδικάτων εργοδοτών, κυβερνητικών οργάνων, διαχειριστών, της βιομηχανίας των συντάξεων, συνταξιούχων και διάφορες άλλες επαγγελματικές ομάδες που εμπλέκονται με τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα και τα PRSAs.

Επιπροσθέτως, η αρχή Pensions Ombudsman είναι υπεύθυνη για την καταγραφή, έρευνα και διαλεύκανση των παραπόνων που αφορούν τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία και τα PRSAs.

2.5. ΣΟΥΗΔΙΑ

2.5.1. Τύποι Προγραμμάτων

Ατομικά ή ομαδικά οι εργοδότες μπορούν να ιδρύσουν ένα συμπληρωματικό προς την κύρια ασφάλιση επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο για τους υπαλλήλους τους. Κατά κύριο λόγο η ύπαρξη των ταμείων οφείλεται σε συλλογική συμφωνία μεταξύ συνδικάτων εργαζομένων και εργοδοτών. Άπαξ και επιτευχθεί συλλογική συμφωνία, τότε όλοι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να καλύψουν τους εργαζομένους και όλοι οι εργαζόμενοι να ασφαλιστούν ανεξαρτήτου της ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Κατόπιν συλλογικής συμφωνίας της ομοσπονδίας των εργοδοτών (SAF) και της συνομοσπονδίας των εργαζομένων (PTK) μπορεί να ιδρυθεί ένα ITP, το οποίο είναι ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών που δίδει παροχές γήρατος, ανικανότητας και θανάτου στους δικαιούχους. Η εφαρμογή του ITP αποτελεί ευθύνη του κάθε εργοδότη και μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω:

- Συμβολαίου σε ασφαλιστική εταιρεία ζωής, η οποία είναι η Alecta και είναι εξουσιοδοτημένη για τέτοιου είδους εργασίες.
- Σύστασης book reserves, εσωτερική αποτίμηση των συντάξεων γήρατος.
- Σύστασης συνταξιοδοτικού ιδρύματος.

Οι παροχές ανικανότητας και θανάτου προς τους δικαιούχους καλύπτονται από την Alecta.

Αναλυτικότερα, στην περίπτωση ενός ITP προγράμματος το οποίο εφαρμόζεται μέσω της ασφαλιστικής εταιρίας Alecta¹¹, έχει ως διοικητικό συμβούλιο τους συμβαλλομένους, δηλαδή τους εργοδότες και τους ασφαλισμένους, δηλαδή τους εργαζομένους. Η Alecta είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση των εισφορών και των παροχών. Αν οι υποχρεώσεις για ένα ITP υπολογίζονται εσωτερικά μέσω των book reserves, τότε ο εργοδότης πρέπει να εγγραφεί στο ινστιτούτο PRI (Pension Registration Institute), ένα οργανισμό που χρηματοδοτείται από την ομοσπονδία των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η PRI υπολογίζει το ύψος των υποχρεώσεων και των αποθεμάτων και διαχειρίζεται τις παροχές. Καταβάλλει τις συντάξεις, οι οποίες δίδονται από τους εργοδότες.

Επιπλέον, ένα πρόγραμμα μπορεί να εφαρμοστεί μέσω συνταξιοδοτικού ινστιτούτου, μιας ανεξάρτητης νομικής οντότητας, διαχωρισμένη από τους εργοδότες.

¹¹ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.alecta.se, 1/12/2010

Το συμβούλιο του συνταξιοδοτικού ινστιτούτου πρέπει να έχει ίσο πλήθος εργοδοτών και εργαζομένων. Οι εισφορές καταβάλλονται από τον εργοδότη, οι οποίες δίδονται από το ινστιτούτο.

Επιπροσθέτως, μετά από συλλογική συμφωνία της ομοσπονδίας των εργοδοτών και της συννομοσπονδίας των εργαζομένων μπορεί να ιδρυθεί ένα ΙΤΡΚ, δηλαδή ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών το οποίο έχει ως κύριο σκοπό τη χρηματοδότηση της πρόωρης συνταξιοδότησης. Το ΙΤΡΚ μπορεί να εφαρμοστεί μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου ζωής που θα επιλέξει το μέλος. Σε περίπτωση που το μέλος δεν ασκήσει το δικαίωμα της επιλογής, τότε καλύπτεται αυτόματα από την Alecta. Ακόμη, τα μέλη ενός ΙΤΡ μπορούν να συμμετέχουν και σε ένα ΙΤΡΚ.

Ένας άλλος τύπος προγράμματος είναι το STP, το οποίο ιδρύονταν το 1973 μετά από συλλογική συμφωνία της ομοσπονδίας των εργοδοτών της συννομοσπονδίας των ημερησίως αμειβόμενων ατόμων (LO). Το STP ήταν ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών το οποίο παρείχε σύνταξη ίση με το 10% του μέσου όρου των εισοδημάτων από την εργασία για τα τρία καλύτερα έτη μεταξύ των ηλικιών 55 και 59 μετά από 30 έτη εισφορών. Το πρόγραμμα αυτό σταμάτησε με τους εργαζομένους από την 1/1/1932 και έπειτα και αντικαταστάθηκε το 1999 με ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, γνωστό ως SAF-LO. Αν ένα άτομο καλύπτεται από SAF-LO και διατηρεί δικαιώματα από STP, τότε αυτά τα δικαιώματα πρέπει να μεταφερθούν στο νέο πρόγραμμα, SAF-LO. Το SAF-LO μπορεί να εφαρμοστεί μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου ζωής της επιλογής του μέλους. Τα μέλη πρέπει να ενημερώσουν τη Fora, μια εταιρία η οποία διαχειρίζεται από την ομοσπονδία των εργοδοτών και της συννομοσπονδίας των ημερησίως αμειβόμενων ατόμων, για την ασφαλιστική εταιρία που έχουν επιλέξει. Η Fora καταχωρεί τις συμφωνίες με τους εργοδότες, συλλέγει και διανέμει τις εισφορές και καταβάλλει τις συντάξεις για λογαριασμό των ασφαλιστικών εταιριών.

Άλλοι τύποι προγραμμάτων που δεν είναι κάτω από συλλογικές συμφωνίες, ουσιαστικά ταυτίζονται με τα παραπάνω.

Όλα τα προγράμματα εποπτεύονται για την ίδρυση και λειτουργία τους από την Financial Supervisory Authority. Για να αποκτηθεί μια άδεια λειτουργίας πρέπει να εκπληρούνται οι κανόνες για τη μορφή, το περιεχόμενο, την οικονομική κατάσταση καθώς και να συμμορφώνονται με τις νομικές διατάξεις.

Για όλα τα προγράμματα δεν είναι υποχρεωτική η κάλυψη ατόμων μερικής απασχόλησης, τα οποία εργάζονται για λιγότερο ή ίσο του 40% των ωρών πλήρους

απασχόλησης. Τα προγράμματα ITP και ITPK οι έμμισθοι ιδιωτικοί υπάλληλοι εντάσσονται από την ηλικία των 18 ετών. Για την ασφάλιση της ανικανότητας καλύπτονται από τα 18 έτη, ενώ παροχές γήρατος και θανάτου από τη ηλικία των 28 ετών. Ακόμη, για προγράμματα SAF-LO των οποίων μέλη είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι και έχουν γεννηθεί μετά την 1/1/1932 καλύπτονται από την ηλικία των 21 ετών. Επιπλέον, για τα άτομα του δημοσίου τομέα που είναι κεντρικοί υπάλληλοι καλύπτονται από τα 18 έτη, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι τοπικών περιφερειών καλύπτονται από τα 28 έτη. Από την άλλη πλευρά, οι αυτοαπασχολούμενοι μπορούν να κάνουν χρήση προγραμμάτων αποταμίευσης που παρέχουν τραπεζικά ιδρύματα και κάποιες εταιρίες επενδύσεων.

Οι εισφορές για όλα τα προγράμματα καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου από τους εργοδότες. Πιο συγκεκριμένα, για τα ITP, οι εισφορές εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες όπως η ηλικία, ο μισθός και το ύψος των συσσωρευμένων δικαιωμάτων. Οι εισφορές για τα ITPK είναι 2% του μισθού και για τα SAF-LO ισούται με το 3,5% του ημερομισθίου.

2.5.2. Διαχείριση κεφαλαίων

Σε όλα τα προγράμματα οι περιορισμοί για τη διαχείριση των κεφαλαίων για τις ασφαλιστικές εταιρίες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους ευρωπαϊκούς κανονισμούς. Στα προγράμματα ITP όπου εφαρμόζονται μέσω συνταξιοδοτικών ινστιτούτων, έως το 60% των συνολικών κεφαλαίων μπορεί να επενδύεται σε μετοχές και έως 10% σε χρεόγραφα που εκδίδονται από μια εταιρία. Το ινστιτούτο δεν μπορεί να διατηρεί περισσότερο από 5% των δικαιωμάτων ψήφου σε μια εταιρία.

Τα μέλη που καλύπτονται από ένα ITPK πρόγραμμα και έχουν επιλέξει διαφορετική ασφαλιστική επιχείρηση από την Alecta, μπορούν να αφήσουν την διαχείριση κεφαλαίων στην ασφαλιστική εταιρία κερδίζοντας ένα μέρος του ποσοστού επιστροφής ή μπορούν να επενδύσουν τα κεφάλαια σε ένα προϊόν unit linked της επιλογής τους. Διαφορετικά, αν επιλεγεί η Alecta, τότε τα κεφάλαια θα διαχειρίζονται από την Alecta και θα δίδεται ένα εγγυημένο επιτόκιο. Διευκρινίζεται ότι η επιλογή των μελών αφορά πάντοτε μελλοντικές εισφορές, ενώ τα κεφάλαια που έχουν ήδη συσσωρευτεί διέπονται από την απόφαση που είχε ληφθεί στο παρελθόν.

Όσον αφορά τα προγράμματα SAF-LO, τα κεφάλαια διαχειρίζονται από την ασφαλιστική επιχείρηση που έχει επιλεγεί από το μέλος.

2.5.3. Διατήρηση και μεταφορά των δικαιωμάτων

Για όλα τα προγράμματα ισχύει ότι είναι δυνατή η πλήρης μεταφορά των δικαιωμάτων όταν ένας μέλος αλλάζει εργοδότη, εφόσον παραμένει στην ίδια κατηγορία εργασίας. Αντιθέτως, δεν υφίσταται μεταφορά σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν καλύπτεται πλέον από το ίδιο πρόγραμμα. Σε αυτή την περίπτωση τα δικαιώματα διατηρούνται στο αρχικό πρόγραμμα ως τη συνταξιοδότηση.

Πιο συγκεκριμένα, τα μέλη ενός ΙΤΡ που αλλάζουν εργοδότη, αλλά στην ίδια επαγγελματική κατηγορία δεν αλλάζουν πρόγραμμα, ενώ επιτρέπεται να καταβάλλονται συνταξιοδοτικές παροχές από πολλές και διαφορετικές πηγές. Τα μέλη ενός ΙΤΡΚ μπορούν να αλλάξουν ασφαλιστική εταιρία ακόμη και να δεν αλλάξουν εργοδότη. Τα κεφάλαια από την ασφαλιστική εταιρία δεν μεταφέρονται όταν το μέλος αλλάζει ασφαλιστική εταιρία, αλλά μπορεί να διατηρεί κεφάλαια σε πολλές ασφαλιστικές εταιρίες. Επιπλέον, τα μέλη των SAF-LO μπορούν να μεταβούν σε άλλη ασφαλιστική εταιρία μια φορά το χρόνο, εφόσον δεν αλλάξουν εργοδότη. Τα κεφάλαια δεν μεταφέρονται κατά τη μετάβαση στη νέα ασφαλιστική εταιρία, αλλά μπορούν να διατηρούν κεφάλαια σε πολλές ασφαλιστικές εταιρίες.

2.5.4. Συνταξιοδοτικές παροχές

Συντάξιμη ηλικία θεωρούνται τα 65 έτη για άνδρες και γυναίκες. Ακόμη, δεν υφίσταται άνω ανώτατο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης ή ανώτατο όριο στα συσσωρευμένα κεφάλαια που προορίζονται για σύνταξη. Η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι επιτρεπτή, με ανάλογη μείωση των παροχών.

Αναλυτικότερα, η δομή των ΙΤΡ είναι καθορισμένων παροχών, όπου οι παροχές ενοποιούνται με αυτές της κοινωνικής ασφάλισης, εφαρμόζοντας διαφορετικά ποσοστά αντικατάστασης για διαφορετικά επίπεδα μισθού. Μια πλήρης σύνταξη μετά από 30 χρόνια εργασίας ισούται με:

- 10% του τελικού μισθού έως 7,5 φορές το βασικό εισόδημα.
- 65% του τελικού μισθού μεταξύ 7,5 και 20 φορές το βασικό εισόδημα.
- 32,5% του τελικού μισθού μεταξύ 20 και 30 φορές το βασικό εισόδημα.

(Ενδεικτικά, το βασικό εισόδημα ισούται με 40.900 SEK μηνιαίως την 1/1/2003.)

Σε περίπτωση που ένα πρόγραμμα ΙΤΡ εφαρμόζεται μέσω ασφαλιστηρίου συμβολαίου ζωής ή μέσω συνταξιοδοτικού οργανισμού ή book reserve, αποφασίζεται ετησίως για τη συμπλήρωση των παροχών ώστε να απορροφηθεί ο πληθωρισμός.

Ακόμη, τα προγράμματα ΙΤΡΚ είναι καθορισμένων εισφορών, όπου το συσσωρευμένο κεφάλαιο καταβάλλεται για μια συγκεκριμένη περίοδο. Οι παροχές συνήθως καταβάλλονται για 5 έτη, μεταξύ των ηλικιών 65 και 70. Τυχόν αναπροσαρμογές στις παροχές λόγω πληθωρισμού γίνονται λαμβάνοντας υπόψη τα έσοδα επενδύσεων.

Τα προγράμματα SAF-LO είναι καθορισμένων εισφορών, όπου το συσσωρευμένο κεφάλαιο μετατρέπεται σε σύνταξη. Όμοια με τα ΙΤΡΚ, τυχόν αναπροσαρμογές στις παροχές λόγω πληθωρισμού γίνονται λαμβάνοντας υπόψη τα έσοδα επενδύσεων.

2.5.5. Παροχές προς τους δικαιούχους

Για τα προγράμματα ΙΤΡ ο/η χήρος/χήρα δικαιούται αποζημίωση εφόσον ο γάμος διενεργήθηκε πριν το θανάτων μέλος φτάσει την ηλικία των 60 ετών ή εάν έγινε πριν τα 60 έτη να έχει διαρκέσει για τουλάχιστον 10 έτη ή εάν υπάρχει τέκνο. Το συνολικό ποσό της σύνταξης του/της χήρου/χήρας ισούται με:

- 0% αν ο μισθός του μέλους ήταν μεταξύ 0 και 7,5 φορές το βασικό μισθό.
- 32,5% του μισθού, αν είναι μεταξύ 7,5 και 20 φορές το βασικό μισθό.
- 16,25% του μισθού, αν είναι μεταξύ 20 και 30 φορές το βασικό μισθό.

Επιπλέον, καταβάλλεται αποζημίωση στα ορφανά κάτω των 20 ετών και ποικίλει ανάλογα με το πλήθος των ορφανών και εξαρτάται από το αν ο άλλος γονέας είναι εν ζωή. Η παροχή, η οποία διαιρείται ισάξια προς τα ορφανά, είναι ποσοστό της σύνταξης χηρείας, όπως φαίνεται κατωτέρω:

Πίνακας 2

Πλήθος τέκνων	Ένας γονέας	Πλήρης ορφάνια
1	55%	75%
2	75%	110%
3	85%	135%
4	95%	150%
επιπλέον τέκνο	+10%	+10%

Σε περίπτωση που καταβάλλεται και σύνταξη ορφάνιας, τότε η σύνταξη χηρείας μειώνεται κατά 75%.

Στα προγράμματα ΙΤΡΚ δεν προβλέπεται αποζημίωση προς τη χήρα και τα ορφανά, ενώ για τα SAF-LO η κάλυψη είναι προαιρετική. Σε περίπτωση που παρέχεται σύνταξη σε ένα πρόγραμμα SAF-LO, τότε μπορεί να αποτελείται από μια 5-ετή

σύνταξη εξαγοράσιμη (εφάπαξ ποσό) με τους όρους του θανόντος μέλους ή 5-ετή σύνταξη ίση με μια ή δυο φορές το βασικό μισθό.

2.5.6. Παροχές ανικανότητας

Για τα μέλη ενός ΙΤΡ προγράμματος, που είναι άνω των 18 ετών και είναι 25% ανίκανοι για 90 συνεχείς ημέρες ή για 105 ημέρες του προηγούμενου έτους, δίδεται σύνταξη ίση με:

- 15% του προηγούμενου μισθού, άνω των 7,5 φορών του βασικού μισθού.
- 65% του προηγούμενου μισθού, αν είναι μεταξύ 7,5 και 20 φορές το βασικό μισθό.
- 32,5% του προηγούμενου μισθού, αν είναι μεταξύ 20 και 30 φορές το βασικό μισθό.

Σημειώνεται ότι ο βασικός μισθός ισούται με 38.600 SEK μηνιαίως, έχοντας ως έτος βάσης το 2003.

Επιπλέον, δεν δίδονται παροχές αναπηρίας σε προγράμματα ΙΤΡΚ και SAF-LO.

2.5.7. Προστασία δικαιωμάτων

Σε όλα τα προγράμματα, πλην αυτών που εφαρμόζονται μέσω book reserves, τα κεφάλαια πρέπει να διατηρούνται χωριστά από τα κεφάλαια του εργοδότη.

Οι ασφαλιστικές εταιρίες ζωής πρέπει να υποβάλλουν ετησίως αναφορά προς την εποπτική αρχή (FSA, Financial Supervisory Authority), η οποία θα πρέπει να καλύπτει τα κατωτέρω:

- Νομικά θέματα, όπως για παράδειγμα αλλαγές στον κανονισμό και στις τεχνικές προβλέψεις.
- Οικονομικά θέματα, όπως πληροφορίες σχετικά με τη φύση και το ύψος των οικονομικών εγγυήσεων και τοποθέτηση των κεφαλαίων στον ισολογισμό, που καλύπτουν τις εγγυήσεις.
- Οικονομικές καταστάσεις, όπως ο ισολογισμός.
- Τεχνικά θέματα, όπως πληροφορίες για τον υπολογισμό των τεχνικών προβλέψεων.

Ακόμη, οι ετήσιοι λογαριασμοί πρέπει να υποβάλλονται στην εποπτική αρχή μαζί με την αναφορά του ανεξάρτητου ορκωτού ελεγκτή. Σε πολυεθνικές καθώς και μεγάλες τοπικές ασφαλιστικές εταιρίες τουλάχιστον ένας ελεγκτής πρέπει να διαθέτει τις

απαραίτητες λογιστικές γνώσεις. Η εποπτική αρχή είναι σε θέση να ορίσει για αυτές τις εταιρίες ένα επιπλέον ελεγκτή να εργαστεί μαζί με τους ελεγκτές που έχει ορίσει η ασφαλιστική επιχείρηση. Ετησίως, ακόμη, πρέπει να καταθέτεται μια αναφορά σχετικά με το περιθώριο φερεγγυότητας.

Για τα προγράμματα που εφαρμόζονται μέσω book reserves δεν απαιτείται η αποστολή αναφορών προς την εποπτική αρχή.

2.5.8. Διακοπή ασφαλιστικών εργασιών, συγχώνευση, απορρόφηση και χρεοκοπία

Οι εργοδότες που εφαρμόζουν προγράμματα ITP μέσω book reserves ή συνταξιοδοτικού ιδρύματος πρέπει να διασφαλίσουν τον κίνδυνο των ανεπαρκών κεφαλαίων σε περίπτωση αφερεγγυότητας με ένα εγγυητικό ταμείο το οποίο θα διαχειρίζεται από την αρχή FPG (Pension Guarantee Mutual Insurance Company). Η FPG είναι μια ασφαλιστική εταιρεία η οποία συνάπτει ασφάλιση μόνο για σκοπούς διασφάλισης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Κάθε συμβούλιο της FPG αποτελείται και από αντιπροσώπους των ληπτών, παραδείγματος χάριν των εργοδοτών. Η FPG είναι υπεύθυνη για την καταβολή του κεφαλαίου που απαιτείται ώστε ο εργοδότης να καταστεί ξανά φερέγγυος. Η ετήσια εισφορά για τα book reserves είναι 0,2% και για τα συνταξιοδοτικά ιδρύματα 0,1% των συνολικών εισφορών ετησίως. Επιπλέον, η FPG αντασφαλίζεται έναντι των υποχρεώσεών της σε περίπτωση που έρθει αντιμέτωπη με μη αναμενόμενες καταστάσεις.

Αντιθέτως, σχετικά με την χρεοκοπία ITPK προγραμμάτων δεν υπάρχουν νομικοί περιορισμοί.

Ακόμη, τα προγράμματα SAF-LO διασφαλίζονται σε περίπτωση αφερεγγυότητας από ένα εγγυητικό κεφάλαιο το οποίο διοικείται από τη Fora, το οποίο καταβάλλει εκκρεμείς εισφορές.

2.5.9. Φορολογική πολιτική

Οι εισφορές του εργοδότη εκπίπτουν σε περίπτωση που το πρόγραμμα δεν παρέχει ποσοστό αντικατάστασης πάνω από το 10% του μισθού. Από την άλλη πλευρά, οι εισφορές στο εισόδημα επενδύσεων φορολογούνται με ποσοστό της τάξεως του 15%. Ακόμη, οι παροχές φορολογούνται όπως και το εισόδημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3. ΤΑΜΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση, όπου το ποσοστό αναπλήρωσης είναι της τάξεως του 75% - 80%¹² έχει γίνει ακόμα πιο επιτακτική ανάγκη για προαιρετική, συμπληρωματική προς την κοινωνική, ασφάλιση. Επιπλέον, σε συνδυασμό με τις περιορισμένες δυνατότητες της ελληνικής οικονομίας, είναι και η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού, η οποία δημιουργεί ασφυκτικό κλοιό για αλλαγές των συνταξιοδοτικών παροχών. Για το λόγο αυτό κατόπιν του Ν. 3029/2002, σε εναρμόνιση με την οδηγία 2003/41/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εισάγονται οι ρυθμίσεις για την έναρξη Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Ταμείων στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με Ν. 3029/2002, τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης ιδρύονται ως πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, με μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, προαιρετικά ανά επιχείρηση, κλάδο, ή κλάδους επιχειρήσεων είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση των αυτοτελώς απασχολούμενων ατόμων, ελευθέρων επαγγελματιών, αγροτών ή των επαγγελματιών τους οργανώσεων ιδρύονται προαιρετικά με πρωτοβουλία τους. Οι καλύψεις, συμπληρωματικές προς την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, που παρέχονται προς τα ασφαλισμένα μέλη είναι γήρατος, θανάτου, ανικανότητας, ατυχήματος ή ασθένειας. Οι συνταξιοδοτικές παροχές λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα και μπορεί να είναι είτε καθορισμένων εισφορών είτε καθορισμένων παροχών. Επιπλέον, απαιτείται ένας ελάχιστος αριθμός 100 ατόμων για την ίδρυση του.

Ακόμη, οι επενδύσεις των αποθεμάτων των ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης μπορεί να είναι:

- Έως 10% σε ακίνητα.
- Έως 70% σε μετοχές και εταιρικά ομόλογα έως 20% σε έντοκα γραμμάτια και καταθέσεις.
- Έως 5% σε χρεόγραφα από ένα εκδότη.

Τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης, για σκοπούς φερεγγυότητας, μπορούν να αντασφαλίζονται ή να πραγματοποιούν αμοιβαίες ασφαλίσεις με άλλα επαγγελματικά ταμεία, μετά από έγκριση του αρμόδιου Υπουργού. Εποπτεύονται από την Εθνική Αναλογιστική Αρχή, ενώ δεν παρέχονται εγγυήσεις από το κράτος.

¹² Νεκτάριος, Μιλτιάδης, «Ασφαλιστική μεταρρύθμιση με συναίνεση και διαφάνεια»

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία που λειτουργούν στην Ελλάδα¹³ είναι τα εξής:

- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Υπουργείου Οικονομικών και Οικονομίας (ΤΕΑΥΠΟΙΚ)
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης ΕΛΤΑ (ΤΕΑ ΕΛΤΑ)
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης των Οικονομολόγων (ΕΤΑΟ)
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Γεωτεχνικών (ΤΕΑΓΕ)
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Ελεγκτών Εναέριας Κυκλοφορίας (ΤΕΑΕΕΚΕ)
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Ελληνικού Τμήματος Διεθνούς Ενώσεως Αστυνομικών (ΤΕΑΕΤΔΕΑ)
- Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού Καζίνο (ΤΕΑΠΚ)

Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης	Κλάδος	Πλήθος Ασφαλισμένων	Ετήσιες Εισφορές	Επενδύσεις	Απαιτήσεις	Παροχές	Διαχειριστικά Έξοδα	Π.Φ.
Υπουργείο Οικονομικών και Οικονομίας	Νοσοκομειακή Περιθαλψη	38.312		7.026.808	6.714	2.900.221	256.586	
ΕΛΤΑ	Εφάπαξ - καθορισμένων παροχών	9.600	9.085.863	29.170.075	1.207.424	1.206.071	22.717	
	Ασφάλιση Ζωής και Νοσοκομειακή Περιθαλψη	9.600	1.138.788			817.409	117.226	
Οικονομολόγοι	Εφάπαξ - καθορισμένων εισφορών	1.319	1.192.729	2.548.360	50.338	743	33.658	
	Εφάπαξ σε θάνατο/ ανικανότητα	1.319	61.550	158.290	9.462	0	0	11.088
Γεωτεχνικών	Εφάπαξ ή Σύνταξη - καθορισμένων εισφορών	577	564.110	806.046	34.950	5.985	28.474	
	Εφάπαξ σε θάνατο/ ανικανότητα	577	25.110	42.255	3.861	0	0	4.318
Ελεγκτές Εναέριας Κυκλοφορίας	Εφάπαξ ή Σύνταξη - καθορισμένων εισφορών	διανύει την 1η 12μηνη χρήση						
	Εφάπαξ σε θάνατο/ ανικανότητα							
	Νοσοκομειακή Περιθαλψη							
Διεθνής Ένωση Αστυνομικών	Επαγγελματική Νομική Προστασία	διανύει την 1η 12μηνη χρήση						
	Εφάπαξ - καθορισμένων εισφορών							
Προσωπικό Καζίνο	Εφάπαξ σε θάνατο/ ανικανότητα	διανύει την 1η 12μηνη χρήση						
	Εφάπαξ - καθορισμένων εισφορών							
Προσωπικό Καζίνο	Εφάπαξ - καθορισμένων εισφορών	διανύει την 1η 12μηνη χρήση						
	Εφάπαξ σε θάνατο/ ανικανότητα							

¹³ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
www.eaa.gr/Ταμεία/ΕπαγγελματικήςΑσφάλισης/tabid/110/language/el-GR/Default.aspx, 1/12/2010

Πηγή: Εθνική Αναλογιστική Αρχή: Στοιχεία χρήσης 2008

Πρόσφατα μάλιστα (Ιανουάριος 2011), σχετικά με το 2ο Πυλώνα, την Επαγγελματική Ασφάλιση προτάθηκε¹⁴ η άμεση προώθηση νομοθετικής ρύθμισης, η οποία θα επιτρέπει στις ασφαλιστικές εταιρίες να διαχειρίζονται Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης και να ιδρύουν Ανοικτά Ταμεία Επαγγελματικής Συνταξιοδοτικής Ασφάλισης (τύπου ομαδικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων), με πλήρη απαλλαγή των ασφαλιστρών ως δαπάνη από το φορολογητέο εισόδημα του δικαιούχου.

Για τη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου συνταξιοδοτικού συστήματος στη χώρα μας, την ενεργοποίηση του τομέα των Επαγγελματικών Συντάξεων μέσω της Ιδιωτικής Ασφάλισης αλλά και την ενθάρρυνση των ιδιωτικών προγραμμάτων ειδικών προδιαγραφών που έχουν ως στόχο τη συνταξιοδοτική αποταμίευση.

Η πρόταση της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών (ΕΑΕΕ) σε ό,τι αφορά τους ατομικούς (προσωπικούς) λογαριασμούς αποταμίευσης είναι να εκπίπτουν σε ποσοστό 20% επί του ετήσιου μισθού του ανειδίκευτου εργάτη κατά το πρώτο έτος και να αυξηθεί το ποσοστό στο 30% κατά το δεύτερο χρόνο, το 40% κατά τον τρίτο χρόνο και κατά 50% από τον τέταρτο χρόνο και μετά.

Προκειμένου να ιδρυθεί¹⁵ ένα Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης πρέπει να συλλέξει στατιστικά στοιχεία σχετικά με τα είδη των καλύψεων που πρόκειται να ασφαλίσει και κατάθεση από τον ιδρυτή του Ταμείου γραπτών προτάσεων οδηγιών για το σχεδιασμό του Ταμείου, σύνταξη Προκαταρκτικής Αναλογιστικής Μελέτης εκ μέρους του Αναλογιστή καθώς και ιδρυτικής Αναλογιστικής Μελέτης πριν την έναρξη, η οποία θα περιέχει στοιχεία όπως το αναλογιστικό ισοζύγιο, πρόβλεψη για τη βιωσιμότητα, χρηματοροές, στρατηγική επενδύσεων και αντασφαλιστική κάλυψη. Επιπλέον, πρέπει να κατατεθεί το κείμενο των οδηγιών για τον σχεδιασμό του Ταμείου από τον Αναλογιστή και τον Νομικό Σύμβουλο, το καταστατικό και ο Κανονισμός Παροχών.

¹⁴ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.asfalisinet.gr/ρόλο-στις-επαγγελματικές-συντάξεις-ζ/, 25/1/2011

¹⁵ Ζυμπίδης, Αλέξανδρος, «Συνταξιοδοτικά Ταμεία και Αναλογιστικές Μελέτες»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1. ΒΕΛΤΙΣΤΗ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΡΟΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ ΜΕΣΩ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΟΛΛΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορούν να αποτελέσουν ένα σημαντικό εισόδημα για ένα μελλοντικό συνταξιούχο. Στο σημείο αυτό θα μελετηθούν οι λόγοι για τους οποίους τα ταμεία στα οποία συμμετέχουν πολλοί εργοδότες έναντι των ταμείων που χρηματοδοτούνται από ένα εργοδότη μπορούν να αποφέρουν θετικότερα αποτελέσματα. Συνηθέστερα, τα προγράμματα που καλύπτουν υπαλλήλους πολλών εργοδοτών¹⁶ αφορούν μια περιορισμένη γεωγραφική περιοχή ή μια ομάδα συναφών επαγγελμάτων η οποία εκπροσωπείται από το ίδιο σωματείο.

Οι αναλογιστικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των προγραμμάτων πολλών εργοδοτών πρέπει να λαμβάνουν υπ' όψη τις εξής αρχές:

- Προσαρμοστικότητα
- Σταθερότητα
- Ενθάρρυνση της διαφάνειας
- Προβλέψιμη χρηματοδότηση
- Κίνητρα για ευέλικτα κεφάλαια
- Απλότητα
- Αποφυγή του ηθικού κινδύνου
- Ομαλή μετάβαση

Τα επαγγελματικά προγράμματα δημιουργήθηκαν μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και σωματείων¹⁷. Συνήθως, το πρόγραμμα επιβλέπει και διαχειρίζεται ένα διοικητικό συμβούλιο, το οποίο εκπροσωπεί εξίσου τους εργοδότες αλλά και τα σωματεία. Οι θεματοφύλακες επιβλέπουν τις επενδύσεις των περιουσιακών στοιχείων από όπου καλύπτονται και τα διαχειριστικά έξοδα.

Μια σημαντική διαφοροποίηση ενός επαγγελματικού προγράμματος πολλών εργοδοτών είναι ότι όλα τα στοιχεία του ενεργητικού και του παθητικού είναι από κοινού στην ευθύνη των συμμετεχόντων εργοδοτών, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένας τρόπος συγκέντρωσης των κινδύνων που καθιστούν αυτά τα προγράμματα ιδιαίτερα πολύτιμα σε βιομηχανίες με ευμετάβλητο ανθρώπινο δυναμικό.

¹⁶ American Academy of Actuaries, "Principles of Pension Funding Reform for Multiemployer Plans", 2005

¹⁷ Weinstein, Harriet, Wiatrowski, William, Multiemployer Pension Plans, 1999

Εξορισμού, τα προγράμματα καλύπτουν υπαλλήλους από διαφορετικές εταιρίες και μπορεί να συμπεριλαμβάνουν εκατοντάδες υπαλλήλους και συλλογικές συμφωνίες. Συνεπώς, είναι εγγενώς περισσότερο σταθερά, αφού δεν εξαρτώνται από την πορεία μίας μόνο επιχείρησης. Αν ένας εργοδότης αποχωρήσει, το επαγγελματικό πρόγραμμα συνεχίζει να λειτουργεί ως ξεχωριστή οντότητα, και οι εισφορές από τους υπόλοιπους εργοδότες συνεχίζονται. Πολλοί εργοδότες οδηγούν σε περισσότερους ασφαλισμένους και μεγαλύτερα περιουσιακά στοιχεία, επιτρέποντας στα προγράμματα να έχουν χαμηλότερα λειτουργικά έξοδα. Συχνά, υπάρχουν πολλοί μικροί εργοδότες σε ένα επαγγελματικό πρόγραμμα. Σε μερικές βιομηχανίες, όπως των κατασκευών και της ψυχαγωγίας, είναι συχνό το φαινόμενο οι εργαζόμενοι να αλλάζουν εργοδότη. Χωρίς ένα επαγγελματικό πρόγραμμα πολλών εργοδοτών, οι υπάλληλοι αυτών των βιομηχανιών θα ήταν δυσκολότερο να έχουν κατοχυρωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αφού θα δαπανούνταν περισσότεροι πόροι για λειτουργικά έξοδα.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των επαγγελματικών προγραμμάτων πολλών εργοδοτών είναι ότι επιτρέπεται στους υπαλλήλους να έχουν συνεχή συνταξιοδοτική κάλυψη καθώς μετακινούνται μεταξύ των εταιριών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Επίσης, με την άθροιση της υπηρεσίας σε ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ακόμα και οι κατοχυρωμένοι υπάλληλοι αλλάζοντας δουλειά, μπορούν να αποφύγουν την απώλεια παροχών από το πάγωμα τους ή από την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η από κοινού διαχείριση από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους ενισχύει τη δυνατότητα βελτίωσης. Για παράδειγμα, αν ένας υπάλληλος ή ένας εργοδότης έχει οικονομικές δυσκολίες και καθυστερεί την καταβολή των εισφορών του, το διοικητικό συμβούλιο μπορεί να λάβει άμεσα μέτρα για να συγκεντρωθούν οι απαραίτητες εισφορές. Αντίθετα, σε ένα ταμείο ενός εργοδότη, αν μια επιχείρηση έχει οικονομικά προβλήματα, δίνεται συνήθως χαμηλή προτεραιότητα στις συνταξιοδοτικές εισφορές, με αποτέλεσμα να τις μειώνουν ή τις καθυστερούν. Το γεγονός αυτό μειώνει τα περιουσιακά στοιχεία, οπότε μειώνει και την ασφάλεια των παροχών για τους συμμετέχοντες. Ακόμη, όταν οι εισφορές για ένα επαγγελματικό πρόγραμμα δεν επαρκούν να υποστηρίξουν τα τρέχοντα ποσά των παροχών μακροπρόθεσμα, οι εργαζόμενοι και η διοίκηση καλούνται να λύσουν μαζί το πρόβλημα της έλλειψης ισορροπίας μεταξύ εισφορών και παροχών. Στα επαγγελματικά προγράμματα οι μισθοί είναι περισσότερο διακριτοί, καθώς οι εισφορές προσδιορίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

4.2. Αρχές

Όπως σημειώθηκε προηγουμένως, τα επαγγελματικά προγράμματα πολλών εργοδοτών έχουν εγγενή χαρακτηριστικά τα οποία τα διαφοροποιούν από τα προγράμματα ενός εργοδότη. Αυτές οι διαφορές είναι αρκετά σημαντικές ώστε να συνεχίζουν να απαιτούν διαφορετικούς κανόνες χρηματοδότησης. Παρατίθενται περειαίρω μερικές αρχές οι οποίες θα πρέπει να διέπουν κάθε προσπάθεια αναθεώρησης του τρόπου χρηματοδότησης επαγγελματικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων.

Προσαρμοστικότητα

Τα επαγγελματικά προγράμματα προσφέρουν πολλά σημαντικά πλεονεκτήματα σε μεγάλους και μικρούς επιχειρηματίες αλλά και στους υπαλλήλους τους. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν οικονομικά αποδοτική συνταξιοδότηση, παροχές θανάτου και ανικανότητας στους εργαζόμενους εντός πολλών διαφορετικών βιομηχανιών οι οποίοι διαφορετικά δεν θα είχαν αυτή τη δυνατότητα λόγω των μετακινήσεών τους μεταξύ εργοδοτών εντός μιας βιομηχανίας.

Θα πρέπει να ενθαρρύνεται η διατήρηση των προγραμμάτων σε ισχύ αλλά και η δημιουργία νέων. Τα προγράμματα αυτά προσφέρουν διασπορά του κινδύνου και ισόβιο εισόδημα. Δυστυχώς, λόγω των νομικών και ρυθμιστικών αλλαγών μέσα στο χρόνο, καθίσταται δύσκολη η προσαρμογή στις χρηματοδοτικές και ρυθμιστικές απαιτήσεις. Ως εκ τούτου, κάθε είδους αναθεωρήσεις πρέπει να πραγματοποιούνται με γενική αρχή να μην προκαλούν περειαίρω βλάβη σε αυτά τα προγράμματα.

Σταθερότητα

Οι χρηματοδοτικοί κανόνες θα πρέπει να είναι λογικοί, σταθεροί, και προσανατολισμένοι στην μακροπρόθεσμη επάρκεια του προγράμματος, επιτρέποντας στους διαχειριστές να καθορίζουν προσιτά και συνετά επίπεδα εισφορών.

Οι χρηματοδοτικές απαιτήσεις θα πρέπει να επιτρέπουν σε αυτά τα προγράμματα να προβλέπουν σημαντικές παροχές για τους συμμετέχοντες. Για να υπάρχει αυτή η δυνατότητα, οι κανόνες χρειάζεται να ενσωματώνουν το γεγονός ότι για να ξεπεραστούν ενδεχόμενοι κίνδυνοι, χρειάζεται η συμβολή τόσο των συμμετεχόντων αλλά και των εργοδοτών, οι οποίοι υπόκεινται σε ευθύνη απόσυρσης αν η χρηματοδότηση δεν μπορεί να φθάσει στα απαραίτητα επίπεδα, και σε επιπρόσθετη

χρηματοδότηση αν οι ασθενέστεροι εργοδότες παραιτηθούν. Αυτοί οι κίνδυνοι θα πρέπει να είναι ξεκάθαροι τόσο στους εργοδότες αλλά και στους εργαζόμενους.

Το καθεστώς χρηματοδότησης θα πρέπει να στοχεύει στην μακροπρόθεσμη ασφάλεια των παροχών και στην ικανοποίηση των συμμετεχόντων με λογική μέτρηση της προστασίας των εισφορών στην υπόθεση ότι το πρόγραμμα συνεχίζει να είναι σε ισχύ και δεν αναμένεται να τερματιστεί.

Ενθάρρυνση της διαφάνειας

Θα πρέπει να είναι ξεκάθαρη στους συμμετέχοντες η επιρροή των ενδεχόμενων κινδύνων στις παροχές του προγράμματος. Οι κανόνες θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη γνωστοποίηση ορισμένων διαθέσιμων πληροφοριών, οι οποίες δεν είναι διαχειριστικά ζημιολύγες, για την οικονομική θέση του προγράμματος σε μεμονωμένους συνεισφέροντες εργοδότες.

Προβλέψιμη χρηματοδότηση

Η απαιτούμενη χρηματοδότηση θα πρέπει να είναι σταθερή και προβλέψιμη έτσι ώστε να υπάρχει η δυνατότητα υπολογισμού κατά προσέγγιση των παροχών για να είναι συμβατά με τη ροή των καταβολών των εισφορών και των παροχών και τα πρότυπα του χρηματοδοτικού καταστατικού.

Οι απαιτήσεις χρηματοδότησης των επαγγελματικών προγραμμάτων θα πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτες ώστε να συμβαδίζουν με τις πραγματικότητες της διαδικασίας διαπραγμάτευσης της συλλογής των εισφορών (της πηγής των εισφορών) χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια των παροχών.

Η αναθεώρηση της χρηματοδότησης χρειάζεται να αναγνωρίζει και να υποδεικνύει το γεγονός ότι, αντίθετα με τα προγράμματα ενός εργοδότη, το ύψος των εισφορών διαπραγματεύεται ώστε να έχουν ως αποτέλεσμα μια χρηματοδότηση η οποία δε θα μειώνει αισθητά τη καθημερινότητα του ατόμου (αγοραστική ικανότητα). Για να είναι αποδοτικές οι εισφορές μέσα σε διαπραγματευτικά πλαίσια θα πρέπει να εξεταστούν και να ληφθούν υπόψη επιπλέον εισφορές που θα εμπεριέχουν τη μεταβλητότητα της οικονομίας και των όρων εργασίας.

Κίνητρα για κεφάλαια με ευελιξία

Δεδομένου πως υπάρχει πλήθος συγκυριών και θεμάτων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων, διαχειριστές και διαπραγματευτές χρειάζονται ευελιξία ώστε να μπορούν να προσεγγιστούν τα χρηματοδοτικά πρότυπα,

χρησιμοποιώντας όποια προσέγγιση ταιριάζει καλύτερα στην κατάσταση της εκάστοτε βιομηχανίας.

Θα πρέπει να προβλέπονται τέτοια σχέδια εισφορών και παροχών τα οποία οι συμμετέχοντες θα θεωρούν δίκαια – για τους συνταξιοδοτούμενους, αυτούς που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση, και εργαζομένους που δημιουργούν τις εισφορές και οι οποίες θα είναι αρκετά ευέλικτες για να προσαρμόζονται στους διαθέσιμους πόρους από τους οποίους θα χρηματοδοτηθούν, συμπεριλαμβανομένων και των μελλοντικών εισφορών.

Οι χρηματοδοτικοί και φορολογικοί κανόνες δεν θα πρέπει να εμποδίζουν την υπεύθυνη, η οποία σε θέτει σε κίνδυνο τα δικαιώματα των ασφαλισμένων, χρηματοδότηση μέσω της επιβολής περιορισμών και ποινών οι οποίες δίνουν αντικίνητρα για να χτίσουν τα προγράμματα επαρκή αποθέματα στις καλές περιόδους, όπου θα ευνοούνται οι επενδύσεις, με σκοπό να μειώσουν τα δυσμενή αποτελέσματα των άσχημων περιόδων.

Απλότητα

Οι κανόνες πρέπει να είναι εύκολα κατανοητοί σε όλους τους ενδιαφερόμενους, δηλαδή τους διαχειριστές του προγράμματος, τους εργοδότες και τους υπάλληλους τους. Οι πιθανές αλλαγές δεν θα πρέπει να είναι απαγορευτικά ακριβές για να διαχειριστούν.

Αποφυγή του ηθικού κινδύνου

Οι κανόνες δεν θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους διαχειριστές να καθορίζουν επίπεδα εισφορών πέρα από τις διαθέσιμες οικονομικές πηγές (τρέχοντα κεφάλαια, μελλοντικές αποδόσεις και μελλοντικές εισφορές), έτσι ώστε να προσφέρουν παροχές, χρησιμοποιώντας λογικές υποθέσεις και προβολές.

Θα πρέπει να απαιτείται από τους εργοδότες να διευθετήσουν τις υποχρεώσεις τους στο πρόγραμμα πριν τους επιτραπεί να αποσυρθούν. Αυτό θα τους αποθαρρύνει από την απόσυρση με την πρώτη δυσκολία, αυξάνοντας έτσι τα οικονομικά προβλήματα του ταμείου και επιβάλλοντας επίσης την ανακατανομή των υποχρεώσεων στους εναπομείναντες εργοδότες. Οι τρέχοντες κανόνες θα πρέπει να είναι πιο ξεκάθαροι σχετικά με τα γεγονότα που προκαλούν την εφαρμογή των υποχρεώσεων από την απόσυρση, και να παρέχουν καθοδήγηση πάνω στη μεθοδολογία και στο συνολικό εύρος των υποθέσεων.

Ομαλή μετάβαση

Χρειάζονται λογικοί μεταβατικοί κανόνες, ώστε να δίνεται η δυνατότητα στα διαπραγματευόμενα μέρη να προσαρμοστούν σε οποιεσδήποτε αυστηρότερες χρηματοδοτικές απαιτήσεις.

Οι κανόνες αναδιοργάνωσης θα πρέπει να μεταβληθούν ώστε να επιτρέπουν έγκαιρη αναγνώριση των προβληματικών προγραμμάτων που χρειάζονται αναδιοργάνωση. Αυτό θα επιτρέψει στους διαχειριστές να ενεργήσουν έγκαιρα και κατάλληλα ώστε να συμβαδίζουν οι συσσωρευμένες εισφορές με υπεύθυνες χρηματοδοτικές προσεγγίσεις.

Οι κανόνες δεν θα πρέπει να ενθαρρύνουν ή να δίνουν τη δυνατότητα στους εργοδότες να μεταφέρουν τις υποχρεώσεις τους σε άλλους εργοδότες ή στους εργαζομένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5. ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ

Από αυτούς, ο σημαντικότερος για ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο θα ήταν πιθανώς ο λειτουργικός κίνδυνος¹⁸, τον οποίο θα εξετάσουμε λεπτομερέστερα κατωτέρω. Ο κίνδυνος αγοράς δεν είναι γενικά ιδιαίτερα σπουδαίος, δεδομένου ότι μπορεί να μην υπόκειται στις αρχές που χαρακτηρίζουν τα κεφάλαια και τα στοιχεία του παθητικού στην αγορά και παρουσιάζοντας έναν ισολογισμό που θα απεικόνιζε σημαντική έκθεση στις χρηματοοικονομικές αγορές.

Αφ' ετέρου, τα επαγγελματικά ταμεία υπόκεινται σε μερικούς μακροπρόθεσμους κινδύνους¹⁹ σε σχέση με τις υποχρεώσεις, που είναι περισσότερο συγγενή με τις υποχρεώσεις μιας ασφαλιστικής εταιρίας ζωής, αν και συχνά είναι περισσότερο επικίνδυνοι, λόγω της έκθεσης στους κινδύνους που δεν είναι γενικά ασφαλίσιμοι στον ιδιωτικό τομέα (ή με πολύ συντηρητική τιμολόγηση και αποθεματοποίηση), όπως η πραγματική αύξηση των αποδοχών, δομικές αλλαγές στην οικονομία, ανεργία, μακροχρόνια ανικανότητα, η μελλοντική αύξηση στις δαπάνες της υγειονομικής περίθαλψης και γενικά βελτιώσεις στη μακροζωία για ολόκληρο τον πληθυσμό. Μερικοί ευρείς τομείς κινδύνων²⁰ που χαρακτηρίζουν τα ταμεία είναι οι κατωτέρω:

- Λειτουργικός κίνδυνος
- Κίνδυνος ρευστότητας
- Κίνδυνος ευθύνης
- Οικονομικός κίνδυνος
- Επενδυτικός κίνδυνος
- Κίνδυνος καταστροφής
- Πολιτικός κίνδυνος

¹⁸ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
www.pensionriskmatters.com/articles/operational-risk/, 1/12/2010

¹⁹ Analyzing Pension Risk: www.investopedia.com/articles/analyst/03/050803.asp

²⁰ Arnott, Robert, et al, “Defining and Managing Pension Fund Risk”

Ο λειτουργικός κίνδυνος²¹ είναι ο κίνδυνος ως αποτέλεσμα των ανεπαρκών ή αποτυχημένων εσωτερικών διαδικασιών, των ανθρώπων και των συστημάτων ή από τα εξωτερικά γεγονότα.

Θεωρείται δύσκολο να αναλυθεί και να υπολογιστεί, δεδομένου ότι μπορεί να λάβει πολλές διαφορετικές μορφές, μερικές από τις οποίες μπορεί να είναι:

- Βλάβες των υπολογιστών.
- Λάθη στην αρχειοθέτηση.
- Μη συμμόρφωση των μελών/ εργοδοτών με την δήλωση εισοδήματος και την πληρωμή των εισφορών.
- Ανακριβής κατανομή των δαπανών μεταξύ των κλάδων.
- Ανεπάρκεια του προσωπικού για τη διατήρηση των διαδικασιών, ως αποτέλεσμα ακατάλληλων ή των μη ανταγωνιστικών μισθών.
- Απεργίες.
- Αδύνατη διαχείριση.
- Πυρκαγιά, σεισμός, τυφώνας ή πλημμύρα που πλήττουν το κεντρικό γραφείο.
- Ψευδείς συναλλαγές.
- Υποκλοπή στη βάση δεδομένων των υπολογιστών.
- Αποτυχία να εφαρμοστούν στοιχεία της νομοθεσίας.
- Αποτυχία να προειδοποιηθούν οι ασφαλισμένοι για επικείμενες αλλαγές στην κάλυψη των μελών.
- Απροσδόκητες φορολογικές υποχρεώσεις.
- Αποτυχία να ελεγχθούν οι κίνδυνοι από τις εξουσιοδοτημένες αρχές.
- Κακή διαχείριση κινδύνων.

Οι σοβαρότερες μορφές λειτουργικού κινδύνου²² είναι η απάτη και γενικά κίνδυνοι φυσικής καταστροφής (όπως η ζημία στα κτήρια λόγω πυρκαγιάς, της διάρρηξης ή της κλοπής της ιδιοκτησίας κεφαλαίων). Οι αιτίες περιλαμβάνουν την εσωτερική απάτη, την εξωτερική απάτη, τις πρακτικές απασχόλησης, τους πελάτες, τα προϊόντα και τις επιχειρηματικές πρακτικές, τη ζημία στα περιουσιακά στοιχεία, την επιχειρησιακή διάσπαση και τη διακοπή ή τη διαχείριση διαδικασιών του συστήματος.

²¹ Deloitte, “Combining forces – Best practice and asset pooling to manage your operational risk”, 2008

²² Ambachtsheer, Keith, et al, “Improving Pension Fund Performance”

Η διαχείριση του λειτουργικού κινδύνου έχει λάβει την αυξανόμενη προσοχή λόγω της αυξανόμενης πολυπλοκότητας των οικονομικών προϊόντων, που αυξάνεται την εμπιστοσύνη στα αυτοματοποιημένα και ενσωματωμένα συστήματα, σε απευθείας σύνδεση (online) επικοινωνία και τις εξωτερικές ρυθμίσεις. Αν και οι αιτίες του λειτουργικού κινδύνου δεν είναι συνήθως οικονομικής φύσης, οι έμμεσες συνέπειές τους είναι συχνές, και υπάρχει μια αυξανόμενη αποδοχή ότι ο λειτουργικός κίνδυνος ως αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων είναι στην πραγματικότητα ένας κίνδυνος που μπορεί να μετρηθεί και να ρυθμιστεί ακριβώς όπως οποιοδήποτε άλλο κίνδυνο.

Ένα λειτουργικό πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων πρέπει να καταρτιστεί, προσδιορίζοντας ένα σύνολο διαδικασιών, οι οποίες δημιουργούνται για να καθορίσουν, να προσδιορίσουν, να αξιολογήσουν, να επιτηρήσουν και να ελέγξουν το λειτουργικό κίνδυνο. Τα ταμεία μπορούν να αναπτύξουν εσωτερικά μοντέλα που προσπαθούν να αξιολογήσουν το επίπεδο μελλοντικού λειτουργικού κινδύνου. Ο προσδιορισμός του μεγέθους μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αξιολογήσει την αποδοτικότητα του κεφαλαίου στον έλεγχο των κινδύνων ή/και στην παροχή μιας εκτίμησης του κεφαλαίου που απαιτείται για να απορροφήσει τις πιθανές απώλειες από τα λειτουργικά γεγονότα κινδύνου.

Ο κατάλογος των κινδύνων είναι ουσιαστικά ατελείωτος, δεδομένου ότι κάθε οργανισμός μπορεί να έχει τους δικούς του κινδύνους. Μια από τις δυσκολίες της διαχείρισης κινδύνων είναι ότι τα προβλήματα δεν επαναλαμβάνονται συνήθως. Μετά την εμπειρία ενός γεγονότος κινδύνου, η διαχείριση θα υποβάλει τους προστατευτικούς μηχανισμούς για να διασφαλίσει ότι δεν συμβαίνει πάλι. Και έπειτα κάτι απολύτως διαφορετικό υπάρχει πιθανότητα να συμβεί.

Οι ρυθμίσεις στις εισφορές ή στις παροχές χρειάζονται αρκετό χρόνο για να τεθούν σε ισχύ, έτσι είναι απαραίτητο να υπάρξει ένα μικρό κεφάλαιο απομονωμένο για να απορροφήσει τον αντίκτυπο της βραχυπρόθεσμης μεταβλητότητας. Αυτό το κεφάλαιο πρέπει να επενδυθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίσει ότι τα κεφάλαια μπορούν εύκολα να αναληφθούν χωρίς να υποστούν σημαντικές απώλειες, για παράδειγμα ως καταθέσεις, μερικώς με ουσιαστικά άμεση δυνατότητα πρόσβασης, ή σε βραχυπρόθεσμες επενδύσεις²³.

Οι κυριότεροι κίνδυνοι που σχετίζονται με τις υποχρεώσεις είναι οι κάτωθι:

²³ Blome, Sandra, et al, "Pension Fund Regulation and Risk Management", 2007

- Κίνδυνος μακροζωίας - ο κίνδυνος ότι οι συνταξιούχοι θα ζήσουν περισσότερο από το αναμενόμενο.
- Κίνδυνος πληθωρισμού - ο κίνδυνος ότι ο πληθωρισμός θα διαβρώσει την αξία των παροχών ή μια υπόσχεση να ρυθμιστούν οι παροχές να συμβαδίζουν με τον πληθωρισμό να είναι δύσκολο να διατηρηθεί.
- Κίνδυνος αποχώρησης λόγω ανικανότητας ή κακής υγείας - ο κίνδυνος υψηλών επιπέδων σύνταξης που απονέμεται νωρίς στους ανθρώπους που είναι κατάλληλοι για τις συντάξεις ανικανότητας ή κακής υγείας.
- Κίνδυνος υπερβολικών δαπανών στα ετήσια επιδόματα από τις ασφαλιστικές εταιρείες.
- Κίνδυνος εξόδων - ο κίνδυνος υπερβολικών διοικητικών εξόδων.
- Νομοθετικός ή ρυθμιστικός κίνδυνος - ο κίνδυνος αλλαγής των νομοθετικών πλαισίων.

Οι κίνδυνοι υγειονομικής περίθαλψης περιλαμβάνουν:

- Δημογραφικός κίνδυνος γήρανσης - ο κίνδυνος ότι οι συντάξεις θα αυξηθούν γρήγορα λόγω γήρανσης του ασφαλισμένου πληθυσμού.
- Κίνδυνος ιατρικών εξόδων - ο κίνδυνος υπερβολικού πληθωρισμού των δαπανών για τη ιατρική φροντίδα λόγω παραγόντων όπως η αυξανόμενη τιμή των φαρμάκων και βελτιώσεις στη διαθέσιμη τεχνολογία.
- Επιδημικός κίνδυνος - ο κίνδυνος σημαντικής επιδημίας που απειλεί να συντρίψει τους διαθέσιμους πόρους.
- Ηθικός κίνδυνος - κίνδυνος μελών με απεριόριστη πρόσβαση και της ανεπαρκούς εφαρμογής των μηχανισμών ελέγχου (ιατρικές εξετάσεις, περίοδοι αναμονής, παρεκκλίσεις, εξαιρέσεις κ.λπ.). Επίσης, ο κίνδυνος υπερβολικών απαιτήσεων στο σύστημα λόγω των ανεπαρκών οικονομικών αποτρεπτικών παραγόντων στην επίδωξη της επεξεργασίας, που επισκέπτεται το γιατρό, κ.λπ.

Ο επενδυτικός κίνδυνος είναι ο κίνδυνος ότι οι επενδύσεις θα αποτύχουν να παραδώσουν τα αναμενόμενα ποσοστά απόδοσης, λόγω των φτωχών συνθηκών στην αγορά, ως αποτέλεσμα των κακών στρατηγικών αποφάσεων ή μέσω της φτώχης επιλογής των μεμονωμένων επενδύσεων. Ο επενδυτικός κίνδυνος περιλαμβάνει τον πιστωτικό κίνδυνο. Περιλαμβάνει επίσης τους κινδύνους συγκέντρωσης των επενδύσεων από τους ιδιαίτερους εκδότες, τη γεωγραφική περιοχή, τη βιομηχανία και τον τύπο οργάνου, και, ευρύτερα ο κίνδυνος ανεπαρκούς διασποράς της επένδυσης,

που είναι μια βασική στρατηγική για τον επενδυτικό κίνδυνο. Ο επενδυτικός κίνδυνος μπορεί επίσης να προκύψει λόγω ενός κακού συνδυασμού μεταξύ των στοιχείων του ενεργητικού και του παθητικού όπου αυτά πρέπει να αντιστοιχίζουν. Για παράδειγμα αν τα στοιχεία του ενεργητικού είναι σύντομης διάρκειας και τα στοιχεία του παθητικού είναι μακροπρόθεσμα, απαιτώντας τα σημαντικά επίπεδα επανεπένδυσης στα απρόβλεπτα μελλοντικά απαιτήσεων, ή τα στοιχεία του ενεργητικού που κρατιούνται είναι μακροχρόνια συγκριτικά με τα στοιχεία του παθητικού και πρέπει να διακοπούν, ενδεχομένως με απώλεια, πριν από τις ημερομηνίες ωριμότητάς τους. Εάν οι επενδύσεις αποτελούνται σε μια αγορά, ο κίνδυνος αγοράς μπορεί να είναι σημαντικός, ως αποτέλεσμα των διακυμάνσεων στις τιμές εμπορίου από μια ημερομηνία ισολογισμών σε άλλη.

Δεδομένου ότι οι αποδοτικές επενδύσεις και συνεπώς η επενδυτική στρατηγική για ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό ταμείο είναι μέγιστης σημασίας, είναι επιτακτική η εύρεση μηχανισμών που αντιμετώπισης του επενδυτικού κινδύνου. Συνεπώς, πρέπει να μελετούνται:

Ο καταστροφικός κίνδυνος μπορεί να είναι σημαντικότερος σε μερικές χώρες από άλλες, ιδιαίτερα όπου υπάρχει αυξημένος κίνδυνος σεισμού, της ηφαιστειακής έκρηξης, της θύελλας ή πλημμύρας. Εκεί θα μπορούσε να είναι σημαντικός κίνδυνος για τα κτήρια του επαγγελματικού ταμείου, με συνέπεια τη δυνατότητα απώλεια λειτουργικής ικανότητας και ανάγκης καλά σκεπτόμενου μέσω της επιχειρησιακής συνοχής. Τα καταστροφικά γεγονότα μπορούν επίσης να ασκήσουν σημαντική επίδραση στα στοιχεία του παθητικού, που έχουν επιπτώσεις στην ασθένεια και αξιώσεις ανικανότητας. Τα λειτουργικά προβλήματα είναι πιθανώς μέγιστα, δεδομένου ότι ένα καταστροφικό γεγονός μπορεί να παραγάγει μια τεράστια απαίτηση για την υγειονομική περίθαλψη έκτακτης ανάγκης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

6.1. Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στα προγράμματα καθορισμένων παροχών και η ανάγκη για τους αντικυκλικούς κανονισμούς χρηματοδότησης

Ο όρος αντικυκλικότητα χρησιμοποιείται για να περιγράψει το γεγονός ότι μια ποσότητα ή ιδιότητα είναι αρνητικά συσχετισμένη συγκριτικά με τις τάσεις της αγοράς, με αποτέλεσμα να μετριάξει την απότομη πτώση ή αύξηση στις τιμές της αγοράς. Αντιθέτως, προκυκλικότητα νοείται η θετική συσχέτιση με τις τάσεις της αγοράς.

Τρεις ουσιαστικοί στόχοι²⁴ της χρηματοδότησης συνταξιοδοτικών καλύψεων είναι η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, η σταθερότητα και η ασφάλεια παροχών των μελών. Η μεταρρύθμιση της χρηματοδότησης των προγραμμάτων αυτών μπορεί να βοηθήσει να επιτύχει αυτούς τους στόχους καθώς επίσης και να τα καταστήσει ελκυστικότερα και να παρέχουν μεγαλύτερη ασφάλεια στα μέλη, δεδομένου ότι οι ασφαλισμένοι απομακρύνονται όλο και περισσότερο προς τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Γενικότερα, οι κανονισμοί των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών πρέπει πρώτον να ενθαρρύνουν τη μείωση ελλείμματος στις εισφορές και κατάλληλη συγκέντρωση του πλεονάσματος όταν οι πόροι χρηματοδότησης χορηγών (εργοδοτών και εργαζομένων) είναι ισχυροί, δεύτερον να διατηρούν τις προβλέψιμες δαπάνες και να μειώνουν την πτητικότητα και τρίτον να δίδει περισσότερο έλεγχο στους χρηματοδότες να διαχειριστούν τους κινδύνους και τις δαπάνες. Σε αυτό το σημείο θα μελετηθεί ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στα συνταξιοδοτικά προγράμματα καθορισμένων παροχών και προσωρινές λύσεις που έχουν ληφθεί προκειμένου να βοηθήσει οικονομικά που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την ασφάλεια των παροχών και τη διατήρηση τους για το μέλλον.

Τα προγράμματα καθορισμένων παροχών ήταν παραδοσιακά η κύρια πηγή συμπληρωματικής σύνταξης στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, διότι πρόσφεραν υψηλό επίπεδο εισοδήματος στα μέλη μετά από την συνταξιοδότηση. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών, εντούτοις, ο ρόλος τους στον ιδιωτικό τομέα έχει μικρύνει σε αρκετές χώρες. Η Αγγλία έχει βιώσει τη μεγαλύτερη πτώση μεταξύ των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών, με περισσότερο από 73% που κλείνουν για τους νεοεισερχόμενους. Με λίγες εξαιρέσεις, το μέλλον των ιδιωτικών συντάξεων

²⁴ Yermo Juan, Severinson Clara, OECD working papers on finance – insurance and private pensions no. 3, “The impact of the financial crisis on Defined Benefit plans and the need for counter – cyclical funding regulations”.

για τις περισσότερες χώρες είναι τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, όπου τα άτομα φέρουν τον κίνδυνο τουλάχιστον κατά τη διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής τους. Η πρόσφατη κρίση, εντούτοις, έχει δώσει έμφαση στους κινδύνους των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών όπου τα άτομα εκτίθενται πλήρως στις μεταβολές της αγοράς.

Οι κανονισμοί χρηματοδότησης παίζουν έναν πρωταρχικό ρόλο στη λειτουργία των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών, που εξασφαλίζουν οι παροχές υποστηρίζονται από μια αρκετά μεγάλη ομάδα κεφαλαίων που προστατεύουν από την πτώχευση του εργοδότη. Αλλά τέτοιοι κανονισμοί και η επίδραση τους στις χρηματοροές των εργοδοτών είναι επίσης σημαντικός οδηγός του βαθμού στον οποίο οι εργοδότες συνεχίζουν να προσφέρουν τις μακροπρόθεσμες συνταξιοδοτικές υποσχέσεις. Αυτό που ανησυχεί τους εργοδότες είναι τα επίπεδα του κόστους αυτού και η πτητικότητα. Οι εισφορές στα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι εμφανώς δύσκολο να προβλεφθούν και οι ελάχιστοι και μέγιστοι περιορισμοί στις εισφορές των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων μπορούν να κάνουν τα προγράμματα καθορισμένων παροχών δύσκολα στη διαχείριση. Η πτητικότητα στις δαπάνες και η πληθώρα των κανονισμών σε σύγκριση με τις σχετικά προβλέψιμες δαπάνες και τους λίγους κανονισμούς των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών έχουν ως αποτέλεσμα να είναι όλο και περισσότερο ελκυστικά στους εργοδότες.

Η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των προγραμμάτων καθορισμένης παροχής και η ασφάλεια των μελών μπορούν να ενισχυθούν από τη μεταρρύθμιση σε ορισμένες πτυχές των κανονισμών χρηματοδότησης, συμπληρωματικά στους προστατευτικούς μηχανισμούς που μπορούν να τεθούν, μέσω πιο αντικυκλικής φύσης. Οι κανονισμοί χρηματοδότησης ενθαρρύνουν τη μείωση ελλείμματος και την κατάλληλη συγκέντρωση του πλεονάσματος όταν η χρηματοδότηση των εργοδοτών είναι ισχυρή, το οποίο βοηθά να διατηρήσει τις προβλέψιμες δαπάνες και να μειώσει την πτητικότητα, και θα δώσει περισσότερο έλεγχο για να διαχειριστεί τους κινδύνους και τις δαπάνες σε μακροπρόθεσμη. Η κρίση έχει προκαλέσει μερικά προσωρινά μέτρα στις χώρες, αλλά απαιτείται σημαντικότερη μεταρρύθμιση των κανονισμών χρηματοδότησης.

Επιπλέον, μεταρρύθμιση των κανονισμών χρηματοδότησης θα πρέπει επίσης να εξεταστεί στο ευρύτερο κανονιστικό πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν ιδιωτικά συστήματα συνταξιοδότησης. Ειδικότερα, για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά ο ρόλος των άλλων μηχανισμών για την προστασία των

προγραμμάτων καθορισμένων παροχών από την πτώχευση του εργοδότη καθώς αυτός είναι ένας από τους βασικούς κινδύνους που τα μέλη των προγραμμάτων και οι δικαιούχοι εκτίθενται. Αρκετές χώρες έχουν εισαγάγει συστήματα για την παροχή της προστασίας των παροχών, αλλά αυξάνουν επίσης το κόστος για τους εργοδότες. Η ασφαλιστική αγορά πρέπει να εξετάσει τους τρόπους για τη βελτίωση του σχεδιασμού του εν λόγω καθεστώτος προστασίας συντάξεων, ώστε να προσφέρεται αποτελεσματική και ουσιαστική προστασία.

Για τη χάραξη πολιτικής πρέπει επίσης να υπάρξει μεταρρύθμιση σε άλλους τομείς πολιτικής, προκειμένου να συμβάλει στη βελτίωση των προοπτικών για των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών. Πρώτον, η καλύτερη διαχείριση, που καλύπτει τους κυριότερους κινδύνους που τα προγράμματα εκτίθενται, θα μειώνει την αστάθεια των δεικτών χρηματοδότησης και την αύξηση της ασφάλειας των παροχών. Οι ρυθμιστικές αρχές πρέπει να προωθήσουν τη χρήση των μοντέλων ενεργητικού-παθητικού και απαιτούν τη χρήση της συνετής, αλλά ρεαλιστικής εκτίμησης για τον υπολογισμό των υποχρεώσεων, συμπεριλαμβανομένων των μέχρι σήμερα εκτιμήσεων της έκθεσης σε κίνδυνο της μακροζωίας.

Δεύτερον, οι κανονισμοί πρέπει να ενθαρρύνουν τα προγράμματα καθορισμένων παροχών να ενσωματώνουν ευελιξία στο σχεδιασμό παροχών προκειμένου να απορροφήσουν τη μακροπρόθεσμη αβεβαιότητα που εμπεριέχεται στις εν λόγω συμβάσεις. Παραδείγματα τέτοιων ευέλικτων χαρακτηριστικών περιλαμβάνουν παροχές που συνδέονται με το προσδόκιμο επιβίωσης ή τιμαριθμική αναπροσαρμογή που εξαρτάται από την οικονομική κατάσταση των συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Αυτά τα χαρακτηριστικά θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε παροχές που χορηγούνται από τους τωρινούς εργαζόμενους, αφήνοντας τους συνταξιούχους με μεγαλύτερη ασφάλεια στις παροχές.

Τρίτον, για τη χάραξη πολιτικής θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στα διεθνή λογιστικά πρότυπα που αφορούν τις συντάξεις και αν έχουν επίπτωση στη συμπεριφορά του εργοδότη, καθώς τα λογιστικά πρότυπα αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την απόφαση πολλών εταιρειών να διακόψουν τα συνταξιοδοτικά προγράμματα. Η παγκόσμια εξάπλωση τα τελευταία χρόνια των λογιστικών προτύπων, με τα σημαντικότερα στοιχεία που συνθέτουν τις τιμές της αγοράς σε συνδυασμό με τις περιόδους χαμηλής απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων και τα χαμηλά επιτόκια έχουν φέρει τους εργοδότες σε προβληματισμό. Ακόμη και εταιρείες με σχετικά μετρίου μεγέθους συνταξιοδοτικά προγράμματα μπορούν να έχουν

συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις που ξεπερνούν το μέγεθος των άλλων υποχρεώσεων στις οικονομικές καταστάσεις τους. Στην αγορά μέσω των λογιστικών προτύπων έχουν αυξηθεί αναμφισβήτητα η διαφάνεια και η συγκρισιμότητα των εταιρικών οικονομικών καταστάσεων. Ωστόσο, το αποτέλεσμα για τα εταιρικά κέρδη που εμφανίζουν πτητικότητα, όπως πραγματοποιούνται από τους ισχύοντες λογιστικούς κανόνες ενδέχεται ολοένα και περισσότερο κυριαρχούν έναντι των άλλων πιθανώς το πιο θεμελιωδών ζητημάτων, όπως η μακροπρόθεσμη εταιρική κερδοφορία, η εταιρική κουλτούρα, το κανονιστικό περιβάλλον και οι μακροπρόθεσμες στρατηγικές χρηματοδότησης ως ο μεγαλύτερος οδηγός πίσω από το πώς και με ποιο τρόπο εταιρείες αμείβουν τους εργαζομένους τους.

6.2. Χρηματοοικονομικά θέματα συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και προκυκλικότητα

Το 2008 η οικονομική κρίση είχε σημαντική επίδραση παγκόσμια στα κεφάλαια του συνταξιοδοτικού συστήματος, με τη εκτίμηση του ΟΟΣΑ της μείωσης σε 5,4 τρις. \$, πάνω από 20%, στο τέλος του 2008. Περίπου το 60% του ενεργητικού των συντάξεων των χωρών του ΟΟΣΑ είναι καθορισμένων παροχών και άλλα προγράμματα τα οποία προσφέρουν εγγυημένη επιστροφή ή παροχές. Ενώ οι αγορές παρουσίασαν μερική ανάκαμψη κατά το 2009, η χρηματοδότηση των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών παραμένουν πολύ χαμηλά επίπεδα σε ορισμένες χώρες του ΟΟΣΑ.

Λόγω της φύσης των προγραμμάτων καθορισμένων εισφορών, συνταξιοδοτικά ταμεία που ορίζονται κατά κύριο λόγο καθορισμένη εισφορά, έχουν πληγεί πλήρως από τη μείωση του ενεργητικού των συνταξιοδοτικών ταμείων εντός του 2008. Μεσαία επίπεδα χρηματοδότησης καθορισμένων παροχών μειώθηκαν επίσης, αλλά όχι ως τον ακραίο βαθμό που βίωσαν τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Το 2008 τα συνταξιοδοτικά ταμεία καθορισμένων παροχών παρουσιάστηκαν σημαντικές απώλειες στα περιουσιακά στοιχεία, οι οποίες αντισταθμίστηκαν εν μέρει σε ορισμένες χώρες εξαιτίας της αντίστοιχης μείωσης των υποχρεώσεων των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών που οφείλονται στην αύξηση των εταιρικών ομολόγων που χρησιμοποιούνται για σκοπούς αποτίμησης. Το 2009, οι χώρες παρουσίασαν τα αντίθετα αποτελέσματα σε αρκετές χώρες. Τα κέρδη των επενδύσεων το 2009 χρησιμοποιήθηκαν ως αντιστάθμισμα μέχρι κάποιο βαθμό από την αύξηση των υποχρεώσεων καθορισμένων παροχών που οφείλεται στις μειώσεις

των εταιρικών ομολόγων. Επιπλέον, ορισμένες χώρες όπως η Αυστραλία παρουσίασαν μειωμένες αποδόσεις επενδύσεων λόγω των δυσμενών συναλλαγματικών ισοτιμιών.

Το επίπεδο χρηματοδότησης ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών που αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση του χορηγού μπορεί να είναι πολύ διαφορετικό από το επίπεδο χρηματοδότησης του ίδιου προγράμματος, όπως αναφέρεται στις ρυθμιστικές αρχές για τον καθορισμό των υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Ο λόγος για αυτό είναι ότι τα επίπεδα χρηματοδότησης που χρησιμοποιούνται για σκοπούς αναφοράς και για τον καθορισμό υποχρεωτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης συχνά καταρτίζεται με βάση διαφορετικές παραδοχές και διαφορετικές αναλογιστικές μεθόδους. Για παράδειγμα, οι ρυθμιστικές αρχές συχνά αποτιμούν τα στοιχεία του παθητικού χρησιμοποιώντας ως μέτρο ανά χώρα επιτόκια χωρίς κίνδυνο, όπως οι αποδόσεις των κρατικών ομολόγων δεδομένου ότι η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα λογιστικά πρότυπα απαιτούν μακροπρόθεσμη υψηλής ποιότητας εταιρικά επιτόκια ομολόγων.

Για παράδειγμα, στην Ολλανδία, όπου τα συνταξιοδοτικά ταμεία πρέπει να χρησιμοποιούν ένα επιτόκιο swap για σκοπούς άντλησης κεφαλαίων, η Κεντρική Τράπεζα υπολόγισε ότι σε κανονιστική βάση, ο μέσος όρος των περιουσιακών στοιχείων υπερέβησαν τις υποχρεώσεις κατά 44%²⁵ στα τέλη του 2007. Στα τέλη του 2008, για κανονιστικούς σκοπούς, ο μέσος όρος των περιουσιακών στοιχείων ήταν κατά 5% χαμηλότερες από το μέσο όρο των υποχρεώσεων. Αυτά τα ρυθμιστικά επίπεδα χρηματοδότησης για τα ολλανδικά συνταξιοδοτικά ταμεία είναι εντελώς διαφορετικά από τα επίπεδα χρηματοδότησης που αναφέρθηκαν σε λογιστική βάση από τους χορηγούς-εργοδότες, διότι αυτά υπολογίζονται σύμφωνα με ένα διαφορετικό σύνολο παραδοχών και είναι συνήθως διαθέσιμες μόνο στις συγκεντρωτικές οικονομικές καταστάσεις των εταιριών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο. Σε σύγκριση με τα ολλανδικά επίπεδα χρηματοδότησης που αναφέρονται ανωτέρω, στα τέλη του δημοσιονομικού έτους 2007, μια μέση εισηγμένη ολλανδική εταιρεία είχε συνολικό ενεργητικό 10% χαμηλότερο από τις υποχρεώσεις και 11% λιγότερο από το τέλος του οικονομικού έτους 2008.

Εταιρικές οικονομικές καταστάσεις έχουν την τάση να δημοσιεύουν τις πιο άμεσα διαθέσιμες σε διεθνές επίπεδο συγκρίσιμων πληροφοριών για τη χρηματοδότηση των

²⁵ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: (Estimated funding ratios of pension funds) www.statistics.dnb.nl/popup.cgi?/statistics/excel/t8.8ek.xls, 1/12/2010

προγραμμάτων καθορισμένων παροχών των εταιρειών. Ωστόσο, το επίπεδο χρηματοδότησης που αναφέρεται στις εταιρικές οικονομικές καταστάσεις είναι συχνά σε μια παγκόσμια συνολική βάση και μπορεί να χρησιμεύσει μόνο ως μια πολύ ευρεία ένδειξη του τι έχει συμβεί σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα κάποιας χώρας. Σύμφωνα με το διάμεσο επίπεδο χρηματοδότησης 2.100 εισηγμένων εταιριών καθορισμένων παροχών, το διάμεσο ποσοστό υποχρηματοδότησης για τις εταιρείες αυτές επιδεινώθηκε από 13% το οικονομικό έτος 2007, 23% το οικονομικό έτος 2008 και 26% το οικονομικό έτος 2009.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένες πτυχές των ευρέως χρησιμοποιούμενων λογιστικών πρότυπων είναι αμφιλεγόμενες. Για παράδειγμα, οι μεγάλες διαφοροποιήσεις στα επίπεδα χρηματοδότησης μπορούν να προκληθούν από σχετικά μικρή αλλαγή στις τιμές ομολόγων, παρά με εγγενείς μεταβολές στο επίπεδο φερεγγυότητας συνταξιοδοτικών προγραμμάτων καθορισμένων παροχών.

Η αύξηση της υποχρηματοδότησης των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών από το 2007 σε πολλές χώρες έχει αυξηθεί απαιτώντας εισφορές. Αυτό αποτέλεσε έναυσμα για εκκλήσεις ώστε να επιτρέπεται κάποια ελάφρυνση από τις αυξανόμενες απαιτήσεις των εισφορών οικονομικά προβληματικών προγραμμάτων. Σε ορισμένες χώρες (π.χ. Καναδάς, Φινλανδία, Ιρλανδία, Ιαπωνία, Ολλανδία, Νορβηγία, Αγγλία και Ηνωμένες Πολιτείες) προσφέρθηκε προσωρινή ανακούφιση στη χρηματοδότηση. Παρά τις πρωτοβουλίες αυτές, τα επίσημα στοιχεία για το 2009, όταν τα σχέδια αποκατάστασης ξεκίνησαν, έδειξαν, όπως αναμενόταν, αύξηση των ποσοστών συμμετοχής²⁶ σε σχέση με το 2007 σε ορισμένες χώρες με μεγάλα προγράμματα καθορισμένων παροχών όπως ο Καναδάς, η Ολλανδία και οι Ηνωμένες Πολιτείες. Κατωτέρω παρουσιάζεται το σύνολο των εισφορών που αναφέρθηκαν σε ορισμένες χώρες του ΟΟΣΑ μεταξύ των ετών 2007 και 2009 ως ποσοστό του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος.

²⁶ Geneva Association, “Systemic Risk in Insurance: An Analysis of Insurance and Financial Stability, the Geneva Association”, March 2010

Σύνολο εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων καθορισμένων παροχών και υβριδικών ως ποσοστό του ΑΕΠ.			
	2007	2008	2009
Καναδάς	2,2%	2,3%	3,2%
Γερμανία	0,7%	0,3%	0,4%
Νορβηγία	0,5%	0,6%	0,5%
Πορτογαλία	0,5%	1,4%	0,5%
ΗΠΑ *	0,4%	0,5%	0,8%
Ολλανδία	4,3%	4,6%	5,0%

* Τα στοιχεία για τις ΗΠΑ αναφέρονται μόνο στα συνταξιοδοτικά ταμεία με υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα. Τα στοιχεία για το 2008 και το 2009 βάσει εκτιμήσεων που παρέχονται από την US Federal Reserve Board.

Πηγή: Yermo, Juan, Severinson, Clara, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions No. 3, "The Impact of the Financial Crisis on Defined Benefit Plans and the Need for Counter-Cyclical Funding Regulations"

Αναγκάζοντας τους εργοδότες να αυξήσουν τις συνταξιοδοτικές εισφορές τους κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, επιτρέποντας ταυτόχρονα τις διακοπές εισφορών κατά τη διάρκεια ευνοϊκής οικονομικής συγκυρίας, καθιστά εφικτή τη χρηματοδότηση εγγενώς προκυκλικά. Η αποστράγγιση των ταμειακών ροών των εργοδοτών σε μια περίοδο χαμηλής ή αρνητικής κερδοφορίας της εταιρείας μπορεί να έχει και μακροοικονομικές επιπτώσεις, μέσω περικοπών στις επιχειρηματικές επενδύσεις και περαιτέρω επιδείνωση των προοπτικών για τους εργοδότες.

Η προκυκλικότητα μπορεί επίσης να επηρεάσει τις επενδυτικές στρατηγικές. Όταν υπάρξει έκρηξη των τιμών των μετοχών, τα συνταξιοδοτικά ταμεία δεν μπορούν πάντα να εξισορροπήσουν το χαρτοφυλάκιό τους, με αποτέλεσμα την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου στα χαρτοφυλάκια. Κατά τη διάρκεια της ύφεσης, από την άλλη πλευρά, τα συνταξιοδοτικά ταμεία μπορούν να ρευστοποιήσουν μέρος των μετοχών τους, πάγωμα οποιεσδήποτε απώλειας και την οδήγηση των αγορών στην περαιτέρω μείωση. Η χρήση των τιμών της αγοράς για τον υπολογισμό των στοιχείων του ενεργητικού και του παθητικού, ιδίως με την εφαρμογή των συντελεστών προεξόφλησης spot, και η εφαρμογή των ποσοτικών, με βάση τον κίνδυνο ανάγκες χρηματοδότησης φαίνεται να έχουν επιδεινώσει την προκυκλικότητα στις επενδύσεις των συνταξιοδοτικών ταμείων κατά τη διάρκεια της κρίσης σε ορισμένες χώρες όπως

η Δανία, η Φινλανδία και η Ολλανδία. Ενώ στη Δανία και στη Φινλανδία οι κανονιστικές αλλαγές έγιναν για να αποφευχθούν οι πωλήσεις μετοχών, ομολόγων, ενυπόθηκων δανείων και άλλων τίτλων, τα συνταξιοδοτικά ταμεία στην Ολλανδία έπεσαν σε φαύλο κύκλο, ως αποτέλεσμα της χρήσης καμπύλης spot swap για τον υπολογισμό του παθητικού. Η μεγάλη ζήτηση για μακροχρόνια swaps άσκησε καθοδικές πιέσεις στα μεγάλα επιτόκια swap, με αποτέλεσμα να ενταθεί περαιτέρω η υλοποίηση του αιτήματος.

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό της προκυκλικότητας των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών είναι η μετακίνηση των συνταξιοδοτικών παροχών, σύμφωνα με οικονομικές συνθήκες. Κατά τη διάρκεια μιας κρίσης στα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι από τη φύση και τη νομοθεσία πιο προστατευμένα από τις μειώσεις στις παροχές από ότι στα καθορισμένων παροχών. Στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, πραγματοποιήθηκαν μειώσεις στις τιμές των περιουσιακών στοιχείων, τα οποία εμφανίζονται για παράδειγμα όταν το μέλος που αποχωρεί και μετατρέπει το συσσωρευμένο κεφάλαιο σε σύνταξη, καθώς και μειώσεις των εισφορών γεγονός που μεταφράζεται σε χαμηλότερες συνταξιοδοτικές παροχές. Ωστόσο, οι παροχές έχουν μειωθεί επίσης σε ορισμένα συστήματα καθορισμένων παροχών για την αντιμετώπιση της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Ειδικότερα, στα συνταξιοδοτικά ταμεία που περιλαμβάνουν ευέλικτα χαρακτηριστικά ή παροχές με προϋποθέσεις, χρησιμοποιήθηκαν έντονα, προκειμένου να επιβραδύνουν την αύξηση των υποχρεώσεων και ως εκ τούτου τη βελτίωση των αναλογιών χρηματοδότησης. Για παράδειγμα, τα περισσότερα ολλανδικά συνταξιοδοτικά ταμεία πρότειναν να σταματήσει η, υπό όρους, τιμαριθμική αναπροσαρμογή των παροχών για τα επόμενα χρόνια στο πλαίσιο των σχεδίων αποκατάστασης τους.

6.3. Ανοχή χρήσης νέων ρυθμιστικών κανονισμών

Οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις κατά τη διάρκεια της κρίσης είχαν σκοπό να επιτρέψει στα συνταξιοδοτικά ταμεία ή / και τα σχέδια ευελιξίας των εργοδοτών ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις χρηματοδότησης και τις σχετικές διατάξεις. Οι αλλαγές αυτές απέφυγαν να ασκήσουν περαιτέρω πιέσεις στην κερδοφορία των επιχειρήσεων και τις ανάγκες ρευστότητας σε μια εποχή με δυσμενείς οικονομικές συνθήκες που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στο κλείσιμο συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, ή να αναγκαστεί ακόμη ο εργοδότης σε πτώχευση.

Αυτές οι ρυθμιστικές αλλαγές επέτρεψαν επίσης στα συνταξιοδοτικά ταμεία να διατηρούν μακροπρόθεσμες επενδυτικές στρατηγικές και να μετριαστεί προκυκλικά και τα αποτελέσματα στις επενδυτικές στρατηγικές. Αυτό ήταν ιδιαίτερα σημαντικό σε κάποιες χώρες, όπως η Δανία και η Φινλανδία, όπου υπήρξε πίεση προς τα συνταξιοδοτικά ταμεία να πουλήσουν ορισμένες από τα πιο ριζοκίνδυνα περιουσιακά στοιχεία τους, όπως οι μετοχές και ενυπόθηκα δάνεια. Η απόφαση για την απλούστευση της αποτίμησης και των κανόνων φερεγγυότητας σε αυτές τις χώρες, βοήθησε στην πρόληψη της εξαγοράς που θα ήταν επιζήμια για τη μακροπρόθεσμη οικονομική κατάσταση των ταμείων, καθώς θα ήταν πηγή χρηματοπιστωτικής αστάθειας.

Κατωτέρω παρατίθενται οι κύριες πρωτοβουλίες που λήφθηκαν για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων καθορισμένων παροχών από το 2007²⁷.

- Καναδάς: Νέα μέτρα οδήγησαν σε περιόδους ανάκαμψης που παρατάθηκαν από 5 έως 10 χρόνια για το έλλειμμα που πραγματοποιήθηκε κατά το έτος 2008.
- Δανία: Τον Οκτώβριο του 2008, η Χρηματοπιστωτική Εποπτική Αρχή (FSA) ήρε προσωρινά τις απαιτήσεις για τη χρήση των επιτοκίων της αγοράς για τον υπολογισμό των υποχρεώσεων. Επιπλέον, οι εταιρείες έπρεπε να υποβάλουν τριμηνιαίες λεπτομερείς εκθέσεις σχετικά με τα αποθέματα.
- Φινλανδία: Ένα νέο νομοσχέδιο, που ψηφίστηκε το Δεκέμβριο του 2008, στοχεύει στη διασφάλιση της φερεγγυότητας των συνταξιοδοτικών ταμείων χωρίς οδηγούνται σε αναγκαστικές πωλήσεις μετοχών σε χαμηλή τιμή, με τις εν λόγω νομοθετικές διατάξεις παραμένουν σε ισχύ έως τα τέλη του 2010. Η κυβέρνηση εξετάζει επί του παρόντος να επεκτείνει τα μέτρα αυτά μέχρι το τέλος του 2012.
- Ιρλανδία: Η ρυθμιστική αρχή έχει χορηγήσει προσωρινά πρόσθετο χρόνο για την προετοιμασία προτάσεων χρηματοδότησης, που αφορούν ευέλικτους τρόπους ώστε να επιτρέπει μεγαλύτερες περιόδους ανάκαμψης, δηλαδή περισσότερο από δέκα χρόνια, υπό κατάλληλες συνθήκες και λαμβάνοντας υπόψη τις εθελοντικές εγγυήσεις του εργοδότη κατά την έγκριση σχεδίων αποκατάστασης.
- Ιαπωνία²⁸: Τον Απρίλιο του 2009, η ιαπωνική κυβέρνηση ανακοίνωσε κάποιες προτάσεις για τις εισφορές των εργοδοτών που θα καλύπτουν την υποχρηματοδότηση των εταιρικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων.

²⁷ Antolín Pablo, Stewart Fiona, OECD, Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 36, “Private Pensions and Policy Responses to the Financial and Economic Crisis”, April 2009

- Ολλανδία: Παράταση του χρόνου που απαιτείται για την υποβολή σχεδίων αποκατάστασης και επιμήκυνση της περιόδου αυτής από τρία έως πέντε έτη.
- Νορβηγία: Τα συνταξιοδοτικά ταμεία στη Νορβηγία είχε 3 χρόνια για να αυξήσει αποθεματικά ασφαλιστρών τους ως αποτέλεσμα των νέων στατιστικών θνησιμότητας, αλλά υπό το φως της τρέχουσας κρίσης της περιόδου αυτής έχει να επεκταθεί σε 5 χρόνια.
- Ελβετία: Τον Οκτώβριο του 2008, η ελβετική κυβέρνηση μείωσε την ελάχιστη απόδοση που τα συνταξιοδοτικά ταμεία πρέπει να καταβάλουν στα μέλη τους από 2,75% σε 2%.
- ΗΠΑ: Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία των ΗΠΑ, το 2008 και το 2010 με την ελαστικότητα των χρηματοδοτικών αναγκών των εργοδοτών που περιλαμβάνονται από το 2006 στην αρχή προστασίας των συντάξεων (Pension Protection Act) σχετικά με την προσωρινή παράταση της περιόδου απόσβεσης για τα ετήσια ελλείμματα από 7 έως 15 έτη.
- Αγγλία: Χρησιμοποιήθηκαν οι υπάρχουσες δυνατότητες ευελιξίας στο πλαίσιο του καθεστώτος χρηματοδότησης ώστε να καταστεί δυνατή η εκ νέου αξιολόγηση των υφιστάμενων σχεδίων αποκατάστασης. Αυτή η ευέλικτη προσέγγιση μπορεί να είναι πιο εύκολα προσαρμόσιμη στις συνθήκες της εποχής και δεν απαιτείται νομοθετική αλλαγή.

6.4. Συστήματα ασφάλισης αφερεγγυότητας Ταμείων Συντάξεων

Λίγες χώρες του ΟΟΣΑ, π.χ. την καναδική επαρχία του Οντάριο, Γερμανία, Ιαπωνία, Σουηδία, Ελβετία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ηνωμένες Πολιτείες, διαθέτουν κανονισμούς εγγυήσεων για την προστασία των παροχών έναντι της αφερεγγυότητας του εργοδότη. Οι μηχανισμοί αυτοί έχουν ελεγχθεί κατά την οικονομική κρίση, λόγω της επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης των εργοδοτών και την αύξηση του αριθμού των πτωχεύσεων.

Η αρχή Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC) αντιμετώπισε αύξηση του συνολικού ελλείμματος του ισολογισμού της, από 11,2 δισ. δολάρια κατά το οικονομικό έτος 2008 (στις 30 Σεπτεμβρίου 2008) σε 21,9 δισ. δολάρια στο τέλος του έτους 2009. Το διοικητικό συμβούλιο της PBGC έχει ανακληθεί επίσης Φεβρουάριο του 2008 απόφαση για την αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου από 28% σε 45% και

²⁸ OECD, policy action in Private Occupational Pensions in Japan during the economic crisis of the 1990's, 1/7/2009.

περιλαμβάνει την κατανομή του 10% σε εναλλακτικές λύσεις, όπως η ακίνητη περιουσία και τα ιδιωτικά επενδυτικά κεφάλαια.

Η Γερμανία έκανε μερικές διαρθρωτικές αλλαγές για τη χρηματοδότηση των PSVaG, την ένωση των γερμανών εργοδοτών που προστατεύει τους τρέχοντες δικαιούχους και άτομα με κεκτημένα δικαιώματα σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, ως αποτέλεσμα της αύξησης του κόστους. Οι αλλαγές αυτές τέθηκαν σε ισχύ το 2006.

Ιστορικά, η PSVaG χρηματοδοτήθηκε κυρίως σε pay-as-you-go βάση. Οι συνταξιοδοτικές πληρωμές χρηματοδοτούνται κατά το έτος που σημειώθηκε και το κόστος κατανέμεται μεταξύ των εργοδοτών. Το 2006, η PSVaG δημιούργησε ένα ταμείο για την κάλυψη των προηγούμενων υποχρεώσεων που θα δημιουργηθούν από τις εισφορές εργοδότη για περίοδο 15 ετών. Το ταμείο ιδρύθηκε με σκοπό την άμβλυνση των ανοδικών πιέσεων στις εισφορές που οφείλονται σε μείωση του αριθμού των εργοδοτών που εισφέρουν για συνταξιοδοτικά προγράμματα που επιμερίζονται το κόστος. Η αναλογία των στοιχείων ενεργητικού του PSVaG προς τις υποχρεώσεις παρέμεινε σχετικά σταθερή από το τέλος του έτους 2008 σε σύγκριση με το τέλος του έτους 2007. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση 2009 του σημειώθηκε 80% αύξηση του αριθμού των αναφερθέντων περιπτώσεων αφερεγγυότητας έναντι του προηγούμενου έτους και συνεπώς τον αριθμό των ατόμων που δικαιούνται παροχές από το PSVaG αυξήθηκαν κατά 80%. Το σύνολο των εισφορών στο PSVaG για το 2009 ανέρχονται σε 4.06,3 εκ. ευρώ εν συγκρίσει με τα 506,1 εκ. ευρώ το 2008. Στην αρχή Προστασίας των Συνταξιοδοτικών ταμείων (Pension protection Fund - PPF) της Αγγλίας, το αναλογιστικό έλλειμμα επιδεινώθηκε από 517 εκ. GBP στις 31 Μαρτίου 2008 σε 1.230 εκ. GBP στις 31 Μαρτίου 2009.

Οι υποχρεώσεις προ-χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Προστασίας των Συντάξεων της Αγγλίας περιλαμβάνουν τόσο αναβαλλόμενα και τρέχοντα δικαιώματα για όλα τα προγράμματα που γίνονται δεκτά στο PPF, αλλά και για όσους βρίσκονται κατά την περίοδο της αξιολόγησης, που προκύπτει από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, αλλά πριν γίνει δεκτή στο PPF. Το PPF προβλέπει για τα προγράμματα, όπου το Διοικητικό Συμβούλιο της PPF εκτιμά εύλογα ότι θα λάβει μια ειδοποίηση πτωχεύσεως και θα γίνει αποδεκτή. Ως εκ τούτου, η αξία των περιουσιακών στοιχείων που κατέχει η PPF, στοχεύει να είναι επαρκής για την καταβολή των παροχών για όλους τους συνταξιούχους και τα μέλη που πρόκειται να λάβουν σύνταξη για τα προγράμματα μεταφέρθηκαν στο PPF, αλλά και για την περίπτωση που η PPF έχει κάνει μια συνετή

πρόβλεψη μιας αποζημίωσης. Ενώ στο PPF έχει παρατηρηθεί μια αύξηση στον αριθμό των ζημιών, παρόλα αυτά το αποτέλεσμα είναι λιγότερο από ότι αναμενόταν κατά την έναρξη της κρίσης. Η κατάσταση φερεγγυότητας στο τέλος του Μαρτίου 2009 ήταν 88%, αλλά αναμένεται να βελτιωθεί σημαντικά, καθώς οι χρηματοπιστωτικές αγορές έχουν ελαφρώς ανακάμψει.

Το αντίστοιχο ταμείο της Σουηδίας, PRI, το συνολικό πλεόνασμα του ισολογισμού μειώθηκε από 1.300 εκατ. SEK την 31 Δεκεμβρίου 2007 σε 509 εκατ. SEK την 31 Δεκεμβρίου 2008, αλλά αυξήθηκε σε 1.482 εκατ. SEK κατά την 31η Δεκεμβρίου 2009. Η έκθεση στον κίνδυνο ασφάλιση του PRI αυξήθηκε από 100.000 εκατ. SEK το 2007, σε 107.000 εκατ. SEK το 2008 και σε 108.000 εκατ. SEK το 2009. Σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη, η PRI εξαγοράζει τη σχετική υποχρέωση μαζί με μια εξωτερική ασφαλιστική εταιρεία ζωής. Το καθαρό κόστος για τις απαιτήσεις κατά του PRI αυξήθηκε από 15,0 εκατ. SEK το 2007, σε 20,2 εκατ. SEK το 2008 και σε 63,9 εκατ. SEK το 2009.

Κατωτέρω αποτυπώνεται ο βαθμός που το σύνολο του ενεργητικού υπερβαίνει ή είναι λιγότερο από το σύνολο του παθητικού των εθνικών συστημάτων εγγύησης στο τέλος των δημοσιονομικών ετών 2008 και 2009²⁹.

	2008	2009
Γερμανία	2,70%	1,50%
Σουηδία	3,00%	9,00%
Αγγλία	-8,00%	-11,50%
ΗΠΑ	-14,50%	-24,00%

6.5. Η ανάγκη για αντικυκλικούς κανόνες χρηματοδότησης

Οι δυνατότητες για σύγκλιση όλο και περισσότερο σε αντικυκλικούς κανονισμούς χρηματοδότησης σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ σχετικά με τις Βασικές Αρχές των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης. Ωστόσο, για να επιτραπεί ευελιξία όσον αφορά τις απαιτήσεις χρηματοδότησης, είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ των προσωρινών επιπτώσεων του οικονομικού κύκλου στις ταμειακές ροές του εργοδότη και μακροπρόθεσμα, διαρθρωτικές αλλαγές για την ενίσχυση το καθεστώτος χρηματοδότησης του συνταξιοδοτικού προγράμματος. Για

²⁹ OECD, “2009 and 2008 Annual Reports”

την προώθηση επαρκώς υψηλών επιπέδων χρηματοδότησης μακροπρόθεσμα πρέπει να εφαρμοστεί μια σειρά διαφορετικών μέτρων. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι «υποσχέσεις» συνταξιοδότησης είναι μακροπρόθεσμες και συνεπώς οι κανόνες χρηματοδότησης θα πρέπει να στοχεύουν σε μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, σταθερότητα και ασφάλεια των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών.

Παρόλο που οι κανόνες χρηματοδότησης στις χώρες είναι διαφορετικοί, έχουν την τάση να χαρακτηρίζονται από τρία σημαντικά στοιχεία:

1. Μια ελάχιστη απαίτηση χρηματοδότησης η οποία θα οδηγήσει στο ποσό που πρέπει να εισφέρει ο εργοδότης κάθε χρόνο.
2. Η απαίτηση ανωτάτου ορίου χρηματοδότησης για την προστασία των φορολογικών εσόδων μέσω της απαγόρευσης υπερβολικών επιπέδων χρηματοδότησης και τον περιορισμό του βαθμού στον οποίο η φορολογία δεν επιβαρύνει σημαντικά τις εισφορές.
3. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το πλεόνασμα, οι οποίες αναφέρουν σε ποιο βαθμό το πλεόνασμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάκτηση της θέσης του εργοδότη ή για την αύξηση των παροχών ή τη μείωση των εισφορών.

Οι κανόνες χρηματοδότησης στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ διαθέτουν κάποιο στοιχείο που να δημιουργεί αντικυκλικότητα. Δεν είναι μόνο το γεγονός ότι θα προστατεύσει τα προγράμματα καθορισμένων παροχών από το ενδεχόμενο οικονομικής ύφεσης, αλλά εάν έχουν σχεδιαστεί αντικυκλικοί κανονισμοί χρηματοδότησης μπορεί να είναι περισσότερο ελκυστικά προς τους εργοδότες.

6.6. Αποφυγή της υπέρμετρης εξάρτησης των τρεχουσών τιμών αγοράς για τον καθορισμό των εισφορών

Αρχικά, είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι το πλεόνασμα ή το έλλειμμα που χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό της απαιτούμενης εισφοράς του εργοδότη σε ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών είναι μια θεωρητική έννοια. Ένα δεδομένο επίπεδο του παθητικού εξαρτάται πλήρως από τις υποθέσεις που έχουν επιλεγεί, όπως πόσο καιρό οι άνθρωποι θα συνεχίσουν να εργάζονται, το προσδόκιμο επιβίωσης, τι μισθολογικές αυξήσεις που θα λάβουν και τα ποσοστά απόδοσης. Οι υποθέσεις αυτές καλύπτουν δεκαετίες για το μέλλον και είναι εξαιρετικά απίθανο να επιβεβαιωθούν με ακρίβεια στην πραγματικότητα. Ένα έστω και ελαφρώς διαφορετικό σύνολο υποθέσεων μπορεί να δώσει σημαντικά διαφορετικά επίπεδα στο έλλειμμα ή το

πλεόνασμα. Οποιαδήποτε συζήτηση σχετικά με τη χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών εγγυημένων παροχών πρέπει περιέχει σαφώς την υποχρέωση του εργοδότη σε κάθε συγκεκριμένη χρονική στιγμή που είναι συνάρτηση του εκτιμώμενου και αγνώστου πραγματικού τελικού κόστους των πολύ μακροχρόνιων συνταξιοδοτικών εγγυήσεων.

Επιπλέον, η υψηλή μεταβλητότητα των τιμών της αγοράς, ιδίως για τα μακροπρόθεσμα χρεόγραφα, δεν μπορεί πάντα να δικαιολογείται από οικονομικές αιτίες. Πράγματι, οι τιμές μπορεί να αντανακλούν την ψυχολογία της αγοράς ή ορισμένων αδυναμιών της αγοράς που απορρέουν από, για παράδειγμα, τη χαμηλή ρευστότητα. Ως εκ τούτου, η άμεση χρήση τους στην αποτίμηση των συντάξεων μπορεί να είναι υπερβολική και να προκαλέσουν υπερβολική αστάθεια στις αναλογίες χρηματοδότησης και τις εισφορές.

Η εφαρμογή των τρεχουσών τιμών της αγοράς στα περιουσιακά στοιχεία και τις υποχρεώσεις μπορεί όμως να είναι χρήσιμη για τη βελτίωση της διαχείρισης των κινδύνων και για να υπολογιστεί το κόστος της διακοπής των εργασιών, π.χ. ως αποτέλεσμα της πτώχευσης του εργοδότη και το ποσό εξαγοράς του ταμείου. Ειδικότερα, η γνωστοποίηση για τα ενδιαφερόμενα μέρη των στοιχείων ενεργητικού και παθητικού με βάση τις τρέχουσες τιμές της αγοράς μπορεί, επομένως, να είναι κατάλληλη ώστε να αυξηθεί η διαφάνεια και να είναι εμφανής η περίπτωση ελλείμματος, ή πλεονάσματος σε περίπτωση τερματισμού του προγράμματος ή πτώχευσης του εργοδότη. Ωστόσο, αντικατοπτρίζοντας καθημερινά τις διακυμάνσεις της αγοράς κατά τον καθορισμό των ετήσιων απαιτήσεων για τη διατήρηση των τριών σημαντικών στόχων, δηλαδή τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, τη σταθερότητα και την ασφάλεια.

Η χρήση των προεξοφλητικών επιτοκίων spot της αγοράς για τον καθορισμό ετήσιων αναγκών χρηματοδότησης, σε συνδυασμό με το προφίλ κινδύνου που έχει υιοθετήσει ένα συνταξιοδοτικό ταμείο, οδηγεί σε υψηλά επίπεδα αστάθειας στους δείκτες χρηματοδότησης, όπως παρατηρήθηκε κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Οι κανόνες χρηματοδότησης που απαιτούν προεξοφλητικό επιτόκιο της αγοράς για τον καθορισμό των εισφορών του εργοδότη, δεδομένου ότι όλοι οι άλλοι παράγοντες είναι ίσοι, θα οδηγήσει σε πολύ μεγαλύτερη μεταβλητότητα των επιπέδων εισφορών συγκριτικά με τους κανόνες χρηματοδότησης που απαιτούν ένα προεξοφλητικό μέσο επιτόκιο που είναι για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Για παράδειγμα, αντί να απαιτείται η χρήση των επιτοκίων των κρατικών ομολόγων από την ημερομηνία αποτίμησης της χρηματοδότησης για τον προσδιορισμό των απαιτούμενων εισφορών, το προεξοφλητικό επιτόκιο θα μπορούσε να οριστεί ως το μέσο επιτόκιο κατά τη διάρκεια του έτους που προηγείται της ημερομηνίας αποτίμησης της χρηματοδότησης. Μια μέση χρονική

περίοδος για τον καθορισμό του προεξοφλητικού επιτοκίου, θα αμβλύνει τις επιπτώσεις των βραχυπρόθεσμων διακυμάνσεων στις χρηματοπιστωτικές αγορές, αλλά θα διατηρηθεί η άμεση σχέση με τις τρέχουσες τιμές της αγοράς κατά τον υπολογισμό των εισφορών. Μία από τις ιδιότητες της εξομάλυνσης είναι ότι βοηθά στην προβλεψιμότητα που θεωρείται σημαντικός παράγοντας τον εργοδότη και τους πιστωτές.

Από την άλλη πλευρά, η χρήση ενός προεξοφλητικού επιτοκίου που έχει λειανθεί (smoothed) μειώνει σε κάποιο βαθμό τη διαφάνεια σχετικά με τις τιμές της αγοράς και μπορεί να επιβραδύνει την ανάκαμψη των επιπέδων χρηματοδότησης. Οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ σχετικά με τη χρηματοδότηση που συντελούν στην ασφάλεια είναι ότι αν τα προεξοφλητικά επιτόκια λειαινούνται την πάροδο του χρόνου ή οι τιμές της αγοράς, θα πρέπει να επιλέγονται με σύνεση, λαμβάνοντας υπόψη το δημογραφικό προφίλ του συνταξιοδοτικού προγράμματος, τον κίνδυνο και τη διάρθρωση της ληπτικότητας. Μπορεί να είναι σωστό, ωστόσο, να πραγματοποιούνται έλεγχοι προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το επίπεδο χρηματοδότησης καθορίζεται με βάση τις τιμές αγοράς και το επίπεδο χρηματοδότησης που ορίζονται σχετικά με την κανονιστική βάση που χρησιμοποιήθηκε για τον προσδιορισμό των απαιτούμενων εισφορών δεν θα γίνουν πάρα πολύ διαφορετικές για ένα παρατεταμένο χρονικό διάστημα, όπως αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει ένδειξη ότι ορισμένες πτυχές των απαιτήσεων αποτίμησης του σχηματισμού του κεφαλαίου, όπως για παράδειγμα τις υποθέσεις, είναι πάρα πολύ αισιόδοξες ή απαισιόδοξες. Ακόμη, χρησιμοποιώντας ένα προεξοφλητικό επιτόκιο που έχει λειανθεί θα καθιστούσε πιο δύσκολο να κατανοήσει κανείς την εξέλιξη μιας τάσης των επιτοκίων, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε καθυστερημένα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, η χρηματοδοτική θέση που αποτιμάται σύμφωνα με την αγορά για ένα συνταξιοδοτικό ταμείο μπορεί να μειώνεται με ταχύ ρυθμό, ενώ το επίπεδο χρηματοδότησης που βασίζεται σε ένα λειασμένο προεξοφλητικό επιτόκιο θα μπορούσε να είναι σχετικά σταθερές.

Ορισμένες χώρες, όπως η Ιαπωνία και οι Ηνωμένες Πολιτείες, χρησιμοποιούν εξομαλυμένα προεξοφλητικά επιτόκια, προκειμένου να αμβλύνουν την επίδραση της μεταβλητότητας της αγοράς στα επίπεδα των εισφορών. Υπάρχουν εκκλήσεις σε άλλες χώρες όπως η Ολλανδία προκειμένου να ισχύουν εξομαλυμένα προεξοφλητικά επιτόκια, προκειμένου, μεταξύ άλλων λόγων, να αποφευχθούν μεγάλες, εσπευσμένες αλλαγές στη χρηματοδότηση και τις επενδύσεις και τις στρατηγικές που μπορούν να είναι αντιπαραγωγικές για μια πιο μακροπρόθεσμη προοπτική. Η προσωρινή αναστολή της χρήσης των τιμών αγοράς στην αποτίμηση των υποχρεώσεων των Δανικών

συνταξιοδοτικών ταμείων τον Οκτώβριο του 2008, οφείλεται επίσης και στην ανάγκη να αποφευχθούν οι πωλήσεις των ενυπόθηκων ομολόγων και μετοχών καθώς τα επίπεδα φερεγγυότητας είχαν φτάσει σε ένα κρίσιμο επίπεδο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα προεξοφλητικά επιτόκια απαιτείται να επιλέγονται με σύνεση, λαμβάνοντας υπόψη τις τρέχουσες τιμές της αγοράς, αλλά χωρίς να χρησιμοποιούνται τα επιτόκια της αγοράς άμεσα ώστε να αποφευχθούν τα υψηλά επίπεδα μεταβλητότητας. Επίσης, στην Αγγλία τα προεξοφλητικά επιτόκια πρέπει εμπεριέχουν το χρονικό ορίζοντα των υποχρεώσεων και τη συνετή προσαρμογή που πρέπει να γίνει λαμβάνοντας υπόψη το τα περιουσιακά στοιχεία.

Μια άλλη παρατήρηση που πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τον καθορισμό του βαθμού που τα τρέχοντα επίπεδα της αγοράς πρέπει να αντικατοπτρίζονται στις εισφορές, είναι σε ποιο βαθμό τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος πρέπει να λειαινούνται για τον προσδιορισμό του ελλείμματος ή του πλεονάσματος. Οι κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για των αντιστοίχηση των υποχρεώσεων και των περιουσιακών στοιχείων είναι ότι τα στοιχεία του ενεργητικού πρέπει να αποτιμώνται σε μια κατάλληλη και διαφανή βάση. Η χρήση των κατάλληλων τεχνικών εξομάλυνσης για τον προσδιορισμό στοιχείων του ενεργητικού για σκοπούς χρηματοδότησης πρέπει είναι σύμφωνη με τις συστάσεις του ΟΟΣΑ³⁰. Ωστόσο, εάν η εξομάλυνση των τιμών των περιουσιακών στοιχείων χρησιμοποιείται, οι ρυθμιστικές και εποπτικές αρχές θα πρέπει να βεβαιώνουν ότι κατανοούν τις πιθανές επιπτώσεις των εν λόγω τεχνικών σχετικά με τα επίπεδα χρηματοδότησης, τη διαχείριση των κινδύνων καθώς και την αντίληψη των μελών ότι είναι επαρκώς ασφαλές. Η τεχνική εξομάλυνσης που χρησιμοποιείται για τα περιουσιακά στοιχεία που αφορούν τις συνταξιοδοτικές παροχές πρέπει επίσης να είναι συνεπής με εκείνη που χρησιμοποιείται για τις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις κατά τον καθορισμό των επιπέδων εισφοράς.

Η πρόσφατη μεταρρύθμιση χρηματοδότηση της καναδικής κυβέρνησης ακολουθεί αυτή την αρχή. Τον Ιούνιο του 2010, ο Καναδάς ενέκρινε επίσημα μια νέα μεθοδολογία για τον προσδιορισμό των ελάχιστων απαιτήσεων χρηματοδότησης για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών για πράξεις περιορισμό της προκυκλικότητας στο προηγούμενο καθεστώς χρηματοδότησης. Η αναθεωρημένη μεθοδολογία που καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις χρηματοδότησης, με βάση τη φερεγγυότητα, χρησιμοποιεί το μέσο όρο και όχι τους τρέχοντες συντελεστές φερεγγυότητας που καθορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις

³⁰ Διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση:
<http://www.oecd.org/dataoecd/59/53/36316399.pdf>, 1/12/2010

χρηματοδότησης. Το μέσο επίπεδο φερεγγυότητας ορίζεται ως ο μέσος όρος των συντελεστών φερεγγυότητας σε διάστημα τριών ετών, δηλαδή το τρέχον και τα προηγούμενα δύο έτη. Οι τρεις δείκτες φερεγγυότητας που χρησιμοποιήθηκαν για τον προσδιορισμό του μέσου θα βασίζονται στην αγοραία αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος. Ο εργοδότης θα πρέπει να καταβάλλει τουλάχιστον το 20% του ελλείμματος³¹ που καθορίζεται σε αυτή τη βάση κάθε χρόνο. Το μέτρο αυτό έχει ως στόχο την άμβλυνση των συνεπειών των βραχυπρόθεσμων διακυμάνσεων της αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος και των υποχρεώσεων σχετικά με τις απαιτήσεις χρηματοδότησης σε καθεστώς φερεγγυότητας.

Η εξομάλυνση από μόνη της έχει περιορισμούς, ειδικά αν εφαρμόζεται επί των περιόδων που είναι πάρα πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα ή αν οι κατάλληλοι έλεγχοι δεν είναι σε θέση να προσδιορίσουν τα συνταξιοδοτικά προγράμματα τα οποία βρίσκονται σε σοβαρή οικονομική κατάσταση. Για παράδειγμα, πριν από την ίδρυση της αρχή προστασίας των συντάξεων το 2006, τα προγράμματα των Ηνωμένων Πολιτειών είχαν τη δυνατότητα χρησιμοποιούν την εξομάλυνση των περιουσιακών στοιχείων για περισσότερο από πέντε έτη και για την προεξόφληση των υποχρεώσεων χρησιμοποιώντας ένα πενταετές σταθμισμένο μέσο όρο των επιτοκίων. Αυτή η εξομάλυνση παρήγαγε μια διαστρεβλωμένη της εικόνα της οικονομικής κατάστασης κατά τη διάρκεια των αρχών δεκαετίας του 2000 και οδήγησαν σε πολύ ανεπαρκείς και ελάχιστες κεφαλαιακές εισφορές. Αυτό ήταν ένα σημαντικός παράγοντας για τον τερματισμό των προγραμμάτων της United Airlines, US Airways και Bethlehem Steel, τα οποία συνέχισαν να αυξάνουν τις παροχές προς τα μέλη παρά το γεγονός ότι ήταν σημαντικά υποχρηματοδοτούμενα. Η Διοίκηση των Ηνωμένων Πολιτειών την εποχή εκείνη έντονα παρότρυνε το Κογκρέσο να μειώσει την επιτρεπόμενη εξομάλυνση στους κανόνες χρηματοδότησης και εκ των υστέρων η αρχή προστασίας των συντάξεων επιτρέπει δυο έως τρία έτη για την εξομάλυνση του ενεργητικού και την προεξόφληση των υποχρεώσεων.

³¹ Canada Department of Finance, News Release 2009-103: “Backgrounder”, 27 October 2009.

6.7. Επίτευξη ελάχιστων κεφαλαιακών επιπέδων που συνάδουν με το στόχο για της ασφαλείς παροχές

Οι εθνικές απαιτήσεις χρηματοδότησης έχουν γενικά ελάχιστες απαιτήσεις και στόχους χρηματοδότησης που οδηγούν στο γεγονός ότι ο εργοδότης πρέπει να εισφέρει στο πρόγραμμα κάθε χρόνο. Τυπικά, οι ελάχιστες απαιτήσεις χρηματοδότησης ορίζονται από κάποιες από τις ακόλουθες τρεις προσεγγίσεις. Πρώτον, μια λεπτομερή έκθεση προσέγγισης που εφαρμόζεται σε μια κανονιστική βάση για κάθε ταμείο, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορά μεταξύ του τρέχοντος επιπέδου χρηματοδότησης του ταμείου καθώς και του στόχου που έχει τεθεί. Δεύτερον, η απαίτηση συμμετοχής που οι περισσότερες αρχές βασίζονται, όπου οι εισφορές και τα επίπεδα των στόχων χρηματοδότησης που καθορίζονται σε συγκεκριμένη κεφαλαιακή συγκεκριμένη βάση. Τρίτον, η απαίτηση εισφοράς που βασίζεται σε μια ποσοτική αξιολόγηση του προφίλ κινδύνου του κάθε ταμείου συντάξεων. Στην προσέγγιση αυτή, τα συνταξιοδοτικά ταμεία με υψηλού κινδύνου περιουσιακά στοιχεία απαιτείται να έχουν υψηλότερα επίπεδα χρηματοδότησης σε σχέση με τα συνταξιοδοτικά ταμεία με λιγότερο επικίνδυνες κεφαλαιακές απαιτήσεις.

Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι δεν είναι προφανές έχουν επιτευχθεί οι στόχοι των επιπέδων χρηματοδότησης ή οι ελάχιστες απαιτήσεις εισφορών για ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων παροχών. Οι χώρες θέτουν διαφορετικούς στόχους και ελάχιστα επίπεδα εισφορών για διάφορους λόγους, με βάση τη δομή του εθνικού συστήματος συντάξεων. Ειδικότερα, το επίπεδο χρηματοδότησης που απαιτείται από τα συνταξιοδοτικά ταμεία σε μια χώρα εξαρτάται από ποιο άλλο είδος μηχανισμών ασφαλείας υπάρχουν, όπως η εγγυημένη σύνταξη, και έχουν τεθεί σε εφαρμογή για να προστατεύσουν τα περιουσιακά στοιχεία, τα μέλη και τους δικαιούχους από την αφερεγγυότητα του εργοδότη. Το επίπεδο του στόχου χρηματοδότησης θα πρέπει επίσης να λαμβάνει υπόψη το σχετικό βαθμό συντηρητισμού στη μεθοδολογία αποτίμησης.

Στην Αγγλία απαιτείται να τεθούν ελάχιστοι στόχοι χρηματοδότησης που βασίζονται σε μια συντηρητική εκτίμηση των υποχρεώσεων, οι οποίες σχετίζονται το επίπεδο ασφάλειας που παρέχεται. Η ικανότητα των εργοδοτών να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους θα πρέπει να εξεταστεί στο πλαίσιο της έκθεσης της θέσης τους στον κίνδυνο και τη μεταβλητότητα, για παράδειγμα από την απόδοση των επενδύσεων και δημογραφική αλλαγή. Σε περίπτωση που διαχειριστές συστήματος επιλέξουν να αποδεχθούν τους κινδύνους αυτούς, θα πρέπει να είναι βέβαιοι ότι ο

εργοδότης θα είναι σε θέση να πραγματοποιήσει περαιτέρω εισφορές για την αποζημίωση κατά πιθανών δυσμενών αποτελεσμάτων. Οι διαχειριστές αναμένεται να έχουν ένα πλαίσιο για την αξιολόγηση και την αναθεώρηση του «συμφώνου» και θα πρέπει να το θεωρήσουν αυτό εξίσου σημαντικό την ασφάλεια του, όπως η παρακολούθηση των επιδόσεων του ταμείου.

Ορισμένες χώρες όπως η Δανία και η Ολλανδία έχουν συνδέσει τις ελάχιστες απαιτήσεις χρηματοδότησης με τις επενδυτικές στρατηγικές συνταξιοδοτικών ταμείων. Οι κανόνες χρηματοδότησης των χωρών αυτών απαιτούν από κάθε ταμείο να προβεί σε ποσοτική εκτίμηση του προφίλ κινδύνου, ώστε να καθορίσει τα απαιτούμενα επίπεδα συμμετοχής και τα απαιτούμενα ασφαλή επίπεδα χρηματοδότησης. Τα ταμεία με τα πιο επικίνδυνα και πιο ασταθή πάγια στοιχεία, απαιτούνται για να έχουν μεγαλύτερα ποσά χρηματοδότησης. Η πιο θετική πτυχή της προσέγγισης που ακολουθείται σε αυτές τις χώρες είναι ότι οι κανόνες χρηματοδότησης ενθαρρύνουν τη συσσώρευση πλεονασμάτων, η οποία είναι επιθυμητή όταν τα οικονομικά της εταιρείας είναι ισχυρά καθώς και οι συνθήκες της αγοράς είναι θετικές. Το μειονέκτημα είναι ότι η αυστηρή ποσοτική και βασιζόμενη στους κινδύνους προσέγγιση μπορεί να οδηγήσει σε προκυκλικές εισφορές και επενδυτικές στρατηγικές σε περιόδους ύφεσης στην αγορά. Καθώς η απόδοση των επισφαλών περιουσιακών στοιχείων επιδεινώνεται κατά τη διάρκεια μιας ύφεσης και η χρηματοδότηση επιδεινωθεί, τα συνταξιοδοτικών ταμείων μπορεί να εξετάσουν τη μείωση της έκθεσής τους σε αυτά τα στοιχεία ενεργητικού προκειμένου να βελτιωθεί η φερεγγυότητα. Η δυνατότητα για προκυκλικότητα είναι μεγαλύτερη όταν οι κανόνες αυτοί συνοδεύονται από προσεγγίσεις της αγοράς για τον υπολογισμό στοιχείων του ενεργητικού και του παθητικού με βάση τα τρέχοντα επιτόκια.

6.8. Κατάλληλα επίπεδα υπερχρηματοδότησης σε περιόδους ευνοϊκής οικονομικής συγκυρίας, μέσω πιο ευέλικτων ανώτατων ορίων φορολόγησης

Τα υψηλά επίπεδα χρηματοδότησης σε καλές εποχές, μπορεί να λειτουργήσουν ως «μαξιλάρι» σε κακές στιγμές, όταν ένα διπλό σοκ μπορεί να συμβεί, ως αποτέλεσμα των δυσμενών συνθηκών στην αγορά, με τις υποχρεώσεις αυξάνονται ως αποτέλεσμα των χαμηλότερων ποσοστών προεξόφλησης, ενώ η αξία ενεργητικού είναι σε κάθοδο. Ως εκ τούτου, μια κανονιστική προσέγγιση σύμφωνα με την οποία αναμένεται αύξηση των εισφορών όταν η οικονομική κατάσταση του εργοδότη είναι ισχυρή μπορεί να είναι κατάλληλη. Με ορισμένες εξαιρέσεις, όπως η Δανία και η Ολλανδία,

υπάρχουν ελάχιστες αποδείξεις ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής κινούνται προς αυτή την κατεύθυνση. Μέρος του προβλήματος έγκειται στο γεγονός ότι η υπερχρηματοδότηση συχνά αποθαρρύνεται από τη φορολογική νομοθεσία.

Πολλές χώρες περιορίζουν το ποσό που είναι οι εισφορές είναι ευνοημένες φορολογικά να επιτρέπεται να υπερβαίνουν το ελάχιστο ετήσιο απαιτούμενο επίπεδο και μερικοί, όπως ο Καναδάς, η Ιαπωνία και οι Ηνωμένες Πολιτείες, καθορίζουν ανώτατο όριο για το επίπεδο χρηματοδότησης, απαιτώντας οι εισφορές να σταματήσουν ή να μην εκπίπτουν, όταν το επίπεδο αυτό έχει επιτευχθεί. Αυτοί οι περιορισμοί έχουν ως στόχο να κρατήσουν τους εργοδότες να χρησιμοποιούν τα συνταξιοδοτικά ταμεία ως ένα τρόπο για να αποφύγουν την καταβολή φόρων. Ωστόσο, οι περιορισμοί που αποσκοπούν στην προστασία των φορολογικών εσόδων θα πρέπει να είναι συνετοί ώστε να μην εμποδίζουν τους εργοδότες, με καλή πίστη, να χτίσουν ένα αρκετά γενναιόδωρο πλεονασματικό περιθώριο το οποίο θα λειτουργήσει ως "μαξιλάρι" σε δύσκολους οικονομικούς καιρούς. Μία δυνατότητα που θα μπορούσε να εξεταστεί σε ευρύτερο πλαίσιο, είναι για τη μέγιστη εισφορά ή τα ανώτατα όρια χρηματοδότησης να εκταθούν και να εξομαλυνθούν σε μια περίοδο πολλών ετών, αντί να καθορίζονται σε ετήσια βάση προκειμένου να επιτυγχάνεται καλύτερη διαχείριση των ταμειακών ροών. Οι κυβερνήσεις θα πρέπει επίσης να μελετήσουν την αύξηση του μέγιστου επιπέδου πλεονάσματος πριν οι εισφορές πρέπει να ανασταλούν. Μια άλλη ιδέα θα ήταν ότι αντί για τον καθορισμό ανώτατων ορίων χρηματοδότησης με βάση τις τιμές της αγοράς στα επίπεδα του πλεονάσματος, οι κυβερνήσεις θα μπορούσαν να εισάγουν ακόμη κάποιο βαθμό εξομάλυνσης στο ανώτατο όριο, για παράδειγμα με τον καθορισμό του ανώτατου ορίου χρηματοδότησης ως συγκεκριμένο ποσοστό πάνω από την εξομαλυσμένη ελάχιστη απαίτηση χρηματοδότησης.

Η καναδική κυβέρνηση πρότεινε πρόσφατα να αυξήσει αυτό το ανώτατο όριο από το 10% των τρεχουσών υποχρεώσεων σε 25%. Ο Καναδάς θα εξακολουθεί να έχει χαμηλότερο ανώτατο όριο σε σχέση με την Ιαπωνία, όπου έχει οριστεί στο 150% των ασφαλιστικών υποχρεώσεων και οι Ηνωμένες Πολιτείες, όπου η δυνατότητα φοροαπαλλαγής των εισφορών παύει όταν τα περιουσιακά στοιχεία υπερβαίνουν το 150% των συσσωρευμένων υποχρεώσεων, καθώς και η πρόβλεψη για αύξηση των αποζημιώσεων αυξάνεται ή, για τα προγράμματα των οποίων οι παροχές που δεν βασίζονται σε αποζημίωση, αυξάνονται τα επιδόματα που αναμένεται να προκύψουν με βάση πρόσφατα ιστορικά στοιχεία.

6.9. Όριο διακοπής καταβολής των εισφορών και πρόσβαση του εργοδότη στο πλεόνασμα

Η υπερχρηματοδότηση ενός συνταξιοδοτικού ταμείου δεν είναι το μόνο κριτήριο για την οικονομική του σταθερότητα. Σε πολλές χώρες υπάρχουν αντικίνητρα ή ανεπαρκή κίνητρα για την κατασκευή τέτοιων προστατευτικών στοιχείων. Οι εργοδότες συχνά επιδιώκουν να διακόψουν την καταβολή της εισφοράς μόλις επιτευχθεί το ελάχιστο υποχρεωτικό επίπεδο χρηματοδότησης. Οι ρυθμιστικές αρχές θα πρέπει να εξετάσουν τον περιορισμό του βαθμού στον οποίο ο εργοδότης μπορεί διακόψει τις εισφορές, προσφέροντας επιπλέον πλεονεκτήματα, ή αποσύροντας ένα μέρος των πλεονασμάτων των συνταξιοδοτικών ταμείων, για παράδειγμα, μόνο να επιτρέπεται ένα ορισμένο επίπεδο χρηματοδότησης πάνω από το ελάχιστο όριο. Οι ρυθμιστικές αρχές θα μπορούσαν επίσης να απαιτήσουν οι εν λόγω ενέργειες μείωσης του πλεονάσματος να εισάγονται σταδιακά, μειώνοντας τον κίνδυνο της ταχείας εξάντλησης των αποθεμάτων ασφαλείας.

Η Βραζιλία είναι μια χώρα που δεν επιτρέπει κανένα μέτρο περιορισμού του πλεονάσματος πριν δημιουργηθεί ένα «μαξιλάρι». Η Βραζιλία δεν απαιτεί χρηματοδότηση άνω του 100% του παθητικού σε μόνιμη βάση, αλλά αν προκύψει πλεόνασμα, πρέπει να καταχωρείται στο απόθεμα για απρόβλεπτα περιστατικά. Έως το 25% των υποχρεώσεων μπορούν να ενταχθούν σε αυτό το απόθεμα. Όταν τα στοιχεία ενεργητικού υπερβαίνουν το 125% των υποχρεώσεων, το υπερβάλλον ποσό γίνεται ειδικό απόθεμα και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μείωση των εισφορών, να αυξήσει τις καταβαλλόμενες παροχές ή για τη διακοπή των εργασιών. Εάν το ειδικό αποθεματικό υπάρχει για τρία ή περισσότερα χρόνια, τότε μπορεί να χρησιμοποιείται για τους σκοπούς αυτούς. Ένα αμφιλεγόμενο χαρακτηριστικό του συστήματος της Βραζιλίας είναι η δυνατότητα των εργοδοτών να αποσύρουν μέρος του πλεονάσματος. Παρόμοια, στη νότια Αφρική στα τέλη της δεκαετίας του 1990 ο μέσος όρος των εισφορών των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών, είχαν επίπεδο χρηματοδότησης της τάξης του 115%. Για το λόγο αυτό, η κυβέρνηση όρισε τις εξής αρχές για την κυριότητα του πλεονάσματος: α) καταβολή μερίσματος στους μετόχους αναλογικά που τον κίνδυνο που αναλήφθηκε, β) χρηματοδότηση μελλοντικών ελλειμμάτων, γ) ορισμός δίκαιης ελάχιστης παροχής που πρέπει να αναγνωρίζεται στα μέλη.

Στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, οι εργοδότες γενικά έχουν πολύ μικρή πρόσβαση στο πλεόνασμα. Ορισμένες αξιοσημείωτες εξαιρέσεις είναι η Ιρλανδία, η

Ολλανδία, η Πορτογαλία και η Σουηδία. Η Ιρλανδία μόνο απαιτεί ότι η έκταση και η μεταβολή της απόσυρσης του πλεονάσματος πρέπει να προβλέπεται από τον κανονισμό. Στην Ολλανδία, τα μέτρα αυτά συμπληρώνονται με τις νομικές προϋποθέσεις για να εξασφαλίσουν ότι όλα τα μέλη έχουν λάβει πλήρεις, λαμβάνοντας υπόψη την τιμαριθμική αναπροσαρμογή, παροχές τα τελευταία 10 χρόνια πριν από την ανάληψη του πλεονάσματος. Στην Πορτογαλία, η απόσυρση του πλεονάσματος επιτρέπεται εφ' όσον έχει διαρκέσει τουλάχιστον πέντε χρόνια πάνω από ένα συγκεκριμένο επίπεδο.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η επιστροφή του πλεονάσματος στον εργοδότη είναι δυνατή, παρόλο που υπάρχει βαριά φορολογία. Το πλεόνασμα ακόμα μπορεί να διατηρηθεί σε ξεχωριστό λογαριασμό για την κάλυψη δαπανών νοσοκομειακής περίθαλψης των μελών. Συνήθως, αυτό σημαίνει ότι η το πλεόνασμα πρέπει να είναι πάνω από 125%.

Προκειμένου να ενισχυθεί η ασφάλεια παροχών, οι κανονισμοί θα πρέπει να περιορίσουν αυστηρά την πρόσβαση των εργοδοτών στο πλεόνασμα. Ωστόσο, όταν οι εργοδότες είναι πλήρως υπεύθυνοι για την κάλυψη των ελλειμμάτων που προκύπτουν από τη χρηματοδότηση ενός προγράμματος καθορισμένων παροχών, θα μπορούσε να επιτραπεί μερική, περιορισμένη πρόσβαση στο πλεόνασμα πάνω από ένα συγκεκριμένο επίπεδο, το οποίο θα μπορούσε να δημιουργήσει κίνητρο στους εργοδότες να αυξήσουν ή τουλάχιστον να διατηρήσουν τη χρηματοδότηση των ειδικών αποθεμάτων που λειτουργούν ως «μαξιλάρι»³². Η πρόσβαση αυτή μπορεί να συμπληρωθεί με τους περιορισμούς σχετικά με το βαθμό στον οποίο οι εργοδότες με πλεόνασμα μπορούν να μειώσουν τις εισφορές ή να διακόψουν την καταβολή των εισφορών. Ένα σχέδιο πρόσβασης των εργοδοτών σε πλεονάσματα, μπορεί να είναι, ωστόσο, πολύ αμφιλεγόμενο και μπορεί να είναι δύσκολο να συμφωνήσει και να ικανοποιεί τους διάφορους ενδιαφερόμενους.

6.10. Ενθάρρυνση της σταθερότητας των μακροχρόνιων προτύπων εισφορών μέσω κατάλληλων αναλογιστικών μεθόδων

Ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι εργοδότες εγκαταλείπουν τα προγράμματα καθορισμένων παροχών υπέρ των καθορισμένων εισφορών είναι η πτητική φύση των απαιτούμενων εισφορών και η πτητικότητα που εμφανίζεται στο

³² Canadian Institute of Actuaries, "Retooling Canada's ailing Pension System Now, For the Future: Canada's Actuaries Advocate Change", October 2009

κόστος συνταξιοδότησης και που επιδρούν στην οικονομική κατάσταση καταστάσεις του προγράμματος. Τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών δεν έχουν απαραίτητως χαμηλότερο κόστος από ότι τα προγράμματα καθορισμένων παροχών, αλλά έχουν γενικά πιο προβλέψιμα επίπεδα εισφορών που, όπως έχει δει κατά τη διάρκεια της πρόσφατης χρηματοπιστωτικής κρίσης, μπορεί μερικές φορές να μειωθούν ή να σταματήσουν τελείως.

Αντιθέτως οι εργοδότες μελών με προγράμματα καθορισμένων παροχών δεν έχουν γενικά τη δυνατότητα να σταματήσουν ή να μειώσουν τις εισφορές όταν το οικονομικό κλίμα είναι καθοδικό. Οι υποχρεωτικές εισφορές εν γένει συνδέονται άμεσα με την κεφαλαιακή κατάσταση του προγράμματος και είναι εμφανώς δύσκολο να προβλεφθούν. Έτσι, υπάρχουν τρόποι για την ομαλοποίηση των εισφορών προγραμμάτων καθορισμένων παροχών ώστε να επιβραδύνουν την πτητικότητα τους. Υπάρχει αρκετές αναλογιστικές μέθοδοι που διαφέρουν ως προς τα επίπεδα πτητικότητας των εισφορών. Το συνολικό τελικό κόστος εξαρτάται από το επίπεδο των παροχών που έχουν υποσχεθεί και δεν επηρεάζεται από την αναλογιστική μέθοδο που έχει επιλεγεί. Οι αναλογιστικές μέθοδοι που θα χρησιμοποιηθούν για την ομαλοποίηση των εισφορών πρέπει να οδηγούν σε λογικά και ομαλά αποτελέσματα και να συμπεριληφθούν οι ιδιαιτερότητες του συνταξιοδοτικού συστήματος κάθε χώρας. Για παράδειγμα, στη Σουηδία, το κόστος των συντάξεων καθορισμένων παροχών που καλύπτει 700.000 εργαζόμενους σε υπαλληλικές θέσεις πρέπει να πραγματοποιείται με αναλογιστική μέθοδο του κόστους που διανέμει το κόστος της αύξησης των μισθών στο υπολειπόμενο χρονικό διάστημα μέχρι τη συνταξιοδότηση. Αυτό σημαίνει ότι οι νέοι έχουν πολύ χαμηλό κόστος των συντάξεων λαμβάνοντας υπόψη ότι οι ηλικιωμένοι κοστίζουν πολύ πιο ακριβά, ειδικά σε περίπτωση που λάβουν μια μεγάλη μισθολογική αύξηση. Αν και μια πληθώρα αναλογιστικών μεθόδων είναι διαθέσιμη, οι εργοδότες συχνά επιλέγουν την κάπως πτητική μέθοδο «projected unit» για σκοπούς χρηματοδότησης, δεδομένου ότι η μέθοδος αυτή συνήθως απαιτείται για τη λογιστικής αποτίμηση.

6.11. Κανόνες ευέλικτης χρηματοδότησης που αντικατοπτρίζουν τη συνολική μεταβλητότητα

Τα πραγματικά δεδομένα στα συνταξιοδοτικά προγράμματα θα διαφέρουν πάντοτε από τις παραδοχές που έγιναν σε μια αναλογιστική μέθοδο. Για παράδειγμα, ο αριθμός των ατόμων που αποχωρούν από την εταιρεία σε ένα έτος ή το επίπεδο των

αυξήσεων των μισθών θα είναι διαφορετικά από ότι είχε υποθεθεί. Αυτό σημαίνει ότι τα κέρδη και οι ζημιές σύμφωνα με την αναλογιστική μέθοδο που θα προκύψουν θα πρέπει με κάποιο τρόπο να ληφθούν υπόψη στις εισφορές του εργοδότη. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για τη χρηματοδότηση των κερδών και των ζημιών, όμως, συνήθως προσδιορίζεται κάποια περίοδος κατά την οποία τα εν λόγω συμπληρωματικά κόστη ή εξοικονομήσεις αποσβένονται.

Γενικά, υπάρχει ανάγκη για ευελιξία στους κανόνες χρηματοδότησης³³. Η ασφάλεια του προγράμματος πρέπει να διατηρείται, αλλά οι κανονισμών χρηματοδότησης θα πρέπει να είναι δομημένοι έτσι ώστε να μην τεθεί αδικαιολόγητη πίεση στους εργοδότες στη δική τους αποδοτικότητα. Για παράδειγμα, οι περίοδοι ανάκαμψης που απαιτείται για την εξάλειψη των ελλειμμάτων χρηματοδότησης θα πρέπει να αντανakλούν τη συνολική μεταβλητότητα των επιπέδων χρηματοδότησης. Εάν υπάρχει πολύ μικρή εξομάλυνση για τον υπολογισμό του ύψους χρηματοδότησης, θα έχει νόημα να επιτραπεί στους εργοδότες μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για να αποσβεστούν τα έξοδα πτητικότητας λόγω των μεταβολών των στοιχείων του ενεργητικού και του παθητικού. Αν επιτρέπεται μεγάλη εξομάλυνση, μπορεί να είναι κατάλληλο βραχύτερο χρονικό διάστημα απόσβεσης. Το επίπεδο ευελιξίας των κανόνων χρηματοδότησης θα εξαρτηθεί επίσης από άλλους παράγοντες, όπως ο βαθμός στον οποίο το ταμείο μπορεί να βασίζεται σε πρόσθετες συμπληρωματικές εισφορές χορηγός των εργοδοτών.

Η ευελιξία για την εξάλειψη των ελλειμμάτων μπορεί να συμπληρωθεί με άλλες βελτιώσεις, όπως είναι η διασφάλιση έναντι της χρεοκοπίας του εργοδότη. Μια άλλη ρύθμιση που θα μπορούσε να διερευνηθεί είναι η δυνατότητα για τους εργοδότες να διαθέσουν επίσημα εταιρικά περιουσιακά στοιχεία για το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, χωρίς την απαίτηση ο εργοδότης να κλειδώσει τα περιουσιακά στοιχεία στο συνταξιοδοτικό ταμείο. Για παράδειγμα, οι ενδεχόμενες απαιτήσεις θα μπορούσαν να μεταφερθούν από τον εργοδότη στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα υπό ορισμένες συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Τέτοιου είδους ευέλικτες ρυθμίσεις χρηματοδότησης θα πρέπει να ελεγχθούν καταλλήλως για να διασφαλιστεί ότι δεν γίνεται κατάχρηση.

³³ European Commission, “Consultation on the Harmonization of Solvency Rules Applicable to Institutions for Occupational Retirement Provision (IORP) Covered by Article 17 of the IORP Directive and IORPs Operating on a Cross-Border Basis” Brussels, 16 March 2009.

Το 2009, η καναδική κυβέρνηση πρότεινε να επιτραπεί στους εργοδότες να χρησιμοποιούν σωστά δομημένες πιστωτικές επιστολές, ως διαπιστευτήρια, που να ικανοποιούν τη φερεγγυότητα έως το όριο του 15% των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος. Οι πιστωτικές επιστολές θα προβλέπουν την καταβολή της ονομαστικής αξίας προς το συνταξιοδοτικό ταμείο από την εμφάνιση ενός προκαθορισμένου γεγονότος. Οι πιστωτικές επιστολές προορίζονται να παρέχουν κάποιο επίπεδο ασφάλειας στα μέλη ως τακτική χρηματοδότησης σε μετρητά. Με τη χρήση πιστωτικών επιστολών, οι εργοδότες δεν θα απαιτείται να απελευθερώνουν μετρητά στο ταμείο. Επιπλέον, με αυτόν τον τρόπο θα πρέπει επιτυγχάνεται ένα επαρκές κεφάλαιο ώστε να μην απαιτείται πλέον η αξία των πιστωτικών επιστολών με σκοπό την πλήρως χρηματοδοτούμενη θέση, όπου οι εργοδότες θα επιτρέπεται να αποσύρουν το πλεονάζον ποσό των πιστωτικών επιστολών.

Η Αγγλία αποτελεί ένα παράδειγμα αυτού του ευέλικτου συστήματος χρηματοδότησης, σύμφωνα με το οποίο οι συνετές προβλέψεις επικεντρώνονται στην σπουδαιότητα των τεχνικών αποθεματικών και έχοντας λογικά οικονομικά αποτελέσματα, σε συμφωνία με τα σχέδια αποκατάστασης. Επιτρέπει την ευελιξία στον καθορισμό των επιπέδων χρηματοδότησης και στα σχέδια αποκατάστασης σε σχέση με ένα καθορισμένο επίπεδο. Το 2005, το Ηνωμένο Βασίλειο εισήγαγε μια ευέλικτη προσέγγιση χρηματοδότησης, κατά την οποία αντί να ακολουθήσει πολύ συγκεκριμένους κανόνες αποτίμησης, οι διαχειριστές του προγράμματος πρέπει να αποφασίσουν για μια αναλογιστική μέθοδο χρηματοδότησης, οικονομικές και δημογραφικές παραδοχές, οι οποίες πρέπει να είναι συνετές και να επιτρέπουν ένα κατάλληλο περιθώριο για περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει αρκετή εμπειρία και πρέπει να αποφασιστεί το κατάλληλο σχέδιο ανάκαμψης. Όπως και ο Καναδάς, το Ηνωμένο Βασίλειο επιτρέπει επίσης τις πιστωτικές επιστολές για σκοπούς χρηματοδότησης, καθώς και άλλα εργαλεία, όπως ελεύθερα περιουσιακά στοιχεία. Η εισαγωγή των εν λόγω απαιτήσεων χρηματοδότησης ήταν μια σημαντική αλλαγή πολιτικής, όπου εισάγεται πολύ μεγαλύτερη ευελιξία στον τρόπο χρηματοδότησης των συνταξιοδοτικών παροχών που έχουν υποσχεθεί. Η ρυθμιστική αρχή δημοσιεύει τακτικά οδηγίες για την κατανόηση των κανονισμών και τη χρήση των ελεύθερων κεφαλαίων. Κατόπιν, μαζί με αυτούς τους νέους κανόνες χρηματοδότησης, το Ηνωμένο Βασίλειο θέσπισε το Ταμείο Προστασίας των Συντάξεων.

6.12. Αποφυγή των υπερβολικών ρυθμίσεων και διατήρηση ενός σταθερού ρυθμιστικού περιβάλλοντος

Το ρυθμιστικό πλαίσιο πρέπει να είναι ισχυρό, ώστε να παρέχεται υψηλός βαθμός προστασίας των επερχόμενων παροχών. Είναι επίσης σημαντικό να βρεθεί η σωστή ισορροπία μεταξύ της σταθερότητας και της ευελιξίας των κανόνων χρηματοδότησης. Η αλλαγή των κανόνων πολύ συχνά μπορεί να οδηγήσει σε πρόσθετη αστάθεια στη χρηματοδότηση των συντάξεων. Οι εργοδότες επιθυμούν την προβλεψιμότητα, τη σταθερότητα και την απλότητα στη χρηματοδότηση και τους λογιστικούς κανόνες. Τα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι πολύπλοκα και είναι συχνά πιο ακριβά από αυτά των καθορισμένων εισφορών. Για τη χάραξη πολιτικής πρέπει να αποφευχθούν οι συνεχώς μεταβαλλόμενες και άκρως πολύπλοκες κανονιστικές ρυθμίσεις, δεδομένου ότι αυτό θα μπορούσε να αποθαρρύνει τους εργοδότες από την πραγματοποίηση μακροπρόθεσμων συνταξιοδοτικών υποσχέσεων.

Το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελεί ένα παράδειγμα χώρας όπου η νομοθεσία έγινε περισσότερο αυστηρή κατά τη διάρκεια των ετών, αυξάνοντας τόσο τις παροχές όσο και τα διοικητικά έξοδα για τους εργοδότες και δημιουργώντας μεγάλη αβεβαιότητα για την πολιτική που έπρεπε να ακολουθηθεί. Η μεταρρύθμιση των κανόνων χρηματοδότησης ήταν ένα σημαντικό βήμα για να καταστούν πιο ευέλικτοι κανονισμοί για την προγράμματα καθορισμένων παροχών. Πρόσφατα, η βρετανική κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της για περαιτέρω απλούστευση των κανονισμών. Θα επιδιώξει να προτείνει αλλαγές για το μέλλον που θα κάνουν τη λειτουργία των προγραμμάτων ευκολότερη και να μειωθούν η γραφειοκρατία και το κόστος.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εισήγαγε ορισμένες αρχές και υψηλού επιπέδου κανονισμούς για τις χώρες μέλη, το 2003, με οδηγία για τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Η οδηγία τέθηκε σε πλήρη εφαρμογή από τα κράτη μέλη το 2007. Ορισμένες γενικές αρχές, όπως η πλήρης χρηματοδότηση που βασίζεται στο προεξοφλητικό επιτόκιο της αγοράς και την εφαρμογή της των κανονισμών σχετικά με τις επενδύσεις, αλλά το πώς τοπική νομοθεσία θέτει αυτές τις ίδιες αρχές στην πράξη είναι πολύ διαφορετικά ανά τις χώρες. Ένα σημαντικό εμπόδιο για μεγαλύτερη σύγκλιση των κανονισμών χρηματοδότησης είναι ότι τα προγράμματα καθορισμένων παροχών διαφέρουν σε μορφή στην προστασία που παρέχεται για τις παροχές, ενώ οι εργοδότες έχουν διαφορετική συμπεριφορά ως προς το ύψος της εγγύησης των παροχών που θα πρέπει να επιτευχθεί. Στις περισσότερες χώρες, η υποχρηματοδότηση των προγραμμάτων

καθορισμένων παροχών αποτελεί ευθύνη των εργοδοτών και σε ορισμένες χώρες υπάρχουν συστήματα προστασίας για την προστασία των συνταξιοδοτικών παροχών, συνήθως μέχρι ένα ορισμένο επίπεδο μόνο, σε περίπτωση πτώχευσης του εργοδότη. Οι χώρες αυτές μπορούν να επιτρέπουν, υπό ορισμένες συνθήκες, να συνεχιστεί η υποχρηματοδότηση για πολλά χρόνια, και σε πολύ περιορισμένο αριθμό χωρών, μπορεί ακόμη και να είναι ένα μόνιμο χαρακτηριστικό του συστήματος. Αντίθετα, σε χώρες όπου οι υποσχέσεις συνταξιοδότησης είναι ευθύνη κάποιου διαχειριστή, όπως στη Δανία και σε κάποιο βαθμό στην Ολλανδία, οι κανονισμοί χρηματοδότησης τείνουν να είναι πιο αυστηροί.

Η στάση διασφάλισης των παροχών διαφέρει μεταξύ των χωρών, εν μέρει λόγω των πολιτισμικών διαφορών, αλλά και λόγω του χαρακτήρα της συμμετοχής σε ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα και το βαθμό στον οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι με χαμηλότερα εισοδήματα. Για παράδειγμα, στη Δανία και στην Ολλανδία, τα ιδιωτικά προγράμματα συνταξιοδότησης αποτελούν κεντρικό στοιχείο του εισοδήματος των συνταξιούχων, που καλύπτουν την πλειονότητα των εργαζομένων. Συμπληρώνουν επίσης τα σχετικά χαμηλά δημόσια συνταξιοδοτικά προγράμματα, καθιστώντας την ασφάλεια των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών εγγυήσεων μια κεντρική πολιτική ανησυχία.

Ωστόσο, κάποια σύγκλιση σε θεμελιώδεις αρχές, όπως η χρηματοδότηση με την προώθηση της αντικυκλικότητας, θα μπορούσε να ενισχύσει τα προγράμματα καθορισμένων παροχών. Η σύγκλιση κανονισμών χρηματοδότησης θα μπορούσε να διευκολύνει την ανάπτυξη διασυνοριακών δραστηριοτήτων των συντάξεων και να διευκολυνθούν οι διεθνείς συγκρίσεις των επιπέδων χρηματοδότησης, σεβόμενοι φυσικά τη νομοθεσία, τη φύση της εργασίας και την κοινωνική πραγματικότητα σε τοπικό επίπεδο.

7. ΜΥΩΠΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Σε αυτό το σημείο θα μελετήσουμε ένα μοντέλο το οποίο αναπτύχθηκε πρόσφατα, το «μυωπικό» μοντέλο (myopic model), το οποίο θεωρείται από τους Bonnie-Jean MacDonald και Andrew J.G. Cairns³⁴ κατάλληλο να χρησιμοποιηθεί για προγράμματα καθορισμένων εισφορών, διότι αποτελεί μια λογική σχέση μεταξύ του ποσού της σύνταξης και της ηλικίας.

Στο μυωπικό πρότυπο η απόφαση να λάβει ο εργαζόμενος σύνταξη εμφανίζεται όταν αναμένει να αντλήσει περισσότερη χρησιμότητα από την άμεση αποχώρηση του παρά να εργαστεί ένα επιπλέον έτος. Ένα άτομο με επαρκές επίπεδο σύνταξης θα αποσυρθεί εκτός αν καθορίζει με κάποια βεβαιότητα ότι η καθυστερώντας την αποχώρηση του θα λάμβανε θετικότερα αποτελέσματα, όχι μόνο στο ποσό της σύνταξης, αλλά και σε ένα υψηλότερο εισόδημα. Οι εργαζόμενοι μπορούν γενικά να έχουν κάποια βεβαιότητα για τις προοπτικές αποχώρησης εκ των προτέρων, αφού πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν το ποσό που συσσωρεύεται για τη σύνταξη του ερχόμενου έτους, όπως ο μισθός, το χωρίς κίνδυνο επιτόκιο και η νομοθεσία, είναι κατά προσέγγιση γνωστά στην αρχή κάθε έτους. Φυσικά, οποιαδήποτε βεβαιότητα μπορεί να ανατραπεί από μια επικίνδυνη στρατηγική επένδυσης. Αφ' ετέρου, οι οικονομικές μεταβλητές που επηρεάζουν το ποσό σύνταξης το οποίο προκύπτει από πρόγραμμα καθορισμένης εισφοράς πέρα από το επόμενο έτος είναι αρκετά απρόβλεπτες, καθιστώντας την εκτίμησή τους μη πρακτική και συχνά χωρίς όφελος. Στο μυωπικό πρότυπο, το άτομο δεν δεσμεύεται να αποσυρθεί σε ένα έτος, το χρησιμοποιεί απλά ως ενημέρωση ώστε να συγκρίνει τα αποτελέσματα. Το άτομο γνωρίζει ότι μπορεί να επαναξιολογήσει την κατάσταση οποιαδήποτε στιγμή, εάν αποφασίζει να καθυστερήσει την συνταξιοδότηση. Είναι αρκετά πιθανό ότι ένα άτομο θα επέλεγε την άμεση συνταξιοδότηση αν και υπάρχει ένα σημείο στο μέλλον πέρα από το ερχόμενο έτος όπου θα επιτύχει μια υψηλότερη χρησιμότητα. Υποθέτουμε, εντούτοις, ότι αυτή η γνώση αυτή δε λαμβάνεται υπ' όψη εξ αιτίας της αβεβαιότητας της μελλοντικής απόδοσης της αγοράς. Συνεπώς, δεν έχει επιπτώσεις στην απόφαση αποχώρησης.

Το μυωπικό μοντέλο τοποθετεί μια συνάρτηση η οποία περιλαμβάνει την παροχή κατά την άμεση αποχώρηση και μια προβολή του όφελος που θα προκύψει σε ένα έτος μέσω της χρήσης συνάρτησης χρησιμότητας. Το μυωπικό πρότυπο θα

³⁴MacDonald, Bonnie-Jeanne, Cairns, Andrew, "Three Models of Retirement Behavior for Defined Contribution Pension Plan Members"

μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ένα υβρίδιο μεταξύ ενός προτύπου που βελτιστοποιεί την απόφαση αποχώρησης καθ' όλη τη διάρκεια ζωής του ατόμου και μεταξύ ενός προτύπου που περιλαμβάνει την ετήσια μελλοντική αύξηση της σύνταξης.

Υποθέτουμε ότι ο εργαζόμενος συγκρίνει τη χρησιμότητα που απορρέει από την άμεση αποχώρηση, στο χρόνο t , έναντι της αποχώρησης στο χρόνο $t+1$. Η άμεση αποχώρηση παράγει την ακόλουθη προεξοφλημένη συνάρτηση χρησιμότητας³⁵:

$$V^t(t) = \sum_{s=t}^{\infty} \beta^{s-t} p_x U_r \left(\frac{C^t(s)}{Y(t)} \right) + L \quad (1)$$

και η προεξοφλημένη συνάρτηση χρησιμότητας που λαμβάνεται από το μελλοντικό εισόδημα στο χρόνο t αν συνταξιοδοτηθεί στο χρόνο $t+1$ είναι:

$$V^{t+1}(t) = U_w \left(\frac{C(t)}{Y(t)} \right) + \sum_{s=t+1}^{\infty} \beta^{s-t} p_x U_r \left(\frac{C^{t+1}}{Y(t)} \right) + \beta p_x L \quad (2)$$

όπου:

$V^R(t)$: προεξοφλημένη χρησιμότητα στο χρόνο t , δεδομένης της αποχώρησης στο χρόνο R

t : τρέχον έτος

β : προσωπικός παράγοντας προεξόφλησης (σταθερή παράμετρος)

$C(s)$: κατανάλωση στο χρόνο s κατά τη διάρκεια της εργασίας ($= (1-\pi)Y(s)$, (3)
όπου π το ποσοστό εισφοράς)

$Y(t)$: μισθός κατά το έτος t

$C^R(s)$: κατανάλωση της σύνταξης στο χρόνο s δεδομένης της συνταξιοδότησης στο

χρόνο R $\left(= \frac{W(R)}{a_{x+R-t}(R)} \right)$

³⁵ Cairns, Andrew, et al, emphWorking Paper, Heriot-Watt University, Edinburgh, "Getting Feedback on Defined Contribution Pension Plans", 2008

$U_w(c)$: συνάρτηση χρησιμότητας του μελλοντικού μισθού

$U_r(c)$: συνάρτηση χρησιμότητας της μελλοντικής σύνταξης και

L: παράμετρος χρησιμότητας του ελεύθερου χρόνου κατά τη συνταξιοδότηση (σταθερή παράμετρος)³⁶.

Η παράμετρος β μέτρα το βαθμό προτίμησης ενός ατόμου χρονικά, για την απόφαση συνταξιοδότησης. Αν $\beta = 1$, τότε στα μελλοντικά έσοδα (από τη σύνταξη) δίδεται το ίδιο βάρος με το τρέχον εισόδημα. Αν $\beta < 1$, Σχετικά με τις τρέχουσες πληρωμές, στις μελλοντικές πληρωμές δίνεται όλο και λιγότερο βάρος στην συνταξιοδότηση.

Συνεπώς, υποθέτουμε για το μέλος του ταμείου ότι η μελλοντική κατανάλωση σχετίζεται με τον τρέχοντα μισθό $Y(t)$. Γι' αυτό το λόγο έχουμε $\frac{C^R(s)}{Y(t)}$ (5) και

$\frac{C(s)}{Y(t)}$ (6) αντί για $C^R(s)$ και $C(s)$, προκειμένου να αποφευχθεί η επίδραση από τον πληθωρισμό των μισθών.

Ακόμη, οι συναρτήσεις χρησιμότητας έχουν την κάτωθι μορφή:

$$U_w\left(\frac{C(s)}{Y(t)}\right) = \left(\frac{C(s)}{Y(t)}\right)^\gamma + \omega(s) \quad (7)$$

$$U_r\left(\frac{C^R(s)}{Y(t)}\right) = \left(k \frac{C^R(s)}{Y(t)}\right)^\gamma + \xi(s) \quad (8)$$

Όπου:

k: σχετική παράμετρος σύνταξης (σταθερή παράμετρος)

γ : παράμετρος αποστροφής του κινδύνου (σταθερή παράμετρος)

³⁶ Lynn, Julia, Perozek, Maria, Federal Reserve Board, "Wealth effects and the consumption of leisure", 2001

Αν $k = 1$, τότε ένα ευρώ εισοδήματος από σύνταξη έχει την ίδια αξία με ένα ευρώ εισοδήματος από εργασία. Αν $k > 1$, δείχνει ότι η χρησιμότητα που συνδέεται με το εισόδημα, όταν το άτομο απολαμβάνει τον ελεύθερο χρόνο κατά τη συνταξιοδότηση είναι μεγαλύτερη από ότι κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

Ομοίως, το κέρδος από την ανάπαυση, L , δείχνει ότι όσο υψηλότερη είναι η τιμή, τόσο πιο γρήγορα ο εργαζόμενος αποφασίζει να συνταξιοδοτηθεί.

Η σχετική αποστροφή του κινδύνου, $1 - \gamma$, περιγράφει την ευαισθησία του εργαζομένου με τις διακυμάνσεις στη ροή των μελλοντικών εσόδων του.

Αυξημένες τιμές της σχετικής αποστροφής κινδύνου αντικατοπτρίζουν την αυξημένη επιθυμία να έχουν παρόμοια επίπεδα κατανάλωσης πριν και μετά τη συνταξιοδότηση. Αν $\gamma = 1$, συνεπάγεται ουδέτερη προτίμηση στον κίνδυνο σε σχέση με το εισόδημα. Με άλλα λόγια, η χρησιμότητα είναι γραμμική συνάρτηση του εισοδήματος. Για $\gamma < 1$, τότε έχουμε αποστροφή του κινδύνου από άτομο που επιθυμεί μια σταθερή ροή εισοδήματος, των μισθών και συντάξεων σε όλη τη μελλοντική ζωή του.

Για παράδειγμα³⁷, εάν υπάρχει πιθανότητα 50% για την παραλαβή της πληρωμής των 5.000€ και ίση πιθανότητα για 10.000€, τότε ένα επιφυλακτικό απέναντι στους κινδύνους άτομο με $\gamma = 0,5$ θα έχει μόνο 7.285€, που είναι χαμηλότερο από την αναμενόμενη μέση τιμή των 7.500€.

Επιπλέον, το μοντέλο υποθέτει ότι ο μισθός και το εισόδημα που προέρχεται από τη σύνταξη καταναλώνονται πλήρως και αποταμιεύεται.

Για να επιτευχθεί αυξημένη χρησιμότητα κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησης:

$$0 < k < 1 \text{ αν } \gamma > 1 \text{ ή } \gamma < 0 \quad \text{και} \quad k > 1 \text{ αν } 0 < \gamma < 1.$$

Τα $\omega(s)$, $\xi(s)$ αποτελούν ανεξάρτητες επιδράσεις για κάθε άτομο, όπως η προτίμηση για εργασία αντί της αεργίας, η υγεία του ατόμου, το φύλο και η ηλικία, τα οποία διαφέρουν μεταξύ των χωρών και των διαφορετικών επαγγελματιών.

³⁷ Wise, David, et all, National Bureau of Economic Research Working Paper 3558, “Three Models of Retirement: Computational Complexity versus Predictive Validity”, 1990.

Σύμφωνα με τους Stock και Wise (1990) τα $\omega(s)$, $\xi(s)$ ακολουθούν διαδικασία Markov ως εξής:

$$\omega(s) = \rho\omega(s-1) + \varepsilon_\omega(s), \quad \text{με } E_{s-1}(\varepsilon_\omega(s)) = 0 \quad (9)$$

$$\xi(s) = \rho\xi(s-1) + \varepsilon_\xi(s), \quad \text{με } E_{s-1}(\varepsilon_\xi(s)) = 0$$

(10)

Σε ετήσια βάση, η σύνταξη που λαμβάνεται κατά την απόσυρση, υπαγορεύει ένα επίπεδο παροχών καθ' όλη τη συνταξιοδότηση, προκαλώντας $C_1(s) = C_1(t)$, για $s \geq t$.

Η προεξόφληση της χρησιμότητας του μελλοντικού ετήσιου μισθού είναι $U_w\left(\frac{C(t)}{Y(t)}\right)$ και η ποσότητα $\sum_{s=t+1}^{\infty} \beta^{s-t} p_x U_r\left(\frac{C^{t+1}}{Y(t)}\right) + \beta p_x L$ είναι η προεξόφληση της χρησιμότητας της μελλοντικής σύνταξης.

Δεδομένου ότι η σύνταξη καθορίζεται στο χρόνο t , εάν η αποχώρηση από την εργασία είναι άμεση, το $V^t(t)$ έχουμε:

$$V^t(t) = \sum_{s=t}^{\infty} \beta^{s-t} p_x U_r\left(\frac{C^t(s)}{Y(t)}\right) + L \quad \text{είναι μη τυχαίο στο χρόνο } t.$$

Αντιθέτως, το $V^{t+1}(t)$ δίνεται από την εξίσωση:

$$V^{t+1}(t) = U_w\left(\frac{C(t)}{Y(t)}\right) + \sum_{s=t+1}^{\infty} \beta^{s-t} p_x U_r\left(\frac{C^{t+1}}{Y(t)}\right) + \beta p_x L, \quad \text{που είναι τυχαίο.}$$

Ένα δεύτερο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα του μωπικού προτύπου είναι ότι το άτομο έχει μια επιτηδευμένη ώθηση της χρησιμότητας του L (ελεύθερου χρόνου) στην αποχώρηση. Επιπλέον, ο Lachance (2003) συμπεριέλαβε τη σταθερή και πρόσθετη χρησιμότητα που απορρέει από τον ελεύθερο χρόνο, L , στη χρησιμότητα του ατόμου που προέρχεται από τον τερματισμό της εργασίας (έναρξη συνταξιοδότησης).

Έστω ότι η προσδοκία του ατόμου για το μέλλον, βασισμένη σε πληροφορίες στο χρόνο t , συμβολίζεται με $E^t(\cdot)$, τότε οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απόφαση για σύνταξη μετά από σύγκριση των κατωτέρω:

$$E_t(V^t(t)) = \sum_{s=t}^{\infty} \beta^{s-t} p_x \left[\left(k \frac{C^t(s)}{Y(t)} \right) + E_t(\xi(s)) \right] + L \quad (11)$$

και

$$E_t(V^{t+1}(t)) = \left(\frac{C(t)}{Y(t)} \right) + \omega(t) + \sum_{s=t+1}^{\infty} \beta^{s-t} p_x E_t \left[\left(k \frac{C^{t+1}(s)}{Y(t)} \right) + \xi(s) \right] + \beta p_x L \quad (12)$$

Η πρώτη εξίσωση, είναι η αναμενόμενη προεξοφλημένη χρησιμότητα της άμεσης αποχώρησης και δεύτερη εξίσωση είναι η αναμενόμενη προεξοφλημένη χρησιμότητα της αποχώρησης το επόμενο έτος. Στο χρόνο t, το άτομο γνωρίζει ότι:

$$C^t(t) = \frac{W(t)}{a_x(t)} \quad \text{και} \quad C(t) = (1-\pi)Y(t).$$

Κάτω από το μυωπικό πρότυπο, ένας εργαζόμενος θα επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί εάν δεν αναμένει να επιτύχει μια υψηλότερη χρησιμότητα με το να καθυστερήσει την αποχώρηση του ένα επιπλέον έτος, όταν:

$$E_t(V^{t+1}(t)) - E_t(V^t(t)) = \left(\frac{C(t)}{Y(t)} \right)^\gamma + \sum_{s=t+1}^{\infty} \beta^{s-t} p_x E_t \left[\left(\frac{kC^{t+1}(s)}{Y(t)} \right)^\gamma \right] + \beta p_x L - \sum_{s=t}^{\infty} \beta^{s-t} p_x \left(\frac{kC^t(s)}{Y(t)} \right)^\gamma - L + u(t) \leq 0 \quad (13)$$

Προσεγγιστικά, μπορούμε να πούμε ότι για λόγους διευκόλυνσης των υπολογισμών ότι ο βέλτιστος εκτιμητής (best estimate) για τη _____ είναι:

(14)

Όπου, για να λάβει σύνταξη το άτομο πρέπει:

(15)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Κατωτέρω παρατίθενται κάποιοι τύποι³⁸ ανά κατηγορία κινδύνων για προγράμματα καθορισμένων εισφορών σχέση με το ατομικό πρότυπο:

Αναμενόμενες αποζημιώσεις με διαφορετικά αίτια εξόδου (decrements), όπως θάνατος, μόνιμη ολική ή μόνιμη μερική ανικανότητα, πρόσκαιρη ανικανότητα για εργασία και θάνατο ή αναπηρία από ατύχημα:

(16)

Όπου,

x : ηλικία ασφαλισμένων ατόμων

e : ηλικία πρόσληψης ή ελάχιστη ηλικία ένταξης στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

r : ηλικία συνταξιοδότησης

: πλήθος ατόμων ηλικίας x το έτος t

: συνολική αναμενόμενη αποζημίωση ανά αίτιο εξόδου

: πιθανότητα επέλευσης του ζημιογόνου ενδεχομένου ανά αίτιο εξόδου

: κεφάλαιο για το j -άτομο ηλικίας x για το έτος t ανά αίτιο εξόδου

Ακόμη, για αποζημιώσεις νοσοκομειακής περίθαλψης, όπως εσωνοσοκομειακής, εξωνοσοκομειακής, τοκετού, είναι:

(17)

Όπου,

a : ελάχιστη ηλικία ασφαλισμένων ατόμων

ω : μέγιστη ηλικία ασφαλισμένων ατόμων

: πιθανότητα νοσηλείας το έτος t ανά αίτιο εξόδου

: πλήθος ατόμων ηλικίας x το έτος t

: συνολική αναμενόμενη αποζημίωση ανά αίτιο εξόδου

: μέση τιμή δαπανών / επιδομάτων νοσηλείας για ηλικίας x για το έτος t ανά αίτιο εξόδου

³⁸ Ζυμπίδης, Αλέξανδρος, «Συνταξιοδοτικά Ταμεία και Αναλογιστικές Μελέτες»

Επιπλέον, η παροχή (καθορισμένων εισφορών) κατά τη συνταξιοδότηση, είτε εφάπαξ είτε με τη μορφή προσόδου (σύνταξη) είναι:

(18)

Με ποσό μηνιαίας σύνταξης: 1%

Όπου,

- : συσσωρευμένο κεφάλαιο ασφαλισμένου ηλικίας x
- : ετήσια εισφορά ασφαλισμένου ηλικίας x
- : ετήσια απόδοση επενδύσεων
- : ποσοστό διαχειριστικών εξόδων επί του αποθέματος (επενδύσεων)
- : ποσοστό διαχειριστικών εξόδων επί των ασφαλίσεων (εισφορών)

ΘΕΩΡΙΑ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Συχνά δεν είναι κατάλληλη για τη μέτρηση της χρησιμότητας³⁹ του χρήματος η νομισματική κλίμακα. Ορισμένα φαινόμενα μπορούν να εξηγηθούν με τη θεωρία χρησιμότητας, όπου $u(x)$ η χρησιμότητα. Συνήθως συμβολίζεται με x ο πλούτος ή το κέρδος ενός ατόμου.

Έστω μια συνάρτηση χρησιμότητας $u(x)$ με τις εξής βασικές ιδιότητες:

1. $u(x)$ αυξανόμενη ως προς x
2. $u(x)$ στρέφει τα κοίλα άνω
3. $u(x)$ συνήθως δυο φορές διαφορίσιμη ως εξής: $u'(x) > 0$ και $u''(x) < 0$

Παράδειγμα

Εκθετική συνάρτηση χρησιμότητας

—

Όσο η συνάρτηση χρησιμότητας φράσσεται και τείνει στο —

Μια συνάρτηση χρησιμότητας $u(x)$ μπορεί να αντικατασταθεί από ισοδύναμη συνάρτηση της μορφής: , με $A > 0$ και B τυχαίο (19)

Συναρτήσεις αποστροφής του κινδύνου (risk aversion)

Για δεδομένη συνάρτηση χρησιμότητας $u(x)$, έχουμε:

— (20)

η οποία ονομάζεται συνάρτηση αποστροφής του κινδύνου

Στο παραπάνω παράδειγμα θα έχουμε:

Ακόμη, με δεδομένη τη συνάρτηση αποστροφής του κινδύνου, , έχουμε:

και

Θα μπορούσαμε να εφαρμόσουμε ένα κάτω φράγμα, έστω ξ , στο παραπάνω ως εξής:

³⁹ Gerber, Hans, Pafumi, Gerard, “Utility functions: from risk theory to finance”

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. Ελληνική

1. Ζυμπίδης, Αλέξανδρος, «Συνταξιοδοτικά Ταμεία και Αναλογιστικές Μελέτες».
2. Νεκτάριος, Μιλτιάδης, «Ασφαλιστική μεταρρύθμιση με συναίνεση και διαφάνεια».

B. Ξενόγλωσση

1. Ambachtsheer, Keith, et al, “Improving Pension Fund Performance
2. American Academy of Actuaries, “Principles of Pension Funding Reform for Multiemployer Plans”, 2005
3. Antolín Pablo, Stewart Fiona, OECD, Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 36, “Private Pensions and Policy Responses to the Financial and Economic Crisis”, April 2009
4. Arnott, Robert, et al, “Defining and Managing Pension Fund Risk”
5. Blome, Sandra, et al, “Pension Fund Regulation and Risk Management”, 2007
6. Cairns, Andrew, et al, emphWorking Paper, Heriot-Watt University, Edinburgh, “Getting Feedback on Defined Contribution Pension Plans”, 2008
7. Canada Department of Finance, News Release 2009-103: “Backgrounder”, 27 October 2009
8. Canadian Institute of Actuaries, “Retooling Canada’s ailing Pension System Now, For the Future: Canada’s Actuaries Advocate Change”, October 2009
9. Deloitte, “Combining forces – Best practice and asset pooling to manage your operational risk”, 2008
10. European Commission, “Consultation on the Harmonization of Solvency Rules Applicable to Institutions for Occupational Retirement Provision (IORP) Covered by Article 17 of the IORP Directive and IORPs Operating on a Cross-Border Basis” Brussels, 16 March 2009
11. Firzi, Nicolas, “Asia – Pacific funds as desertification tools for institutional investors”, 2009
12. Geneva Association, “Systemic Risk in Insurance: An Analysis of Insurance and Financial Stability, the Geneva Association”, March 2010
13. Gerber, Hans, Pafumi, Gerard, “Utility functions: from risk theory to finance”

14. International Network of pension regulators, International social security association, “Complementary and private pensions throughout the world”, 2003
15. Lynn, Julia, Perozek, Maria, Federal Reserve Board, “Wealth effects and the consumption of leisure”, 2001
16. MacDonald, Bonnie-Jeanne, Cairns, Andrew, “Three Models of Retirement Behavior for Defined Contribution Pension Plan Members”
17. OECD, “2009 and 2008 Annual Reports”.
18. OECD, policy action in Private Occupational Pensions in Japan during the economic crisis of the 1990’s, 1/7/2009
19. OECD, Private Pensions, “OECD Classification”
20. The Economist, 17/1/2008
21. Watson Wyatt, Towers Watson Research and Ideas, Global investment matters, 2002
22. Weinstein, Harriet, Wiatrowski, William, Multiemployer Pension Plans, 1999
23. Wise, David, et all, National Bureau of Economic Research Working Paper 3558, “Three Models of Retirement: Computational Complexity versus Predictive Validity”,
24. Yermo Juan, Severinson Clara, OECD working papers on finance – insurance and private pensions no. 3, “The impact of the financial crisis on Defined Benefit plans and the need for counter – cyclical funding regulations”

Γ. Ηλεκτρονική

1. www.eaa.gr/Ταμεία/ΕπαγγελματικήςΑσφάλισης/tabid/110/language/el-GR/Default.aspx
2. www.asfalinet.gr/ρόλο-στις-επαγγελματικές-συντάξεις-ζ/
3. www.pensionriskmatters.com/articles/operational-risk/
4. www.investopedia.com/articles/analyst/03/050803.asp
5. www.statistics.dnb.nl/popup.cgi?/statistics/excel/t8.8ek.xls
6. <http://www.oecd.org/dataoecd/59/53/36316399.pdf>
7. www.bafin.de
8. www.fma.gv.at
9. www.mayerbrown.com/germany/article.asp?id=6616&nid=495
10. www.psvag.de

11. www.revenue.ie
12. www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/personal_finance/pensions/personal_retirement_savings_accounts.html
13. www.alecta.se

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΠΑ