

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ**  
**ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ**



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**ΣΤΗΝ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ**  
**ΚΙΝΔΥΝΟΥ**

**ΔΙΕΘΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ ΚΑΙ**  
**ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ**  
**ΤΟΥ Β' ΠΥΛΩΝΑ**

**ΖΑΒΛΑΝΟΥ ΜΑΡΙΝΑ**

**Επιβλέπων Καθηγητής: ΠΛΑΤΩΝ ΤΗΝΙΟΣ**

**ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2013**

*Αφιέρωση*

*Στον μπαμπά μου,*

## **Ευχαριστίες**

Με την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας καταρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Πλάτων Τήνιο και ιδιαιτέρως την οικογένειά μου.

# Περιεχόμενα

**ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

**ABSTRACT**

**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ**

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΔΙΕΘΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ**

1.1 Εισαγωγή .....	1
1.2 Σκοπός Επιτροπής Διεθνών Λογιστικών Προτύπων .....	3
1.3 Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα και Ευρωπαϊκή Ένωση.....	3
1.3.1 Εναρμόνιση.....	5
1.3.2 Εφαρμογή Δ.Λ.Π. στην Ελλάδα: Από το Εθνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (Ε.Γ.Λ.Σ) στα Δ.Λ.Π.....	6
1.4 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19: «Παροχές σε Εργαζομένους» .....	7
1.4.1 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 και Αποτύπωση Υποχρεώσεων Συντάξεων.....	13
1.4.2 Τελευταία Τροποποίηση Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19 .....	15
1.5 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο Δημοσίου Τομέα (International Public Sector Accounting Standards, I.P.S.A.S.) 25: «Παροχές σε Εργαζομένους» .....	17
1.6 Τα Δ.Λ.Π. και τα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα (U.S.G.A.A.P.) ...	19

1.6.1 Το Δ.Λ.Π. 19 και τα Αντίστοιχα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα (U.S.G.A.A.P.).....	21
--	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΠΥΛΩΝΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

2.1 Εισαγωγή .....	24
2.2 Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης.....	25
2.2.1 Διανεμητικό Σύστημα (Pay-as-you-go System).....	25
2.2.1.1 Μειονεκτήματα Διανεμητικού Συστήματος.....	25
2.2.1.2 Πλεονεκτήματα Διανεμητικού Συστήματος.....	26
2.2.2 Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα (Funded System) .....	29
2.2.2.1 Πλεονεκτήματα Κεφαλαιοποιητικού Συστήματος.....	29
2.2.2.2 Μειονεκτήματα Κεφαλαιοποιητικού Συστήματος.....	30
2.2.3 Συνδυασμός Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης .....	30
2.3 Πυλώνες Ασφάλισης.....	33
2.3.1 Πρώτος Πυλώνας Ασφάλισης .....	33
2.3.2 Δεύτερος Πυλώνας Ασφάλισης.....	33
2.3.3 Τρίτος Πυλώνας Ασφάλισης .....	33
2.4 Κοινωνική Ασφάλιση και Κοινωνική Ανάπτυξη .....	35
2.4.1 Τα Πρότυπα Αναπτυξιακής Πολιτικής και η Αποτύπωσή τους στα Διάφορα Συστήματα και τους Πυλώνες Ασφάλισης.....	36
2.4.1.1 Πρότυπα Ανάπτυξης των Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	36
2.4.1.1.1 Το Φιλελεύθερο – Αγγλοσαξονικό Πρότυπο (Μεγάλη Βρετανία, Ιρλανδία, Ολλανδία) .....	36

2.4.1.1.2 Το Ηπειρωτικό Πρότυπο (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία) .....	37
2.4.1.1.3 Το Σκανδιναβικό Πρότυπο (Σουηδία, Φιλανδία, Δανία) .....	38
2.4.1.1.4 Το Μεσογειακό Πρότυπο (Ιταλία, Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία).....	38
2.4.1.2 Δομή Ασφαλιστικών Συστημάτων Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Σουηδία, Ελλάδα) .....	38
2.4.1.2.1 Δομή Ασφαλιστικού Συστήματος: Ηνωμένο Βασίλειο.....	38
2.4.1.2.2 Δομή Ασφαλιστικού Συστήματος: Ολλανδία.....	40
2.4.1.2.3 Δομή Ασφαλιστικού Συστήματος: Σουηδία .....	42
2.5 Οργάνωση της Ασφάλισης στην Ελλάδα .....	44
2.5.1 Πυλώνες Ασφάλισης στην Ελλάδα .....	44
2.5.1.1 Ο Πρώτος Πυλώνας Ασφάλισης στην Ελλάδα: Κύρια και Επικουρική Ασφάλιση .....	44
2.5.1.2 Ο Δεύτερος Πυλώνας Ασφάλισης στην Ελλάδα: Επαγγελματικά Ταμεία .....	47
2.5.1.2.1 Πλεονεκτήματα Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης.....	49
2.5.1.2.2 Διασυνοριακή Δραστηριότητα Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης .....	51
2.5.1.3 Ο Τρίτος Πυλώνας Ασφάλισης στην Ελλάδα .....	51

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΔΙΕΘΝΕΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ 19 ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

3.1 Στοιχεία που Υπαγορεύονται από το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 στο Δεύτερο Πυλώνα Ασφάλισης .....	52
--	----

3.2 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 και Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα .....	59
3.2.1 Αποτύπωση Υποχρεώσεων Συντάξεων Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων Βάσει Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19 .....	59
3.2.2 Οργάνωση του Συστήματος Συντάξεων στην Ελλάδα.....	62
3.2.2.1 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 και Επικουρικές Συντάξεις Τραπεζικών Υπαλλήλων.....	63
3.2.3 Εφαρμογή του Νόμου 3371/05 και Σύσταση του Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων.....	65
3.3 Μεταφορά Υποχρεώσεων από τις Επιχειρήσεις στο Κράτος: Κρατική Ενίσχυση ή Όχι; .....	69
3.3.1 Εποπτεία Κρατικών Ενισχύσεων.....	70
3.3.2 Παρουσίαση Απόφασης Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Περίπτωση Κρατικής Ενίσχυσης των Επικουρικών Ταμείων στην Ελλάδα (N597/2006).....	71
3.3.2.1 Ειδική Εφαρμογή της Μεταρρύθμισης στην Περίπτωση της Εμπορικής Τράπεζας.....	72
3.3.3 Παρουσίαση Απόφασης Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Περίπτωση της Επιχείρησης Régie Autonome des Transports Parisiens (R.A.T.P.) στη Γαλλία (C42/07).....	74
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....</b>	<b>77</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</b>	<b>80</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>104</b>

**Σημαντικοί Όροι:** Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, Πυλώνες Ασφάλισης, Επικουρικές Συντάξεις, Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα, Διανεμητικό Σύστημα, Πρόγραμμα Καθορισμένων Παροχών, Πρόγραμμα Καθορισμένων Εισφορών

## Περίληψη

Η παγκοσμιοποίηση έθεσε ψηλά τον πήχη της ανταγωνιστικότητας μεταξύ των εισηγμένων επιχειρήσεων διεθνώς. Αυτό ερμηνεύτηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως επιτακτική ανάγκη για τη λήψη των κατάλληλων εκείνων μέτρων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην επίλυση των οικονομικών προβλημάτων των επιχειρήσεων, με ουσιαστικό μακροπρόθεσμο στόχο, τον εκσυγχρονισμό και την ανάδειξη της οικονομίας της Ευρώπης ως μίας υπολογίσιμης δύναμης παγκοσμίως. Ένα από τα μέτρα αυτά ήταν η υιοθέτηση των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων, η οποία θα βοηθούσε ουσιαστικά στη σωστή, ξεκάθαρη και ομοιόμορφη απεικόνιση των οικονομικών καταστάσεων των εταιρειών. Η διαφάνεια και η συγκρισιμότητα των οικονομικών αποτελεσμάτων, που παρείχε η εφαρμογή τους, θα επέτρεπε τη λήψη ορθών οικονομικών αποφάσεων, βασισμένων σε αξιόπιστα στοιχεία.

Η πορεία εναρμόνισης των Κρατών-Μελών της Ε.Ε. με τα Πρότυπα, συνάντησε βαθμό δυσκολίας που διέφερε ανά περίπτωση. Στην Ελλάδα, στο πλαίσιο εφαρμογής του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19 «Παροχές σε Εργαζομένους», άλλαξε τα δεδομένα, αξιώνοντας από τις επιχειρήσεις να εμφανίζουν αυτόματα τα αναλογιστικά κέρδη και τις ζημιές στα «Λοιπά Συνολικά Έσοδα». Υπό άλλες συνθήκες αυτό δε θα αποτελούσε πρόβλημα, επειδή όμως η εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19 προϋπέθετε ρητή διάκριση μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, οι ελληνικές επιχειρήσεις αντιμετώπισαν δυσκολίες, εξαιτίας του τρόπου δόμησης του ασφαλιστικού συστήματος. Το τελευταίο ανάλογα με τον τρόπο χρηματοδότησής του διακρίνεται σε διανεμητικό και κεφαλαιοποιητικό. Η διάκριση αυτή σε συνδιασμό με την ταυτότητα του εγγυητή του συστήματος συντάξεων οδηγεί σε μία άλλη διάκριση των ασφαλιστικών συστημάτων σε τρεις κατηγορίες, τους λεγόμενους «Πυλώνες Ασφάλισης». Σήμερα, στα περισσότερα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε., η κοινωνική ασφάλιση στηρίζεται και στους τρεις αυτούς Πυλώνες και στη συνύπαρξη διανεμητικού και κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Στην Ελλάδα, επικρατεί το διανεμητικό σύστημα και ο Πρώτος Πυλώνας, ενώ ως Δεύτερος νοούνται τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης. Ωστόσο δεν υφίσταται ξεκάθαρος και ακριβής



διαχωρισμός τους, με αποτέλεσμα η ταυτότητα του εγγυητή να αποτελεί δύσκολη υπόθεση. Εκεί εντοπίστηκε κυρίως και το πρόβλημα εφαρμογής του Προτύπου 19, καθώς αυτή δεν προβλεπόταν σε διανεμητικού χαρακτήρα συστήματα. Έτσι επιχειρήσεις που διαμορφώθηκαν ως Πρώτος Πυλώνας αντιμετωπίστηκαν ως Δεύτερος και έπρεπε υποχρεωτικά να εφαρμόσουν το Δ.Λ.Π. 19. Αναπάντεχα και μη αναμενόμενα ήταν τα πρώτα αποτελέσματα των ειδικών οικονομικών μελετών, από την επικείμενη εφαρμογή του Προτύπου, καθώς δεν ήταν λίγες οι επιχειρήσεις που έβλεπαν μείωση της Καθαρής Θέσης τους και άλλες που κινδύνευαν μέχρι και με ανάκληση της άδειας λειτουργίας τους.

Η έλλειψη ξεκάθαρης οριοθέτησης μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε συνδυασμό με την απουσία μίας κοινώς αποδεκτής λύσης σε τέτοιες υβριδικές μορφές συστημάτων οδήγησε στην ενοποίηση των επικουρικών Ταμείων ορισμένων Τραπεζών. Η ενοποίηση αυτή, όμως, κινδύνευσε να «τιναχτεί στον αέρα» καθώς κατηγορήθηκε ότι εμπεριείχε στοιχεία κρατικής ενίσχυσης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρενέβει απορρίπτοντας το χαρακτηρισμό αυτό, χρησιμοποιώντας μάλιστα αυτή την απόφασή της ως πρότυπο σε μεταγενέστερες αντίστοιχες υποθέσεις. Με ιδιαίτερα στενή και αυστηρή εποπτεία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προστάτεψε και εξακολουθεί να προστατεύει την ανταγωνιστικότητα μεταξύ των επιχειρήσεων και φροντίζει η κρατική χορήγηση να μη γίνεται πανάκεια.

## **Abstract**

Without doubt, globalization has set a high standard of competitiveness among listed companies worldwide. Taking this into consideration, the European Union decided that there is an urgent need for adopting appropriate measures, which would eventually lead to resolving any financial problem encountered by enterprises based in Europe. These measures would help Europe's economy to become a computable global force, through modernisation and enhancement. One of these measures was the adoption along with the application of the International Accounting Standards, which would improve the transparency as well as the comparability of the companies' financial results, making any financial decision grounded, since it would be based on reliable data.

E.U. Member-States' harmonisation with the International Accounting Standards was certainly not easy and differed per case. Focusing on Greece and especially on the I.A.S. 19, "Employee Benefits", implementation, of the companies were obliged to automatically display the actuarial gains and losses in the "Other Comprehensive Income" field. Under other circumstances, this would not be a problem, but the application of I.A.S. 19 presupposed a strict distinction between the private and public sectors, making Greek companies face difficulties due to the construction of the insurance system. Depending on the country's financial model the insurance system is divided into pay-as-you go and funded system. This distinction, combined with the identity of system's guarantor, leads to three types of categorization of insurance schemes, the so-called "Pillars of Security". At the present time, the social security system in most Member States of E.U., is based on all three Pillars with the concurrent coexistence of both funded and pay-as-you-go systems. As a matter of fact, in Greece the PAYG and the first pillar prevail, while the second pillar is considered to be the Occupational Insurance Funds. However, there is no clear and exact distinction as far as the pillars of security are concerned. So this makes it difficult to identify the guarantor. This very point was the main problem encountered by the application of I.A.S. 19, since this was not foreseen by the pay-as-you-go system. So, companies that were categorized as First pillar were treated as Second and consequently had to apply I.A.S. 19. The first results stemming from specific economic studies conducted due to the forthcoming implementation of the Standard,

were unexpectedly bad. A few companies saw a reduction in their Net Worth and some were even threatened with withdrawal of their authorization.

The integration of the Bank's Supplementary Pension Funds in Greece was an attempt to delimit between the public and private sectors. This almost ended in failure since it was accused of involving state aid. The European Commission not only rejected this characterization but also used this decision as a model in subsequent relevant cases, always monitoring closely and judging harshly, so that the State administration would not interfere at all in the competitiveness among companies and would avoid in the long run potentially becoming a panacea.

## **Κατάλογος Διαγραμμάτων**

Διάγραμμα 1: Επιρροή γήρανσης του πληθυσμού στα συστήματα ασφάλισης των χωρών της Ε.Ε.

Διάγραμμα 2: Προτίμηση σε συνταξιοδοτικά συστήματα των χωρών-μελών της Ε.Ε.

Διάγραμμα 3: Κατανομή των περιουσιακών στοιχείων συντάξεων ταμείων ανά κατηγορία επενδύσεων σε επιλεγμένες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. το 2010

## **Κατάλογος Πινάκων**

Πίνακας 1: Δημόσια δαπάνη για συντάξεις ως % του Α.Ε.Π. στις χώρες της Ε.Ε.

Πίνακας 2: Ποσοστά Ασφαλιστρών Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. κατά Κλάδο Ασφάλισης

Πίνακας 3: Ποσά που μεταφέρθηκαν από τις Τράπεζες σε Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και Ε.Τ.Α.Τ.

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## *Θέμα*

Αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτελεί η αποτύπωση των υποχρεώσεων των συντάξεων του Δεύτερου Πυλώνα Ασφάλισης και πώς αυτή προσδιορίζεται από την εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (Δ.Λ.Π.), κατά την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων των εταιρειών, οι οποίες ανήκουν στον εν λόγω Πυλώνα Ασφάλισης.

Συγκεκριμένα, από το σύνολο των Προτύπων αυτών, επιλέγεται η διεξοδική ανάπτυξη του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19, το οποίο αφορά σε «Παροχές σε Εργαζομένους» και πώς η καθιέρωσή του, διαμόρφωσε την παρουσίαση και την επιμέτρηση αυτών των παροχών στο σύνολο των χρηματοοικονομικών καταστάσεων των εταιρειών.

Για την προσέγγιση του θέματος της παρούσας εργασίας, γίνεται εκτενής αναφορά στους λόγους για τους οποίους έγινε επιτακτική η ανάγκη υιοθέτησης των Δ.Λ.Π. από τις οικονομικές οντότητες και εάν αυτή συνέβαλε ουσιαστικά στην αντιμετώπιση των ειδικών προβλημάτων, που απέρρεαν από τη μη ύπαρξη ισχυρών τυποποιημένων κανόνων.

## *Ανάλυση Βασικών Έννοιών*

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα αποτελούν ένα σύνολο παγκοσμίως αναγνωρισμένων μεθοδολογιών, τα οποία χρησιμοποιούνται από καταρτισμένους οικονομικούς ελεγκτές για την σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων, για λογαριασμό των επιχειρήσεων. Με την υιοθέτηση των Δ.Λ.Π. τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καλούνται να εγκαταλείψουν τις όποιες μεθόδους, αρχές και κανόνες ακολουθούσαν προηγουμένως και οι οποίοι διέπονταν από τις εκάστοτε νομοθεσίες των χωρών-μελών, με σκοπό την ενσωμάτωσή τους σε ένα ενιαίο σύνολο εφαρμογής κοινών προτύπων, πλήρως εναρμονισμένων με τις απαιτήσεις που επιβάλλει η παγκοσμιοποίηση. Προς αυτή την κατεύθυνση, οι πιέσεις για τη θέσπιση διεθνούς

εναρμόνισης των λογιστικών πρακτικών έγιναν εντονότερες από την Ευρωπαϊκή Ένωση προκειμένου να εισαχθούν οι επιχειρήσεις των κρατών-μελών στις μεγάλες αγορές της Νέας Υόρκης.

Συμπληρωματικός σκοπός της καθιέρωσής τους ήταν η αξιοπιστία και η διαφάνεια των οικονομικών στοιχείων των εταιρειών, ώστε να παρέχεται τιυτοτρόπως η δυνατότητα της συγκρισιμότητας των αποτελεσμάτων μεταξύ των εταιρειών.

Έτσι μέσα από την αποτύπωση αληθών στοιχείων προάγεται ο υγιής ανταγωνισμός με μακροπρόθεσμο στόχο τη γενικότερη οικονομική ανάπτυξη.

Μία εξίσου βασική έννοια που πραγματεύεται η παρούσα διπλωματική είναι η απόδοση σύνταξης που ουσιαστικά αποτελεί μία μορφή έκφρασης της κοινωνικής αλληλεγγύης. Η παροχή της στους εργαζομένους θεωρείται εργαλείο τόσο κοινωνικής όσο και επιχειρησιακής πολιτικής. Ανάλογα με την κατεύθυνση, ακολουθείται και το αντίστοιχο εννοιολογικό σχήμα. Με κριτήριο το εύρος της κοινωνικής αλληλεγγύης, προκύπτει η διάκριση των τριών Πυλώνων Ασφάλισης. Ο Πρώτος Πυλώνας αφορά σε κρατικές συντάξεις (κρατική αλληλεγγύη), ο Δεύτερος Πυλώνας αφορά σε συλλογικές επαγγελματικές συντάξεις (επαγγελματική αλληλεγγύη) και ο Τρίτος Πυλώνας σε ατομικά αποταμιευτικά προγράμματα ασφάλισης (αλληλεγγύη μεταξύ φάσεων ζωής). Σκοπός της διάκρισης αυτής είναι η οριοθέτηση των ρόλων (κράτους και επιχείρησης) προς αποφυγήν ασάφειας.

Συνεπώς, η ακριβής διάκριση μεταξύ των ρόλων είναι εξεχούσης σημασίας ώστε να κατανοηθεί πλήρως η σημασία του ενιαίου πλαισίου της κοινωνικής αλληλεγγύης. Θεμέλιο λίθο της κοινωνικής αλληλεγγύης αποτελεί η δικαιοσύνη και η ισονομία μέσω της εφαρμογής ενιαίων κανόνων στην κοινωνική πολιτική. Ο έλεγχος της ομαλής λειτουργίας των ενιαίων αυτών κανόνων τίθεται στη δικαιοδοσία των κρατών-μελών και ενίοτε των κοινοτικών οργάνων. Σύμφωνα με αυτό, ο Πρώτος Πυλώνας εντάσσεται στην Εθνική αρμοδιότητα ενώ ο Δεύτερος Πυλώνας στην Ευρωπαϊκή.

Στη συνέχεια αναλύεται η αποτύπωση των υποχρεώσεων των παροχών προς τους εργαζομένους και η εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19, η οποία επιτρέπει την ξεκάθαρη απεικόνισή τους στον ισολογισμό. Με αυτόν τον τρόπο, επιτρέπεται στους υφιστάμενους καθώς και στους εν γένει μετόχους της επιχείρησης να γνωρίζουν

ακριβώς τα ποσά που αντιστοιχούν σε παροχές και με τα οποία θα επιβαρυνθούν στο μέλλον.

Παράλληλα οι εταιρείες δεσμεύονται τόσο απέναντι στους εργαζομένους τους όσο και στις ανταγωνίστριες επιχειρήσεις. Στους μεν πρώτους είναι υπόλογες για την καταβολή των αποτυποθέντων παροχών και στους μεν δεύτερους για ενδεχόμενες επιχειρηματικές κινήσεις, όπου θα τους έδιναν αυτόματα το οικονομικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών τους, με μη θεμιτό τρόπο.

Ξεκινώντας από τα μέσα κιόλας της δεκαετίας του '80 οι πιέσεις για οριοθέτηση της κοινωνικής πολιτικής προκειμένου να ενδυναμωθεί το αίτημα της ισονομίας και να εξαλειφθούν περιπτώσεις ανισοκατανομής μεταξύ Ταμείων, εντείνονται. Οι πιέσεις ενισχύθηκαν ακόμη περισσότερο από εξελίξεις στο χώρο της οικονομίας και συγκεκριμένα από τους έντονους ρυθμούς εξάπλωσης της παγκοσμιοποίησης, με αποτέλεσμα η διαμόρφωση της «λογιστικής υποσχέσεων» να αποτελεί μονόδρομο. Αυτή η «λογιστική υποσχέσεων» ενσωματώνεται στο Δ.Λ.Π. 19, με βάση το οποίο προσδιορίζεται η αποτύπωση των δεδουλευμένων αποτελεσμάτων των υποσχέσεων που έχουν δοθεί. Στην εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19 σημαντικό ρόλο παίζει η ταυτότητα του εγγυητή των υποχρεώσεων του συστήματος. Στα μεν συστήματα καθορισμένων παροχών (defined benefit), ο λειτουργός του συστήματος έχει υποχρέωση για το όποιο ποσό προκύψει στο μέλλον, ενώ στα δε συστήματα καθορισμένης εισφοράς (defined contribution), η υποχρέωση του λειτουργού περιορίζεται σε κάποιο προσυμφωνημένο ύψος εισφορών.

Τα Δ.Λ.Π. υπαγορεύουν ρητά την εγγραφή στον ισολογισμό του συνόλου των υποχρεώσεων των συντάξεων. Αυτό αναγκάζει την κάθε επιχείρηση που διατηρεί δικό της ασφαλιστικό Ταμείο, να προβλέψει το κόστος αυτών των παροχών στα οικονομικά της αποτελέσματα, γεγονός που μειώνει την ανταγωνιστικότητα της κρίνοντας επιτακτική την ανάγκη οριοθέτησης της κοινωνικής πολιτικής. Η ποσοτικοποίηση της κοινωνικής πολιτικής συνάδει με τη μη επιβάρυνση του κοινωνικού συνόλου από τα συνταξιοδοτικά προνόμια. Ως προνόμια νοούνται οι παροχές που υπερβαίνουν τις παροχές του συστήματος (δηλαδή του αθροίσματος κύριας και επικουρικής σύνταξης). Έτσι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ισότιμα στη συνολική αλληλεγγύη.



Η επιβάρυνση του κόστους των προνομίων στα ειδικά Ταμεία οδήγησε στην απότομη αύξηση των ποσοστών εισφορών και στην οριοθέτηση της κάλυψης ελλειμμάτων των ειδικών ταμείων από τους εργοδότες. Ενέργεια, η οποία ουσιαστικά στόχευε στη επαναφορά του εισοδηματικού περιορισμού και λανθασμένα ερμηνεύθηκε από τις διοικήσεις ορισμένων Τραπεζών, ως μετατροπή του συστήματος από καθορισμένης παροχής σε καθορισμένης εισφοράς.

Η υποχρέωση δημοσίευσης των Τραπεζών των οικονομικών τους αποτελεσμάτων του πρώτου τριμήνου 2005 με βάση τα Δ.Λ.Π. έφερε στο προσκήνιο το πρόβλημα των επικουρικών ταμείων ασφάλισης των τραπεζών. Ιδιαίτερως εκτεθειμένη ήταν η Εμπορική Τράπεζα. Τα οικονομικά της μεγέθη ήταν τέτοια, που σε τυχόν εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19 θα ανάγκαζε την Τράπεζα της Ελλάδος να της αφαιρέσει την άδεια λειτουργίας της.

Προκειμένου να αποφευχθεί κάτι τέτοιο και με σκοπό την οριοθέτηση της κοινωνικής ευθύνης, με νομοθετική πρωτοβουλία θεσπίστηκε ο νόμος 3371/05 για τις επικουρικές συντάξεις των Τραπεζών και την ένταξή τους υπό την ίδρυση του Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων. Ο Ν 3371/05 δέχτηκε πολλές αμφισβητήσεις και κατηγορήθηκε και για στοιχεία χορήγησης «κρατικής ενίσχυσης» και συγκεκριμένα στην περίπτωση του επικουρικού Ταμείου της Εμπορικής Τράπεζας. Εντέλει με απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μετά από ενδελεχή εξέταση της υπόθεσης, η τελευταία δεν αποτελούσε «κρατική ενίσχυση».

#### *Σκοπός Εργασίας*

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση και η ανάλυση των λόγων υιοθέτησης των Διεθνών Λογιστικών προτύπων για την απεικόνιση των συντάξεων προς τους εργαζομένους του Δεύτερου Πυλώνα Ασφάλισης καθώς και οι αλλαγές που επέφερε η εφαρμογή τους, σε σύγκριση με την προϋπάρχουσα διαδικασία.

## *Ανάλυση και Συμβολή Κεφαλαίων στην Ανάπτυξη του Θέματος*

Η παρούσα εργασία αναπτύσσεται σε τρία κεφάλαια. Η συμβολή του κάθε κεφαλαίου είναι εξίσου σημαντική για την όσο το δυνατό καλύτερη προσέγγιση του θέματος.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια παρουσίασης των λόγων για τους οποίους απαιτούνται τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα για την αποτύπωση των υποχρεώσεων των συντάξεων των εργαζομένων. Η απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα δίδεται μέσα από τη συνοπτική περιγραφή των σταδίων και της πορείας εφαρμογής των Προτύπων (Δ.Λ.Π.) σε επιχειρήσεις των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και στα προβλήματα που προϋπήρχαν και εάν αυτά αντιμετωπίστηκαν ή μετριάστηκαν με την επιβολή τους. Επιπροσθέτως, γίνεται συνοπτική αναφορά σε αντίστοιχα πρότυπα με το Δ.Λ.Π. 19, τόσο για το Δημόσιο Τομέα (I.P.S.A.S. 25) όσο και για το Αμερικάνικο Σύστημα (U.S.G.A.A.P). Εκτός από τη σύγκριση που παρουσιάζεται, ο σημαντικότερος λόγος παράθεσής τους είναι η ανάδειξη της βαρύτητας που δίδεται στο περιεχόμενο των εν λόγω παρόμοιων προτύπων.

Το δεύτερο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην παρουσίαση των ασφαλιστικών συστημάτων (διανεμητικό και κεφαλαιοποιητικό), τη σύνδεσή τους με του τρεις Πυλώνες Ασφάλισης και πώς συνδέεται ο τρόπος αποτύπωσης των συντάξεων ανάλογα με το ασφαλιστικό σχήμα. Για την ανάπτυξη του κεφαλαίου, γίνεται αναφορά στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία διακρίνονται σε διανεμητικά και κεφαλαιοποιητικά, στη διάκριση των τριών Πυλώνων Ασφάλισης και την σύνδεση μεταξύ τους. Συγκεκριμένα γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στην Ελλάδα και στο ασφαλιστικό μοντέλο που επικρατεί (διανεμητικό σύστημα), τα προβλήματα που συναντώνται και πως αυτά θα μπορούσαν να επιλυθούν ακολουθώντας δοκιμασμένες πρακτικές που εφαρμόστηκαν σε διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το τρίτο κεφάλαιο ασχολείται με τα αποτελέσματα της εφαρμογής του Δ.Λ.Π. 19 κατά τη σύνταξη των οικονομικών καταστάσεων των επιχειρήσεων, οι οποίες ανήκουν στο Δεύτερο Πυλώνα Ασφάλισης. Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά των επιπτώσεων της εφαρμογής του Δ.Λ.Π. στα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, μέχρι και την αναγκαστική παρέμβαση του Κράτους με σκοπό την οικονομική βιωσιμότητα των τελευταίων. Ως άμεσο επακόλουθο των επιπτώσεων του Δ.Λ.Π. 19, εδώ τίθεται το θέμα της λεγόμενης «κρατικής παρέμβασης» και κατά πόσον μπορεί να

καθιερωθεί ως λύση στην αντιμετώπιση ανάκυψης παρόμοιων προβλημάτων. Στο κεφάλαιο αυτό μελετάται εάν η μεταφορά συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων από τα Ταμεία ιδιωτικών επιχειρήσεων προς το Δημόσιο Τομέα αποτελεί χορήγηση «κρατικής ενίσχυσης». Για την καλύτερη κατανόηση του ανωτέρω, παρατίθενται δύο παραδείγματα περιπτώσεων που θεωρήθηκαν «κρατικές ενισχύσεις», αυτό της Εμπορική Τράπεζας στην Ελλάδα και της δημόσιας επιχείρησης R.A.T.P. στη Γαλλία.

Στο τέλος των τριών κεφαλαίων παρατίθενται τα συμπεράσματα, που διεξήχθησαν από την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, στο παράρτημα παρουσιάζεται αναλυτικά το Δ.Λ.Π. 19 «Παροχές σε Εργαζομένους».

### *Βιβλιογραφία*

Για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε επισκόπηση της βιβλιογραφίας σε ηλεκτρονικές βιβλιοθήκες τόσο σε ελληνική όσο και σε ξενόγλωσση βιβλιογραφία, σε επιστημονικά άρθρα σε ιστοσελίδες και διάφορα σχετικά άρθρα και δημοσιεύσεις σε ηλεκτρονικές εφημερίδες και περιοδικά. Ως επί των πλείστων για την άντληση των αναγκαίων πληροφοριών, το υλικό που χρησιμοποιήθηκε, εντοπίστηκε μέσω διαδικτυακής αναζήτησης βάσει κυρίως των κάτωθι λέξεων-κλειδιών:

- Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα
- Πυλώνες Ασφάλισης
- Επαγγελματικά Ταμεία
- Επικουρικές Συντάξεις
- Αποφάσεις Ευρωπαϊκής Επιτροπής για χορήγηση «κρατικής ενίσχυσης»

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΔΙΕΘΝΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα (Δ.Λ.Π.) ουσιαστικά αποτελούν μία κοινά αποδεκτή μεθοδολογία κατάρτισης των οικονομικών καταστάσεων. Η δημιουργία και η καθιέρωσή τους κρίθηκε επιτακτική για τη δυνατότητα σύγκρισης των οικονομικών στοιχείων των επιχειρήσεων και συνεπώς για την ορθή λήψη αποφάσεων των επενδυτών. Η αξιοπιστία που προσφέρει η ενιαία αυτή κωδικοποίηση στοχεύει κυρίως στη διαφάνεια των οικονομικών αποτελεσμάτων, η οποία συνεπάγεται την ενίσχυση του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Προς αυτή την κατεύθυνση, η υιοθέτηση των Δ.Λ.Π. από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το 2005, υλοποιήθηκε προκειμένου να συμβάλλει δυναμικά στην καθιέρωσή της ως μίας οικονομικά υπολογίσιμης αγοράς. Συνεπώς, η πρόοδος της παγκοσμιοποίησης ωθεί τις επιχειρήσεις στην αναδιαμόρφωση και του τρόπου αποτύπωσης των υποχρεώσεων των συντάξεων, έτσι ώστε να καθορίζεται επακριβώς τι αποτελεί μελλοντική επιβάρυνση για τον επενδυτή. Η λογική του, στηρίζεται στην αποτύπωση αποκλειστικά των δεδουλευμένων υποχρεώσεων, μέχρι την ημερομηνία αποτίμησης. Η εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19, το οποίο αφορά σε «παροχές σε εργαζομένους», συμβάλλει κυρίως στην οριοθέτηση ρόλων και στην ανάδειξη του εγγυητή αυτών των υποχρεώσεων του συστήματος ασφάλισης.

### 1.1 Εισαγωγή

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα (Δ.Λ.Π. - Αγγλική Ορολογία: International Accounting Standards, I.A.S.), γνωστά και ως Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (Δ.Π.Χ.Π.), σύμφωνα με τον Πρωτοψάλτη (2004), αποτελούν ένα σύνολο λογιστικών αρχών, κανόνων, μεθόδων και διαδικασιών που όλες οι εταιρείες οφείλουν να ακολουθούν υποχρεωτικά κατά τη σύνταξη των οικονομικών τους καταστάσεων, κατόπιν Κοινοτικής Οδηγίας (ΕΚ 1606/02).

Σκοπός των Δ.Λ.Π., όπως αναφέρει ο Διεθνής Οργανισμός Ορκωτών Ελεγκτών, Φορολογικών Συμβούλων και Συμβούλων Επιχειρήσεων Grant Thornton (2006), είναι η ακριβής, αξιόπιστη, εναρμονισμένη και ομοιόμορφη πληροφόρηση του ευρύ κοινού (επενδυτών, μετόχων, πιστωτών, εργαζομένων, δημοσίου τομέα κ.λπ.), μέσω των οικονομικών καταστάσεων της κάθε εταιρείας, προκειμένου να ληφθούν ορθές οικονομικές αποφάσεις.

Πρόσθετο στόχο των Δ.Λ.Π., αποτελεί και η απόλυτη ομοιομορφία των αρχών και των κανόνων που τα διέπουν για όλες τις επιχειρήσεις, παγκοσμίως. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται η προστασία των επενδυτών και η εμπιστοσύνη προς τις χρηματοπιστωτικές αγορές, ενώ παράλληλα διευκολύνεται η διαπραγμάτευση κινητών αξιών σε διασυνοριακό και διεθνές επίπεδο (Britton and Alexander, 2004).

Όπως σημειώνει ο Καραγιώργος (2003), το πλήρες φάσμα των οικονομικών καταστάσεων περιλαμβάνει:

- Κατάσταση Χρηματοοικονομικής Θέσης (Statement of Financial Position)
- Κατάσταση Ενοποιημένων Εισοδημάτων (Statement of Comprehensive Income)
- Κατάσταση Μεταβολών Ιδίων Κεφαλαίων (Statement of Changes in Equity)
- Κατάσταση Ταμειακών Ροών (Cash Flow Statement)
- Σημειώσεις (Full Notes)

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, εκδόθηκαν την περίοδο 1973-2001, από την Επιτροπή Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (Αγγλική Ορολογία: International Accounting Standards Committee Foundation - I.A.S.C.F.). Η επιτροπή αυτή, φροντίζει για την ορθή εφαρμογή των κανόνων των Δ.Λ.Π. κατά την ετοιμασία των δημοσιευόμενων χρηματοοικονομικών καταστάσεων, από τους λογιστές των επιχειρήσεων και οι οποίες κατόπιν ελέγχονται από τους ελεγκτές (American Institute of Certified Public Accountants, 1994).

Στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να εναρμονιστούν με τις ως άνω λογιστικές πρακτικές κατόπιν κοινοτικής οδηγίας (Κ 1606/02) αλλά λόγω μίας μικρής καθυστέρησης στην επιτακτικότητα της εφαρμογής τους κατέστη υποχρεωτική από

το 2006 και έπειτα, αρχικώς για τις εισηγμένες εταιρείες και στη συνέχεια για τις μη εισηγμένες.

## **1.2 Σκοπός Επιτροπής Διεθνών Λογιστικών Προτύπων**

Η Επιτροπή Διεθνών Λογιστικών Προτύπων ιδρύθηκε το 1973 από επαγγελματικές ενώσεις λογιστών και από το Μάρτιο του 2002 μετατράπηκε σε μη κερδοσκοπικό οργανισμό. Σε συνεργασία με το Σώμα Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (Αγγλική Ορολογία: International Accounting Standards Board - I.A.S.B.) είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία και την εφαρμογή των Λογιστικών Προτύπων (Καραγιώργος, 2003). Σκοπός της επιτροπής, είναι να ελαχιστοποιήσει τις διαφορές αναζητώντας να εναρμονίσει τους κανόνες, τα λογιστικά πρότυπα και τις λογιστικές μεθόδους των διαφόρων χωρών που σχετίζονται με την κατάρτιση και την παρουσίαση των οικονομικών καταστάσεων για να ενισχυθεί η παγκόσμια συγκρισιμότητά τους (ΙΡΙΣ, 2012). Η δυνατότητα σύγκρισης που παρέχεται συμβάλλει στην ορθή λήψη αποφάσεων από τους άμεσα ενδιαφερόμενους. Συν τις άλλους, φροντίζει και ενισχύει τη χρήση των Δ.Λ.Π.

## **1.3 Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα και Ευρωπαϊκή Ένωση**

Σύμφωνα με ανακοίνωσή της, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000) τοποθετήθηκε αναφορικά με την αναβάθμιση της στρατηγικής της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα κυριότερα σημεία, περιγράφονται παρακάτω.

Η παγκοσμιοποίηση και οι τεχνολογικές εξελίξεις στον τομέα των πληροφοριών, αποτέλεσαν κίνητρο για τη δημιουργία μιας ενιαίας, αποτελεσματικής και ανταγωνιστικής αγοράς κινητών αξιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι αγορές κινητών αξιών των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διένυαν μία από τις δυσκολότερες περιόδους που χαρακτηριζόταν από έντονες αλλαγές και τάσεις αυξανόμενης ενοποίησης, εξελίξεις που κατευθύνονταν από τις νέες τεχνολογίες, την παγκοσμιοποίηση και τις επιπτώσεις του ευρώ. Η ταχεία ανάπτυξη των τεχνολογιών,

πληροφοριών και επικοινωνιών και κυρίως οι νέες μέθοδοι ηλεκτρονικού εμπορίου μετέβαλλαν τον τρόπο διενέργειας των συναλλαγών και διάδοσης των χρηματοοικονομικών πληροφοριών. Η δυνατότητα παροχής τεράστιου όγκου πληροφοριών, μέσω του Διαδικτύου (Internet), διευκόλυνε την πρόσβαση των επενδυτών στις αναγκαίες χρηματοοικονομικές πληροφορίες, ενισχύοντας τοιουτοτρόπως την ανάλυση και τη σύγκριση των πληροφοριών αυτών. Οι επενδυτές επιδιώκουν να λαμβάνουν αποφάσεις, βασιζόμενοι σε μία διαρκή ροή τυποποιημένων χρηματοοικονομικών και μη, πληροφοριών σχετικά με τις επιχειρήσεις. Συνεπώς, η σωστή χρηματοοικονομική πληροφόρηση αποτελεί θεμέλιο λίθο για τη διασφάλιση της διαφάνειας, την παροχή δικλείδων ασφαλείας για τους επενδυτές και την ενίσχυση της γενικότερης σταθερότητας των αγορών.

Οι ταχύτατοι ρυθμοί ανάπτυξης των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων ενίσχυναν την ανάγκη δημιουργίας ενός ισχυρού νομοθετικού πλαισίου που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002) έκρινε απαραίτητη τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής και διαφανούς ενιαίας χρηματοοικονομικής αγοράς, στο πλαίσιο της υλοποίησης των κεντρικών στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσον αφορά στην ανάπτυξη και στην εδραίωση μίας ισχυρής αγοράς.

Για να επιταχυνθεί η ολοκλήρωση της ενιαίας αγοράς κινητών αξιών, απαιτείται η άμεση ανάληψη ενεργού δράσης στον τομέα της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης που να στοχεύει στην προώθηση της συγκρισιμότητας των οικονομικών καταστάσεων των εταιρειών, προς όφελος τόσο των ιδίων όσο και των επενδυτών.

Για την επίτευξη του στόχου αυτού, η Ευρωπαϊκή Ένωση εστίασε στη δημιουργία κοινών προτύπων χρηματοοικονομικής πληροφόρησης. Τα πρότυπα αυτά έπρεπε να είναι διαφανή, πλήρως κατανοητά, καταλλήλως ελεγμένα και ουσιαστικά εφαρμοζόμενα. Μόνο με τη δημιουργία των προτύπων αυτών, θα προέκυπταν οι προϋποθέσεις εκείνες που θα επέτρεπαν στις αγορές κινητών αξιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να αναπτυχθούν και να γίνουν εξίσου ανταγωνιστικές με αυτές των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής.

Σύμφωνα με τον Καραγιώργο (2003), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέλοντας να ενισχύσει την αξιοπιστία και τη συγκρισιμότητα των οικονομικών καταστάσεων, αποφάσισε την υποχρεωτική εφαρμογή των Δ.Λ.Π. από όλες τις εταιρείες που συμμετέχουν στις οργανωμένες χρηματιστηριακές αγορές, των χωρών-μελών της. Η υιοθέτηση των εν λόγω Προτύπων, έγινε σχεδόν αιφνιδιαστικά από την Επιτροπή, καθώς η δημιουργία δικών της εξ' ολοκλήρου θα ήταν μακροχρόνια διαδικασία.

Η πρόσφατη παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση, η οποία πέρασε και στις πραγματικές οικονομίες και προήλθε κατά βάση από περίπλοκα χρηματοοικονομικά προϊόντα, οδήγησε σε μία νέα σειρά αλλαγών, στα πρότυπα που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε με ισχύ από την 1/1/2009.

### **1.3.1 Εναρμόνιση**

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000) αναγνώρισε τη σπουδαιότητα της εφαρμογής των Δ.Λ.Π. στην εναρμόνιση των διεθνών λογιστικών αρχών και πρότεινε από το 2005 όλες οι εισηγμένες εταιρείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) να εφαρμόζουν τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα για την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεών τους. Τα κράτη-μέλη μπορούσαν επίσης να επιτρέπουν ή να επιβάλλουν τη χρήση αυτών των προτύπων αναφοράς στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις της Ε.Ε. για τους ετήσιους λογαριασμούς τους και στις μη εισηγμένες επιχειρήσεις της Ε.Ε. για τους ετήσιους ή και τους ενοποιημένους λογαριασμούς τους.

Συγκεκριμένα και σύμφωνα με την ίδια ανακοίνωση, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2000) πρότεινε όλες οι εταιρείες της Ε.Ε. που ήταν εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά -στον αριθμό περίπου 6.700- να καταρτίζουν ενοποιημένους λογαριασμούς υποχρεωτικά σύμφωνα με τα Δ.Λ.Π. Το χρονοδιάγραμμα προέβλεπε ότι εντός δύο ετών, η απαίτηση αυτή να επεκτεινόταν σε όλες τις εταιρείες, οι οποίες ήταν υποχρεωμένες να καταρτίζουν ενημερωτικό δελτίο για δημόσια προσφορά. Οι μη εισηγμένες εταιρείες, οι οποίες σχεδίαζαν να προβούν σε εισαγωγική προσφορά των τίτλων τους με δημόσια εγγραφή, μπορούσαν επίσης να χρησιμοποιήσουν τα Δ.Λ.Π.



Η Επιτροπή συνεπώς, έθεσε στη διακριτική ευχέρεια των κρατών-μελών να αποφασίζουν εάν οι μη εισηγμένες εταιρείες θα ήταν υποχρεωμένες να εφαρμόζουν τα Δ.Λ.Π. κατά τη δημοσίευση των οικονομικών τους καταστάσεων, προκειμένου να διευκολυνθεί η συγκρισιμότητα εντός του εκάστοτε τομέα και να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική και ουσιαστική εποπτεία.

### **1.3.2 Εφαρμογή Δ.Λ.Π. στην Ελλάδα: Από το Εθνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (Ε.Γ.Λ.Σ) στα Δ.Λ.Π.**

Το Ελληνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο (Ε.Γ.Λ.Σ.) ορίζεται από το Προεδρικό Διάταγμα 1123 του 1980 (ΠΔ 1123/80). Σύμφωνα με το άρθρο 48, παράγραφος 1 του Νόμου 1041 του 1980 (Ν 1041/80), «το Γενικό Λογιστικό Σχέδιο αποτελεί σύστημα κανόνων ταξινομήσεως των λογιστικών μεγεθών, δια του οποίου σκοπείται η τυποποίηση των υπό των οικονομικών μονάδων της Χώρας τηρούμενων λογαριασμών, η καθ' ενιαίο τρόπο λειτουργία και συλλειτουργία αυτών, η βάσει παραδεδεγμένων αρχών και μεθόδων αποτίμησης των περιουσιακών στοιχείων, η σύνταξις και δημοσίευσις τυποποιημένων ισολογισμών, αποτελεσμάτων και λοιπών οικονομικών αποτελεσμάτων και ο εν γένει σχεδιασμός της λογιστικής εις εθνικήν κλίμακα». Το Ε.Γ.Λ.Σ. βασίστηκε στη φιλοσοφία του γαλλικού μοντέλου, ενώ από το 2006 ακολουθούνται οι λογιστικές πρακτικές των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης, για την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων (Wikipedia (a), 2012).

Η Ελλάδα υιοθέτησε τα Δ.Λ.Π. με το Ν 2992/02, άρθρο 1, την 20<sup>η</sup> Μαρτίου 2002 και επέβαλε στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών εταιρείες, να τα εφαρμόσουν από 1/1/2003. Προαιρετική ήταν η εφαρμογή τους από τις λοιπές επιχειρήσεις που είχαν την μορφή Ανώνυμης Εταιρείας (Α.Ε.) και για την υλοποίηση της οποίας, επέλεξαν τους τακτικούς ελεγκτές τους, από το Σώμα Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (Σ.Ο.Ε.Λ.). Όμως, λόγω των δυσχερειών και των προβλημάτων κατά την εφαρμογή τους, δόθηκε τελικά παράταση για την 1/1/2005.

Με τον Ν. 3301/04, ρυθμίστηκε η όποια δυσαρμονία σχετικά με τον τρόπο σύνταξης, την εποπτεία και τον έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων, βάσει του Ν 2190/20

και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς. Η ευρωπαϊκή νομοθεσία εφαρμόστηκε με τον Κανονισμό (ΕΚ) 1606/2002/1 την 11/9/2002. Ήταν γνωστό από το Υπουργείο Οικονομικών, καθώς και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ότι η παραπάνω νομοθετική ρύθμιση θα επεκτεινόταν σταδιακά σε όλες τις επιχειρήσεις που τηρούν υποχρεωτικά ή προαιρετικά, τρίτης κατηγορίας βιβλία με διπλογραφικό λογιστικό σύστημα. Η μετάβαση από το Ε.Γ.Λ.Σ. στα Δ.Π.Χ.Π. (I.F.R.S.) στόχευε στην πληρέστερη πληροφόρηση των χρηστών με την παροχή πληροφοριών υψηλής ποιότητας. Η διαδικασία εναρμόνισης, όφειλε να είναι διαρκής και να στοχεύει στη βελτίωση των παρεχόμενων πληροφοριών. Πιο συγκεκριμένα, η πλήρης υιοθέτηση των Δ.Π.Χ.Π. (I.F.R.S.), λόγω πολυπλοκότητας απαιτούσε (Anti-Taxis, 2012):

- Την σε βάθος κατανόηση των προτύπων
- Τον σχεδιασμό μιας χρηστικής στρατηγικής εναρμόνισης
- Τη σφαιρική και ειδική γνώση της λειτουργίας της εταιρείας
- Την οργάνωση αποτελεσματικών πληροφοριακών συστημάτων διοίκησης (M.I.S.)

Τα ανωτέρω βήματα υποδήλωναν το βαθμό δυσκολίας που προέκυψε σχετικά με την υιοθέτηση των Δ.Π.Χ.Π. στην Ελλάδα και τη σπουδαιότητα σχεδιασμού ενός κατάλληλου πλάνου δράσης για κάθε επιχείρηση, μέσω του οποίου μπορούσε να επιτευχθεί η ομαλή μετάβαση στα νέα πρότυπα.

#### **1.4 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19: «Παροχές σε Εργαζομένους»**

Το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 «Παροχές σε Εργαζομένους» αφορά στις υποχρεώσεις για παροχές που έχουν οι επιχειρήσεις απέναντι στους εργαζομένους τους. Η βασική αρχή του Προτύπου αυτού στηρίζεται στην αναγνώριση του κόστους των παροχών αυτών στην περίοδο κατά την οποία προσφέρεται η υπηρεσία. Ακολουθεί συνοπτική περιγραφή του Προτύπου 19 (Deloitte, 2011).

Οι παροχές αυτές διακρίνονται σε:

- Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους

- Προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία
- Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές
- Παροχές Εξόδου

#### *Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους*

Για βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους (οφειλόμενη εντός 12 μηνών μετά την παρεχόμενη υπηρεσία, όπως μισθοί, αναρρωτική άδεια κ.λπ.), αναγνωρίζεται το απροεξόφλητο ποσό των παροχών που αναμένεται να πληρωθεί σε σχέση με την παρεχόμενη εργασία από τους εργαζόμενους σε μια περίοδο και πρέπει να αναγνωρίζεται σε αυτή την περίοδο. (I.A.S. 19.10) Το αναμενόμενο κόστος των βραχυπρόθεσμων αποζημιωθέντων απουσιών θα πρέπει να αναγνωριστεί καθώς οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσία που αυξάνει το δικαίωμά τους. (I.A.S. 19.11)

#### *Διανομή κερδών και προσθέτων παροχών*

Η οικονομική οντότητα πρέπει να αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος διανομής κερδών και προσθέτων παροχών όταν και μόνο όταν έχει νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να κάνει τέτοιες πληρωμές, ως αποτέλεσμα γεγονότων του παρελθόντος δεδομένου ότι μπορεί να γίνει μια αξιόπιστη εκτίμηση του αναμενόμενου κόστους. (Δ.Λ.Π. 19. 17)

#### *Προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία*

Ο λογιστικός χειρισμός ενός προγράμματος παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία καθορίζεται ανάλογα με το αν το σχέδιο είναι καθορισμένων εισφορών ή καθορισμένων παροχών:

- Σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών, η οικονομική οντότητα καταβάλλει εισφορές σε ένα ταμείο, αλλά δεν έχει καμία νομική ή τεκμαιρόμενη υποχρέωση για περαιτέρω πληρωμές, αν το ταμείο δεν έχει επαρκή περιουσιακά στοιχεία για να πληρώσει όλες τις απαιτήσεις των εργαζομένων της για παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

- Σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών, η οικονομική οντότητα καταβάλλει παροχές στους εργαζομένους της, συναρτήσει των ετών υπηρεσίας και του μισθού τους και δεσμεύεται ως προς την εγγύησή καταβολής τους.

#### *Προγράμματα καθορισμένων εισφορών*

Για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών, το κόστος πρέπει να αναγνωρίζεται στην περίοδο που καταβάλλεται η εισφορά σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη υπηρεσία από τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου. (I.A.S. 19.44) Εάν οι εισφορές σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών δεν λήγουν εντός 12 μηνών μετά τη λήξη της περιόδου, κατά την οποία ο εργαζόμενος παρέχει την υπηρεσία, πρέπει να προεξοφλούνται στην παρούσα αξία τους. (I.A.S. 19.45)

#### *Προγράμματα καθορισμένων παροχών*

Για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών, το ποσό που αναγνωρίζεται στον ισολογισμό θα πρέπει να είναι η παρούσα αξία της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών (δηλαδή, η παρούσα αξία των αναμενόμενων μελλοντικών πληρωμών που απαιτούνται για την τακτοποίηση της δέσμευσης που προέρχεται από υπηρεσία εργαζόμενου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους), -λαμβάνοντας υπόψη τα μη αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη/ζημιές και το μη αναγνωρισμένο κόστος προϋπηρεσίας- μειωμένη κατά την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος κατά την ημερομηνία του ισολογισμού. (I.A.S. 19.54)

Η παρούσα αξία της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών προσδιορίζεται με τη Μέθοδο της Προβεβλημένης Πιστωτικής Μονάδας (Projected Unit Credit Method), (I.A.S. 19.64).

Επειδή το Δ.Α.Π. 19 ακολουθεί τη λογιστική της αποτύπωσης μόνο των δεδουλευμένων υποχρεώσεων, για αυτό το λόγο ως μέθοδος αποτίμησης αυτών, χρησιμοποιείται η Μέθοδος Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας, η οποία προβάλλει μόνο τις τελικές αποδοχές βάσει των οποίων θα υπολογιστεί η σύνταξη.

### **Projected Unit Credit Method (Μέθοδος Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας)**

Η Μέθοδος Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας συμπεριλαμβάνει την εξέλιξη του μισθού στη Μέθοδο Πιστωτικής Μονάδας. Ο τρέχων μισθός προβάλλεται την ημέρα της συνταξιοδότησης, χρησιμοποιώντας μία κλίμακα αύξησης μισθού. Η προβαλλόμενη παροχή σύνταξης κατανέμεται εξίσου σε όλη τη διάρκεια απασχόλησης, αν η μονάδα παροχής είναι η ίδια για κάθε έτος απασχόλησης.

Έστω ένα άτομο συμμετέχων στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, με μισθό  $S_x$  στην ηλικία  $x$  και αύξηση μισθού 5% ανά έτος. Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα δίνει παροχή κατά τη συνταξιοδότηση 2% του τελικού μισθού για κάθε έτος απασχόλησης. Ο τελικός μισθός θα είναι ο μισθός που θα λαμβάνει ο εργαζόμενος ένα έτος πριν τη συνταξιοδότηση, δηλαδή  $S_{r-1}$ .

Συνεπώς, ως προβαλλόμενη παροχή κατά τη συνταξιοδότηση θα έχουμε:

$$\begin{aligned} B_r &= (.02)S_{r-1}(r-e) \\ &= (.02)\{s_{r-1}/s_x\}S_x(r-e) \\ &= (.02)(1.05)^{r-1-x}S_x(r-e) \end{aligned}$$

Όπου  $S_{r-1}/S_x$  είναι η κλίμακα αύξησης μισθού και εξαρτάται από την ηλικία, στην προκειμένη περίπτωση είναι  $(1.05)^{r-1-x}$ .

Το ποσό της προβαλλόμενης παροχής κατά τη συνταξιοδότηση που αντιστοιχεί στα προηγούμενα έτη απασχόλησης είναι

$$\begin{aligned} B_x &= (.02)S_{r-1}(x-e) \\ &= (.02)\{s_{r-1}/s_x\}S_x(x-e) \\ &= (.02)(1.05)^{r-1-x}S_x(x-e) \end{aligned}$$

Η παροχή κατά τη συνταξιοδότηση που συσσωρεύεται στο έτος που έπεται της ηλικίας  $x$  είναι

$$\begin{aligned} b_x &= B_r/(r-e) \\ &= (.02)S_{r-1} \end{aligned}$$

Η αναλογιστική υποχρέωση Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας για ένα άτομο ηλικίας  $x$  ισούται με

$$\begin{aligned} AL_x &= B_x \{D_r/D_x\} \ddot{a}_r^{(12)} \\ &= (.02)(1.05)^{r-1-x}S_x(x-e) \{D_r/D_x\} \ddot{a}_r^{(12)} \end{aligned}$$

Και το κόστος Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας είναι

$$\begin{aligned} NC_x &= b_x \{D_r/D_x\} \ddot{a}_r^{(12)} \\ &= (.02)\{s_{r-1}/s_x\}S_x \{D_r/D_x\} \ddot{a}_r^{(12)} \\ &= (.02)(1.05)^{r-1-x}S_x \{D_r/D_x\} \ddot{a}_r^{(12)} \end{aligned}$$

Όπου

$r$ : η ηλικία κανονικής συνταξιοδότησης

$e$ : η ηλικία εισαγωγής στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα

$D$ : συναρτήσεις μετατροπής

$\ddot{a}_r$ : παρούσα αξία μίας ράντας ζωής ισόβιας (προκαταβλητέας) πληρωτέας κάθε μήνα

Πηγή: Πιτσέλης (2011)

Οι αποτιμήσεις θα πρέπει να πραγματοποιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα, έτσι ώστε τα ποσά που αναγνωρίζονται στις οικονομικές καταστάσεις να μη διαφέρουν ουσιωδώς από εκείνες που θα προσδιορίζονταν κατά την ημερομηνία του

ισολογισμού. (I.A.S. 19.56) Οι παραδοχές που χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς των εν λόγω αποτιμήσεων θα πρέπει να είναι αμερόληπτες και αμοιβαία συμβατές. (I.A.S. 19.72) Το επιτόκιο που χρησιμοποιείται για την προεξόφληση ταμειακών ροών θα πρέπει να προσδιορίζεται με αναφορά σε εταιρικό ομόλογο υψηλής ποιότητας. (I.A.S. 19.78)

Σε συνεχή βάση, τα αναλογιστικά κέρδη/ζημιές προκύπτει ότι περιλαμβάνουν εμπειρικές προσαρμογές (οι επιπτώσεις των διαφορών μεταξύ των προηγούμενων αναλογιστικών παραδοχών και των όσων πραγματικά συνέβησαν) και τις επιδράσεις των μεταβολών στις αναλογιστικές παραδοχές. Μακροπρόθεσμα, τα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές μπορεί να συμψηφιστούν μεταξύ τους και συνεπώς η οικονομική οντότητα δεν υποχρεούται να αναγνωρίσει όλα τα κέρδη/ζημιές στα αποτελέσματα αμέσως. Το Δ.Λ.Π. 19 ορίζει ότι, αν τα συσσωρευμένα μη-αναγνωρισμένα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου μεταξύ της υποχρέωσης παροχής ή της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, ένα τμήμα του εν λόγω καθαρού κέρδους ή ζημιάς πρέπει να αναγνωριστεί άμεσα ως έσοδο ή έξοδο. Το ποσό που αναγνωρίζεται είναι η υπέρβαση διαιρούμενη με τον αναμενόμενο μέσο όρο της υπολειπόμενης εργασιακής ζωής των εργαζομένων του προγράμματος. Τα αναλογιστικά κέρδη και οι ζημιές που δεν παραβιάζουν το ως άνω όριο του 10% (το λεγόμενο «περιθώριο») δε χρειάζεται να αναγνωριστούν – ωστόσο αφήνεται στην ευχέρεια της οικονομικής οντότητας. (I.A.S. 19.92-93)

Το κόστος προϋπηρεσίας μπορεί να είναι είτε θετικό (όταν παροχές εισάγονται ή βελτιώνονται) είτε αρνητικό (όταν μειώνονται υπάρχουσες παροχές). Το κόστος προϋπηρεσίας παρελθόντων ετών αναγνωρίζεται αμέσως στα αποτελέσματα χρήσης ή σε αντίθετη περίπτωση αποσβένεται πάνω σε μία σταθερή βάση επί της περιόδου παραμονής του εργαζομένου στην υπηρεσία. (I.A.S. 19.96)

Τα κέρδη ή ζημιές που προκύπτουν από περικοπές ή διακανονισμούς ενός προγράμματος αναγνωρίζονται όταν επέλθει η περικοπή ή ο διακανονισμός. Οι περικοπές είναι μειώσεις στο πεδίο εφαρμογής που καλύπτονται οι εργαζόμενοι.

Τέλος εάν ο υπολογισμός του ποσού στον ισολογισμό, όπως ορίζεται παραπάνω, καταλήγει σε ένα περιουσιακό στοιχείο, το ποσό που αναγνωρίζεται, περιορίζεται στο καθαρό σύνολο των μη αναγνωρισμένων αναλογιστικών ζημιών και κόστους

προϋπηρεσίας, καθώς και στην παρούσα αξία των διαθέσιμων επιστροφών και μειώσεων των μελλοντικών εισφορών του προγράμματος. (I.A.S. 19.58)

Το I.A.S.B. δημοσίευσε μια τροποποίηση του τελικού «Ανώτατου Ορίου του Ενεργητικού» στο Δ.Λ.Π. την 19<sup>η</sup> Μαΐου του 2002. Η τροπολογία επέτρεπε την αναγνώριση των κερδών που προκύπτουν μόνον ως αποτέλεσμα της αναβολής των αναλογιστικών ζημιών ή του κόστους προϋπηρεσίας, και απαγόρευε την αναγνώριση των ζημιών που προκύπτουν μόνον ως αποτέλεσμα της αναβολής των αναλογιστικών κερδών. (I.A.S. 19.58A)

Η επιβάρυνση στο εισόδημα που αναγνωρίζεται σε μία περίοδο όσον αφορά στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, απαρτίζεται από τα ακόλουθα στοιχεία: (I.A.S. 19.61)

- κόστος τρέχουσας υπηρεσίας (η αναλογιστική εκτίμηση των παροχών της δεδουλευμένης υπηρεσίας του εργαζόμενου κατά την περίοδο)
- κόστος τόκων (η αύξηση στην παρούσα αξία της υποχρέωσης ως αποτέλεσμα της μετακίνησης μίας περιόδου πλησιέστερης προς τακτοποίηση)
- αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος
- αναλογιστικά κέρδη και ζημιές, στο βαθμό που αυτές αναγνωρίζονται
- κόστος προϋπηρεσίας, στο βαθμό που αυτό αναγνωρίζονται
- η επίδραση οποιωνδήποτε περικοπών ή διακανονισμών του προγράμματος

Το Δ.Λ.Π. 19 περιέχει λεπτομερείς απαιτήσεις γνωστοποίησης για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών. (I.A.S. 19.120-125)

Το Δ.Λ.Π. 19 παρέχει επίσης οδηγίες σχετικά με την κατανομή του κόστους σε:

- προγράμματα πολλών εργοδοτών για τους μεμονωμένους φορείς-εργοδότες (Δ.Λ.Π. 19,29-33)
- μια συγκεκριμένη ομάδα προγραμμάτων παροχών για τις οντότητες του ομίλου (Δ.Λ.Π. 19.34-34B)
- κρατικά προγράμματα για τις συμμετέχουσες οντότητες (ΔΛΠ 19,36-38).

### *Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές*

Το Δ.Λ.Π. 19 απαιτεί για τις λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους μία πιο απλοποιημένη εφαρμογή του μοντέλου σε σχέση με αυτή των προγραμμάτων παροχών μετά την έξοδο. Η μέθοδος λογιστικοποίησης διαφέρει καθώς: (I.A.S. 19.128-129)

- τα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές αναγνωρίζονται αμέσως και δεν εφαρμόζεται κανένα «περιθώριο»
- όλα τα κόστη προϋπηρεσίας αναγνωρίζονται αμέσως

### *Παροχές Εξόδου*

Για παροχές εξόδου, το Δ.Λ.Π. 19 ορίζει ότι το πληρωτέο ποσό θα πρέπει να αναγνωρίζεται όταν και μόνον όταν, η οικονομική οντότητα είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένη είτε:

- να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζόμενου ή ομάδας εργαζομένων πριν από την κανονική ημερομηνία συνταξιοδότησης
- να χορηγήσει παροχές εξόδου σαν αποτέλεσμα μιας προσφοράς που γίνεται για να ενθαρρύνει εκούσια έξοδο

Η οντότητα δεσμεύεται ρητά σε λήξη απασχόλησης όταν και μόνο όταν, έχει ένα λεπτομερειακό επίσημο πρόγραμμα για τον τερματισμό και δεν υπάρχει ρεαλιστική πιθανότητα αποχώρησης. (Δ.Λ.Π. 19.134) Όταν οι παροχές αυτές καθίστανται πληρωτέες για περισσότερο από 12 μήνες, μετά την ημερομηνία του ισολογισμού, πρέπει να προεξοφλούνται. (Δ.Λ.Π. 19.139)

#### **1.4.1 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 και Αποτύπωση Υποχρεώσεων Συντάξεων**

Η αποτύπωση των υποχρεώσεων των συντάξεων κατά την κατάρτιση του ισολογισμού μίας επιχείρησης, σύμφωνα με τη μεθοδολογία που προσδιορίζει το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19, επιτρέπει στους μετόχους της επιχείρησης να γνωρίζουν τα ποσά, με τα οποία θα επιβαρυνθούν στο μέλλον, αναφορικά με τις παροχές προς τους εργαζόμενους.



Αυτές οι παροχές, αντιμετωπίζονται ουσιαστικά ως ένα δάνειο (Τήνιος, 2010), το οποίο δημιουργείται από τις κρατήσεις των εργαζομένων και οι οποίες μελλοντικά θα πρέπει να επιστραφούν σε αυτούς από τον εκάστοτε εργοδότη. Η αποτύπωσή του στον ισολογισμό μεταφράζεται ως αφαίρεση από το ενεργητικό της επιχείρησης. Κύριο χαρακτηριστικό ενός δανείου αποτελούν οι τόκοι, οι οποίοι αφαιρούνται από τα κέρδη της επιχείρησης. Αυτό αυτομάτως συνεπάγεται τη μείωση της περιουσίας της επιχείρησης.

Αναλυτικά, η αποτύπωση των υποχρεώσεων των συντάξεων, σύμφωνα με το Δ.Λ.Π. 19, αφορά μόνο σε δεδουλευμένες παροχές υπηρεσιών μέχρι την ημερομηνία ανάρτησης των οικονομικών αποτελεσμάτων. Με άλλα λόγια, δεν προβλέπεται καμία εκτίμηση για μελλοντικές παροχές, πέραν αυτής της ημερομηνίας. Έτσι ο εγγυητής του συνταξιοδοτικού συστήματος γνωρίζει ακριβώς ποια είναι η ευθύνη του προς τους εργαζομένους και πως αυτή μεταφράζεται ποσοτικά -αν έκλεινε το συνταξιοδοτικό σύστημα την ημερομηνία αποτίμησης-.

Τα συνταξιοδοτικά ασφαλιστικά συστήματα (Δ.Λ.Π. 19, παρ. 24-27), ανάλογα με το είδος των παροχών, διακρίνονται σε συστήματα καθορισμένων παροχών (defined benefit) και σε συστήματα καθορισμένων εισφορών (defined contribution). Ωστόσο επισημαίνεται ότι, η εννοιολογική διάκριση των ασφαλιστικών συστημάτων είναι διττή. Δηλαδή, υπάρχει η δυνατότητα υπολογισμού των συνταξιοδοτικών παροχών, βάσει προγραμμάτων καθορισμένων παροχών και ταυτόχρονα η καταβολή της από τον εργοδότη να αντιμετωπίζεται ως καθορισμένων εισφορών. Ο λογιστικός χειρισμός των δύο συστημάτων, διαφέρει αρκετά καθώς στην πρώτη κατηγορία ο λειτουργός του συνταξιοδοτικού συστήματος καθορίζει και ευθύνεται για τις παροχές προς τους εργαζομένους, χωρίς να υπάρχει κάποιο όριο ως προς το ποσό, ενώ στη δεύτερη κατηγορία, προκαθορίζεται ένα συγκεκριμένο ποσό που αντιστοιχεί στις παροχές προς τους εργαζομένους.

Στο Παράρτημα παρατίθεται αναλυτικά το Δ.Λ.Π. 19 (TaxHeaven, 2010).

#### 1.4.2 Αναθεωρημένη Έκδοση Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19

Η Διεθνής Επιτροπή Λογιστικών Προτύπων (Δ.Ε.Λ.Π), τον Ιούνιο του 2011, τροποποίησε το Δ.Λ.Π. 19, «Παροχές σε εργαζομένους» και κοινοποίησε τις αναθεωρημένες οδηγίες, οι οποίες είναι υποχρεωτικές από την 1η Ιανουαρίου 2013. Η τροποποίηση αυτή, αναδεικνύει τη σημαντικότητα εφαρμογής των Δ.Λ.Π., και επί του παρόντος του Δ.Λ.Π. 19, καθώς προσαρμόζονται και εκσυγχρονίζονται για να συνάδουν με τις ανάγκες της οικονομίας. Η πρόσφατη χρηματοοικονομική κρίση, επέφερε μεγάλες και απότομες αλλαγές στην αξία των περιουσιακών στοιχείων και έκρινε επιτακτική την ανάγκη για εξομάλυνση (smoothing), γεγονός για το οποίο, η Δ.Ε.Λ.Π. κλήθηκε να ανταποκριθεί.

Οι τροποποιήσεις αποτελούν μέρος ενός πιο μακροπρόθεσμου στόχου που αφορά στη βελτίωση της λογιστικής στο σημαντικό αυτό τομέα. Η λογιστική για παροχές σε εργαζομένους συμπεριλήφθηκε στο Μνημόνιο Συμφωνίας μεταξύ του IASB και του FASB. Θα εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές, αλλά ορισμένες από τις αλλαγές προς τη περαιτέρω σύγκλιση των ΔΠΧΠ και των US GAAP των ΗΠΑ.

Το αναθεωρημένο πρότυπο αλλάζει το λογιστικό χειρισμό για ορισμένα είδη παροχών που ίσχυε με την αρχική έκδοση του Προτύπου. Οι πιο σημαντικές επιδράσεις των αλλαγών του αναθεωρημένου Προτύπου επέρχονται στα προγράμματα καθορισμένων παροχών και στις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Ωστόσο, επηρεάζονται επίσης οι παροχές τερματισμού και άλλες παροχές σε εργαζομένους.

Όπως επισημαίνει η εταιρεία PriceWaterhouseCoopers (2013), συγκεκριμένα το αναθεωρημένο πρότυπο θέτει διάφορα θέματα εφαρμογής σε σύγκριση με την ισχύουσα έκδοση του Προτύπου, όπως:

- Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημίες, ήτοι το αποτέλεσμα του ανωτάτου ορίου των περιουσιακών στοιχείων και της πραγματικής απόδοσης των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, γνωστές και ως «επανακαταμετρήσεις», αναγνωρίζονται αυτόματα στον ισολογισμό, με χρέωση ή πίστωση στα «Λοιπά Συνολικά Έσοδα» (Other Comprehensive Income) κατά τις περιόδους στις οποίες προκύπτουν και αναφέρονται, χωρίς να μεταφέρονται σε επόμενες περιόδους.

- Τόκοι ή έσοδα, τώρα θα επιμετρούνται στην «Καθαρής Υποχρέωση» (περιουσιακού στοιχείου), εφαρμόζοντας το προεξοφλητικό επιτόκιο στην «Καθαρή Υποχρέωση» (περιουσιακού στοιχείου). Αυτό αντικαθιστά το κόστος τόκων επί της υποχρέωσης καθορισμένων παροχών και την αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, με αποτέλεσμα να αυξήσει το βάρος δαπανών των εργαζομένων, των περισσότερων οικονομικών οντοτήτων.
- Κόστη προϋπηρεσίας θα αναγνωρίζονται ως κέρδος ή ζημία στην περίοδο τροποποίησης.
- Μια περικοπή θα συμβεί μόνο όταν η οικονομική οντότητα μειώσει σημαντικά τον αριθμό των εργαζομένων του συνταξιοδοτικού προγράμματος.
- Διακοπή κερδών και ζημιών θα πρέπει να λογίζεται ως κόστος προϋπηρεσίας.
- Η υποχρέωση για την παροχή τερματισμού θα αναγνωρίζεται κατά το νωρίτερο, όταν η οικονομική οντότητα δεν μπορεί πλέον να αποσύρει την προσφορά της παροχής τερματισμού και όταν αναγνωρίζει οποιαδήποτε συναφή έξοδα αναδιάρθρωσης. Κάθε παροχή που απαιτεί μελλοντική υπηρεσία δεν αποτελεί παροχή λήξης.
- Οι ενισχυμένες γνωστοποιήσεις απαιτούνται για να εξηγήσουν τα χαρακτηριστικά των παροχών και τους κινδύνους που συνδέονται με αυτά, προσδιορίζουν και επεξηγώντας παράλληλα τα ποσά που αναγνωρίζονται στις οικονομικές καταστάσεις.

Τέλος τονίζεται ότι, υπάρχουν αρκετοί τομείς όπου η εφαρμογή του αναθεωρημένου προτύπου δεν είναι σαφής, συμπεριλαμβανομένης της λογιστικής για:

- Εισφορές Εργαζομένων
- Υψηλότερο Όριο του προγράμματος
- Λειτουργικά Έξοδα

## **1.5 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο Δημοσίου Τομέα (International Public Sector Accounting Standards, I.P.S.A.S.) 25: «Παροχές σε Εργαζομένους»**

Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα του Δημοσίου Τομέα (I.P.S.A.S.) αποτελούν ένα σύνολο λογιστικών αρχών και κανόνων που εκδίδονται από το Διοικητικό Συμβούλιο Διεθνών Λογιστικών Προτύπων του Δημοσίου Τομέα (International Public Sector Accounting Standards Board, I.P.S.A.S.B.) και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από φορείς δημοσίου τομέα για την κατάρτιση των οικονομικών τους καταστάσεων (I.F.R.S., 2011). Η εφαρμογή τους, τίθεται στη διακριτική ευχέρεια των φορέων, καθιστώντας την εθελοντική και τονίζεται ότι δεν απευθύνεται σε διανεμητικού χαρακτήρα συστήματα. Σκοπός τους είναι η εμπειριστατωμένη και σφαιρική παρουσίαση των οικονομικών εκθέσεων των δημοσίων φορέων, προς τέρψιν της ασφαλέστερης επένδυσης πόρων των κυβερνήσεων. Τα I.P.S.A.S. χρησιμοποιούνται αποκλειστικά σε δημόσιους φορείς και δεν απευθύνονται σε εμπορικές επιχειρήσεις. Τα I.P.S.A.S. προέρχονται κυρίως από τα Δ.Λ.Π. και προσαρμόζονται κατάλληλα από το I.P.S.A.S.B., προκειμένου να καλύπτουν τις ιδιαίτερες ανάγκες του δημοσίου τομέα.

Μέχρι σήμερα, σύμφωνα με το I.P.S.A.S.B., για το I.P.S.A.S. 25:«Παροχές σε Εργαζομένους» ισχύουν τα εξής:

Το εν λόγω Πρότυπο καθορίζει τις απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων για τις τέσσερις κατηγορίες των παροχών προς εργαζομένους, όπως ισχύει αντίστοιχα και στο Δ.Λ.Π 19 του I.A.S.B. Αυτές είναι:

- Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους, όπως οι μισθοί και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης
- Παροχές μετά την έξοδο, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων και των άλλων παροχών συνταξιοδότησης
- Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζόμενους
- Παροχές εξόδου

Η νέα IPSAS ασχολείται επίσης με ειδικά θέματα για τον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένου του προεξοφλητικού επιτοκίου, που σχετίζεται με παροχές

μετά την έξοδο, θεραπεία των παροχών μετά την έξοδο -που παρέχονται μέσω σύνθετων προγράμματος κοινωνικής ασφάλισης- καθώς και μακροπρόθεσμα οφέλη αναπηρίας. Το I.P.S.A.S. 25 ισχύει για τις χρήσεις που ξεκινούν την ή μετά την 1η Ιανουαρίου 2011. (Deloitte, 2011)

Σύμφωνα με τα I.F.R.S. (2011), υπάρχει επίσημη λίστα με την αντιστοιχία των Δ.Λ.Π. του Δημοσίου Τομέα. Συγκεκριμένα, το I.P.S.A.S. 25 προέρχεται κατά κύριο λόγο από το Δ.Λ.Π. 19 και περιλαμβάνει τροποποιήσεις του Δ.Λ.Π. 19 (2004), ως μέρος των βελτιώσεων στα Δ.Π.Χ.Π. που εκδόθηκαν το Μάιο του 2008. Το I.P.S.A.S. 25 εξειδικεύεται επίσης στις παροχές προς εργαζομένους. Οι κυριότερες διαφορές μεταξύ I.P.S.A.S. 25 και Δ.Λ.Π. 19 είναι οι εξής:

- Το I.P.S.A.S. 25 περιέχει συμπληρωματικές οδηγίες για τα επιπλέον σχέδια του δημοσίου τομέα.
- Το I.P.S.A.S. 25, σε ορισμένες περιπτώσεις, χρησιμοποιεί διαφορετική ορολογία από το Δ.Λ.Π. 19. Τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η χρήση των όρων «Εσοδα» και «Δήλωση των Οικονομικών Επιδόσεων». Οι ισοδύναμοι όροι του Δ.Λ.Π. 19 είναι «Εισόδημα» και «Κατάσταση Λογαριασμού Αποτελεσμάτων».

Αναφορικά με την αποτύπωση των υποχρεώσεων συντάξεων οι διαφορές είναι:

- Για την προεξόφληση μετά την έξοδο από την υπηρεσία, το Δ.Λ.Π. 19 απαιτεί από τις εταιρείες να εφαρμόσουν ένα προεξοφλητικό επιτόκιο με βάση τις αποδόσεις της υψηλής ποιότητας εταιρικών ομολόγων, συμβατά με το νόμισμα και την εκτιμώμενη διάρκεια των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Η απαίτηση με βάση το I.P.S.A.S. 25 είναι ότι οι φορείς εφαρμόζουν ένα ποσοστό που αντανάκλα τη διαχρονική αξία του χρήματος. Επίσης το I.P.S.A.S. 25, περιέχει μία απαίτηση στην οποία οι οντότητες γνωστοποιούν τη βάση επί της οποίας το προεξοφλητικό επιτόκιο είναι καθορισμένο.
- Το I.P.S.A.S. 25 περιλαμβάνει ένα μαχητό τεκμήριο ότι οι πληρωμές μακροχρόνιας αναπηρίας δεν υπόκεινται συνήθως στον ίδιο βαθμό

αβεβαιότητας, όπως η επιμέτρηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Σε περίπτωση που το τεκμήριο αυτό είναι μαχητό, η οντότητα εκτιμά κατά πόσον κάποια ή όλες οι πληρωμές μακροχρόνιας αναπηρίας θα πρέπει να λογιστικοποιούνται με τον ίδιο τρόπο, όπως και οι παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Το Δ.Λ.Π. 19 δεν περιλαμβάνει τέτοιο μαχητό τεκμήριο.

- Το I.P.S.A.S. 25 απαιτεί από τις εταιρείες να καθορίσουν την αρχική ευθύνη για προγράμματα καθορισμένων παροχών, κατά την πρώτη έκδοση. Εάν αυτή η υποχρέωση είναι μεγαλύτερη ή μικρότερη από την υποχρέωση που θα είχε αναγνωριστεί κατά την ίδια ημερομηνία, σύμφωνα με την προηγούμενη λογιστική πολιτική της οικονομικής οντότητας, η οικονομική οντότητα απαιτείται να αναγνωρίσει αύξηση ή μείωση, δημιουργώντας συσσωρευμένα πλεονάσματα ή ελλείμματα, αντίστοιχα. Το Δ.Λ.Π. 19 απαιτεί από τις εταιρείες να καθορίσουν μία μεταβατική υποχρέωση για προγράμματα καθορισμένων παροχών και αν το ποσό αυτό είναι μεγαλύτερο από το ποσό που θα είχε αναγνωριστεί σύμφωνα με την προηγούμενη λογιστική πολιτική, οι οντότητες επιτρέπεται να αναγνωρίζουν την αύξηση κατά τη διάρκεια μίας περιόδου πέντε ετών από την ημερομηνία έκδοσης.

Πρόσφατα το I.P.S.A.S.B. ανακοίνωσε ότι οι εργασίες σχετικά με το εννοιολογικό πλαίσιο για τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα του Δημόσιου Τομέα, οι οποίες διήρκησαν τα τελευταία οχτώ χρόνια, είναι σε καλό δρόμο για να ολοκληρωθεί μέχρι τα μέσα του 2014. (Public Finance International, 2013)

## **1.6 Τα Δ.Λ.Π. και τα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα (U.S.G.A.A.P.)**

Τα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα (U.S.G.A.A.P. - U.S.A. Generally Accepted Accounting Principles) είναι όροι για τις «Γενικώς Αποδεκτές Λογιστικές Αρχές» και τους κανόνες που χρησιμοποιούνται υποχρεωτικά στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής από ένα ευρύ φάσμα φορέων, συμπεριλαμβανομένων των εισηγμένων και μη εταιρειών, των μη κερδοσκοπικών οργανισμών και των κυβερνητικών αρχών για

τη δημιουργία και παρουσίαση των οικονομικών τους καταστάσεων (Wikipedia (b), 2012).

Τα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα, περιλαμβάνουν αρχές γνωστοποίησης και αναγνώρισης που στοχεύουν τόσο στην ποσοτική, όσο και την ποιοτική πληροφόρηση, προκειμένου για την καλύτερη ερμηνεία των οικονομικών καταστάσεων από τους άμεσα ενδιαφερόμενους.

Ο σκοπός της δημιουργίας και κατ' επέκταση της καθιέρωσης των Αμερικάνικων Λογιστικών Προτύπων είναι η αξιόπιστη κατάρτιση των οικονομικών εκθέσεων των επιχειρήσεων. Η ψευδής και συγχρόνως παραπλανητική παρουσίαση οικονομικών στοιχείων μπορεί να έχει εξαιρετικά αρνητικές επιπτώσεις στην πραγματική οικονομία, όπως για παράδειγμα η πτώση του χρηματιστηρίου το 1929, γεγονός το οποίο θεωρήθηκε εφιαλτήριο για τη δημιουργία των Λογιστικών Προτύπων (Wikipedia (d), 2012).

Το Συμβούλιο Προτύπων Χρηματοοικονομικής Λογιστικής (Financial Accounting Standards Board, F.A.S.B.), είναι αρμόδιο για τη θέσπιση κανόνων που αφορούν τις δημόσιες και ιδιωτικές εταιρείες. Το Κυβερνητικό Συμβούλιο Λογιστικών Προτύπων (Governmental Accounting Standards Board, G.A.S.B.) καθορίζει ένα διαφορετικό σύνολο των υποθέσεων, τις αρχές για τις τοπικές και πολιτειακές κυβερνήσεις. Η Ομοσπονδιακή Συμβουλευτική Επιτροπή Λογιστικών Προτύπων (Federal Accounting Standards Advisory Board, F.A.S.A.B.), εκτελεί ένα παρόμοιο ρόλο για την ομοσπονδιακή κυβέρνηση.

Τα λογιστικά πρότυπα, προέρχονται ιστορικά από το Αμερικανικό Ινστιτούτο Ορκωτών Λογιστών (American Institute of Certified Public Accountants, A.I.C.P.A.) και υπόκεινται σε κανονισμούς εποπτείας. Σύμφωνα με το Συμβούλιο Προτύπων Χρηματοοικονομικής Λογιστικής (2012) το A.I.C.P.A. δημιουργήθηκε για πρώτη φορά το 1939 από την F.A.S.A.B. για τη διαδικασία Λογιστικών και αντικαταστάθηκε το 1951 από το Διοικητικό Συμβούλιο Λογιστικών Αρχών. Το 1973, το Συμβούλιο Λογιστικών Αρχών αντικαταστάθηκε από το F.A.S.B., το οποίο υπό την επίβλεψη του Ιδρύματος Οικονομικών Λογιστικών, παρέχει συμβουλές για τα στοιχεία των λογιστικών προτύπων (Wikipedia (d), 2012).

Άλλες οργανώσεις που συμμετέχουν για τον προσδιορισμό των λογιστικών προτύπων, στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, είναι το G.A.S.B., το οποίο δημιουργήθηκε το 1984, και το Συμβούλιο Εποπτείας Δημόσιας Εταιρείας Λογιστικών (Αγγλική Ορολογία: Public Company Accounting Oversight Board - P.C.A.O.B.).

Το 2008, το F.A.S.B. εξέδωσε την Κωδικοποίηση των Λογιστικών Προτύπων, η οποία αναδιοργάνωσε τα υπάρχοντα Λογιστικά Πρότυπα των Η.Π.Α. σε περίπου 90 θέματα λογιστικής (AICPA, 2008).

Πρωταρχικός στόχος της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ήταν η μετάβαση των Η.Π.Α. από τα G.A.A.P. στα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης (Δ.Π.Χ.Π.), δεδομένου όμως ότι οι διατάξεις των τελευταίων διαφέρουν σημαντικά από τα G.A.A.P., η πρόοδος ήταν αργή και αβέβαιη.

Από το 2008, γίνονται σημαντικές προσπάθειες με απώτερο σκοπό τη σύγκλιση των G.A.A.P. με τα Δ.Λ.Π. Το χρονοδιάγραμμα της πλήρους υιοθέτησης των Δ.Λ.Π. από τις Η.Π.Α., έχει οριστεί από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς να υλοποιηθεί μέχρι το 2014.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η εταιρεία Towers Perrin (2008), η ειδοποιός διαφορά μεταξύ των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και των Αμερικάνικων Λογιστικών Προτύπων που δυσχεραίνει το έργο της μετάβασης αυτής, έγκειται στη βάση λειτουργίας τους, καθώς τα πρώτα βασίζονται σε αρχές ενώ τα δεύτερα σε νόμους.

### **1.6.1 Το Δ.Λ.Π. 19 και τα Αντίστοιχα Αμερικάνικα Λογιστικά Πρότυπα (U.S.G.A.A.P.)**

Αναφορικά με τις «Παροχές σε εργαζομένους» του Δ.Λ.Π. 19, η αντιστοιχία του με τα πρότυπα των U.S.G.A.A.P. (Towers Perrin, 2008) είναι η κάτωθι:



- FAS 87 «Λογιστική εργοδοτών για συντάξεις»
- FAS 88 «Λογιστική εργοδοτών για διακανονισμούς και περικοπές για προγράμματα καθορισμένων παροχών και παροχών λήξης της απασχόλησης»
- FAS 106 «Λογιστική εργοδοτών για παροχές μετά τη λήξη της απασχόλησης εκτός των συντάξεων»
- FAS 132 «Γνωστοποιήσεις εργοδοτών για συντάξεις και άλλες παροχές μετά τη λήξη της απασχόλησης»
- FAS 158 «Λογιστική εργοδοτών για προγράμματα καθορισμένων παροχών και άλλων προγραμμάτων μετά τη λήξη της απασχόλησης»

Μεταξύ των U.S.G.A.A.P. και των Δ.Λ.Π. στον τομέα της λογιστικής για συντάξεις και λοιπές παροχές μετά τη συνταξιοδότηση και παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία συναντώνται μια σειρά από σημαντικές διαφορές. Κάποιες διαφορές οδήγησαν σε λιγότερη μεταβλητότητα των κερδών, ενώ άλλες σε μεγαλύτερη. Το καθαρό αποτέλεσμα εξαρτάται από τα επιμέρους γεγονότα και τις συνθήκες για μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Περαιτέρω διαφορές θα μπορούσαν να έχουν σημαντική επίδραση στην παρουσίαση και στις διαχειριστικές μετρήσεις. Επισημαίνεται ότι, το F.A.S.B. και το I.A.S.B. χρησιμοποιούν τον όρο μετά την έξοδο από την υπηρεσία διαφορετικά. Το I.A.S.B. χρησιμοποιεί τον όρο μετά την έξοδο για να συμπεριλάβει συντάξεις, μετά τη συνταξιοδότηση, και άλλες παροχές μετά την έξοδο, ενώ το F.A.S.B. χρησιμοποιεί τον όρο μετά τη συνταξιοδότηση για να συμπεριλάβει πρόσθετες παροχές, εκτός των συντάξεων και των άλλων παροχών μετά την έξοδο, ενώ ο όρος παροχές μετά την έξοδο, αναφέρεται στις παροχές πριν από τη συνταξιοδότηση (P.W.C., 2012) .

Οι σημαντικότερες διαφορές μεταξύ Δ.Λ.Π. 19 και των αντίστοιχων Αμερικάνικων Λογιστικών Προτύπων αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα:

Σύγκριση Δ.Δ.Π. 19 και Αμερικάνικων Λογιστικών Προτύπων

ΘΕΜΑ	IAS 19	US GAAP
Αναγνώριση του κόστους προϋπηρεσίας	Αναγνωρίζονται αμέσως στο κέρδος/ζημιά ως μέρος του κόστους της υπηρεσίας.	Κόστη προϋπηρεσίας αναγνωρίζονται αμέσως στα «Λοιπά Συνολικά Έσοδα» και αποσβένονται κατά την υπόλοιπη περίοδο υπηρεσίας (ή το προσδόκιμο ζωής αν όλοι ή σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες είναι εν ενεργεία) στα κέρδη/ζημίες.
Αναγνώριση των αναλογιστικών κερδών και ζημιών	Αναγνωρίζεται αμέσως στα «Λοιπά Συνολικά Έσοδα» ως μέρος της επανακαταμέτρησης. Δεν ανακυκλώνονται μέσω «Λοιπών Συνολικών Εσόδων» στο κέρδος/ζημιά.	Αναγνωρίζονται αμέσως στα «Λοιπά Συνολικά Έσοδα» ή ως κέρδος/ζημιά. Ποσά που αναγνωρίζονται στα «Λοιπά Συνολικά Έσοδα» στη συνέχεια ανακυκλώνονται στο κέρδος /ζημιά υιοθετώντας είτε την «προσέγγιση διάδρομο» είτε μία συστηματική μέθοδο που οδηγεί συντομότερα σε ανακύκλωση.
Αναμενόμενη απόδοση περιουσιακών στοιχείων	Δεν ισχύει (το επιτόκιο αγοράς εσόδων περιλαμβάνεται στο καθαρό επιτόκιο και αναγνωρίζεται ως κέρδος/ζημιά).	Υπολογίζονται εφαρμόζοντας το αναμενόμενο μακροπρόθεσμο επιτόκιο, κατά την επιστροφή των περιουσιακών στοιχείων στην αγορά, που σχετίζονται με την αξία των περιουσιακών στοιχείων. Αναγνωρίζονται ως κέρδος/ζημιά.
Αναγνώριση των κερδών/ζημιών σε περικοπή	Κέρδη/ζημιές αναγνωρίζονται από την προηγούμενη ημερομηνία περικοπής ή σχετίζονται με την αναδιάρθρωση των δαπανών ή οι παροχές λήξης αναγνωρίζονται. Τα ποσά περιλαμβάνονται στο κόστος υπηρεσίας.	Αναγνωρίζεται περικοπή ζημιάς όταν είναι πιθανό ότι θα συμβεί περικοπή και τα αποτελέσματα είναι εύλογα εκτιμητέα. Αναγνωρίζεται περικοπή κέρδους όταν οι εν λόγω εργαζόμενοι αποχωρήσουν ή σχέδιο αναστολής ή τροποποίηση υιοθετείται, το οποίο μπορεί να συμβεί αφού η οντότητα έχει δεσμευτεί και έχει ανακοινωθεί περικοπή.

Πηγή: Deloitte (2012)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΠΥΛΩΝΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

#### 2.1 Εισαγωγή

Η κοινωνική ασφάλιση αναμφίβολα αποτελεί αγαθό υψίστης σημασίας αφού δημιουργεί μία «ομπρέλα προστασίας» για τους ασφαλισμένους, προστατεύοντάς τους από τους πάσης φύσεως ασφαλιστικούς κινδύνους που δύναται να εμφανιστούν (π.χ. γήρας, μητρότητα, ασθένεια, κ.α.). Γεννάται όμως το εύλογο ερώτημα για το ποιός είναι ο χαρακτήρας της κοινωνικής ασφάλισης και ποιός εγγυάται γι αυτήν. Στην περίπτωση ορισμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η απάντηση είναι σχετικά απλή, αφού το ασφαλιστικό τους σύστημα εννοιολογικά στηρίζεται σε τρεις διακριτούς Πυλώνες, σε κάθε έναν από τους οποίους ο εγγυητής διαφέρει· επιτυγχάνοντας το συνδυασμό δύο εννοιών: της κοινωνικής αλληλεγγύης (διανεμητικό σύστημα) και της ανταποδοτικότητας (κεφαλαιοποιητικό σύστημα). Στην περίπτωση της Ελλάδας, η απάντηση είναι σαφώς δυσκολότερη, αφού ο ασφαλιστικός είναι ένας τομέας που ταλανίζει τους ασφαλισμένους, κυρίως στο κομμάτι της συνταξιοδότησης, εξαιτίας αφενός της πολυπλοκότητάς του κι αφετέρου των κρίσιμων οικονομικο-κοινωνικο-πολιτικών αλλαγών που επήλθαν τα τελευταία χρόνια, επηρεάζοντάς τον σε σημαντικό βαθμό. Σε μία περίοδο λοιπόν που τα κρατικά ταμεία έχουν «στεγνώσει», το μέλλον του ελληνικού συνταξιοδοτικού συστήματος διαφαίνεται ζοφερό.

Στην παρούσα Ενότητα, θα αναπτυχθούν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και η διάκριση σε πυλώνες που προκύπτει μέσω αυτών, θα αναφερθούν παραδείγματα ασφαλιστικών συστημάτων διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών βάσει του αναπτυξιακού προγράμματος, το οποίο ακολουθούν και τέλος θα αναλυθεί διεξοδικά η περίπτωση του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος.

## **2.2 Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης**

Οι πιο διαδεδομένες μορφές συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης είναι το διανεμητικό (pay-as-you-go) και το κεφαλαιοποιητικό (funded) σύστημα. Στις πλείστες περιπτώσεις συναντάται συνδυασμός αυτών των δύο, με διαφορετικές κάθε φορά αναλογίες.

### **2.2.1 Διανεμητικό Σύστημα (Pay-as-you-go System)**

Το διανεμητικό είναι το επικρατέστερο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα. Πρόκειται για ένα σύστημα που στηρίζεται στη λεγόμενη «αλληλεγγύη των γενεών». Σύμφωνα με αυτήν, όπως αναφέρει και ο Κωτσονόπουλος (2008), οι εισφορές των εργαζομένων δεν προορίζονται για τις μελλοντικές ίδιες συντάξεις αυτών, αλλά για την απόδοση των συντάξεων στους υφισταμένους συνταξιούχους και τη συνολική στήριξη του ασφαλιστικού συστήματος. Η προσέγγιση αυτή, συνοδεύεται από την άτυπη πεποίθηση των σημερινών εργαζομένων, ότι με τον ίδιο τρόπο που αυτοί φροντίζουν για τις συντάξεις των σημερινών συνταξιούχων, θα φροντίσει κι η επόμενη γενεά για τις δικές τους.

#### **2.2.1.1 Πλεονεκτήματα Διανεμητικού Συστήματος**

Το κυριότερο πλεονέκτημα του διανεμητικού συστήματος αποτελεί η ευρεία ασφαλιστική κάλυψη του συνόλου του επίσημου-νόμιμου εργατικού δυναμικού μίας χώρας, γεγονός το οποίο αντιπροσωπεύει σε μεγάλο βαθμό τον κύριο στόχο της κοινωνικής ασφάλισης. Ένα άλλο θετικό -εν μέρει- χαρακτηριστικό του, πηγάζει από αυτό καθεαυτό το όνομά του και αναφέρεται στην αναδιανομή του πλούτου (Γιαννίτσης, 2007).

Αξίζει να σημειωθεί ότι επιπλέον θετικά χαρακτηριστικά του διανεμητικού συστήματος δύσκολα εντοπίζονται σήμερα, αφού το συγκεκριμένο σύστημα άνθισε τη μεταπολεμική περίοδο, ως απόρροια άλλων οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών. Συγκεκριμένα, η άνθισή του, συναντάται κατά τη διαμόρφωση της λεγόμενης κενσινιανής ή σοσιαλοδημοκρατικής συναίνεσης, η οποία στόχευε στην ταχεία οικονομική πρόοδο και στην πλήρη απασχόληση (Κωτσονόπουλος, 2008).

### 2.2.1.2 Μειονεκτήματα Διανεμητικού Συστήματος

Το διανεμητικό σύστημα εκ των πραγμάτων παρουσιάζει αρκετά προβλήματα, τα οποία όλο και περισσότερο αναδύονται στην επιφάνεια.

Πρώτα από όλα, οι κανόνες που θεσπίζονται από το Κράτος, το οποίο αποτελεί και το βασικό εγγυητή αυτού του συστήματος, σχετικά με τις εισφορές που αναλογούν σε κάθε εργαζόμενο, δεν μπορούν και δεν παραμένουν ίδιοι εσαεί, αλλά επηρεάζονται από τις εκάστοτε οικονομικο-κοινωνικο-πολιτικές συνθήκες (Τεσσαρομάτης, 2012). Κατά συνέπεια, πλήττεται η διαγενεακή ισότητα και για να καταστεί πιο σαφές αυτό, δίνεται το εξής παράδειγμα: Στην Ελλάδα, ένας σημερινός εργαζόμενος, ο οποίος καταβάλλει μεγαλύτερο ποσό εισφορών από αυτό που κατέβαλε ένας σημερινός συνταξιούχος την περίοδο που εργαζόταν, θα λαμβάνει χαμηλότερη σύνταξη από αυτήν που λαμβάνει σήμερα ο δεύτερος.

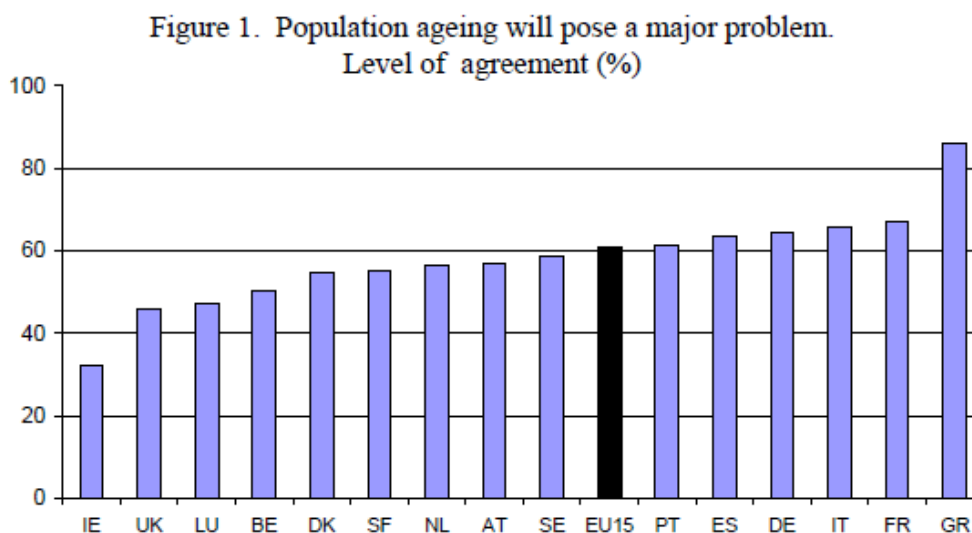
Ύστερα, η πληθώρα των υφιστάμενων ασφαλιστικών ταμείων δημιουργεί προβλήματα ανισότητας ως προς τις παροχές. Μιλώντας με αριθμούς, με τη λήξη του προηγούμενου έτους, όπως σημειώνει η Κοψίνη (2012) στο άρθρο της, βασισμένη σε δήλωση του Υπουργού Εργασίας, οι συνταξιούχοι αγγίζουν τους 2.952.082 και τα ταμεία στα οποία αυτοί ανήκουν έχουν φτάσει τα 91. Ο πολυκερματισμένος ασφαλιστικός τομέας που στερείται ενιαίας πολιτικής, έχει οδηγήσει στην παροχή ανισοϋψών συντάξεων. Έτσι, δύο συνταξιούχοι που ανήκουν σε διαφορετικά ταμεία, παρόλο που κατέβαλαν ίδιες εισφορές, λαμβάνουν διαφορετικό ποσό σύνταξης, με αποτέλεσμα να εντείνεται το αίσθημα της κοινωνικής αδικίας.

Το διανεμητικό σύστημα μαζί με το δημογραφικό πρόβλημα, αποτελούν έναν επικίνδυνο συνδυασμό που εγκυμονεί ακόμα μεγαλύτερο κίνδυνο για το μέλλον του συνταξιοδοτικού συστήματος. Σύμφωνα με την Ελληνική Έκθεση Στρατηγικής για τις Συντάξεις των Υπουργείων Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, και Οικονομίας και Οικονομικών (2005, σελ. 9) το δημογραφικό πρόβλημα «σε βάθος χρόνου οδηγεί σε συρρίκνωση του νεανικού πληθυσμού (0-14 ετών), σε διόγκωση του γεροντικού πληθυσμού (65+ ετών) και σε συρρίκνωση του πληθυσμού των παραγωγικών ηλικιών (15-64 ετών)». Την παραπάνω εκτίμηση έρχονται να

επιβεβαιώσουν διάφορες πηγές (Eurostat, 2009; Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010; Euronews, 2013) που αναφέρουν ότι ενώ σήμερα η αναλογία εργαζομένων-συνταξιούχων είναι τέσσερα προς ένα, μέχρι το 2060 η αναλογία αυτή θα είναι δύο προς ένα. Λιγότερα λοιπόν από δύο άτομα που θα βρίσκονται σε παραγωγική ηλικία, θα αντιστοιχούν σε κάθε ένα άτομο που θα βρίσκεται σε ηλικία συνταξιοδότησης. Με άλλα λόγια, ο αριθμός των ατόμων που θα συνταξιοδοτηθούν θα αυξηθεί, την ίδια στιγμή που θα μειωθεί ο αριθμός αυτών που θα εργάζονται.

Σύμφωνα με δημοσκόπηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η οποία αναφέρεται σε μελέτη του E.N.E.R.P.I. (European Network of Economic Policy Research Institutes) τον Ιούλιο του 2007 (European Network of Economic Policy Research Institutes, 2007), το δημογραφικό πρόβλημα φαινόταν να απασχολεί περισσότερο τους Έλληνες από τους υπόλοιπους Ευρωπαίους πολίτες, καθώς σε ποσοστό περίπου 90% πίστευαν ότι η γήρανση του πληθυσμού θα δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα στο ασφαλιστικό σύστημα, όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα (1).

Διάγραμμα 1: Επιρροή γήρανσης του πληθυσμού στα συστήματα ασφάλισης των χωρών της Ε.Ε.



*Source: Eurobarometer 56.1. (2001)*

Πηγή: Euribarometer (2001) cited in European Network of Economic Policy Research Institutes (2007)

Ακολουθώντας αντίστοιχη λογική, αντιλαμβάνεται κανείς ότι το σύστημα πλήττεται, καθώς αυξάνεται και ο αριθμός των ανέργων, δηλαδή μειώνεται ο αριθμός των παραγωγικών ατόμων που συνεισφέρουν. Ειρήσθω εν παρόδω, ότι στην Ελλάδα

παρουσιάζεται το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των 27 κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο αγγίζει το 26,8% συνολικά, αυξημένο κατά επτά μονάδες το τελευταίο έτος (Eurostat, 2013). Για να αναλογιστεί κανείς το ποσό που χάνεται, τονίζεται ότι στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) κάθε αύξηση της ανεργίας κατά μία ποσοστιαία μονάδα, προκαλεί απώλειες 450 εκατομμυρίων ευρώ (Γεωργάκης, 2012).

Το διανεμητικό είναι ένα σύστημα που λόγω της ίδιας της φύσης, ενισχύει τα φαινόμενα εισφοροδιαφυγής, αφού εμφανίζει περιορισμένη ανταποδοτικότητα και έχει περιορισμένα κίνητρα ασφάλισης. Δεν είναι λίγα τα παραδείγματα ασφαλισμένων που ενώ κατέβαλαν με συνέπεια τις εισφορές τους, λαμβάνουν τελικά μειωμένη σύνταξη, την ίδια στιγμή που κάποιοι άλλοι εισπράττουν παχυλές συντάξεις. Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Π.Ο.Σ.Ε. – Ι.Κ.Α.) χαρακτηριστικά αναφέρει ότι η εισφοροδιαφυγή, η εισφοροαπαλλαγή και η εισφοροαποφυγή στο Ι.Κ.Α., αγγίζουν τα 6 δισεκατομμύρια ευρώ ετησίως (Βήμα, 2012).

Η έντονη κρατική συμμετοχή που συνοδεύει το διανεμητικό σύστημα, δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο τη λειτουργία του (Τεσσαρομάτης, 2012). Το Κράτος παρεμβαίνει στη διοίκηση των ταμείων, καθορίζει τη διαχείριση της περιουσίας τους και αυξάνει τα δημόσια έξοδα για να καλύψει για παράδειγμα τα ασφαλιστικά ελλείμματα που συσσωρεύονται. Σε αυτή την περίπτωση όμως, επιβαρύνεται το δημόσιο χρέος και σπαταλώνται κεφάλαια που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για επενδυτικές δραστηριότητες και κρατική ανάπτυξη.

## **2.2.2 Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα (Funded System)**

Σύμφωνα με το κεφαλαιοποιητικό σύστημα ασφάλισης, ο εκάστοτε εργαζόμενος μαζί με τον εργοδότη του, εισφέρουν ποσό το οποίο αντιστοιχεί αποκλειστικά στο συγκεκριμένο εργαζόμενο. Το ποσό αυτό, μέχρι ο ασφαλισμένος να συνταξιοδοτηθεί κατατίθεται σε επενδυτικούς Οργανισμούς ή ατομικούς λογαριασμούς, κεφαλαιοποιείται και όταν αρχίσει η περίοδος συνταξιοδότησης, αρχίζει η ρευστοποίηση του κεφαλαίου (Κωτσονόπουλος, 2008). Ο χαρακτήρας του συστήματος αυτού είναι αποταμιευτικός.

### **2.2.2.1 Πλεονεκτήματα Κεφαλαιοποιητικού Συστήματος**

Μερικά από τα πλεονεκτήματα του κεφαλαιοποιητικού συστήματος έναντι του διανεμητικού, όπως επισημαίνει ο Τεσσαρομάτης (2012), είναι τα παρακάτω:

- μειώνονται τα φαινόμενα εισφοροδιαφυγής, καθώς ο ασφαλισμένος γνωρίζει ότι όσο λιγότερο είναι το ποσό των εισφορών που θα καταβάλλει, τόσο χαμηλότερο θα είναι και το ύψος της σύνταξης που θα λαμβάνει.
- τίθεται στην ευχέρεια του εργαζομένου να αποφασίσει σχετικά με τις εισφορές, καθώς του δίνεται η δυνατότητα να καταβάλλει περισσότερες από τις ελάχιστα νομοθετημένες –αυτό αφορά μόνο τον τρίτο πυλώνα ασφάλισης-. Κατ' αυτόν τον τρόπο, μπορεί να βελτιώσει στα πλαίσια του δυνατού, το ύψος της σύνταξης που θα λαμβάνει.
- δύσκολα προκύπτουν ασφαλιστικά ελλείμματα και δεν υφίσταται θέμα βιωσιμότητας των ασφαλιστικών ταμείων, αφού ο κάθε ασφαλισμένος απολαμβάνει μια σύνταξη, αναλογούσης του ποσού που επένδυσε και της αποδοτικότητάς του. Ωστόσο δεν αποκλείεται το ενδεχόμενο μη επάρκειας των συντάξεων.
- εξοικονομούνται κρατικά κεφάλαια που μπορούν να επενδυθούν για άλλους σκοπούς, την ίδια στιγμή που αυξάνονται τα επενδεδυμένα κεφάλαια της εγχώριας οικονομίας.
- γίνεται πιο απλό και κατανοητό το θεσμικό πλαίσιο παροχών ασφάλισης, με αποτέλεσμα ο ασφαλισμένος να νιώθει πολύ μεγαλύτερη ικανοποίηση,



γνωρίζοντας το ποσό της σύνταξης που θα λαμβάνει και τον τρόπο με τον οποίο αυτό προκύπτει. Το ακριβώς αντίθετο συμβαίνει σήμερα στην Ελλάδα, όπου ο υποψήφιος συνταξιούχος αγνοεί πώς, πότε και με βάση ποιά κριτήρια θα συνταξιοδοτηθεί.

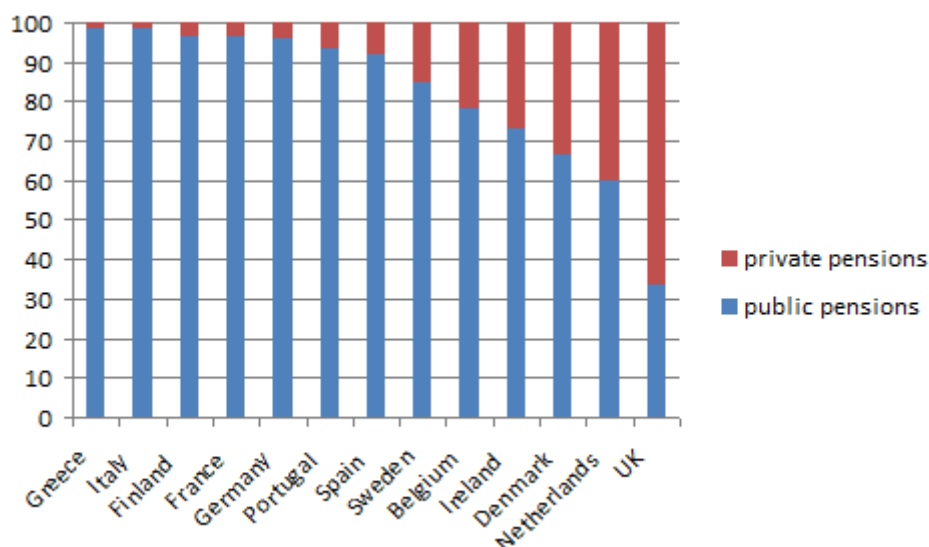
#### **2.2.2.2 Μειονεκτήματα Κεφαλαιοποιητικού Συστήματος**

Ωστόσο, το βασικότερο εκ των μειονεκτημάτων του κεφαλαιοποιητικού συστήματος συνδέεται άμεσα με την επισφάλεια και το ρίσκο που χαρακτηρίζει μία επένδυση. Επομένως, η ιδανικότερη λύση δε βρίσκεται στην υιοθέτηση είτε του διανεμητικού συστήματος είτε του κεφαλαιοποιητικού, αλλά στη χρυσή τομή τους που θα μπορούσε να επιφέρει θετικές αλλαγές σε ολόκληρο το ασφαλιστικό σύστημα. (Γιαννίτσης, 2007)

#### **2.2.3 Συνδυασμός Συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης**

Στον ευρωπαϊκό χώρο, όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα (2), παρουσιάζεται μία ποικιλία ως προς την αναλογία μεταξύ κεφαλαιοποιητικού και διανεμητικού συστήματος ασφάλισης. Ορισμένες χώρες επιλέγουν σχεδόν αποκλειστικά το διανεμητικό σύστημα, όπως η Ελλάδα και η Ιταλία, ορισμένες άλλες συνδυάζουν κεφαλαιοποιητικό και διανεμητικό, με το δεύτερο να επικρατεί, όπως η Ιρλανδία, η Δανία και η Ολλανδία και υπάρχει και η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου, στο οποίο επικρατεί το κεφαλαιοποιητικό ασφαλιστικό σύστημα.

Διάγραμμα 2: Προτίμηση σε Συνταξιοδοτικά Συστήματα των χωρών-μελών της Ε.Ε.



Πηγή: Boeri et al (2006) and CEA (2007) cited in Bovenberg (2011)

Δεδομένου ότι και τα δύο συστήματα παρουσιάζουν προβλήματα είναι δύσκολο να λειτουργήσουν μεμονομένα. Τελευταία παρατηρείται το γεγονός ότι οι απόψεις τείνουν να συγκλίνουν προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης στοιχείων τόσο του διανεμητικού, όσο και του κεφαλαιοποιητικού συστήματος ασφάλισης.

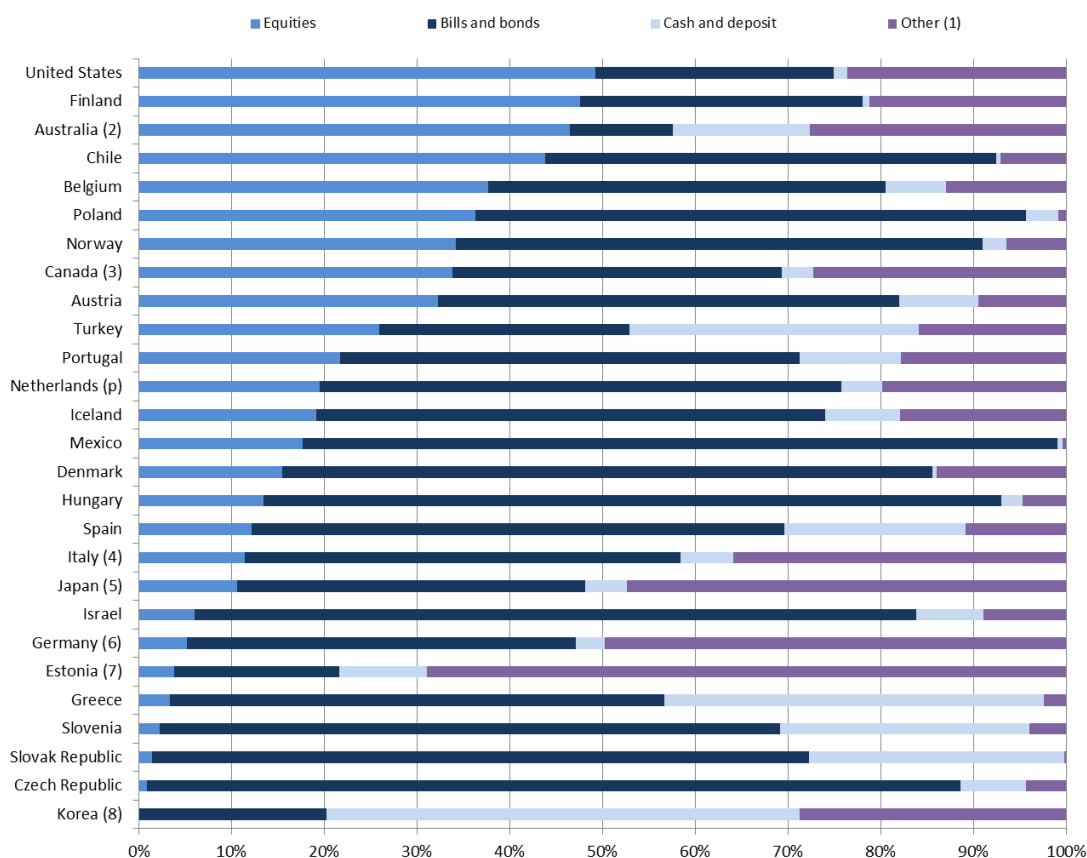
Χαρακτηριστικό είναι το άρθρο που εκδόθηκε τον Ιανουάριο του 2013 στην «Scandinavian Journal of Economics», στο οποίο οι Beetsma, Romp και Vos (Beetsma et al, 2013) αποδεικνύουν, ακολουθώντας μία σειρά επίλυσης μαθηματικών μοντέλων, ότι ένα σύστημα δύο στρωματώσεων, με μία πρώτη στρωμάτωση να ακολουθεί το διανεμητικό σύστημα και μία δεύτερη το πλήρες κεφαλαιοποιητικό, με τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών, μπορεί να παρέχει μέγιστο ενδογενεακό επιμερισμό του κινδύνου, χωρίς να αλλοιωθεί η προσφορά εργασίας.

Πολλές χώρες έχουν κατανοήσει τη σημαντικότητα και τα οφέλη του συνδυασμού κεφαλαιοποιητικού και διανεμητικού συστήματος ασφάλισης. Στον παρακάτω πίνακα (3) (Ο.Ε.Κ.Δ., 2011) παρουσιάζεται η κατανομή των περιουσιακών στοιχείων των συνταξιοδοτικών ταμείων σε κατηγορίες επενδύσεων για επιλεγμένες χώρες του

Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, ανάμεσά τους και η Ελλάδα. Από το διάγραμμα (3) καθίσταται εμφανές ότι η Ελλάδα ακολουθεί σε ελάχιστο βαθμό το κεφαλαιοποιητικό σύστημα προτιμώντας να επενδύσει το μεγαλύτερο μέρος της περιουσίας των συνταξιοδοτικών της ταμείων σε καταθέσεις, γραμμάτια και ομόλογα.

Όσον αφορά στην αξιοποίηση σε μετοχές, η Ελλάδα κατέχει την 23<sup>η</sup> θέση από το σύνολο των 27 αναφερομένων του πίνακα. Αξίζει να σημειωθεί ότι την πρώτη θέση κατέχουν οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, με το μεγαλύτερο μέρος να επενδύεται σε μετοχές και ένα πολύ μικρό μέρος σε μετρητά και καταθετικούς λογαριαμούς.

*Διάγραμμα 3: Κατανομή των περιουσιακών στοιχείων συντάξεων ταμείων ανά κατηγορία επενδύσεων σε επιλεγμένες χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. το 2010*



Πηγή: O.E.C.D. (2011)

## **2.3 Πυλώνες Ασφάλισης**

Η ανάγκη μιας υγιούς συνύπαρξης μεταξύ διανεμητικού και κεφαλαιοποιητικού συστήματος, μεταξύ κοινωνικής αλληλεγγύης και ανταποδοτικότητας, φαίνεται από το γεγονός ότι πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν διαμορφώσει το ασφαλιστικό τους σύστημα, κατά τρόπο που να επιτυγχάνεται αυτή. Στο πλαίσιο της εξέλιξης των κοινωνικών ασφαλίσεων, θεωρήθηκε αναγκαίος ο διαχωρισμός των μορφών κοινωνικής ασφάλισης σε τρεις κατηγορίες, τους λεγόμενους «Πυλώνες Ασφάλισης». Παρακάτω ακολουθεί συνοπτική περιγραφή των τριών διακριτών Πυλώνων, όπως περιγράφονται από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (2013).

### **2.3.1 Πρώτος Πυλώνας Ασφάλισης**

Στον πρώτο Πυλώνα, βασικά ανήκει η κύρια σύνταξη και ενίοτε και η επικουρική. Έχει δημόσιο και υποχρεωτικό χαρακτήρα. Στηρίζεται στις αρχές του διανεμητικού συστήματος και οι παροχές που δίνονται στους ασφαλισμένους, προέρχονται από τις εισφορές των εργαζομένων, των εργοδοτών και του Κράτους. Εγγυητής του συστήματος είναι το Κράτος.

### **2.3.2 Δεύτερος Πυλώνας Ασφάλισης**

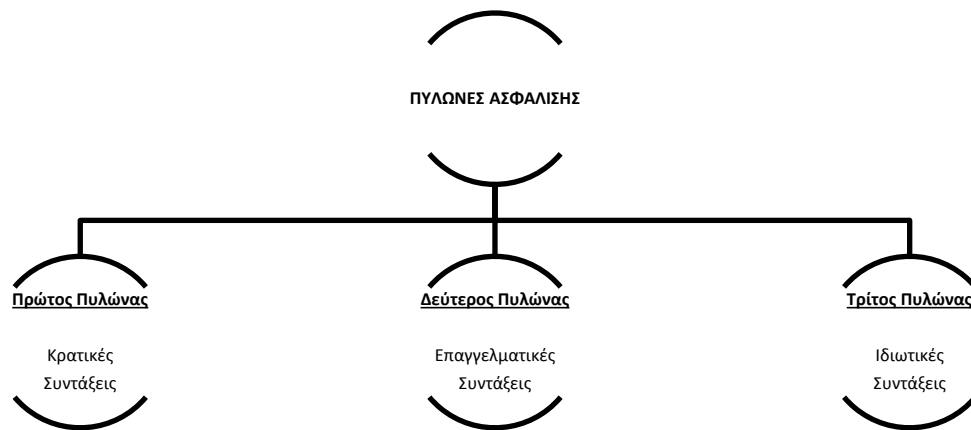
Στο δεύτερο Πυλώνα ανήκουν οι λεγόμενες επαγγελματικές συντάξεις, οι οποίες έχουν χαρακτήρα συμπληρωματικό και στηρίζονται στις αρχές του κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Οι συντάξεις του δεύτερου Πυλώνα προέρχονται από τη συγχρηματοδότηση εργαζομένων και εργοδοτών.

### **2.3.3 Τρίτος Πυλώνας Ασφάλισης**

Στον τρίτο και τελευταίο Πυλώνα, ο οποίος επίσης στηρίζεται στις αρχές του κεφαλαιοποιητικού συστήματος, ανήκουν οι προαιρετικές ιδιωτικές ασφαλίσεις οι οποίες χρηματοδοτούνται από τους ίδιους τους εργαζομένους. Οι παροχές του τρίτου

Πυλώνα λαμβάνουν συνήθως τη μορφή εφάπαξ ποσών και λιγότερο συχνά τη μορφή μηνιαίων καταβολών.

*Διαγραμματική Απεικόνιση Διαχωρισμού Πυλώνων Ασφάλισης*



## 2.4 Κοινωνική Ασφάλιση και Κοινωνική Ανάπτυξη

Κατ' ουσίαν, η ανάπτυξη και ο βαθμός στον οποίο αυτή επιτυγχάνεται από μία κοινωνία, συνδέονται άμεσα με το θεσμό των κοινωνικών ασφαλίσεων. Η κοινωνική ασφάλιση αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα όλων των εργαζομένων, δε θα πρέπει όμως να αποτελεί τροχοπέδη στην ανάπτυξη μιας χώρας, καθότι η σχέση μεταξύ κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής ανάπτυξης είναι κυκλική. Έτσι, μια κακή διαχείριση των ασφαλιστικών ταμείων, θα αποτελούσε αυτεπίστροφο για τα ίδια τα ασφαλιστικά ταμεία, μέσω μιας σειράς άλλων αρνητικών επιπτώσεων σε διάφορους τομείς. Πιο συγκεκριμένα, το έλλειμμα των ταμείων κοινωνικής ασφάλισης που θα κληθεί να αντιμετωπιστεί από το Κράτος, θα έχει την ως κάτωθι αλληλουχία επιπτώσεων:

- θα προκληθεί αναποτελεσματικότητα στην αγορά,
- θα μειωθεί η ανταγωνιστικότητα,
- θα αυξηθεί η αβεβαιότητα των επιχειρηματικών σχεδίων,
- θα μειωθεί η παραγωγή,
- θα μειωθεί η απασχόληση,
- θα μειωθούν οι εισφορές και
- τελικά θα συμπιεστούν ακόμα περισσότερο οι μισθοί και κατ' επέκταση οι συντάξεις.

Συνεπώς, το ασφαλιστικό πέρα από θεμελιώδες κοινωνικό θέμα, αποτελεί την ίδια στιγμή και θεμελιώδες ζήτημα ανάπτυξης. Για να καταστεί και πρακτικά σαφές αυτό, παρακάτω γίνεται περιγραφή των προτύπων ανάπτυξης διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών όπως αυτά αποτυπώνονται στην παρουσίαση του Κούγια (2008), χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογική προσέγγιση των Esping-Andersen και Maurizio Ferrera. Στη συνέχεια από κάθε πρότυπο επιλέγεται μια χώρα της οποίας αναλύεται η δομή του ασφαλιστικού συστήματος.

## **2.4.1 Πρότυπα Ανάπτυξης των Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η Αποτύπωσή τους στα Διάφορα Συστήματα και τους Πυλώνες Ασφάλισης**

### **2.4.1.1 Πρότυπα Ανάπτυξης των Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

#### **2.4.1.1.1 Το Φιλελεύθερο – Αγγλοσαξονικό Πρότυπο (Μεγάλη Βρετανία, Ιρλανδία, Ολλανδία)**

Το φιλελεύθερο-αγγλοσαξονικό πρότυπο στηρίζεται στην αρχή του χαμηλού κρατικού παρεμβατισμού στην αγορά, ώστε να μην περιορίζονται τα εργασιακά κίνητρα και η εργασιακή ευελιξία. Το επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης είναι χαμηλό και στοχεύει κυρίως στους χαμηλόμισθους. Η νοοτροπία του συγκεκριμένου προτύπου δεν προβλέπει διεύρυνση της κοινωνικής ασφάλισης που προέρχεται από δημόσιο χρήμα, αποτελώντας έτσι τη μικρότερη δυνατή έκφραση ενός παρεμβατικού Κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη.

Το τελευταίο γίνεται εμφανές από τον Πίνακα (1) που ακολουθεί όπου το Ηνωμένο Βασίλειο προβλέπεται να διατηρήσει σε ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο, τις δημόσιες δαπάνες για συντάξεις φτάνοντας το 2050 το 5% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (Α.Ε.Π.) μέχρι το 2050.

Πίνακας 1: *Δημόσια δαπάνη για συντάξεις ως % του Α.Ε.Π. στις χώρες της Ε.Ε.*

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
ΒΕΛΓΙΟ	10	9,9	11,4	13,3	13,7	13,3
ΔΑΝΙΑ	10,5	12,5	13,8	14,5	14	13,3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	11,8	11,2	13,8	15,5	16,6	16,9
ΕΛΛΑΔΑ	12,6	12,6	15,4	19,6	23,8	24,8
ΙΣΠΑΝΙΑ	9,4	8,9	9,9	12,6	16	17,3
ΓΑΛΛΙΑ	12,1	13,1	15	16	15,8	
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	4,6	5	6,7	7,6	8,3	9
ΙΤΑΛΙΑ	13,8	13,9	14,8	15,7	15,7	14,1
ΛΟΥΞΕΜΒ.	7,4	7,5	8,2	9,2	9,5	9,3
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	7,9	9,1	11,1	13,1	14,1	13,6
ΑΥΣΤΡΙΑ	14,5	14,9	16	18,1	18,3	17
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	11,3	11,6	12,9	14,9	16	15,9
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	9,8	11,8	13,1	13,6	13,8	13,2
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	9	9,6	10,7	11,4	11,4	10,7
H.B.	5,5	5,1	4,9	5,2	5	5

Πηγή: EPC (2009)

#### **2.4.1.1.2 Το Ηπειρωτικό Πρότυπο (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία)**

Το ηπειρωτικό πρότυπο μπορεί να χαρακτηριστεί πιο γενναιόδωρο από το φιλελεύθερο, αφού παρέχει κοινωνική ασφάλιση μέσω μεταβιβαστικών πληρωμών. Το πρότυπο αυτό ενθαρρύνει την πρόωρη συνταξιοδότηση, παρά τα προβλήματα που συνεπάγεται αυτή. Η εργασία απολαμβάνει υψηλά επίπεδα κρατικής προστασίας, ιδιαίτερα στη Γαλλία και τη Γερμανία, με αποτέλεσμα οι χώρες που το υιοθετούν να εμφανίζουν χαμηλό δείκτη εργασιακής ανασφάλειας.



#### **2.4.1.1.3 Το Σκανδιναβικό Πρότυπο (Σουηδία, Φιλανδία, Δανία)**

Το σκανδιναβικό πρότυπο χαρακτηρίζεται από την παροχή κοινωνικής πρόνοιας με στοιχεία εξαιρετικής οργάνωσης, συνοχής, ποιότητας, ευελιξίας και οικονομικής ανάπτυξης. Τα επίπεδα προσωπικής φορολογίας είναι αυξημένα, το ίδιο όμως και οι κρατικές παροχές. Αντίθετα τα επίπεδα φορολόγησης για τις εταιρείες παραμένουν χαμηλά, έτσι ώστε να παρέχονται επενδυτικά κίνητρα και να ενθαρρύνεται η επιχειρηματικότητα.

#### **2.4.1.1.4 Το Μεσογειακό Πρότυπο (Ιταλία, Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία)**

Η διάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, χαρακτηρίζεται από κατακερματισμό των επαγγελματικών ομάδων, με χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτό της Ελλάδας. Σε αντίθεση με το ηπειρωτικό πρότυπο, στο μεσογειακό δεν υφίσταται αποτελεσματικό σύστημα κοινωνικής προστασίας και ο καθορισμός του επιπέδου μισθών, γίνεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τέλος, ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου προτύπου αποτελεί η έντονη παρουσία του Κράτους και ταυτόχρονα ο σχετικά αδύναμος ρόλος του στη διαχείριση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

#### **2.4.1.2 Δομή Ασφαλιστικών Συστημάτων Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Σουηδία, Ελλάδα)**

##### **2.4.1.2.1 Δομή Ασφαλιστικού Συστήματος: Ηνωμένο Βασίλειο**

Η δομή του συνταξιοδοτικού συστήματος του Ηνωμένου Βασιλείου (Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (a), 2012), που ανήκει στο φιλελεύθερο πρότυπο, είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας Κράτους, εργοδοτών και ασφαλιστικών εταιρειών. Το σύστημα λοιπόν αυτό αποτελείται και από τους τρεις Πυλώνες ασφάλισης.

Πιο αναλυτικά, στον πρώτο Πυλώνα υπάγονται η βασική κρατική σύνταξη (Αγγλική Ορολογία: Basic State Pension) και η επικουρική σύνταξη (Αγγλική Ορολογία: State

Earnings-Related Pension System - S.E.R.P.S). Η πρώτη είναι παροχή ανταποδοτικού και διανεμητικού χαρακτήρα και χρηματοδοτείται από τις εισφορές των εργαζομένων, των εργοδοτών και τη γενική φορολογία.

Όλοι οι εργαζόμενοι, εκτός των χαμηλόμισθων, οφείλουν να καταβάλλουν εισφορές στο Εθνικό Ταμείο Ασφάλισης προκειμένου να αποκτήσουν δικαίωμα στη βασική κρατική σύνταξη, η οποία όμως δεν μπορεί να δοθεί πριν τη συμπλήρωση του ορίου συνταξιοδότησης.

Όσον αφορά στο θεσμό της επικουρικής κρατικής σύνταξης έχει υποχρεωτικό, αλλά και ανταποδοτικό χαρακτήρα. Το ύψος της παροχής εξαρτάται αποκλειστικά από το εισόδημα του εκάστοτε ασφαλισμένου και της διάρκειας πληρωμής των εισφορών.

Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα αποχώρησης από τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της κρατικής σύνταξης και ένταξης σε ομαδικό ή ατομικό ιδιωτικό συνταξιοδοτικό σύστημα που προσφέρει τουλάχιστον ισοδύναμες εγγυήσεις. Αξίζει να σημειωθεί, ότι περίπου το 60% των εργαζομένων υπάγονται σε τέτοια συστήματα και δικαιούνται επιστροφή εισφορών.

Στον δεύτερο Πυλώνα ασφάλισης, υπάγονται τα επαγγελματικά προγράμματα συνταξιοδότησης, τα οποία δεν είναι υποχρεωτικά. Ωστόσο, είναι ιδιαίτερα υψηλά τα ποσοστά παροχής σύνταξης από το επαγγελματικό σύστημα. Περίπου δέκα εκατομμύρια εργαζόμενοι, το μισό σχεδόν εργατικό δυναμικό της Μεγάλης Βρετανίας έχουν δικαιώματα σε επαγγελματικά συστήματα.

Τα επαγγελματικά συστήματα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: τα «καθορισμένων παροχών» (DB) και τα «καθορισμένων εισφορών» (DC). Η πλειοψηφία των επαγγελματικών συντάξεων προέρχεται από τα δεύτερα. Τα επαγγελματικά συστήματα αυτής της κατηγορίας, προσφέρουν σύνταξη εξαρτώμενη των χρόνων υπηρεσίας και του μισθού των πέντε τελευταίων ετών εργασίας. Βασίζονται στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα συνταξιοδότησης και είναι απαραίτητο για τους εργοδότες να εξασφαλίσουν ότι υπάρχει αρκετό επενδυμένο χρήμα, ώστε να διασφαλίζεται η παροχή των συντάξεων. Η εισφορά του εργοδότη φτάνει κατά μέσο όρο το 9,9% και σε περίπτωση που παρουσιαστεί έλλειμμα, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος να το καλύψει. Πολλά επαγγελματικά συστήματα καθορισμένων αποδοχών όμως, βρέθηκαν σε κρίση και μετατράπηκαν σε επαγγελματικά

συστήματα καθορισμένων εισφορών. Στη συγκεκριμένη κατηγορία ταμείων, οι εργαζόμενοι πληρώνουν συγκεκριμένες εισφορές χωρίς εγγυημένη απόδοση. Σε περίπτωση κακής επένδυσης, το ρίσκο μετατοπίζεται στον εργαζόμενο, αφού η εισφορά του εργοδότη μειώνεται στο 4,3% κατά μέσο όρο.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ο εργοδότης, ή πιο σπάνια μια ομάδα εργοδοτών μπορεί να αποφασίσει εξ' ολοκλήρου για τη δημιουργία ή όχι ενός επαγγελματικού σχήματος, τον τρόπο και το ποσό των εισφορών καθώς και το είδος των παροχών.

Ο τρίτος Πυλώνας ασφάλισης στο Ηνωμένο Βασίλειο αποτελείται από δύο προσωπικά προγράμματα συνταξιοδότησης τα «Personal Pensions» και τα «Stakeholder». Πρόκειται για καθαρά ιδιωτικά ατομικά προγράμματα, με τα δεύτερα να έχουν ιδιαίτερη απήχηση καθώς είναι περισσότερο ευέλικτα και το πλαφόν των εισφορών είναι ιδιαίτερα χαμηλό, μόλις στο 1% της αξίας του κεφαλαίου της σύνταξης. Μέχρι το Δεκέμβριο του 2002, 1,25 εκατομμύρια «Stakeholder» προγράμματα είχαν πραγματοποιηθεί, ενώ το ύψος των εισφορών για το 2001-2002 έφτασε τις 880 εκατομμύρια λίρες.

Συμπερασματικά λοιπόν, το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτει αρκετές θεσμοθετημένες αρχές ρύθμισης και ελέγχου του ασφαλιστικού συστήματος, όπως επίσης ενημέρωσης και προστασίας του ασφαλισμένου.

Σε γενικές γραμμές, το Ηνωμένο Βασίλειο ευνοεί τα ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, προωθώντας την αποταμίευση, της οποίας η μέριμνα εναπόκειται στους ίδιους τους εργαζομένους.

#### **2.4.1.2.2 Δομή Ασφαλιστικού Συστήματος: Ολλανδία**

Η Ολλανδία αποτελεί μία ιδιαίτερη περίπτωση, καθώς ενώ ανήκε στο ηπειρωτικό πρότυπο ανάπτυξης, πλέον εντάσσεται στο φιλελεύθερο. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της χώρας (Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Ασφάλισης (b), 2012), διακρίνεται στην πρόνοια και την ασφάλιση.

Η κοινωνική βοήθεια εξασφαλίζει ένα μηνιαίο ελάχιστο εισόδημα σε όλους όσους διαμένουν νόμιμα στην Ολλανδία και δεν έχουν επάρκεια οικονομικών μέσων.

Η πρόνοια περιλαμβάνει τα Συστήματα Εθνικής Ασφάλισης, όπως Συντάξεις Γήρατος, Συντάξεις Επιζώντων, Επιδόματα Τέκνων και την Ασφάλιση για Εξαιρετικές Ιατρικές Δαπάνες και τα Συστήματα Ασφάλισης Μισθωτών που καλύπτουν Ασφάλιση Ασθενείας, Ανικανότητας, Ανεργίας και Υγείας.

Στο ασφαλιστικό σύστημα της Ολλανδίας εντάσσεται και ο δεύτερος Πυλώνας, μέσω των επαγγελματικών συστημάτων ασφάλισης, των οποίων η δημιουργία δεν είναι νομοθετικά υποχρεωτική· εφόσον όμως υπάρξουν δεσμεύσεις για παροχή τέτοιας σύνταξης, αυτές πρέπει να τηρηθούν. Ως αρχή των επαγγελματικών συντάξεων είναι οι εισφορές να τοποθετούνται εκτός επιχείρησης κι αυτό επιτυγχάνεται μέσω συμφωνίας με ασφαλιστικές εταιρείες, ή με την ίδρυση επιχειρησιακών ταμείων ή την προσχώρηση σε κλαδικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Δεδομένων των διαπραγματεύσεων που προηγούνται της δημιουργίας των επαγγελματικών ταμείων, καθοριστικής σημασίας παράγοντας για τη διαχείριση των συντάξεων είναι τα εργατικά σωματεία και η πίεση που αυτά μπορούν να ασκούν.

Τα επαγγελματικά ταμεία είναι πλήρως κεφαλαιοποιητικά. Προκειμένου λοιπόν να ελαχιστοποιηθεί το ρίσκο που συνεπάγεται μια επένδυση, το Συμβούλιο Συντάξεων και Ασφάλισης (P.V.K.) απαιτεί από τα ταμεία να έχουν επιπρόσθετα αποθεματικά, προσωρινά διαθέσιμα. Ο συνδυασμός αυτός, δηλαδή πλήρης κεφαλαιοποίηση και επιπρόσθετων αποθεματικών, καταφέρνει να εξισορροπεί τις οικονομικές συνέπειες της πτώσης αξιών στο χρηματιστήριο.

Επιπλέον τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα ποικίλουν ως προς τα ποσοστά εισφορών που αναλογούν σε εργοδότη και εργαζόμενο. Γενικά, τα δύο τρίτα της συνολικής εισφοράς καταβάλλονται από τον εργοδότη και το ένα τρίτο από τον εργαζόμενο. Επειδή τα επαγγελματικά ταμεία δε δημιουργούν κέρδη, απαλλάσσονται από τη φορολογία των επιχειρήσεων και οι ασφαλιστικές εταιρείες υπόκεινται σε φορολογία μόνο αν είναι κερδοφόρες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στην Ολλανδία, συμμετέχει σε κάποιο επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα και μάλιστα το 1996 οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν έφτασαν σε ποσοστό το 91%. Το ισχυρότερο επαγγελματικό ταμείο στην Ολλανδία και ένα εκ των μεγαλύτερων στον κόσμο, είναι αυτό των δημοσίων υπαλλήλων (ABP), με ένα επενδυμένο κεφάλαιο 150 δισεκατομμυρίων ευρώ.

Πέραν των ανωτέρω, στην Ολλανδία, ως τρίτος Πυλώνας λειτουργεί και η ιδιωτική ασφάλιση.

Ο ρόλος της κυβέρνησης στο ασφαλιστικό σύστημα της Ολλανδίας όπως και των υπολοίπων χωρών του ηπειρωτικού μοντέλου ανάπτυξης, είναι σαφώς εντονότερος από αυτόν του φιλελεύθερου. Πιο συγκεκριμένα, η κυβέρνηση ασχολείται με το να υποστηρίζει και να δημιουργεί τις αναγκαίες συνθήκες, να εγγυάται την ισότητα, να επιδιώκει ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη και να επιβάλλει υποχρεωτική συμμετοχή σε ένα κλαδικό συνταξιοδοτικό κεφάλαιο, κατόπιν αιτήματος των αντιπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Προκειμένου για τη βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Ολλανδία, αποφασίστηκε τα ελλείμματα του συστήματος εθνικής σύνταξης λόγω ανεπαρκούς εισοδήματος να ισορροπούνται με κρατική επιχορήγηση. Αυτή η επιχορήγηση χρηματοδοτείται από τα έσοδα της φορολογίας, στην οποία συμμετέχουν οι συνταξιούχοι.

Συμπερασματικά, το ολλανδικό ασφαλιστικό σύστημα είναι προετοιμασμένο να αντιμετωπίσει κινδύνους που επιφυλάσσουν, όπως για παράδειγμα το δημογραφικό πρόβλημα και θέτει την προϋπόθεση τα διανεμητικά συστήματα να μετατραπούν σταδιακά σε κεφαλαιοποιητικά, με τη βοήθεια μιας μεταβατικής περιόδου συσσώρευσης των απαιτούμενων κεφαλαίων χρηματοδότησης.

#### **2.4.1.2.3 Δομή Ασφαλιστικού Συστήματος: Σουηδία**

Η Σουηδία που ανήκει στο σκανδιναβικό πρότυπο, σήμερα - και μετά από ένα μεγάλο δημοσιονομικό έλλειμμα που αντιμετώπισε το 1993-, απολαμβάνει ένα άρτιο και σύγχρονο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Ασφάλισης (c), 2012), που θεωρείται από τα πλέον ανεπτυγμένα παγκοσμίως. Το σύστημα πρόνοιας, παρά τις περικοπές που δέχτηκε, εξακολουθεί να είναι από τα καλύτερα της Ευρώπης στους τομείς της υγείας, της ανεργίας και των συντάξεων.

Οι δαπάνες για κοινωνική ασφάλιση αγγίζουν το 16% του ΑΕΠ και φτάνουν στο ποσό των 360 δισεκατομμυρίων σουηδικών κορωνών το χρόνο, με το μεγαλύτερο ποσοστό 50% να πηγαίνει στις συντάξεις. Η χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης γίνεται με εισφορές εργοδοτών, εργαζομένων και από τον κρατικό προϋπολογισμό μέσω της φορολογίας. Ως προς την κατανομή τους ανά πηγή

χρηματοδότησης, το 59% προέρχεται από εισφορές εργοδοτών, το 16% από εισφορές εργαζομένων, το 17% από τον κρατικό προϋπολογισμό και το 8% από την κεφαλαιακή αξιοποίηση.

Ο εκάστοτε εργαζόμενος μαζί με τον εργοδότη του εισφέρουν το 18,5% του εισοδήματος του πρώτου, ισομερώς επιμερισμένο στους δύο εταίρους. Το 18,5% που καταβάλλεται στην Εφορία κατανέμεται ως εξής: το 16% του ποσού προορίζεται για την εγγυημένη σύνταξη και το υπόλοιπο 2,5% το διαχειρίζεται με κεφαλαιοποίηση η “Premium” συνταξιοδοτική αρχή, η οποία ύστερα από υπόδειξη του ασφαλισμένου, το επενδύει σε μία έως πέντε από τις 600 επιλογές που προσφέρονται. Το κεφάλαιο αυτό μπορεί να παραμείνει και μετά τη συνταξιοδότηση του ασφαλισμένου και να το εκταμιεύσει εκείνος, όποτε κρίνει ότι τον συμφέρει περισσότερο. Επίσης, ποσοστό 3,5% και άνω επί του μισθού, καταβάλλουν οι εργοδότες στα επαγγελματικά ταμεία, μετά από συμφωνία με τα εργατικά σωματεία ή τους κλάδους εργαζομένων.

Το 2002 έγινε αναθεώρηση του συστήματος και πλέον περιλαμβάνει μια εγγυημένη, μια ανταποδοτική και μια επαγγελματική σύνταξη. Η καταβολή των συντάξεων μεταφράζεται σε δείκτη, ο οποίος βασίζεται σε μελλοντικό ρυθμό ανάπτυξης 1,6% ετησίως και αν η ανάπτυξη είναι μεγαλύτερη του ποσοστού αυτού θα αυξάνονται αναλόγως και οι συντάξεις, ενώ αν είναι χαμηλότερη θα μειώνονται.

Στο σημείο αυτό σημειώνεται ότι, το σουηδικό σύστημα ασφάλισης βασίζεται σε «ατομικούς λογαριασμούς», δηλαδή τρόπον τινά σε προγράμματα «καθορισμένης εισφοράς» (National Defined Contribution System). Βασικό χαρακτηριστικό του αποτελεί η δυνατότητα επιλογής από τον ασφαλισμένο για τον καθορισμό της ημερομηνίας και του ποσοστού αποχώρησης από την εργασία (Τήνιος, 2009).

## **2.5 Οργάνωση της Ασφάλισης στην Ελλάδα**

Το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα (Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Ασφάλισης, (d) 2012), -η οποία βάσει θεωρητικής προσεγγίσεως ανήκει στο μεσογειακό πρότυπο ανάπτυξης- είναι ένα σύστημα δημοσίου δικαίου, συνταγματικά κατοχυρωμένου, με υποχρεωτικό χαρακτήρα, το οποίο στηρίζεται στο διανεμητικό σύστημα. Στις παροχές του συστήματος περιλαμβάνεται η κύρια και η επικουρική σύνταξη, τις οποίες εγγυώνται αυτόνομοι ασφαλιστικοί φορείς, το σύνολο των οποίων συγκροτεί τον πρώτο Πυλώνα.

Ο δεύτερος και ο τρίτος Πυλώνας ασφάλισης δεν είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένοι σε σχέση με τα ασφαλιστικά συστήματα των υπόλοιπων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόσφατα όμως, η ελληνική κυβέρνηση καθιέρωσε το θεσμό των επαγγελματικών ταμείων (Σ.Ε.Β., 2013) που αποτελούν τρόπον τινά το δεύτερο Πυλώνα ασφάλισης.

### **2.5.1 Πυλώνες Ασφάλισης στην Ελλάδα**

#### **2.5.1.1 Ο Πρώτος Πυλώνας Ασφάλισης στην Ελλάδα: Κύρια και Επικουρική Ασφάλιση**

Ο πρώτος Πυλώνας ασφάλισης στην Ελλάδα, λειτουργεί με βάση το διανεμητικό σύστημα ασφάλισης και αποτελείται από τους δημόσιους κοινωνικούς φορείς παροχής κύριας και επικουρικής ασφάλισης. Σε όρους συνταξιοδότησης, η κύρια ασφάλιση ισοδυναμεί με την εγγυημένη παροχή από μεριάς Κράτους του κατώτερου ύψους σύνταξης. Μέσω αυτής, εξασφαλίζονται οι απαιτούμενες συνθήκες, ώστε οι ασφαλισμένοι να εξακολουθούν να διαβιώνουν αξιοπρεπώς και μετά το πέρας της ενεργούς συμμετοχής τους στον εργασιακό τομέα και την αδυναμία συνέχισης αυτής, λόγω ηλικίας. Η κύρια ασφάλιση παρέχεται από το γενικό φορέα κοινωνικής ασφάλισης Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. (Ψηλός, 2009). Το σύνολο του ποσού που εισπράττει ο συγκεκριμένος Οργανισμός, είναι άθροισμα εργατικής και εργοδοτικής εισφοράς.

Έτσι ο εργοδότης, εντός των χρονικών πλαισίων που ορίζονται από το νόμο, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις εισφορές, οι οποίες υπολογίζονται βάσει του ποσοστού επί των ακαθαρίστων αποδοχών του ασφαλισμένου. Στον παρακάτω πίνακα (2), παρουσιάζονται τα ποσοστά εισφοράς εργοδοτών και εργαζομένων που ισχύουν από τον Αύγουστο του 2011, βάσει των οποίων προκύπτει το τελικό εισφερόμενο ποσό. Από τα στοιχεία διαφαίνεται ότι από 1/8/2011 υπάρχει μία μικρή αύξηση στα σύνολα ποσοστών εργοδοτών και εργαζομένων.

*Πίνακας 2: Ποσοστών Ασφαλίσεων Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. κατά Κλάδο Ασφάλισης*

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΕΩΣ 31/7/2011			ΑΠΟ 1/8/2011		
	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.	ΑΣΦ.	ΕΡΓ.	ΣΥΝ.
<b>1. ΜΙΚΤΑ</b>	<b>13,00</b>	<b>25,06</b>	<b>38,06</b>	<b>13,50</b>	<b>25,56</b>	<b>39,06</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,00	26,06	39,06	13,50	26,56	40,06
<b>2. ΜΙΚΤΑ - ΕΤΕΑΜ</b>	<b>16,00</b>	<b>28,06</b>	<b>44,06</b>	<b>16,50</b>	<b>28,56</b>	<b>45,06</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	16,00	29,06	45,06	16,50	29,56	46,06
<b>3. ΒΑΡΕΑ</b>	<b>15,20</b>	<b>26,46</b>	<b>41,66</b>	<b>15,70</b>	<b>26,96</b>	<b>42,66</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	15,20	27,46	42,66	15,70	27,96	43,66
<b>4. ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΜ</b>	<b>19,45</b>	<b>30,21</b>	<b>49,66</b>	<b>19,95</b>	<b>30,71</b>	<b>50,66</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	19,45	31,21	50,66	19,95	31,71	51,66
<b>5. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ</b>	<b>6,33</b>	<b>11,73</b>	<b>18,06</b>	<b>6,83</b>	<b>12,23</b>	<b>19,06</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	6,33	12,73	19,06	6,83	13,23	20,06
<b>6. ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΤΕΑΜ</b>	<b>9,33</b>	<b>14,73</b>	<b>24,06</b>	<b>9,83</b>	<b>15,23</b>	<b>25,06</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	9,33	15,73	25,06	9,83	16,23	26,06
<b>7. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ (ΑΠΛΑ)</b>	<b>10,45</b>	<b>19,96</b>	<b>30,41</b>	<b>10,95</b>	<b>20,46</b>	<b>31,41</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	10,45	20,96	31,41	10,95	21,46	32,41
<b>8. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ - ΕΤΕΑΜ (ΑΠΛΑ)</b>	<b>13,45</b>	<b>22,96</b>	<b>36,41</b>	<b>13,95</b>	<b>23,46</b>	<b>37,41</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	13,45	23,96	37,41	13,95	24,46	38,41
<b>9. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ</b>	<b>12,65</b>	<b>21,36</b>	<b>34,01</b>	<b>13,15</b>	<b>21,86</b>	<b>35,01</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	12,65	22,36	35,01	13,15	22,86	36,01
<b>10. ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ ΒΑΡΕΑ - ΕΤΕΑΜ</b>	<b>16,90</b>	<b>25,11</b>	<b>42,01</b>	<b>17,40</b>	<b>25,61</b>	<b>43,01</b>
Με επαγγελματικό κίνδυνο	16,90	26,11	43,01	17,40	26,61	44,01

Πηγή: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2011)

Αναφορικά με τη λεγόμενη επικουρική ασφάλιση, έχει κι εκείνη υποχρεωτικό χαρακτήρα, στοχεύει στην ενίσχυση του ποσοστού αναπλήρωσης της κύριας σύνταξης και το ποσό που αντιστοιχεί σε αυτήν προσαυξάνεται, συμβάλλοντας στο τελικό ύψος της κρατικής σύνταξης. Την επικουρική σύνταξη μέχρι πρότινος



παρείχαν πολλά ταμεία, που αποτελούσαν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Πρόσφατα, -χωρίς να αλλάξει ο χαρακτήρας τους αυτός ως Ν.Π.Δ.Δ.- τα περισσότερα συγκεντρώθηκαν σε ένα ενιαίο ταμείο, το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.). Πιο αναλυτικά, από την έναρξη της λειτουργίας του, στο Ε.Τ.Ε.Α. εντάχθηκαν:

- Το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (Ε.Τ.Ε.Α.Μ.)
- Το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (Τ.Ε.Α.Δ.Υ.) και οι τομείς που ανήκουν σε αυτό: Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.Π.Ο.Κ.Α.) και Τομέας Ασφάλισης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Τ.Α.Δ.Κ.Υ.),
- Οι τομείς του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιωτικού Τομέα (Τ.Ε.Α.Ι.Τ.),
- Οι τομείς του κλάδου επικουρικής ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.) και
- Ο κλάδος ασφάλισης προσωπικού της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (Δ.Ε.Η.) του Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω. ως προς τους επικουρικά ασφαλισμένους.

Η Εθνική Αναλογιστική Αρχή μελέτησε τις περιπτώσεις ορισμένων ταμείων που ζήτησαν να μη συμπεριληφθούν στην ενοποίηση αυτή, αλλά να μετατραπούν σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και αποφάνθηκε ότι εξ αυτών, τα:

- Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ασφαλιστών και Προσωπικού Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων (Τ.Ε.Α.Α.Π.Α.Ε.), Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορίου Τροφίμων (Τ.Ε.Α.Υ.Ε.Τ.), Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εταιρειών (Τ.Ε.Α.Υ.Φ.Ε.) και Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιρειών Πετρελαιοειδών (Τ.Ε.Α.Π.Ε.Π.), πληρούσαν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να μετατραπούν σε ΝΠΙΔ, ενώ τα:
- Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Ναυτικών και Τουριστικών Πρακτόρων (Τ.Ε.Α.Υ.Ν.Τ.Π.), Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Χημικών (Τ.Ε.Α.Χ.) και ως προς την επικουρική ασφάλιση Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (Ε.Τ.Α.Τ.), δεν τις πληρούσαν, οπότε υπάχθηκαν υποχρεωτικά στο Ε.Τ.Ε.Α.

Οι πόροι του Ε.Τ.Ε.Α. προέρχονται από τις εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων, που αναλογούν σε 3% έκαστος -με προσαυξήσεις σε περιπτώσεις βαρέων/ανθυγιεινών και υπερβαρέων επαγγελματιών-, επί της πάσης φύσεως αποδοχών του ασφαλισμένου εργαζόμενου.

Στόχος του Ταμείου αυτού, είναι να απλοποιηθεί το σύστημα απόδοσης επικουρικής σύνταξης, να υιοθετηθεί μια ενιαία πολιτική απέναντι στα διάφορα ασφαλιστικά ζητήματα και να υπερκεραστούν στο μέτρο του δυνατού, τα προβλήματα που ταλαιπωρούν τη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών ταμείων (Καθημερινή, 2013).

Γενικά, εγγυητής της όλης λειτουργίας του πρώτου Πυλώνα είναι το Κράτος, το οποίο μέσω των ασφαλιστικών εισφορών, όπως έχει προαναφερθεί, παρέχει στους ασφαλισμένους τη βασική και επικουρική σύνταξη. Ωστόσο επισημαίνεται ότι με την εφαρμογή του Ν3863/10, υπάρχει ασάφεια ως προς την εγγύηση των επικουρικών συντάξεων από το κράτος. Οφείλει λοιπόν να εγγυάται με κάθε τρόπο, τη χρηστή και αποτελεσματική λειτουργία των ασφαλιστικών ταμείων, ώστε να μην τίθεται ζήτημα μη απόδοσης της ευθύνης που έχει απέναντι στους ασφαλισμένους. Θέτει επίσης τις προϋποθέσεις εκείνες, βάσει των οποίων ο ασφαλισμένος δικαιούται τη θεμελίωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων του (π.χ. όρια ηλικίας συνταξιοδότησης).

#### **2.5.1.2 Ο Δεύτερος Πυλώνας Ασφάλισης στην Ελλάδα: Επαγγελματικά Ταμεία**

Στην Ελλάδα, μέχρι να λάβουν χώρα οι μεταρρυθμίσεις στο ασφαλιστικό σύστημα το 2002, τον υποτιθέμενο δεύτερο Πυλώνα αποτελούσαν διάφορα ταμεία αλληλοβοήθειας, των οποίων η λειτουργία δε γινόταν βάσει του ίδιου κανονιστικού πλαισίου. Με το Ν. 3029/02, ο δεύτερος Πυλώνας ασφάλισης στην Ελλάδα πλέον συγκροτείται από τα λεγόμενα «Επαγγελματικά Ταμεία» (Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (f) 2012). Τα Επαγγελματικά Ταμεία είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου με μη κερδοσκοπικό και προαιρετικό χαρακτήρα που στηρίζεται στις αρχές του κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Τα Επαγγελματικά Ταμεία δημιουργούνται μετά από συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, ανά

επιχείρηση ή κλάδο εργαζομένων, με μοναδική προϋπόθεση οι ασφαλισμένοι στο συγκεκριμένο ταμείο να υπερβαίνουν τους 100 σε αριθμό.

Η χρηματοδότηση των Ταμείων αυτών γίνεται μέσω των εισφορών των εργαζομένων και των εργοδοτών τους, οι οποίες εν συνεχεία κεφαλαιοποιούνται. Οι ενέργειες των κοινωνικών εταίρων δεσμεύονται από το μεταξύ τους ορισμένο και υπογεγραμμένο ασφαλιστήριο συμβόλαιο.

Ως προς τη νομιμότητά τους τα Επαγγελματικά Ταμεία ελέγχονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ ως προς τη βιωσιμότητά τους, από την Εθνική Αναλογιστική Αρχή.

Μερικά από τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης που έχουν ιδρυθεί μέχρι σήμερα στην Ελλάδα και αφορούν σε παροχές προς τους εργαζομένους με τη μορφή εφάπαξ ποσών προκαθορισμένης εισφοράς, είναι τα παρακάτω:

- Το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Ελληνικών Ταχυδρομείων (Τ.Ε.Α.-ΕΛ.ΤΑ.), του οποίου το κεφάλαιο με το κλείσιμο του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανήρχετο στο ποσό των 54.408.498,46 ευρώ, σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του Ταμείου (2013). Συνεχίζοντας, το Τ.Ε.Α. ΕΛ.ΤΑ. αναφέρει ότι οι εργοδοτικές εισφορές αντιστοιχούν στο 2,3% και οι εργατικές στο 1,15% επί των αποδοχών.
- Το Ταμείο Ασφάλισης των Οικονομολόγων (Ε.Τ.Α.Ο., 2013), στο οποίο η εισφορά των ασφαλισμένων επιλέγεται να είναι οποιοδήποτε ποσό μεταξύ 60 και 1.500 ευρώ ανά τρίμηνο.
- Το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Γεωτεχνικών (Τ.Ε.Α.ΓΕ., 2013), του οποίου οι ασφαλισμένοι σε ποσοστό 54% προέρχονται από το Δημόσιο ή τον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και το υπόλοιπο 46% από τον ιδιωτικό τομέα ή από ελεύθερα επαγγέλματα και
- Το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού Interamerican (Τ.Ε.Α. Interamerican, 2013), στο οποίο το ποσοστό των εισφορών από μεριάς εταιρείας είναι 6,25% και το αντίστοιχο από μεριάς εργαζομένων να είναι από 1% έως 10% επί του ονομαστικού μισθού.

Στο σύνολό τους τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (Τ.Ε.Α.) που έχουν ιδρυθεί στην Ελλάδα είναι εννέα. Στα ως άνω αναφερθέντα, προστίθενται και τα:

- Τ.Ε.Α. Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών
- Τ.Ε.Α. Προσωπικού των Εταιρειών «Johnson & Johnson Ελλάς Α.Ε.Β.Ε.» και «Janssen-Cilag Φαρμακευτική Α.Ε.Β.Ε.»
- Τ.Ε.Α. Προσωπικού Καζίνο
- Τ.Ε.Α. Ελεγκτών Εναέριας Κυκλοφορίας
- Τ.Ε.Α. Ελληνικού Τμήματος Διεθνούς Ενώσεως Αστυνομικών

Επισημαίνεται ότι τα τελευταία τρία Ταμεία ναι μεν έχουν συσταθεί αλλά ακόμα δε λειτουργούν (Καραβίτης, 2011).

#### **2.5.1.2.1 Πλεονεκτήματα Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης**

Για τους εργαζομένους, βασικότερο πλεονέκτημα των Επαγγελματικών Ταμείων αποτελεί το γεγονός ότι οι ασφαλισμένοι έχουν το μείζονα λόγο στη σύνταξή τους. Όπως κατά την εύρεση εργασίας, ο υποψήφιος εργαζόμενος έχει την ευχέρεια επιλογής, μελετώντας εκτός των άλλων και το ύψος των μηνιαίων απολαβών, έτσι και ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει την ευχέρεια να επιλέξει ένα ασφαλιστικό πρόγραμμα που να του καλύπτει όσο το δυνατόν περισσότερες ανάγκες μελλοντικά αφού όταν συνταξιοδοτηθεί θα κληθεί να συνεχίσει τον υπόλοιπο βίο του, πορευόμενος με το ποσό της σύνταξης που του αναλογεί. Η επαγγελματική ασφάλιση λοιπόν, χαρακτηρίζεται από την ευελιξία και την ελευθερία βούλησης που προσφέρει, αφού η υπαγωγή σε αυτήν δεν είναι υποχρεωτική και η ίδρυση των Επαγγελματικών Ταμείων πραγματοποιείται κατόπιν κοινής απόφασης εργοδοτών και εργαζομένων, ανά επιχείρηση ή κλάδο.

Όσον αφορά στους εργοδότες, το σύστημα της επαγγελματικής ασφάλισης παρέχει και σε αυτούς οφέλη, όπως φορολογικά και εργασιακά κίνητρα. Ένας εργοδότης, παραδείγματος χάριν, έχει τη δυνατότητα να προσελκύει υψηλού επιπέδου εργαζομένους, «διαφημίζοντας» την ποιότητα των παροχών προς τους υπαλλήλους του, μέσω της επαγγελματικής ασφάλισης που παρέχει σε αυτούς, καθώς και να ενισχύσει τους λόγους παραμονής τους στη συγκεκριμένη εργασία.

Ένα ακόμα πλεονέκτημα που προσφέρουν τα Επαγγελματικά Ταμεία, είναι η ανάπτυξη μιας υγιούς σχέσης συνεργασίας και σύμπνοιας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η επαγγελματική αυτή σχέση που υποχρεούνται να αναπτύξουν για την αμοιβαία ικανοποίηση των συμφερόντων τους, τους φέρνει πιο κοντά, με αποτέλεσμα και το εργασιακό περιβάλλον να αναβαθμίζει την ποιότητά του. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι λόγω του ότι διαχειρίζονται τα ίδια περιουσιακά τους στοιχεία, -από κοινού βέβαια με τους εργοδότες τους- και ενημερώνονται πλήρως γι αυτά, αποκτούν μεγαλύτερη αίσθηση ικανοποίησης και ασφάλειας. Σε συνέντευξη που παραχώρησε ο πρώτος ασφαλισμένος που έλαβε εφάπαξ από το Τ.Ε.Α.ΓΕ., Βασίλης Παρασχούδης, μεταξύ άλλων αναφέρει τα εξής χαρακτηριστικά του Ταμείου: άψογη μηχανοργάνωση, άμεση ανταπόκριση, αποτελεσματική και έγκαιρη ενημέρωση προς τους ασφαλισμένους και τη μη γραφειοκρατική εξυπηρέτηση.

Παρόλο που η επαγγελματική ασφάλιση αποτελεί κατ' ουσίαν μια διμερή σχέση, τα οφέλη της δεν περιορίζονται μόνο στα απαρτίζοντα μέρη της, αλλά και στο ίδιο το Κράτος. Το τελευταίο, έχει τη δυνατότητα να βελτιώσει τη δημοσιονομική του κατάσταση, μη εμπλεκόμενο στη σχέση αυτή και απαλλαγμένο από την ανάγκη χρηματοδότησης ελλειμματικών ταμείων των οποίων τα ελλείμματα θα μπορούσαν να καλυφθούν κατά κάποιον τρόπο, μέσω του ενισχυτικού χαρακτήρα των Επαγγελματικών Ταμείων.

Πολλοί εργαζόμενοι παρόλα αυτά δε βρίσκουν το λόγο να υπαχθούν σε ένα σύστημα, το οποίο εμπεριέχει το στοιχείο του ρίσκου, θεωρώντας ως δεδομένα και ασφαλή τα ποσά της κύριας και επικουρικής ασφάλισης, καθώς και τα εφάπαξ, που παρέχονται από το Κράτος. Η πραγματικότητα όμως απέχει παρασάγγας από τη θεώρηση αυτή· για την ακρίβεια το μόνο δεδομένο είναι το ποσό της ελάχιστης σύνταξης, το οποίο προστατεύεται νομοθετικά. Αντίθετα, τα Επαγγελματικά Ταμεία ελέγχονται επί τακτικής βάσεως από την Εθνική Αναλογιστική Αρχή, η οποία λειτουργεί βάσει ευρωπαϊκών προτύπων, προκειμένου να εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα τους (Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, 2011).

#### **2.5.1.2.2 Διασυνοριακή Δραστηριότητα Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης**

Με τη «φήμη» των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης να ισχυροποιείται ολοένα και περισσότερο, η ελληνική κυβέρνηση το Μάιο του 2010, ανακοίνωσε το θεσμικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις δραστηριότητες των Ταμείων αυτών, εκτός των εθνικών συνόρων και εντός των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με το άρθρο 22 του Ν. 3846. Σύμφωνα με το συγκεκριμένο άρθρο, επιτρέπεται σε ελληνικές επιχειρήσεις να χρηματοδοτούν φορείς επαγγελματικής σύνταξης, των οποίων η έδρα βρίσκεται σε άλλο Κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αντίστοιχα, επιτρέπεται σε ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης που έχουν την έδρα τους στην Ελλάδα, να χρηματοδοτούνται από άλλο Κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση υπ' όψιν την κείμενη νομοθεσία του Κράτους-μέλους που θα δεχτεί τη χρηματοδότηση. Περιορισμοί στη διασυνοριακή δραστηριότητα των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης, τίθενται κατά περίπτωση, ως προς το ανώτατο όριο ποσοστών επένδυσης (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2010).

#### **2.5.1.3 Ο Τρίτος Πυλώνας Ασφάλισης στην Ελλάδα**

Ο τρίτος Πυλώνας ασφάλισης στην Ελλάδα, που είναι ελάχιστα διαδεδομένος, αφορά σε ατομικά αποταμειωτικά προγράμματα. Ο χαρακτήρας του είναι προαιρετικός, ανταποδοτικός και λειτουργεί βάσει του κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Οι εισφορές των εργαζομένων στην περίπτωση της ιδιωτικής ασφάλισης έχουν χαμηλή φορολογία και κατατίθενται σε αποταμειωτικούς λογαριασμούς (Σ.Ε.Β., 2013).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΔΙΕΘΝΕΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ 19 ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η σημασία της τήρησης του Δ.Λ.Π. 19 κατά την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων, επιχειρήσεων που εντάσσονται στο Δεύτερο Πυλώνα Ασφάλισης, για την αποτύπωση των υποχρεώσεων των συνταξιοδοτικών τους παροχών. Το γεγονός ότι το Δ.Λ.Π. 19 καλύπτει όλα τα συστήματα συντάξεων αυτού του Πυλώνα, ενισχύει τη διαφάνεια των «λογιστικών υποσχέσεων» και μπορεί να συντελέσει στη λύση ασφαλιστικών θεμάτων που ταλανίζουν το σύστημα. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά σε περιπτώσεις προβλημάτων, για την επίλυση των οποίων, το Δ.Λ.Π. 19 αποτέλεσε σημείο-κλειδί, όπως είναι οι υποθέσεις κρατικής ενίσχυσης που είχαν ως στόχο τη βιωσιμότητα των μέσων κοινωνικής προστασίας.

#### **3.1 Στοιχεία που Υπαγορεύονται από το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 στο Δεύτερο Πυλώνα Ασφάλισης**

Το Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 «Παροχές σε Εργαζομένους», η εφαρμογή του οποίου ίσχυσε υποχρεωτικά στην Ελλάδα από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2006, αναφέρεται στις υποχρεώσεις παροχών των επιχειρήσεων απέναντι στους εργαζομένους τους και προσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο οι παροχές αυτές, οφείλουν να αποτυπώνονται ευκρινώς στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις. Η συγκεκριμένη ενότητα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, εστιάζει κυρίως στις παροχές προς τους εργαζομένους μετά την έξοδό τους από την υπηρεσία και ειδικότερα στις συντάξεις.

Το Δ.Λ.Π. 19, επιφορτίζει τόσο προγράμματα καθορισμένων εισφορών, όσο και καθορισμένων παροχών, και προγράμματα πολλών εργοδοτών. Η σύγκλιση

σημειώνεται στην αυστηρή δέσμευση που έχει η εκάστοτε οικονομική οντότητα, ή ο εκάστοτε φορέας, πέρα από το προφανές, δηλαδή να παρέχει στους υφιστάμενους ασφαλισμένους τις παροχές που τους αναλογούν, να εμφανίζει τα ποσά που αντιστοιχούν σε μελλοντικές παροχές με τη μορφή υποχρεώσεων στον ισολογισμό. Οι επιχειρήσεις από τη λογιστική χρήση του 2006 και έπειτα, είναι πλέον υποχρεωμένες από το νόμο να εμφανίζουν ξεκάθαρα στον ισολογισμό τους, τις παροχές που αντιστοιχούν στους εργαζομένους, σαν η επιχείρηση να σταματούσε τη λειτουργία της την ημερομηνία αποτίμησης, χωρίς καμία άλλη υποχρέωση να μεταφέρεται μελλοντικά. Αυτός ο ευδιάκριτος τρόπος αποτύπωσης των συντάξεων συνέβαλε στη γενικότερη επίτευξη του στόχου της δημιουργίας των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων, δηλαδή της διαφάνειας και της αξιοπιστίας των χρηματοοικονομικών καταστάσεων. Μέσα από την αξιόπιστη επιμέτρηση και την ξεκάθαρη αποτύπωση των παροχών που θα αποδοθούν στους εργαζομένους, οι επενδυτές αξιολογούν και κρίνουν τις επιχειρηματικές τους αποφάσεις.

Στο σημείο αυτό σημειώνεται ότι το Δ.Λ.Π. 19 καλύπτει όλα τα συστήματα ασφάλισης του Δεύτερου Πυλώνα (Τήνιος, 2010).

Σύμφωνα με την ταξινόμηση που ακολουθείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission-EU), την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (Social Protection Committee-SPC) και την Επιτροπή Οικονομικής Πολιτικής (Economic Policy Committee-EPC) του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, ο Β' Πυλώνας Ασφάλισης αναφέρεται στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχήματα (Καραβίτης, 2011).

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο τρόπος χρηματοδότησης του Β' Πυλώνα πραγματοποιείται βάσει του συλλογικού κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Η χρηματοδότηση αυτή, μετά την εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19, εμφανίζεται με τη μορφή υποχρεώσεων στον ισολογισμό των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις λοιπόν, οφείλουν να εγγράφουν στον ισολογισμό τους, αποθεματικά για την πληρωμή των συντάξεων των εργαζομένων τους. Ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση για τις παροχές, οι οποίες εμφανίζονται χωριστά στο παθητικό του ισολογισμού της εκάστοτε επιχείρησης. Το ύψος αυτών των παροχών, κατά κανόνα δεν είναι εγγυημένο, καθώς εξαρτάται και από την απόδοση των επενδυμένων κεφαλαίων.



Οι αποφάσεις αναφορικά με τα ποσοτικά χαρακτηριστικά ενός συνταξιοδοτικού σχήματος, όπως το ύψος και το είδος των παροχών, καθώς και των εισφορών, είναι στη δικαιοδοσία των εκάστοτε διοικήσεων και λαμβάνονται εντός ενός νομοθετικού πλαισίου, το οποίο ορίζεται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (Καραβίτης, 2011).

Στην Ελλάδα, οι επιπτώσεις διαφόρων προβλημάτων όπως του έντονου δημογραφικού, της δημοσιονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης, εγείρουν ερωτήματα όπως κατά πόσο και για πόσο ακόμα θα έχουν την ευχέρεια οι επιχειρήσεις να ανταποκρίνονται στη χρηματοδότηση των υποχρεώσεών τους. Τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα «επεμβαίνουν» στο σημείο αυτό, απαιτώντας από τις επιχειρήσεις να εμφανίζουν στα αποτελέσματα χρήσης τους τις υποχρεώσεις αυτές ως έξοδα, ώστε σε περίπτωση ελλείμματος, αυτό να μη μεταφέρεται σε επόμενη χρήση και να γιγαντώνεται μετά το πέρας των χρόνων.

Συνεπώς, η αξιοπιστία και η διαφάνεια που παρέχει η υποχρεωτική πλέον εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19, δίνει τη δυνατότητα επακριβούς παρουσίασης των οικονομικών αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων, με την κατ' επέκταση εμφάνιση ελλειμμάτων ή πλεονασμάτων. Σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από την ανάδυση στην επιφάνεια περιπτώσεων διαφθοράς και κατάρρευσης των ασφαλιστικών Ταμείων, τα παραπάνω θετικά στοιχεία που διέπουν τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, καθώς και η νομοθεσία που τα πλαισιώνει, τείνουν να επαναφέρουν -ως ένα βαθμό τουλάχιστον- το αίσθημα εμπιστοσύνης κυρίως από πλευράς εργαζομένων προς τους φορείς συνταξιοδότησης.

Το σημαντικότερο στοιχείο που προϋποθέτει η χρήση του Δ.Λ.Π. 19 είναι η οριοθέτηση ρόλων των συμβαλλομένων μελών του συστήματος συνταξιοδότησης. Το Πρότυπο 19 σχεδιάστηκε έτσι ώστε να επιτρέπει τόσο στους ίδιους τους εργαζομένους, όσο και στον εργοδότη και γενικότερα στα ενδιαφερόμενα μέλη, να γνωρίζουν ακριβώς την «ποσοτική» ευθύνη του καθενός. Ειδοποιό διαφορά μεταξύ των Πυλώνων, αποτελεί η ταυτότητα του εγγυητή των συντάξεων ενός συστήματος ασφάλισης. Βέβαια, εφόσον η ταξινόμηση των Πυλώνων στην Ελλάδα δεν καθίσταται νομικά ευδιάκριτη και υπάρχει σύγχυση ως προς την κατηγοριοποίησή τους, δημιουργούνται προβλήματα ανάληψης ευθύνης για την απόδοση των συντάξεων, δηλαδή για το ποιός είναι ο τελικός εγγυητής του συστήματος. Εδώ εντοπίστηκε και το πρόβλημα εφαρμογής του Δ.Λ.Π. 19 για ορισμένα συστήματα που

διαμορφώθηκαν ως Πρώτος Πυλώνας, αλλά αντιμετωπίστηκαν ως Δεύτερος και υποχρεώθηκαν σε εφαρμογή του Προτύπου.

Όσον αφορά στο Β' Πυλώνα Ασφάλισης, εγγυητής του συστήματος «είθισται» να είναι ο εργοδότης. Στην περίπτωση αυτή και σύμφωνα με την τήρηση του Δ.Λ.Π. 19 «Παροχές σε εργαζομένους», η επιχείρηση υποχρεούται να εμφανίζει τις υποχρεώσεις για παροχές σε εργαζομένους, στο παθητικό του ισολογισμού της. Το ποσό αυτό προσμετράται στα γενικά έξοδα της κατάστασης αποτελεσμάτων χρήσης και τέλος μεταφέρεται στην Καθαρή Θέση μέσω των αποτελεσμάτων, ως αποτελεσματικός λογαριασμός. Αυτό ουσιαστικά σημαίνει μείωση της περιουσίας της επιχείρησης με άμεσο αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητά της. Στο τέλος της παρούσας ενότητας παρατίθενται οι οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας του ομίλου Alpha Bank, Alphalife για τη λογιστική χρήση του 2012, και ο τρόπος εμφάνισης των υποχρεώσεων συντάξεων σε αυτές.

Συνεπώς, με την καθιέρωση του Δ.Λ.Π. 19, οι επιχειρήσεις που εντάσσονται στο Β' Πυλώνα Ασφάλισης, είναι υπόλογες για τις επιχειρηματικές τους κινήσεις. Για παράδειγμα, μία ενδεχόμενη αύξηση των μισθών ή των παροχών των εργαζομένων, αυτομάτως καταγράφεται στα οικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων, θέτοντάς τους κατά αυτόν τον τρόπο, έναν εισοδηματικό περιορισμό (Τήνιος, 2010). Στην περίπτωση που εγγυητής του συστήματος συντάξεων είναι το Κράτος, η επιχείρηση περιορίζεται μόνο στην τακτοποίηση των τρεχουσών υποχρεώσεών της σε εισφορές.

Από τα παραπάνω εξάγεται το συμπέρασμα, ότι στην ακραία περίπτωση ελλειμματικών Ταμείων, η ταυτότητα του εγγυητή του συστήματος ασφάλισης, είναι εκείνη που καθορίζει την επιβάρυνση της εκάστοτε επιχείρησης. Αν εγγυητής είναι ο εργοδότης, αυτό συνεπάγεται μείωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, καθώς μειώνεται αντίστοιχα και η περιουσία της. Ο ίδιος, ευθύνεται μέχρι του ποσού των δεδουλευμένων εισφορών, με αποτέλεσμα τα επιπλέον κόστη να μην καλύπτονται, με δυσμενείς τελικά συνέπειες για τους ασφαλισμένους. Σύμφωνα με το Ν 3371/05, η κρατική εγγύηση των συντάξεων οριοθετείται μέχρι τις παροχές του Ι.Κ.Α., όπως αυτές υπολογίζονται με βάση το Δ.Λ.Π. 19. Οποιοδήποτε ποσό προκύψει επιπλέον, δεν καλύπτεται από το κράτος, αλλά την ευθύνη επωμίζονται εργοδότης και ασφαλισμένος (Τήνιος, 2009). Αυτή η έλλειψη οριοθέτησης μεταξύ

δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε συνδυασμό με τον εισοδηματικό περιορισμό που καθιέρωνε η εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19 σε προγράμματα καθορισμένων παροχών, χρησιμοποιήθηκε από διάφορα συστήματα προς εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους.

Αυτό συνέβη στην περίπτωση της Εθνικής Τράπεζας, όπου προκειμένου να απαλλαγεί από τα επιπλέον βάρη-παροχές, που εγγυόταν στους εργαζομένους της, σύμφωνα με τα όσα προέβλεπε το Δ.Λ.Π. 19 για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών, προχώρησε στη μετατροπή του ταμείου της από καθορισμένων παροχών σε καθορισμένων εισφορών. Έτσι αυτόματα, η υποχρέωσή της περιοριζόταν σε κάποιο ορισμένο ποσό παροχών και το κράτος εγγυόταν το υπερβάλλον-προνόμιο.


Επιπροσθέτως, το Δ.Λ.Π. 19, καθορίζει τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και πώς αυτές αποτυπώνονται, τρόπον τινά, στα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, πριν την εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και συγκεκριμένα του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19 «Παροχές σε εργαζομένους», η οικονομική οντότητα δεν εμφάνιζε με σαφήνεια τις υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους της, αλλά τις εξέφραζε ακολουθώντας διάφορες άλλες πρακτικές, όπως για παράδειγμα το πρότυπο “flow through”, το οποίο επιμετρούσε πληρωμές της συγκεκριμένης περιόδου (Τήνιος, 2010). Έτσι, λόγω της μη αυτόματης αφαίρεσης των «ποσοτικών υποσχέσεων» της οικονομικής οντότητας από τα περιουσιακά της στοιχεία, η οικονομική οντότητα μπορούσε να υιοθετεί πρακτικές, ευνοϊκές για την ανταγωνιστικότητά της, ενεργώντας τοιουτοτρόπως εις βάρος των μισθών και κατ’ επέκταση των συντάξεων των εργαζομένων, αποδυναμώνοντας παράλληλα τη σχέση των κοινωνικών εταίρων. Με την εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19, ορίζονται στο σύνολό τους οι τεκμαιρόμενες δεσμεύσεις -τόσο επίσημες όσο και άτυπες-, μεταξύ των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους. Η οικονομική οντότητα έτσι, υποχρεούται να μην προβαίνει σε μεταβολές που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ρήξη στις εργασιακές σχέσεις.

Το γεγονός της άμεσης λογιστικοποίησης των συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων των επιχειρήσεων του Β’ Πυλώνα -της υπαγορευμένης από το Δ.Λ.Π. 19- επιτάσσει τη λήψη εκείνων των μέτρων, των αναγκαίων για την αποφυγή παρουσίασης τυχόν ελλειμμάτων στον ισολογισμό τους. Αυτό εξασφαλίζει, στο μέτρο του δυνατού, όχι

μόνο βραχυπρόθεσμα όπως γινόταν πριν την εφαρμογή των Δ.Λ.Π., αλλά και μακροπρόθεσμα τη βιωσιμότητα μίας επιχείρησης και ως εκ τούτου την εκπλήρωση των οικονομικών υποχρεώσεών της, απέναντι στους εργαζομένους της.

# Οικονομικές Καταστάσεις Εταιρείας Alphalife για τη λογιστική χρήση 2012 σύμφωνα

με Δ.Π.Χ.Π

 <b>ALPHALIFE</b> ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΖΩΗΣ ΑΡ.Μ.Α.Ε. 64983/05/Β/07/15 ΠΕΣΜΑΖΟΓΛΟΥ 12 105 64 ΑΘΗΝΑΙ																																																																																																																															
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΧΡΗΣΕΩΣ</b> από 1η Ιανουαρίου 2012 ΕΩΣ 31η Δεκεμβρίου 2012 (Δημοσιεύσιμα βάσει του Κ.Ν. 2190/20, άρθρο 135 για επιχειρήσεις που συντάσσουν ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, ενσωματωμένες και μη, κατά το Δ.Π.Χ.Π) (Ποσά εκφρασμένα σε Ευρώ)																																																																																																																															
Τα παρακάτω στοιχεία και πληροφορίες αποσκοπούν σε μία γενική ενημέρωση για την οικονομική κατάσταση και τα αποτελέσματα της ALPHALIFE ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΖΩΗΣ. Συνοψίζουμε επομένως στον αναγνώστη, πριν προβεί σε οποιαδήποτε είδους επενδυτική επιλογή ή άλλη συναλλαγή με την Εταιρεία, να ανατρέξει στη διεύθυνση διαδικτύου της Εταιρείας, όπου αναρτώνται οι οικονομικές καταστάσεις καθώς και η έκθεση ελέγχου του αρκωτού ελεγκτή λογιστή.																																																																																																																															
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ</b> Αρμόδια Εποπτεύουσα Αρχή : Υπουργείο Ανάπτυξης Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων Διεύθυνση Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων & Αναλογιστικής Ημερομηνία Εγκρίσεως των Οικονομικών Καταστάσεων (από τις οποίες αντλήθηκαν τα στοιχεία & πληροφορίες) : 11 Μαρτίου 2013 Ορκωτός Ελεγκτής Λογιστής : Λογιστής Βασίλειος (ΑΜ ΣΟΕΛ 11231) Ελεγκτική εταιρία : Συνεργαζόμενα Ορκωτοί Λογιστές Α.Ε.Ο.Ε Τύπος έκθεσης ελέγχου ελεγκτών : Με σύμφωνη γνώμη Διεύθυνση Διαδικτύου Εταιρείας : www.alphalife.gr	<b>ΣΥΝΘΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ</b> Πρόεδρος: Γεώργιος Κ. Αρώνης Αντιπρόεδρος: Αθανάσιος Α. Γάτσις Μέλος: Λάζαρος Α. Παπαγαρυφάου Μέλος: Σαφφώ Η. Αντωνοπούλου Μέλος: Νικόλαος Ε. Βιολάκης																																																																																																																														
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>31.12.2012</th> <th>31.12.2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Ενούμια πάγια (διοργανωσιμολογούμενα)</td> <td>5,134.37</td> <td>1,854.58</td> </tr> <tr> <td>Άυλα πάγια στοιχεία</td> <td>5,093.20</td> <td>9,377.20</td> </tr> <tr> <td>Αξόγραφα επενδυτικού χαρτοφυλακίου:</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Διακρατούμενα έως τη λήξη</td> <td>26,881,023.18</td> <td>20,268,935.08</td> </tr> <tr> <td>Απομύμωνα ως δάνεια και απαιτήσεις</td> <td>4,394,123.28</td> <td>3,111,967.22</td> </tr> <tr> <td>Διαθέσιμα προς πώληση</td> <td>16,413,783.86</td> <td>3,559,546.17</td> </tr> <tr> <td>Αναβαλλόμενες φορολογικές απαιτήσεις</td> <td>1,088.74</td> <td>29,902.54</td> </tr> <tr> <td>Χρεώστες ασφαλιστηρίων και λοιπές απαιτήσεις</td> <td>2,328,247.54</td> <td>1,342,155.35</td> </tr> <tr> <td>Ταμείο και διαθέσιμα</td> <td>14,578,881.12</td> <td>11,701,611.48</td> </tr> <tr> <td><b>Σύνολο Ενεργητικού</b></td> <td><b>64,607,375.29</b></td> <td><b>40,025,349.62</b></td> </tr> <tr> <td><b>ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΘΕΣΗ</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Μετοχικό κεφάλαιο</td> <td>7,000,020.00</td> <td>7,000,020.00</td> </tr> <tr> <td>Αποθεματικά</td> <td>2,661,892.81</td> <td>(113,853.83)</td> </tr> <tr> <td>Αποτελέσματα εις νέον</td> <td>520,037.37</td> <td>(116,316.05)</td> </tr> <tr> <td><b>Σύνολο Καθαρής Θέσεως</b></td> <td><b>10,181,950.18</b></td> <td><b>6,769,850.12</b></td> </tr> <tr> <td><b>Υποχρεώσεις</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Μαθηματικά αποθέματα και τεχνικές ασφαλιστικές προβλέψεις</td> <td>53,787,868.44</td> <td>32,882,265.61</td> </tr> <tr> <td>Υποχρεώσεις για παραγόμενα εργαζόμενους</td> <td>5,443.65</td> <td>7,908.15</td> </tr> <tr> <td>Λοιπές υποχρεώσεις</td> <td>632,113.02</td> <td>365,325.74</td> </tr> <tr> <td><b>Σύνολο υποχρεώσεων</b></td> <td><b>54,425,425.11</b></td> <td><b>33,255,499.50</b></td> </tr> <tr> <td><b>Σύνολο Καθαρής Θέσεως και υποχρεώσεων</b></td> <td><b>64,607,375.29</b></td> <td><b>40,025,349.62</b></td> </tr> </tbody> </table>		31.12.2012	31.12.2011	<b>ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>			Ενούμια πάγια (διοργανωσιμολογούμενα)	5,134.37	1,854.58	Άυλα πάγια στοιχεία	5,093.20	9,377.20	Αξόγραφα επενδυτικού χαρτοφυλακίου:			Διακρατούμενα έως τη λήξη	26,881,023.18	20,268,935.08	Απομύμωνα ως δάνεια και απαιτήσεις	4,394,123.28	3,111,967.22	Διαθέσιμα προς πώληση	16,413,783.86	3,559,546.17	Αναβαλλόμενες φορολογικές απαιτήσεις	1,088.74	29,902.54	Χρεώστες ασφαλιστηρίων και λοιπές απαιτήσεις	2,328,247.54	1,342,155.35	Ταμείο και διαθέσιμα	14,578,881.12	11,701,611.48	<b>Σύνολο Ενεργητικού</b>	<b>64,607,375.29</b>	<b>40,025,349.62</b>	<b>ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΘΕΣΗ</b>			Μετοχικό κεφάλαιο	7,000,020.00	7,000,020.00	Αποθεματικά	2,661,892.81	(113,853.83)	Αποτελέσματα εις νέον	520,037.37	(116,316.05)	<b>Σύνολο Καθαρής Θέσεως</b>	<b>10,181,950.18</b>	<b>6,769,850.12</b>	<b>Υποχρεώσεις</b>			Μαθηματικά αποθέματα και τεχνικές ασφαλιστικές προβλέψεις	53,787,868.44	32,882,265.61	Υποχρεώσεις για παραγόμενα εργαζόμενους	5,443.65	7,908.15	Λοιπές υποχρεώσεις	632,113.02	365,325.74	<b>Σύνολο υποχρεώσεων</b>	<b>54,425,425.11</b>	<b>33,255,499.50</b>	<b>Σύνολο Καθαρής Θέσεως και υποχρεώσεων</b>	<b>64,607,375.29</b>	<b>40,025,349.62</b>	<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΑΜΕΙΑΚΩΝ ΡΟΩΝ ΧΡΗΣΗΣ</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Από 1.1.2012 έως 31.12.2012</th> <th>Από 1.1.2011 έως 31.12.2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Λειτουργικές δραστηριότητες</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Εισπραγμένα ακαθάριστα εγγεγραμμένα ασφαλιστήρια και δικαιώματα συμβολαίων</td> <td>22,730,310.15</td> <td>13,760,172.17</td> </tr> <tr> <td>Πληρωμές εφόρων πρόσκτησης (προμήθειες και λοιπά)</td> <td>(1,156,327.41)</td> <td>(1,057,815.89)</td> </tr> <tr> <td>Πληρωμές φόρων και τελών ασφαλιστηρίων συμβολαίων και υποχρεωτικών ασφαριών</td> <td>(172,339.51)</td> <td>(177,275.85)</td> </tr> <tr> <td>Διάφορα έξοδα/έσοδα και λοιπά στοιχεία πληρωμένα/εισπραγμένα</td> <td>(2,352,460.51)</td> <td>(1,592,349.38)</td> </tr> <tr> <td>Εισπραγμένα μερίσματα, τόκοι και ενόκια από περιοριστικά στοιχεία που διατίθενται σε ασφαλιστική τοποθέτηση</td> <td>1,312,846.43</td> <td>868,413.21</td> </tr> <tr> <td>Πληρωμές (καθαρό ποσό) για αγορά στοιχείων που διατίθενται σε ασφαλιστική τοποθέτηση</td> <td>64,755,645.38</td> <td>42,278,705.83</td> </tr> <tr> <td>Πληρωμές φόρου εισοδήματος</td> <td>27,457.65</td> <td>(285.00)</td> </tr> <tr> <td><b>Καθαρές ταμιακές ροές από λειτουργικές δραστηριότητες</b></td> <td><b>24,701.45</b></td> <td><b>(5,746,088.18)</b></td> </tr> <tr> <td><b>Επενδυτικές δραστηριότητες</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Πληρωμές για απόκτηση ενσώματων παγίων και άλλων στοιχείων</td> <td>(4,571.41)</td> <td>0.00</td> </tr> <tr> <td>Τόκοι καταθέσεων</td> <td>27,457.65</td> <td>208,327.63</td> </tr> <tr> <td><b>Καθαρές ταμιακές ροές από επενδυτικές δραστηριότητες</b></td> <td><b>22,886.24</b></td> <td><b>208,327.63</b></td> </tr> <tr> <td><b>Χρηματοδοτικές δραστηριότητες</b></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Καθαρές ταμιακές ροές από χρηματοδοτικές δραστηριότητες</td> <td>0.00</td> <td>0.00</td> </tr> <tr> <td>Καθαρή αύξηση / (μείωση) ταμιακών διαθεσίμων</td> <td>47,587.69</td> <td>(5,537,760.55)</td> </tr> <tr> <td>Ταμιακά διαθέσιμα και ισοδύναμα έναρξης χρήσεως</td> <td>2,651,476.76</td> <td>8,189,237.31</td> </tr> <tr> <td><b>Ταμιακά διαθέσιμα και ισοδύναμα λήξης χρήσεως</b></td> <td><b>2,699,064.45</b></td> <td><b>2,651,476.76</b></td> </tr> </tbody> </table>		Από 1.1.2012 έως 31.12.2012	Από 1.1.2011 έως 31.12.2011	<b>Λειτουργικές δραστηριότητες</b>			Εισπραγμένα ακαθάριστα εγγεγραμμένα ασφαλιστήρια και δικαιώματα συμβολαίων	22,730,310.15	13,760,172.17	Πληρωμές εφόρων πρόσκτησης (προμήθειες και λοιπά)	(1,156,327.41)	(1,057,815.89)	Πληρωμές φόρων και τελών ασφαλιστηρίων συμβολαίων και υποχρεωτικών ασφαριών	(172,339.51)	(177,275.85)	Διάφορα έξοδα/έσοδα και λοιπά στοιχεία πληρωμένα/εισπραγμένα	(2,352,460.51)	(1,592,349.38)	Εισπραγμένα μερίσματα, τόκοι και ενόκια από περιοριστικά στοιχεία που διατίθενται σε ασφαλιστική τοποθέτηση	1,312,846.43	868,413.21	Πληρωμές (καθαρό ποσό) για αγορά στοιχείων που διατίθενται σε ασφαλιστική τοποθέτηση	64,755,645.38	42,278,705.83	Πληρωμές φόρου εισοδήματος	27,457.65	(285.00)	<b>Καθαρές ταμιακές ροές από λειτουργικές δραστηριότητες</b>	<b>24,701.45</b>	<b>(5,746,088.18)</b>	<b>Επενδυτικές δραστηριότητες</b>			Πληρωμές για απόκτηση ενσώματων παγίων και άλλων στοιχείων	(4,571.41)	0.00	Τόκοι καταθέσεων	27,457.65	208,327.63	<b>Καθαρές ταμιακές ροές από επενδυτικές δραστηριότητες</b>	<b>22,886.24</b>	<b>208,327.63</b>	<b>Χρηματοδοτικές δραστηριότητες</b>			Καθαρές ταμιακές ροές από χρηματοδοτικές δραστηριότητες	0.00	0.00	Καθαρή αύξηση / (μείωση) ταμιακών διαθεσίμων	47,587.69	(5,537,760.55)	Ταμιακά διαθέσιμα και ισοδύναμα έναρξης χρήσεως	2,651,476.76	8,189,237.31	<b>Ταμιακά διαθέσιμα και ισοδύναμα λήξης χρήσεως</b>	<b>2,699,064.45</b>	<b>2,651,476.76</b>
	31.12.2012	31.12.2011																																																																																																																													
<b>ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>																																																																																																																															
Ενούμια πάγια (διοργανωσιμολογούμενα)	5,134.37	1,854.58																																																																																																																													
Άυλα πάγια στοιχεία	5,093.20	9,377.20																																																																																																																													
Αξόγραφα επενδυτικού χαρτοφυλακίου:																																																																																																																															
Διακρατούμενα έως τη λήξη	26,881,023.18	20,268,935.08																																																																																																																													
Απομύμωνα ως δάνεια και απαιτήσεις	4,394,123.28	3,111,967.22																																																																																																																													
Διαθέσιμα προς πώληση	16,413,783.86	3,559,546.17																																																																																																																													
Αναβαλλόμενες φορολογικές απαιτήσεις	1,088.74	29,902.54																																																																																																																													
Χρεώστες ασφαλιστηρίων και λοιπές απαιτήσεις	2,328,247.54	1,342,155.35																																																																																																																													
Ταμείο και διαθέσιμα	14,578,881.12	11,701,611.48																																																																																																																													
<b>Σύνολο Ενεργητικού</b>	<b>64,607,375.29</b>	<b>40,025,349.62</b>																																																																																																																													
<b>ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΘΕΣΗ</b>																																																																																																																															
Μετοχικό κεφάλαιο	7,000,020.00	7,000,020.00																																																																																																																													
Αποθεματικά	2,661,892.81	(113,853.83)																																																																																																																													
Αποτελέσματα εις νέον	520,037.37	(116,316.05)																																																																																																																													
<b>Σύνολο Καθαρής Θέσεως</b>	<b>10,181,950.18</b>	<b>6,769,850.12</b>																																																																																																																													
<b>Υποχρεώσεις</b>																																																																																																																															
Μαθηματικά αποθέματα και τεχνικές ασφαλιστικές προβλέψεις	53,787,868.44	32,882,265.61																																																																																																																													
Υποχρεώσεις για παραγόμενα εργαζόμενους	5,443.65	7,908.15																																																																																																																													
Λοιπές υποχρεώσεις	632,113.02	365,325.74																																																																																																																													
<b>Σύνολο υποχρεώσεων</b>	<b>54,425,425.11</b>	<b>33,255,499.50</b>																																																																																																																													
<b>Σύνολο Καθαρής Θέσεως και υποχρεώσεων</b>	<b>64,607,375.29</b>	<b>40,025,349.62</b>																																																																																																																													
	Από 1.1.2012 έως 31.12.2012	Από 1.1.2011 έως 31.12.2011																																																																																																																													
<b>Λειτουργικές δραστηριότητες</b>																																																																																																																															
Εισπραγμένα ακαθάριστα εγγεγραμμένα ασφαλιστήρια και δικαιώματα συμβολαίων	22,730,310.15	13,760,172.17																																																																																																																													
Πληρωμές εφόρων πρόσκτησης (προμήθειες και λοιπά)	(1,156,327.41)	(1,057,815.89)																																																																																																																													
Πληρωμές φόρων και τελών ασφαλιστηρίων συμβολαίων και υποχρεωτικών ασφαριών	(172,339.51)	(177,275.85)																																																																																																																													
Διάφορα έξοδα/έσοδα και λοιπά στοιχεία πληρωμένα/εισπραγμένα	(2,352,460.51)	(1,592,349.38)																																																																																																																													
Εισπραγμένα μερίσματα, τόκοι και ενόκια από περιοριστικά στοιχεία που διατίθενται σε ασφαλιστική τοποθέτηση	1,312,846.43	868,413.21																																																																																																																													
Πληρωμές (καθαρό ποσό) για αγορά στοιχείων που διατίθενται σε ασφαλιστική τοποθέτηση	64,755,645.38	42,278,705.83																																																																																																																													
Πληρωμές φόρου εισοδήματος	27,457.65	(285.00)																																																																																																																													
<b>Καθαρές ταμιακές ροές από λειτουργικές δραστηριότητες</b>	<b>24,701.45</b>	<b>(5,746,088.18)</b>																																																																																																																													
<b>Επενδυτικές δραστηριότητες</b>																																																																																																																															
Πληρωμές για απόκτηση ενσώματων παγίων και άλλων στοιχείων	(4,571.41)	0.00																																																																																																																													
Τόκοι καταθέσεων	27,457.65	208,327.63																																																																																																																													
<b>Καθαρές ταμιακές ροές από επενδυτικές δραστηριότητες</b>	<b>22,886.24</b>	<b>208,327.63</b>																																																																																																																													
<b>Χρηματοδοτικές δραστηριότητες</b>																																																																																																																															
Καθαρές ταμιακές ροές από χρηματοδοτικές δραστηριότητες	0.00	0.00																																																																																																																													
Καθαρή αύξηση / (μείωση) ταμιακών διαθεσίμων	47,587.69	(5,537,760.55)																																																																																																																													
Ταμιακά διαθέσιμα και ισοδύναμα έναρξης χρήσεως	2,651,476.76	8,189,237.31																																																																																																																													
<b>Ταμιακά διαθέσιμα και ισοδύναμα λήξης χρήσεως</b>	<b>2,699,064.45</b>	<b>2,651,476.76</b>																																																																																																																													
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΟΣ</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Από 1.1.2012 έως 31.12.2012</th> <th>Από 1.1.2011 έως 31.12.2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Εγγεγραμμένα (μικτά) ασφαλιστήρια και συναφή έσοδα</td> <td>22,916,627.29</td> <td>13,922,786.02</td> </tr> <tr> <td>Δικαιώματα συμβολαίων κλειστής περιόδου</td> <td>88,005.00</td> <td>45,555.00</td> </tr> <tr> <td><b>Καθαρά δεδουλευμένα ασφαλιστήρια και συναφή έσοδα</b></td> <td><b>23,004,632.29</b></td> <td><b>13,968,341.02</b></td> </tr> <tr> <td>Έσοδα επενδύσεων</td> <td>1,883,557.17</td> <td>1,544,847.89</td> </tr> <tr> <td>Κέρδη / (ζημιές) από πώληση επενδύσεων</td> <td>0.00</td> <td>3,401.84</td> </tr> <tr> <td><b>24,888,189.46</b></td> <td><b>15,516,590.75</b></td> </tr> <tr> <td>Μαθηματικές ασφαλιστικές προβλέψεις</td> <td>(20,154,888.16)</td> <td>(12,409,474.66)</td> </tr> <tr> <td>Δεδουλευμένες προμήθειες παραγωγής</td> <td>(1,591,557.37)</td> <td>(1,008,661.22)</td> </tr> <tr> <td>Εξαγορές συμβολαίων</td> <td>(1,386,991.33)</td> <td>(630,774.62)</td> </tr> <tr> <td>Γενικά έσοδα</td> <td>(937,748.02)</td> <td>(1,105,897.12)</td> </tr> <tr> <td>Κέρδη πριν το φόρο εισοδήματος</td> <td>817,004.58</td> <td>360,883.13</td> </tr> <tr> <td>Φόρος εισοδήματος</td> <td>(180,651.16)</td> <td>(90,642.08)</td> </tr> <tr> <td><b>Καθαρά κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος (Α)</b></td> <td><b>636,353.42</b></td> <td><b>270,341.05</b></td> </tr> <tr> <td>Λοιπά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Β)</td> <td>2,775,746.64</td> <td>(145,439.90)</td> </tr> <tr> <td><b>Συγκεντρικά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Α) + (Β)</b></td> <td><b>3,412,100.06</b></td> <td><b>124,901.15</b></td> </tr> <tr> <td>Καθαρά κέρδη / (ζημιές) μετά το φόρο εισοδήματος ανά μετοχή (Βασικά και προσαρμοσμένα € / μετοχή)</td> <td>2,727.2</td> <td>1,158.6</td> </tr> <tr> <td><b>Καθαρά κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος (Α)</b></td> <td><b>636,353.42</b></td> <td><b>270,341.05</b></td> </tr> <tr> <td>Λοιπά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Β)</td> <td>2,775,746.64</td> <td>(145,439.90)</td> </tr> <tr> <td><b>Συγκεντρικά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Α) + (Β)</b></td> <td><b>3,412,100.06</b></td> <td><b>124,901.15</b></td> </tr> <tr> <td>Καθαρά κέρδη / (ζημιές) μετά το φόρο εισοδήματος ανά μετοχή (Βασικά και προσαρμοσμένα € / μετοχή)</td> <td>2,727.2</td> <td>1,158.6</td> </tr> <tr> <td>Κέρδη / (ζημιές) προ φόρων, χρηματοδοτικών, επενδυτικών αποτελεσμάτων και αποθεμάτων</td> <td>(1,060,976.97)</td> <td>(1,178,617.64)</td> </tr> </tbody> </table>		Από 1.1.2012 έως 31.12.2012	Από 1.1.2011 έως 31.12.2011	Εγγεγραμμένα (μικτά) ασφαλιστήρια και συναφή έσοδα	22,916,627.29	13,922,786.02	Δικαιώματα συμβολαίων κλειστής περιόδου	88,005.00	45,555.00	<b>Καθαρά δεδουλευμένα ασφαλιστήρια και συναφή έσοδα</b>	<b>23,004,632.29</b>	<b>13,968,341.02</b>	Έσοδα επενδύσεων	1,883,557.17	1,544,847.89	Κέρδη / (ζημιές) από πώληση επενδύσεων	0.00	3,401.84	<b>24,888,189.46</b>	<b>15,516,590.75</b>	Μαθηματικές ασφαλιστικές προβλέψεις	(20,154,888.16)	(12,409,474.66)	Δεδουλευμένες προμήθειες παραγωγής	(1,591,557.37)	(1,008,661.22)	Εξαγορές συμβολαίων	(1,386,991.33)	(630,774.62)	Γενικά έσοδα	(937,748.02)	(1,105,897.12)	Κέρδη πριν το φόρο εισοδήματος	817,004.58	360,883.13	Φόρος εισοδήματος	(180,651.16)	(90,642.08)	<b>Καθαρά κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος (Α)</b>	<b>636,353.42</b>	<b>270,341.05</b>	Λοιπά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Β)	2,775,746.64	(145,439.90)	<b>Συγκεντρικά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Α) + (Β)</b>	<b>3,412,100.06</b>	<b>124,901.15</b>	Καθαρά κέρδη / (ζημιές) μετά το φόρο εισοδήματος ανά μετοχή (Βασικά και προσαρμοσμένα € / μετοχή)	2,727.2	1,158.6	<b>Καθαρά κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος (Α)</b>	<b>636,353.42</b>	<b>270,341.05</b>	Λοιπά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Β)	2,775,746.64	(145,439.90)	<b>Συγκεντρικά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Α) + (Β)</b>	<b>3,412,100.06</b>	<b>124,901.15</b>	Καθαρά κέρδη / (ζημιές) μετά το φόρο εισοδήματος ανά μετοχή (Βασικά και προσαρμοσμένα € / μετοχή)	2,727.2	1,158.6	Κέρδη / (ζημιές) προ φόρων, χρηματοδοτικών, επενδυτικών αποτελεσμάτων και αποθεμάτων	(1,060,976.97)	(1,178,617.64)	<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΚΑΘΑΡΗΣ ΘΕΣΗΣ</b> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Από 1.1.2012 έως 31.12.2012</th> <th>Από 1.1.2011 έως 31.12.2011</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Καθαρή θέση ενόρκων χρήσεως (1.1.2012 και 1.1.2011 αντίστοιχα)</b></td> <td><b>6,769,850.12</b></td> <td><b>6,644,948.97</b></td> </tr> <tr> <td>Λοιπά αποτελέσματα που καταχωρήθηκαν απευθείας στην καθαρή θέση</td> <td>2,775,746.64</td> <td>(145,439.90)</td> </tr> <tr> <td>Συνολικό αποτέλεσμα χρήσεως</td> <td>636,353.42</td> <td>270,341.05</td> </tr> <tr> <td><b>Καθαρή θέση λήξεως χρήσεως (31.12.2012 &amp; 31.12.2011 αντίστοιχα)</b></td> <td><b>10,181,950.18</b></td> <td><b>6,769,850.12</b></td> </tr> </tbody> </table>		Από 1.1.2012 έως 31.12.2012	Από 1.1.2011 έως 31.12.2011	<b>Καθαρή θέση ενόρκων χρήσεως (1.1.2012 και 1.1.2011 αντίστοιχα)</b>	<b>6,769,850.12</b>	<b>6,644,948.97</b>	Λοιπά αποτελέσματα που καταχωρήθηκαν απευθείας στην καθαρή θέση	2,775,746.64	(145,439.90)	Συνολικό αποτέλεσμα χρήσεως	636,353.42	270,341.05	<b>Καθαρή θέση λήξεως χρήσεως (31.12.2012 &amp; 31.12.2011 αντίστοιχα)</b>	<b>10,181,950.18</b>	<b>6,769,850.12</b>																																														
	Από 1.1.2012 έως 31.12.2012	Από 1.1.2011 έως 31.12.2011																																																																																																																													
Εγγεγραμμένα (μικτά) ασφαλιστήρια και συναφή έσοδα	22,916,627.29	13,922,786.02																																																																																																																													
Δικαιώματα συμβολαίων κλειστής περιόδου	88,005.00	45,555.00																																																																																																																													
<b>Καθαρά δεδουλευμένα ασφαλιστήρια και συναφή έσοδα</b>	<b>23,004,632.29</b>	<b>13,968,341.02</b>																																																																																																																													
Έσοδα επενδύσεων	1,883,557.17	1,544,847.89																																																																																																																													
Κέρδη / (ζημιές) από πώληση επενδύσεων	0.00	3,401.84																																																																																																																													
<b>24,888,189.46</b>	<b>15,516,590.75</b>																																																																																																																														
Μαθηματικές ασφαλιστικές προβλέψεις	(20,154,888.16)	(12,409,474.66)																																																																																																																													
Δεδουλευμένες προμήθειες παραγωγής	(1,591,557.37)	(1,008,661.22)																																																																																																																													
Εξαγορές συμβολαίων	(1,386,991.33)	(630,774.62)																																																																																																																													
Γενικά έσοδα	(937,748.02)	(1,105,897.12)																																																																																																																													
Κέρδη πριν το φόρο εισοδήματος	817,004.58	360,883.13																																																																																																																													
Φόρος εισοδήματος	(180,651.16)	(90,642.08)																																																																																																																													
<b>Καθαρά κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος (Α)</b>	<b>636,353.42</b>	<b>270,341.05</b>																																																																																																																													
Λοιπά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Β)	2,775,746.64	(145,439.90)																																																																																																																													
<b>Συγκεντρικά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Α) + (Β)</b>	<b>3,412,100.06</b>	<b>124,901.15</b>																																																																																																																													
Καθαρά κέρδη / (ζημιές) μετά το φόρο εισοδήματος ανά μετοχή (Βασικά και προσαρμοσμένα € / μετοχή)	2,727.2	1,158.6																																																																																																																													
<b>Καθαρά κέρδη μετά το φόρο εισοδήματος (Α)</b>	<b>636,353.42</b>	<b>270,341.05</b>																																																																																																																													
Λοιπά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Β)	2,775,746.64	(145,439.90)																																																																																																																													
<b>Συγκεντρικά συνολικά έσοδα μετά από φόρους (Α) + (Β)</b>	<b>3,412,100.06</b>	<b>124,901.15</b>																																																																																																																													
Καθαρά κέρδη / (ζημιές) μετά το φόρο εισοδήματος ανά μετοχή (Βασικά και προσαρμοσμένα € / μετοχή)	2,727.2	1,158.6																																																																																																																													
Κέρδη / (ζημιές) προ φόρων, χρηματοδοτικών, επενδυτικών αποτελεσμάτων και αποθεμάτων	(1,060,976.97)	(1,178,617.64)																																																																																																																													
	Από 1.1.2012 έως 31.12.2012	Από 1.1.2011 έως 31.12.2011																																																																																																																													
<b>Καθαρή θέση ενόρκων χρήσεως (1.1.2012 και 1.1.2011 αντίστοιχα)</b>	<b>6,769,850.12</b>	<b>6,644,948.97</b>																																																																																																																													
Λοιπά αποτελέσματα που καταχωρήθηκαν απευθείας στην καθαρή θέση	2,775,746.64	(145,439.90)																																																																																																																													
Συνολικό αποτέλεσμα χρήσεως	636,353.42	270,341.05																																																																																																																													
<b>Καθαρή θέση λήξεως χρήσεως (31.12.2012 &amp; 31.12.2011 αντίστοιχα)</b>	<b>10,181,950.18</b>	<b>6,769,850.12</b>																																																																																																																													
<b>ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ</b> 1) Η Εταιρεία ιδρύθηκε το 2007 & καταχωρήθηκε στο μητρώο συνόλων εταιριών στις 20.12.2007 2) Οι ανελέγτες φορολογικά χρήσεις αναφέρονται στη σημ. 9 των οικονομικών καταστάσεων 31.12.2012 3) Οι οικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας περιλαμβάνονται, με τη μέθοδο της πλήρους ενσωμάτωσης, στις ενσωματωμένες οικονομικές καταστάσεις της Alpha Bank (Σταδίου 40, Αθήνα), η οποία συμμετέχει στην εταιρία άμεσα και έμμεσα με ποσοστό 100,00%. 4) Δεν υπάρχουν επίδικες ή υπο διαπίστωση διαφορές καθώς και αποφασιστικές δικαστικών ή διαιτητικών οργάνων που ενδέχεται να έχουν σημαντική επίπτωση στην οικονομική κατάσταση ή λειτουργία της Εταιρείας. 5) Ο αριθμός του απασχολούμενου προσωπικού της Εταιρείας κατά την 31 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2012 ανήλθε σε 2 μισθωτούς ενώ κατά την 31 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2011 σε 4 μισθωτούς. 6) Από τις συναλλαγές της εταιρείας με τα συνδεδεμένα προς αυτήν μέρη, για το χρονικό διάστημα από 1 Ιανουαρίου 2012 οικονομικές καταστάσεις της Alpha Bank (Σταδίου 40, Αθήνα), η οποία συμμετέχει στην εταιρία άμεσα και έμμεσα με ποσοστό 100,00%. 7) Δεν υπάρχουν επίδικες ή υπο διαπίστωση διαφορές καθώς και αποφασιστικές δικαστικών ή διαιτητικών οργάνων που ενδέχεται να έχουν σημαντική επίπτωση στην οικονομική κατάσταση ή λειτουργία της Εταιρείας. 8) Ο αριθμός του απασχολούμενου προσωπικού της Εταιρείας κατά την 31 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2012 ανήλθε σε 2 μισθωτούς ενώ κατά την 31 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2011 σε 4 μισθωτούς. 9) Από τις συναλλαγές της εταιρείας με τα συνδεδεμένα προς αυτήν μέρη, για το χρονικό διάστημα από 1 Ιανουαρίου 2012 έως 31 Δεκεμβρίου 2012 προκύπτει τα εξής ποσά: Έσοδα € 771.348,77, Έξοδα € 1.208.542,80, υπόλοιπα απαιτήσεων κατά την 31 Δεκεμβρίου 2012 από τις εν λόγω συναλλαγές € 19.377.109,99 και υπόλοιπα υποχρεώσεων € 252.286,46. 10) Τα λοιπά αποτελέσματα που καταχωρήθηκαν απευθείας στην καθαρή θέση αφορούν σε κέρδη από την απομείωση των αξιόγραφων επενδυτικού χαρτοφυλακίου.																																																																																																																															
Αθήνα, 11 Μαρτίου 2013																																																																																																																															
Ο Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου με την ιδιότητα του ως αναπληρωτής του Προέδρου  Αθανάσιος Α. Γάτσις Α.Δ.Τ. ΑΒ 194784	Ο Υπεύθυνος Οικονομικών Υπηρεσιών  Στυλιανός Σ. Μοσχάκης Α.Δ.Τ. Α Ι 695819 Αρ.Αδ.Ο.Ε.Ε. Α Τάξης 28472																																																																																																																														
Ο Υπεύθυνος Αναλογιστής  Μαρτσάντα Ε. Ανυφαντή Α.Δ.Τ. ΑΕ 980018 Αρ.Αδ.Κ3-Κ317/27.04.2007																																																																																																																															

Πηγή: Alphalife (2013)

### **3.2 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 και Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα**

Ο ιδιαίτερος χαρακτήρας των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, ο οποίος επικεντρώνεται στα υψηλά κέρδη και την άνεση ρευστότητας, δεν προσέδιδε την αίσθηση ότι η επικείμενη εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων, θα επέφερε τόσο αρνητικές συνέπειες (Τήνιος, 2010) που σε ορισμένες περιπτώσεις θα έφτανε ακόμα και σε σημείο ανάκλησης της άδειας λειτουργίας τους από την Τράπεζα της Ελλάδος.

Συγκεκριμένα, το πρόβλημα των Τραπεζών που αναδύθηκε με την εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19, εντοπίστηκε στα επικουρικά τους ταμεία ως αποτέλεσμα έλλειψης πρακτικής οριοθέτησης της κοινωνικής ευθύνης. Προς αυτή την κατεύθυνση και με σκοπό την εύρεση ουσιαστικής λύσης επί του θέματος, το Κράτος έπρεπε να εξετάσει σφαιρικά την υπόθεση, συνυπολογίζοντας όλους εκείνους τους παράγοντες που σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, καθιστούσαν το καθεστώς επικουρικής σύνταξης των Τραπεζών, μη βιώσιμο.

#### **3.2.1 Αποτύπωση υποχρεώσεων συντάξεων Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων Βάσει Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19**

Η λογιστική απεικόνιση των συντάξεων στα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι πολύπλοκη διαδικασία, καθώς κατά την κατάρτιση του ισολογισμού θα πρέπει να συνεκτιμηθούν τρεις παράγοντες (Αναγνώστου-Δεδούλη και Δεδούλης, 2007):

- η διεξαγωγή ειδικής οικονομικής μελέτης για τον καθορισμό των υποχρεώσεων των συντάξεων,
- η ενδεχόμενη ύπαρξη πλεονασμάτων ή ελλειμμάτων και τέλος
- η αποτίμηση των δεσμεύσεων με ένα προεξοφλητικό επιτόκιο.

Στην περίπτωση των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών, η εφαρμογή του Προτύπου 19 άλλαξε τα ισχύοντα δεδομένα κατά τη διαδικασία κατάρτισης του

ισολογισμού, καθώς ο ποσοτικός προσδιορισμός των μελλοντικών υποχρεώσεων προς τους εργαζομένους, πρέπει πλέον να καταγράφεται.

Συνεπώς, τα προγράμματα καθορισμένων παροχών, τα οποία αποτελούν και το επικρατές ασφαλιστικό σχήμα στην Ελλάδα, λαμβάνοντας υπ' όψιν το γεγονός ότι αντιμετωπίζουν σοβαρά αναλογιστικά ελλείμματα, με την εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19 αναμενόταν να επηρεαστούν σε σημαντικό βαθμό, πλήττοντας το παθητικό των Τραπεζών (Αναγνώστου-Δεδούλη και Δεδούλη, 2007).

Οι Τράπεζες καταβάλλουν εισφορές σε προγράμματα παροχών σε εργαζομένους μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Τα προγράμματα αυτά διακρίνονται, όπως προαναφέρθηκε σε καθορισμένων παροχών και σε καθορισμένων εισφορών.

Στην πρώτη κατηγορία ο εργοδότης καταβάλλει παροχές συναρτήσει των ετών υπηρεσίας και του μισθού και παράλληλα παρέχεται εγγύηση για την κάλυψή τους από τον εργοδότη (Alpha Bank, 2007). Συγκεκριμένα:

- Η υποχρέωση που αναγνωρίζεται στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις αποτελεί την παρούσα αξία των δεδουλευμένων παροχών μειούμενη κατά την εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων των προγραμμάτων, λαμβάνοντας υπόψη προσαρμογές που γίνονται σε αναλογιστικά κέρδη/ζημίες και του κόστους υπηρεσίας παρελθόντων ετών.
- Το ύψος αυτής της υποχρέωσης υπολογίζεται με βάση τη Μέθοδο της Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας (Projected Unit Credit Method).
- Η παρούσα αξία της προσδιορίζεται προεξοφλώντας τις εκτιμώμενες μελλοντικές χρηματοροές με το επιτόκιο που ισχύει για εταιρικό ομόλογο υψηλής πιστωτικής διαβάθμισης.
- Τα συσσωρευμένα αναλογιστικά κέρδη/ζημίες που προκύπτουν, από την απόκλιση μεταξύ εκτιμήσεων και εμπειρίας καθώς και τη μεταβολή των χρησιμοποιούμενων αναλογιστικών υποθέσεων, κατά το μέρος που υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου μεταξύ των δεδουλευμένων υποχρεώσεων και της εύλογης αξίας των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος, αποσβένονται σε περίοδο ίση με τη μέση εναπομένουσα εργάσιμη ζωή του προσωπικού.

- Το κόστος υπηρεσίας παρελθόντων ετών αναγνωρίζεται άμεσα στα αποτελέσματα χρήσης ή αποσβένεται με τη γραμμική μέθοδο στη διάρκεια της περιόδου παραμονής των εργαζομένων στην υπηρεσία.

Στη δεύτερη κατηγορία, ο εργοδότης καταβάλλει ένα καθορισμένο ποσό εισφοράς στον εκάστοτε ανεξάρτητο φορέα, χωρίς να ευθύνεται για επιπλέον εισφορές σε περίπτωση αδυναμίας του φορέα. Συγκεκριμένα οι εισφορές αναγνωρίζονται στις «Δαπάνες Προσωπικού» εφαρμόζοντας την αρχή των δεδουλευμένων. Σημειώνεται ότι τυχόν πληρωμένες εισφορές αναγνωρίζονται ως απαίτηση.

Στο παράρτημα 2 παρουσιάζεται αναλυτικά η αποτύπωση και η επιμέτρηση των ως άνω υποχρεώσεων, σε χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Alpha Bank που αφορούν στη λογιστική χρήση του έτους 2006, συνεταγμένες σύμφωνα με τα Δ.Π.Χ.Π. (Alpha Bank, 2007)

Είναι γεγονός ότι η καθιέρωση της εφαρμογής του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19, το οποίο αξιώνει διαφάνεια, επέφερε σημαντικές επιδράσεις στην κατάρτιση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων των Τραπεζών, επηρεάζοντας κατά συνέπεια και τη λειτουργία των επικουρικών τους ταμείων.

Αναλυτικά, η παρουσίαση των οικονομικών αποτελεσμάτων των Τραπεζών σύμφωνα με το Δ.Λ.Π. 19, σήμαινε ξεκάθαρη υποχρεωτική αποτύπωση των παροχών προς τους εργαζομένους. Η επιμέτρηση και ο λογιστικός χειρισμός των υποχρεώσεων των συντάξεων, είναι άμεσα συνυφασμένος με το ασφαλιστικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που προσφέρουν τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Η διάκρισή τους σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών και σε καθορισμένων παροχών, διαφέρει ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης και κατά συνέπεια έχει διαφορετικό βαθμό επιρροής, βάσει του Προτύπου 19.

Σύμφωνα με τους λογιστικούς χειρισμούς του Προτύπου, για τον υπολογισμό των ποσών που πρέπει να λογιστικοποιηθούν, απαιτούνται ειδικές οικονομικές μελέτες, διαδικασία, της οποίας την υλοποίηση αναλάμβανε ανεξάρτητο εξειδικευμένο προσωπικό, ήτοι αναλογιστές.



Η λογιστική απεικόνιση των υποχρεώσεων των συντάξεων στα προγράμματα καθορισμένων εισφορών είναι απλή διαδικασία, καθώς η ευθύνη της τράπεζας-εργοδότη, περιορίζεται μόνο στις τρέχουσες εισφορές, χωρίς να επιμετρά περαιτέρω υποχρεώσεις. Το ποσό αυτό λοιπόν, υπολογίζεται ως ποσοστό των αποδοχών των εργαζομένων. Οποιοδήποτε ποσό προκύψει πέραν αυτού, εξαιτίας ανεπάρκειας των επενδυμένων περιουσιακών στοιχείων, επιβαρύνει τον εργαζόμενο. Συνεπώς, η εφαρμογή του Διεθνούς Λογιστικού Προτύπου 19, σε αυτό τον τύπο προγραμμάτων δεν επέφερε ιδιαίτερες αλλαγές.

Όσον αφορά στα προγράμματα καθορισμένων παροχών, ο εγγυητής του συστήματος συντάξεων έχει την ευθύνη για την τακτοποίηση του συνόλου των παροχών των εργαζομένων που έχουν ήδη συμφωνηθεί. Έτσι, είναι σαφές ότι οποιοδήποτε ποσό προκύψει πέραν του συμφωνηθέντος, επιβαρύνει την επιχείρηση.

### **3.2.2 Οργάνωση του Συστήματος Συντάξεων των Χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων**

Το σύστημα συντάξεων στην Ελλάδα (European Commission, 2006), όπως έχει ήδη αναφερθεί, διαμορφώνεται σε τρεις Πυλώνες Ασφάλισης:

- Ο Πρώτος Πυλώνας του ελληνικού συστήματος συντάξεων είναι ένα σύστημα δημοσίου δικαίου που βασίζεται στο διανεμητικό σύστημα.
- Ο Δεύτερος Πυλώνας αφορά σε επαγγελματικά ασφαλιστικά ταμεία και καλύπτει παροχές επιπλέον της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης. Η χρηματοδότησή του εν λόγω Πυλώνα, γίνεται με εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων.
- Ο Τρίτος Πυλώνας αφορά σε προγράμματα τόσο ιδιωτικής, όσο και ατομικής ασφάλισης.

Η κύρια ασφάλιση των τραπεζικών υπαλλήλων παρεχόταν και εξακολουθεί να παρέχεται από το Φορέα κύριας ασφάλισης, (I.K.A.) καθώς και από τους φορείς

κύριας σύνταξης, οι οποίοι λειτουργούσαν με τη μορφή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου:

- Το Τ.Σ.Π. – Εθνικής τράπεζας της Ελλάδος (Τ.Σ.Π. – Ε.Τ.Ε.)
- Το Τ.Σ.Π. – Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος (Τ.Σ.Π. – Α.Τ.Ε.)
- Το Τ.Σ.Π. – Τράπεζας της Ελλάδος
- Το Τ.Α.Π. – Ιονικής – Λαϊκής Τράπεζας (Τ.Α.Π.Ι.Λ.Τ.)
- Το Τ.Α.Π. – Ε.Τ.Β.Α. (Τ.Α.Π. – Ε.Τ.Β.Α.)

Η επικουρική ασφάλιση των τραπεζικών υπαλλήλων παρεχόταν κυρίως από το Ε.Τ.Ε.Α.Μ., το οποίο αποτελεί κλάδο του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ., καθώς και από διάφορους άλλους φορείς επικουρικής ασφάλισης που λειτουργούσαν με τη μορφή νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου και ήταν εννέα στον αριθμό. (Ψηλός, 2009)

### **3.2.2.1 Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19 και Επικουρικές Συντάξεις Τραπεζικών Υπαλλήλων**

Δύο από τα ανωτέρω εννέα ταμεία και συγκεκριμένα το Τ.Ε.Α.Π.Ε.Τ.Ε. και το Τ.Α.Π.Τ.Π. είχαν την εξής ιδιαιτερότητα. Ενώ ανήκαν στην κατηγορία των Τ.Ε.Α., οι φορείς αυτοί χορηγούσαν σύνταξη σε υποκατάσταση της κύριας ασφάλισης. Αυτό ίσχυε για μία συγκεκριμένη κατηγορία ασφαλισμένων, τους «παλαιούς ασφαλισμένους», στους οποίους τα ταμεία χορηγούσαν επικουρική σύνταξη σε αντικατάσταση κύριας κατά την περίοδο της προ-συνταξιοδότησής τους.

Στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης, ο όρος προ-συνταξιοδότηση, χρησιμοποιείται για να δηλώσει το διάστημα που μεσολαβεί μέχρι ο ασφαλισμένος να θεμελιώσει δικαίωμα σε σύνταξη από το φορέα κύριας ασφάλισης. Φορείς επικουρικής ασφάλισης, είχαν καθιερώσει την κάλυψη της προ-συνταξιοδότησης έως ότου ο ασφαλισμένος επικουρικά, πληρούσε τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από τον οικείο φορέα κύριας ασφάλισης (Ψηλός, 2009).

Σύμφωνα με έρευνα που διενήργησε η Ο.Τ.Ο.Ε. (Ψηλός, 2009), προέκυψε ότι τα ταμεία αυτά παρείχαν ιδιαιτέρως αυξημένη σύνταξη σε ασφαλισμένους, οι οποίοι δεν είχαν ταυτόχρονα δικαίωμα σε σύνταξη από φορέα κύριας ασφάλισης. Εφόσον αποκτούσαν δικαίωμα σε κύρια σύνταξη, το υπόλοιπο ποσό που αντιστοιχούσε σε

επικουρική, μειωνόταν αναλογικά. Το θέμα που προέκυπτε εδώ ήταν ότι τα ταμεία αυτά για κάποιο μη προσδιοριζόμενο χρονικό διάστημα, αναλάμβαναν εξολοκλήρου την ευθύνη και λειτουργούσαν σύμφωνα με δική τους αναλογιστικά βάση, για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους.

Με την πάροδο του χρόνου, ορισμένα Ταμεία που λειτουργούσαν ως Ν.Π.Ι.Δ., εμφάνισαν προβλήματα ρευστότητας εξαιτίας τόσο της αύξησης του προσδόκιμου ζωής, όσο και της δυνατότητας εξόδου από την υπηρεσία πριν από το όριο συνταξιοδότησής τους από το φορέα κύριας ασφάλισης. Αναλογιστικές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν για λογαριασμό ορισμένων ταμείων, επιβεβαίωσαν την κρισιμότητα της κατάστασης, εκτιμώντας ότι μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια υπάρχει κίνδυνος αθέτησης της εκπλήρωσης των υποχρεώσεών τους σε συντάξεις.

Από τα παραπάνω, προκύπτει ότι η καταβολή συνταξιοδοτικών παροχών που υπό τη συνήθη διαδικασία παρέχεται από το φορέα κύριας ασφάλισης, ήτοι το Κράτος, τακτοποιείται από το επικουρικό ταμείο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την οικονομική επιβάρυνση του εργοδότη-Τράπεζας με αντίκτυπο της περιουσίας του ταμείου. Όντας Πρώτος Πυλώνας δεν είχαν υποχρέωση εφαρμογής Δ.Λ.Π. και συνεπώς το πρόβλημα προσωρινά συγκαλυπτόταν, αφού δεν αποτυπώνονταν αυστηρά οι υποχρεώσεις συντάξεων, ως αφαίρεση από το παθητικό των Τραπεζών. Όμως η παροχή συντάξεων που αντιστοιχούσαν σε υποχρεώσεις του Δεύτερου Πυλώνα, καθιστούσε τις Τράπεζες αυτόματα υποχρεωμένες σε εφαρμογή του Δ.Λ.Π. 19 και άρα σε ρητή αποτύπωσή τους. Ως αποτέλεσμα, η εμφάνιση αυτών των υποχρεώσεων θα μείωνε αισθητά την Καθαρή τους Θέση, κατεβάζοντας τους δείκτες φερεγγυότητας των Τραπεζών, όπως συνέβη στην περίπτωση του Τ.Ε.Α.Π.Ε.Τ.Ε. και της Εμπορικής Τράπεζας.

### **3.2.3 Εφαρμογή του Νόμου 3371/05 και Σύσταση του Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (Ε.Τ.Α.Τ.)**

Όλα τα παραπάνω αποτέλεσαν τις συνιστώσες (Τήνιος, 2010) για την ψήφιση του Νόμου 3371/05 και την ίδρυση του Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (Ε.Τ.Α.Τ.), μία από τις αρμοδιότητες του οποίου ήταν και η προσωρινή διανομή των επικουρικών συντάξεων στο προσωπικό των χρηματοπιστωτικών Ιδρυμάτων. Ωστόσο πριν τη ψήφιση του νόμου, θα έπρεπε να μελετηθούν και να αξιολογηθούν οι παρακάτω παράγοντες από τους οποίους θα μπορούσε να προκύψει πρόβλημα κατά την εφαρμογή του.

Το γεγονός ότι ο εγγυητής των συνταξιοδοτικών παροχών προς τους εργαζομένους διέφερε μεταξύ των τραπεζών δημιούργησε επιπλέον προβλήματα ανταγωνισμού. Αυτό συνέβαινε καθώς σε περιπτώσεις κατά τις οποίες χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα ανήκαν σε συνταξιοδοτικό καθεστώς κρατικής εγγύησης, αποκτούσαν αυτόματα οικονομικό πλεονέκτημα.

Επισημαίνεται ότι εκτός από τα πρακτικά θέματα έπρεπε να συνυπολογιστούν και άλλες παράμετροι, όπως θέματα νομικής φύσεως, ήτοι οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των ταμείων και των τραπεζών. Η πλειοψηφία των επικουρικών ταμείων των Τραπεζοϋπαλλήλων λειτουργούσε υπό τη μορφή Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.). Η μορφή αυτή λειτουργίας των επικουρικών ταμείων, με επιμέρους ανεξάρτητη νομικά υπόσταση, σύμφωνα με την ΟΤΟΕ (2012) δεν επέτρεπε την παρέμβαση της Πολιτείας στις καταστατικές τους διατάξεις.

Τέλος, το «σκληρό δίκαιο» που συνήθιζε να ασκεί η Ευρωπαϊκή Ένωση σε υποθέσεις παράτυπης κρατικής ενίσχυσης, σε συνδυασμό με τις αντίστοιχες καταγγελίες που προηγήθηκαν, διεύρυνε το ρόλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η θέση της, ως προς την εξέταση υποθέσεων κρατικής χορηγήσεως ενισχύθηκε, προκειμένου η τελευταία να μην καθιερωθεί ως μέσω αλλαγής συστήματος ασφάλισης.

Σημειώνεται ότι η υπαγωγή των επικουρικών ταμείων των Τραπεζών στο νόμο 3371/05, ήταν προαιρετική. Σύμφωνα με την τηρηθείσα διαδικασία ενσωμάτωσης στο νέο γενικό καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης, εξειδικευμένοι αναλογιστές ανέλαβαν την εκπόνηση ειδικής οικονομικής μελέτης για τον υπολογισμό των αποζημιώσεων που έπρεπε να καταβληθούν από τις Τράπεζες στο νέο Ενιαίο Ταμείο. Μετά την απαραίτητη συναίνεση των Τραπεζών, ακολούθησε η οριστική πιστοποίηση των ποσών αυτών.

Η διαδικασία της διεξαγωγής οικονομικής μελέτης πραγματοποιήθηκε για όλα τα επικείμενα μέλη του νέου Ταμείου και έτσι εντάχθηκαν σε αυτό τα επικουρικά ταμεία που εμφανίζονται στον παρακάτω πίνακα (3):

*Πίνακας 3: Ποσά που μεταφέρθηκαν από τις Τράπεζες σε Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και Ε.Τ.Α.Τ.*

<u>Τράπεζα</u>	<u>Ταμείο</u>	<u>Ποσά για συνταξιούγους (ΕΤΕΑΜ) (σε εκ. €)</u>	<u>Ποσά για εργαζομένους (ΕΤΑΤ) (σε εκ. €)</u>	<u>Σύνολο</u>
<b>Εμπορική, Πειραιώς (Ν. 3566/2006, αρ. 26)</b>	ΤΕΑ Προσωπικού Εμπορικής Τράπεζας	778,6	377,3	115,9
<b>Αγροτική (Ν. 3522/2006, αρ. 38)</b>	Ειδικός Λογ/σμός Επικούρησης Μελών Προσωπικού ΑΤΕ		380	380
<b>Alpha Bank (Ν. 3620/2007, αρ. 10)</b>	Ταμείο Αλληλοβοήθειας Προσωπικού Τραπεζικής Πίστωσης (ΤΑΠΠΠ)	264,5	278,5	543

Πηγή: Τήνιος (2010)

Σύμφωνα με το νόμο 3371/05, το Κράτος αναλαμβάνει να καταβάλλει την υποχρέωση που θα προέκυπτε αν ήταν ασφαλισμένοι οι εργαζόμενοι στο Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και το υπερβάλλον ποσό το τακτοποιεί με βάση τα Δ.Λ.Π., ο εργοδότης έως την ημερομηνία μεταφοράς. Συγκεκριμένα, η αποτύπωση των υποχρεώσεων συντάξεων παρουσιάζει διαφορές ανάλογα με το έτος πρόσληψης, οι οποίες έχουν ως εξής:

- Οι προσληφθέντες μετά το 2005, ορίζονται ως κανονικοί ασφαλισμένοι και λαμβάνουν προνόμια επικουρικής σύνταξης από το Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ.

Συνεπώς, δεν δικαιούνται μελλοντικά προνόμια και παύουν να ισχύουν όσα προνόμια λάμβαναν με το διανεμητικό σύστημα.

- Οι νεοπροσληφθέντες μετά το 1993, ακολουθούν όσα ισχύουν στο νόμο 2084/1992 για τους νεοπροσλαμβανόμενους και επιπλέον αποκτούν το δικαίωμα επιστροφής εισφορών πέραν του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ.
- Οι προσληφθέντες πριν το 1993, ορίζονται ως κανονικοί ασφαλισμένοι και λαμβάνουν προνόμια επικουρικής σύνταξης από το Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και το υπερβάλλον ποσό καταβάλλεται από το Ε.Τ.Α.Τ.

Αυτή η αναμόρφωση του καθεστώτος επικουρικής ασφάλισης του προσωπικού ορισμένων πιστωτικών Ιδρυμάτων και η ένταξη των αυτοτελών φορέων επικουρικής τους ασφάλισης στο γενικό καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης, θεωρήθηκε ότι εμπεριέχει στοιχεία κρατικής παρέμβασης και δε δικαιολογείται η αποζημίωση του Κράτους για την ενσωμάτωση στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ενός κλάδου εργαζομένων. Συνεπώς, από αυτή τη συνένωση η συνεισφορά των εργοδοτών θα έπρεπε να επικεντρώνεται στην περιουσία των Ταμείων. Τα προνόμια πέραν της περιουσίας των Ταμείων, αποτελούν τμήμα του μισθού και όχι της κοινωνικής προστασίας, με αποτέλεσμα το ίδιο το Κράτος να οριοθετεί την αναλαμβανόμενη ευθύνη του ως προς την καταβολή συντάξεων (Τήνιος, 2010).

Ως «προνόμιο» θεωρείται το ποσό, το οποίο υπερβαίνει τις παροχές που αντιστοιχούν στο δικαίωμα (κύρια σύνταξη συν επικουρική), του μέσου ασφαλισμένου του ιδιωτικού τομέα, δηλαδή αποτελεί την παρούσα αξία του υπερβάλλοντος δικαιώματος.

Η οριοθέτηση ρόλων ως προς την ασφάλιση, καθώς και ο υπολογισμός του ποσού που αναλογεί στην ευθύνη του κάθε συμβαλλόμενου προκύπτει μέσω των υπολογισμών της μεθοδολογίας που ακολουθείται από τους αναλογιστές κατά την εκπόνηση της ειδικής οικονομικής μελέτης. Θεωρείται δεδομένο ότι για τη διεξαγωγή της οικονομικής μελέτης, χρησιμοποιείται κοινή μεθοδολογία για όλες τις τράπεζες.

Με βάση το αποτέλεσμα της μελέτης καθιερώθηκε η διάκριση μεταξύ δύο τύπων δικαιώματος επικουρικής σύνταξης:

- Τα βασικά δικαιώματα επικουρικής σύνταξης: το βασικό δικαίωμα, υπολογίζεται βάσει των όσων προβλέπει το υποχρεωτικό καθεστώς επικουρικής ασφάλισης, ήτοι το γενικό καθεστώς του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. και Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ.
- Τα ειδικά δικαιώματα επικουρικής σύνταξης: το ειδικό δικαίωμα υπολογίζεται ως η διαφορά που προκύπτει από τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που παρέχουν τα επικουρικά Ταμεία και τα βασικά δικαιώματα ως άνω. Επισημαίνεται ότι το ειδικό δικαίωμα αφορά όσους ασφαλίστηκαν πριν από το έτος 1993.

Η αποτύπωσή τους στον ισολογισμό έχει ως εξής:

- Το βασικό δικαίωμα δεν κεφαλαιοποιείται, καθώς η υποχρέωση περιορίζεται στην τακτοποίηση των τρεχουσών πληρωμών.
- Το ειδικό δικαίωμα δεν επηρεάζει τον ισολογισμό του πιστωτικού Ιδρύματος, εφόσον περιορίζεται μόνο στη μεταφορά «προνομιών» στο Κράτος. Επιπλέον, το ειδικό δικαίωμα καθορίζεται σύμφωνα με τη Μέθοδο της Προβεβλημένης Πιστωτικής Μονάδας (Projected Unit Credit Method), η οποία προβλέπεται από το Δ.Λ.Π. 19. Το ειδικό δικαίωμα αποτελεί την παρούσα αξία των προνομιών και η αποτύπωσή του δε μεταβάλλει κάποιο στοιχείο, αφού αναφέρεται σε δεδουλευμένα προνόμια και δε μεταφέρεται πέρα από την ημερομηνία διεξαγωγής της οικονομικής μελέτης.

Σύμφωνα με δέσμευσή τους, οι ελληνικές αρχές θα απέδειξαν την καθαρή αξία της παρουσίας των υπό ένταξη ταμείων σε Ε.Τ.Α.Τ. και Ε.Τ.Ε.Α.Μ. των αντίστοιχων δικαιωμάτων, σύμφωνα με διαδικασία βασισμένη σε αλγόριθμο κατανομής (European Commission, 2006).

Η συνολική διαδικασία που ακολουθήθηκε προέβλεπε σε πρώτο στάδιο τη διάλυση των αυτοτελών φορέων και εν συνεχεία την εκ νέου ενοποίησή τους υπό την ίδρυση του Ε.Τ.Α.Τ.

Σήμερα την Ίδρυση του Ενιαίου Ταμείου Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων ακολούθησε η Ίδρυση του Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης (Ε.Τ.Ε.Α.).

Μολονότι, οι συνεχείς συγχωνεύσεις ταμείων αποδεικνύουν την πρόθεση εύρεσης αποτελεσματικής λύσης με προοπτική βιωσιμότητας των ταμείων εκ του αποτελέσματος φαίνεται ότι το πρόβλημα προσεγγίστηκε επιδερμικά.

### **3.3 Μεταφορά Υποχρεώσεων από τις Επιχειρήσεις στο Κράτος: Κρατική ενίσχυση ή Όχι;**

Αν και δεν υπάρχει ακριβής ορισμός για τον όρο «κρατική ενίσχυση», εξαιτίας της πολυπλοκότητας στην οριοθέτησή της, μία προσέγγιση θα μπορούσε να είναι ότι αποτελεί «την παρέμβαση μιας δημόσιας αρχής (σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο), μέσω των δημόσιων πόρων, με σκοπό την υποστήριξη ορισμένων επιχειρήσεων ή παραγωγών» (Πέτσας, 2000). Η παραπάνω προσέγγιση ενέχει τον κίνδυνο δημιουργίας διακρίσεων απέναντι στις επιχειρήσεις, αφού το Κράτος δε μεριμνά για το σύνολο αυτών. Γι αυτό το λόγο, θα πρέπει οι κρατικές ενισχύσεις να γίνονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην παρεμποδίζεται ο ελεύθερος και θεμιτός ανταγωνισμός εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πιο συγκεκριμένα, η χορήγηση κρατικής ενίσχυσης θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από διαφάνεια, ώστε να συμβάλλει αποτελεσματικότερα στη βελτίωση του ανταγωνισμού. Για το σκοπό αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (α, 2012) είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο των μέτρων που λαμβάνουν τα κράτη-μέλη σχετικά με τις κρατικές ενισχύσεις, είτε βρίσκονται στο στάδιο σχεδίου είτε βρίσκονται ήδη σε ισχύ, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται ότι δεν παρακωλύουν τον ανταγωνισμό.

Σύμφωνα με το άρθρο 107 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σ.Λ.Ε.Ε.), απαγορεύεται γενικά η προσφυγή σε «κρατικές ενισχύσεις», καθώς ο λαμβάνων την κυβερνητική οικονομική στήριξη, αποκτά πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών του. Συνεπώς, απαγορεύονται οι ενισχύσεις που παρέχονται κατά



τρόπο επιλεκτικό από τα κράτη-μέλη, ή μέσω κρατικών πόρων και οι οποίες ενδέχεται να επηρεάσουν τις συναλλαγές μεταξύ των κρατών-μελών.

Χαρακτηριστικά το άρθρο 107 της Σ.Λ.Ε.Ε. αναγράφει τα εξής: «Ενισχύσεις που χορηγούνται υπό οποιαδήποτε μορφή από τα κράτη, ή με κρατικούς πόρους και που νοθεύουν, ή απειλούν να νοθεύσουν τον ανταγωνισμό διά της ευνοϊκής μεταχείρισεως ορισμένων επιχειρήσεων, ή ορισμένων κλάδων παραγωγής, είναι ασυμβίβαστες με την εσωτερική αγορά, κατά το μέτρο που επηρεάζουν τις μεταξύ κρατών-μελών συναλλαγές, εκτός αν οι Συνθήκες ορίζουν άλλως».

Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, η κρατική ενίσχυση όχι μόνο επιτρέπεται, αλλά κρίνεται και απαραίτητη για την αποτελεσματική και δίκαιη λειτουργία της οικονομίας. Κατά συνέπεια, για την επίτευξη ορισμένων πολιτικών στόχων και κατευθύνσεων, η κρατική ενίσχυση μπορεί να θεωρηθεί συμβατή με τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

### **3.3.1 Εποπτεία Κρατικών Ενισχύσεων**

Προκειμένου για τη χορήγηση κρατικής ενίσχυσης, τα ενδιαφερόμενα κράτη-μέλη, θα πρέπει πρωτίστως να ενημερώνουν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την προαπαιτούμενη έγκρισή της. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, προκύπτει ότι «από το σύνολο των κοινοποιούμενων κρατικών ενισχύσεων, η Επιτροπή εγκρίνει το 85% περίπου μετά από προκαταρκτική αξιολόγηση» (European Commission (b), 2012). Σε ιδιαίτερες περιπτώσεις και σύμφωνα πάντα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), όπου κρίνεται απαραίτητη προηγούμενη επίσημη έρευνα για την έγκριση χορήγησης κρατικής ενίσχυσης, επιβάλλεται δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην ηλεκτρονική σελίδα του μητρώου κρατικών ενισχύσεων της Επιτροπής, με την τελευταία να έχει τον πρώτο και τον τελευταίο λόγο της οριστικής έγκρισης. Σε αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ενημερωθεί για χορήγηση κρατικής ενίσχυσης, η οποία είναι ασυμβίβαστη με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις αρχές του ελεύθερου ανταγωνισμού, έχει το δικαίωμα να ζητήσει την παρέμβαση των Αρχών, προκειμένου για τη διακοπή της κρατικής ενίσχυσης και τυχόν ανάκτηση μέρους της ήδη χορηγηθείσας ενίσχυσης.

### **3.3.2 Παρουσίαση Απόφασης Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Περίπτωση Κρατικής Ενίσχυσης των Επικουρικών Ταμείων στην Ελλάδα (N597/2006)**

Την 6/9/2006, κοινοποιήθηκε ο Ν 3371/2005, ο οποίος τροποποιήθηκε από το Ν 3455/2006, με θέμα την αναμόρφωση του καθεστώτος επικουρικής σύνταξης για το προσωπικό ορισμένων πιστωτικών ιδρυμάτων. Συγκεκριμένα, η μεταρρύθμιση προέβλεπε την προαιρετική ένταξη των επικουρικών τους ταμείων στο νέο Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοπαλλήλων, με σκοπό τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης οικονομικής βιωσιμότητας του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Ο χαρακτήρας της ένταξης ήταν προαιρετικός προκειμένου να μην προσβάλλει τα δικαιώματα του Ελληνικού Συντάγματος και συγκεκριμένα τα δικαιώματα (Ο.Τ.Ο.Ε., 2012) :

- συμβατικής ελευθερίας (άρθρο 5)
- συνδικαλισμού (άρθρο 23,παρ.1)
- σύστασης ενώσεων και μη κερδοσκοπικών σωματείων (άρθρο 12)

Στο σημείο αυτό, τίθεται το θέμα του αν η μεταβίβαση συνταξιοδοτικών υποχρεώσεων από ένα καθεστώς με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, σε ένα γενικό καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης, αποτελεί κρατική ενίσχυση ή όχι. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου να εξαλειφθεί κάθε υπόνοια χαρακτηρισμού της ανωτέρω υπόθεσης ως κρατικής επιχορήγησης, ξεκίνησε διαδικασία διερεύνησης, από την οποία τελικά προέκυψε ότι δεν πρόκειται για κρατική ενίσχυση.

Συγκεκριμένα, η Επιτροπή εξέτασε τρία σημεία (European Commission, 2006), τα οποία κατηγορήθηκαν ότι ενδεχομένως εμπεριέχουν στοιχεία κρατικής ενίσχυσης, όπως:

- η μεταβίβαση των βασικών δικαιωμάτων επικουρικής σύνταξης στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ.
- η χρηματοδότηση της επιβάρυνσης των Ε.Τ.Α.Μ. – Ε.Τ.Ε.Α.Μ. για την ανάληψη των ειδικών δικαιωμάτων επικουρικής σύνταξης
- οι κρατικές εγγυήσεις υπέρ του Ε.Τ.Α.Τ.

Η επιτροπή λαμβάνοντας υπόψη το νομικό πλαίσιο αναφοράς, αποφάσισε ότι τα ανωτέρω δεν αποφέρουν επιλεκτικό οικονομικό πλεονέκτημα στις υπό ένταξη Τράπεζες, αντικρούοντας τα ανωτέρω με τα κάτωθι:

- πρόκειται για διεύρυνση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών, δηλαδή ουσιαστικά για αναδιοργάνωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης
- η ανάληψη της χρηματοδότησης των ειδικών δικαιωμάτων επικουρικής σύνταξης πραγματοποιούνταν εξ' ολοκλήρου από τις τράπεζες
- όντας νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (Ε.Τ.Α.Τ.) δεν ασκεί οικονομική δραστηριότητα και συνεπώς δεν έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα

### **3.3.2.1 Ειδική εφαρμογή της μεταρρύθμισης στην περίπτωση της Εμπορικής Τράπεζας**

Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αποτελεί η περίπτωση της Εμπορικής Τράπεζας, η οποία σύμφωνα με τα οικονομικά αποτελέσματα επίσημης αναλογιστικής μελέτης, απειλείτο με ανάκληση της άδειας λειτουργίας της από την Τράπεζα της Ελλάδος.

Η θέση της Εμπορικής Τράπεζας ήταν πιο επιβαρυνμένη (Τήνιος, 2010) σε σχέση με τα υπόλοιπα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, εξαιτίας:

- της επιπλέον επιβάρυνσής της, για την οικονομική κάλυψη της περιόδου της «προσυνταξιοδότησης»,
- της συστηματικής κάλυψης τυχόν ελλειμμάτων εντός του έτους,
- του χαρακτηρισμού του Ταμείου της ως ειδικού λογαριασμού και
- της παροχής παχυλών συντάξεων.

Σύμφωνα με ειδική οικονομική μελέτη που διεξήγαγε η Hewitt Associates S.A. για τον υπολογισμό του κόστους ανάληψης των δικαιωμάτων της Εμπορικής Τράπεζας, όπως αναφέρεται στην απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2006), το ποσό με το οποίο επιβαρύνεται για το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. ανέρχεται σε 778,6 εκατομμύρια ευρώ. Συν τις άλλους, η συνολική αποζημίωση που οφείλει η Τράπεζα στο Ε.Τ.Α.Τ. υπολογίζεται σε 377,32 εκατομμύρια ευρώ και εμπεριέχει το κόστος των ειδικών δικαιωμάτων των εν

ενεργεία ασφαλισμένων μέχρι το 1992, συν το κόστος της επιπλέον συνταξιοδοτικής παροχής για τους εν ενεργεία ασφαλισμένους, μετά το 1993.

Με βάση τα παραπάνω προκύπτει ότι η Εμπορική Τράπεζα κατέθεσε στο κράτος συνολικά το ποσό των 1.155,92 εκατομμυρίων ευρώ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκρινε ότι το ποσό αυτό ήταν ορθά υπολογισμένο και συνεπώς το κράτος αποζημιωνόταν για την ανάληψη υποχρεώσεων πληρωμής συντάξεων μέσω Ε.Τ.Α.Τ. και Ε.Τ.Ε.Α.Μ.

Επίσης, εκτός από τις οφειλές της προς το Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και το Ε.Τ.Α.Τ., η Εμπορική Τράπεζα θα έπρεπε να μεριμνήσει και για την καθαρή περιουσία που όφειλε στο Τ.Ε.Α.Π.Ε.Τ.Ε. και η οποία κατ' ακολουθία θα μεταβιβαζόταν στο Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και θα αφαιρείτο από το ποσό αποζημίωσης που όφειλε η τράπεζα στο Ε.Τ.Α.Τ.

Έτσι σύμφωνα με τα παραπάνω, η Εμπορική Τράπεζα προχώρησε σε αύξηση του μετοχικού της κεφαλαίου, ώστε να μην επηρεαστούν οι δείκτες φερεγγυότητάς της και απειληθεί με αφαίρεση της άδειας λειτουργίας της.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατόπιν ενδελεχούς έρευνας, αποφάσισε ότι η συνένωση των Ταμείων, με ιδιαίτερη έμφαση στην περίπτωση της Εμπορικής Τράπεζας, δεν αποτελεί κρατική ενίσχυση. Η απάντηση βασίζεται στο γεγονός ότι ο δημόσιος τομέας αποζημιώνεται εξ' ολοκλήρου από τον ιδιωτικό για τις συνταξιοδοτικές παροχές -εν αντιθέσει με αυτές του πρώτου πυλώνα- (Τήνιος, 2010).

### **3.3.3 Παρουσίαση Απόφασης Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Περίπτωση της Επιχείρησης Régie Autonome des Transports Parisiens (R.A.T.P.) στη Γαλλία (ΕΚ 945/2009)**

Στην περίπτωση της Γαλλίας και της δημόσιας γαλλικής επιχείρησης R.A.T.P. (Régie Autonome des Transports Parisiens), σχετικά με τη μεταρρύθμιση του τρόπου χρηματοδότησης του συνταξιοδοτικού καθεστώτος του προσωπικού της, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μετά από δύο χρόνια διερεύνησης της υπόθεσης, έκρινε ότι δεν αποτελεί κρατική ενίσχυση.

Σύμφωνα με την έκθεση της απόφασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2009), η ειδοποιός διαφορά του συνταξιοδοτικού συστήματος της R.A.T.P. σε σχέση με τα υπόλοιπα συνταξιοδοτικά καθεστώτα, που διέπονται από το κοινό δίκαιο, επικεντρώνεται στον τρόπο υπολογισμού και εκκαθάρισης των συντάξεων. Ενώ το ποσό της σύνταξης υπολογίζεται ως ποσοστό 50% του μέσου όρου των 25 καλύτερα αμειβόμενων ετών απασχόλησης, -εφόσον ο υπάλληλος ασφαρίζεται για τουλάχιστον 40 έτη-, το ποσό της σύνταξης στο ειδικό συνταξιοδοτικό καθεστώς της R.A.T.P. ισοδυναμεί με το 64,5% του τελευταίου μισθού, εφόσον έχει συμπληρώσει 37,5 έτη απασχόλησης.

Αναφορικά με τη χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος της R.A.T.P., σε αυτήν εφαρμόζεται το διανεμητικό σύστημα με βάση το οποίο, οι εισφορές των ασφαλισμένων καλύπτουν τις συντάξεις. Η υπηρεσία συντάξεων της R.A.T.P. αναλάμβανε τη διεκπεραίωση της ως άνω διαδικασίας. Το γεγονός ότι τα ποσοστά εισφορών των υπαλλήλων της R.A.T.P. ήταν κατώτερα από τα αντίστοιχα των εισφορών του κοινού δικαίου, είχε ως συνέπεια τη δημιουργία συσσωρευμένου διαρθρωτικού ελλείμματος. Το γαλλικό Κράτος, ανέλαβε τελικά την κάλυψη των ελλειμμάτων (βάσει του άρθρου 2 της διάταξης της 7<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 1959 και του διατάγματος της 7<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 1959). Έτσι, την 29<sup>η</sup> Ιουνίου 2006 η Γαλλία κοινοποίησε τη μεταρρύθμιση του τρόπου χρηματοδότησης του συνταξιοδοτικού καθεστώτος της R.A.T.P., η οποία πραγματοποιήθηκε σε δύο στάδια:

- με τη σύσταση ταμείου συντάξεων για το προσωπικό της R.A.T.P., το “Caisse de Retraites du Personel de la R.A.T.P. ( C.R.P.-R.A.T.P )”. Το νέο αυτόνομο Ταμείο αποτελεί οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης ιδιωτικού δικαίου και λάμβανε την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2006 (ημερομηνία έναρξης λειτουργίας του) από την R.A.T.P., εισφορές που αντιστοιχούσαν στις εισφορές των υπαλλήλων που υπάγονταν στο ειδικό καθεστώς και στις εισφορές του εργοδότη. Επιπλέον, το C.R.P.-R.A.T.P. λάμβανε από το Κράτος μια εισφορά για την κάλυψη του ελλείμματος προκειμένου για την ισοσκέλιση των λογαριασμών του.
- με τη μεταβίβαση μέρους των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων του C.R.P.-R.A.T.P. στο καθεστώς κοινού δικαίου, στοχεύοντας έτσι στην αλληλεγγύη μεταξύ γενεών και επαγγελματιών. Σύμφωνα με την αρχή της χρηματοοικονομικής ουδετερότητας, τα βασικά αυτά δικαιώματα που θα

υπάγονταν στο κοινό καθεστώς, θα έπρεπε να μην υποβαθμίζουν την ισχύουσα χρηματοοικονομική κατάσταση προς χάριν ισορροπίας και συνεπώς, εφόσον υπήρχε διαρθρωτικό έλλειμμα, η μέθοδος υπολογισμού των αντισταθμιστικών ποσών (δηλαδή έκτακτων κατ' αποκοπή εξοφλητικών εισφορών), θα έπρεπε να στοχεύει σε αυτή την ισορροπία, την καταβολή των οποίων θα αναλάμβανε η γαλλική κυβέρνηση. Τα ποσά αυτά αποτελούσαν οφειλές προς :

- το εθνικό ταμείο ασφάλισης γήρατος (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (C.N.A.V.), που διαχειρίζεται το γενικό καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης
- τα συμπληρωματικά καθεστώτα κοινού δικαίου A.G.I.R.C. (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) – A.R.R.C.O. (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés), υπό μορφή συμμετοχής στα τεχνικά τους αποθέματα.

Κατόπιν έρευνας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2009 κατέληξε αντίστοιχα στα εξής:

- η σύσταση του C.R.P.-R.A.T.P., συνιστά κρατική ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 87, παράγραφος 1 της συνθήκης Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Η ενίσχυση αυτή είναι παράνομη, πλην όμως συμβιβάζεται με την κοινή αγορά βάσει του άρθρου 87, παράγραφος 3, στοιχείο (γ) της συνθήκης Ε.Κ.
- εφόσον το C.R.P.-R.A.T.P δεν έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα συνεπάγεται ότι η καταβολή επιχορήγησης εκ μέρους του Κράτους για την ισοσκελίση υπέρ του C.R.P.-R.A.T.P και η κρατική χρηματοδότηση των αντισταθμιστικών ποσών αντί του C.R.P.-R.A.T.P δεν συνιστούν κρατικές ενισχύσεις, κατά την έννοια του άρθρου 87 παράγραφος, 1 της συνθήκης Ε.Κ.

Συγκεκριμένα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέτασε την περίπτωση της γαλλικής επιχείρησης R.A.T.P., όπως και παρόμοιες περιπτώσεις ενσωμάτωσης προνομιούχων κλάδων στη Γαλλία (π.χ. La Poste), χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία του Ν 3371/05 (Τήνιος, 2009). Το γεγονός ότι η Επιτροπή είχε ήδη εξετάσει την υπόθεση των επικουρικών Ταμείων ορισμένων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων στην Ελλάδα, άνοιξε το δρόμο και συνέβαλε θετικά στο πλαίσιο εξέτασης του ερωτήματος που εγείρονταν, εάν δηλαδή οι ασφαλιστικές συγχωνεύσεις ισοδυναμούν με κρατική ενίσχυση. Η ποσοτικοποίηση κρατικών ενισχύσεων προς επιχειρήσεις, υπολογισμένη βάσει της μεθοδολογίας των ειδικών οικονομικών μελετών (Δ.Λ.Π. 19) λειτουργεί ως

«καθρέφτης» της πραγματικής κατάστασης και προσφέρει μία απτή διέξοδο προκειμένου για την οριοθέτηση ιδιωτικού και κρατικού τομέα.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα Δ.Λ.Π. προτάθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως λύση στη διευκόλυνση της προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της παγκοσμιοποίησης. Κύριο επακόλουθο της παγκοσμιοποίησης αποτελεί η έξαρση του ανταγωνισμού, η οποία παρείχε στους επενδυτές τη δυνατότητα πληθώρας επιλογών σε σχέση με τις επιχειρήσεις. Προκειμένου όμως να ληφθούν ορθές οικονομικές αποφάσεις, θα έπρεπε να απεικονίζεται η πραγματική και ενιαία οικονομική κατάσταση των εταιρειών έτσι ώστε να γίνεται ευκολότερη η δυνατότητα σύγκρισης. Ουσιαστικά αυτό σήμαινε την ανάγκη ύπαρξης κοινών ισχυρών προτύπων. Η ορθή και πιστή τήρηση των Δ.Λ.Π. βρέθηκε στο επίκεντρο των οικονομικών οντοτήτων των κρατών-μελών της Ε.Ε., με κύριο στόχο να επωμιστούν τα οφέλη που προκύπτουν, χωρίς ωστόσο να αποκλείεται το ενδεχόμενο αντιμετώπισης δυσκολιών κατά την εφαρμογή τους, όπως και έμπρακτα αποδείχθηκε.

Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που απαρτίζουν το φιλελεύθερο, ηπειρωτικό και σκανδιναβικό πρότυπο, μετά τις μεταρρυθμίσεις που εφάρμοσαν το 2002, πέτυχαν μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα να εισάγουν την έννοια του κεφαλαιοποιητικού συστήματος στον ασφαλιστικό τους τομέα, άλλα σε μικρότερο (π.χ. Σουηδία) και άλλα σε μεγαλύτερο βαθμό (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο). Ενεργοποιώντας τουλάχιστον δύο εκ των τριών Πυλώνων ασφάλισης, κατάφεραν να μετριάσουν την ισχύ των φαινομένων που βάλλουν το διανεμητικό σύστημα όπως του δημογραφικού προβλήματος κ.α. Τα οφέλη του κεφαλαιοποιητικού συστήματος άργησαν όμως να αναγνωριστούν από τα κράτη-μέλη της Νότιας Ευρώπης και κυρίως από την Ελλάδα. Το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα για διάφορους κοινωνικοπολιτικούς λόγους (μονολιθική νοοτροπία, γενικότερη άρνηση συνδικαλιστικών οργανώσεων και πολλών άλλων) στηριζόταν για καιρό και συνεχίζει να στηρίζεται σε μικρότερο σίγουρα βαθμό στο διανεμητικό σύστημα, του οποίου εν μέρει εγγυητής είναι το Κράτος. Μέσα σε ένα κλίμα βαθιάς οικονομικής ύφεσης, συνεχών μειώσεων στις συντάξεις και αυξημένης ανασφάλειας, οι Έλληνες ασφαλισμένοι τείνουν όλο και περισσότερο προς την επαγγελματική ασφάλιση που παρέχουν τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης του δεύτερου Πυλώνα, των οποίων εγγυητές είναι οι άμεσα σχετιζόμενοι, δηλαδή οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες τους. Πρόσφατα προς



την κατεύθυνση της βελτίωσης του ασφαλιστικού συστήματος, πάρθηκαν ορισμένες σημαντικές κρατικές αποφάσεις, όπως η ενοποίηση των κατακερματισμένων ταμείων επικουρικής ασφάλισης σε ένα ενιαίο ταμείο το Ε.Τ.Α.Τ. και η νομική κατοχύρωση της δυνατότητας ανάπτυξης διασυνοριακών δραστηριοτήτων εντός Ε.Ε.

Η ταυτότητα, λοιπόν, του εγγυητή του ασφαλιστικού/συνταξιοδοτικού συστήματος είναι καθοριστικής σημασίας για την εξασφάλιση καταβολής των συντάξεων προς τους εργαζομένους. Συνεπώς, γίνεται επιτακτική η ανάγκη διαφάνειας για την οριοθέτηση της κοινωνικής πολιτικής και τη διάκριση κοινωνικού (δημόσιου) και επιχειρηματικού (ιδιωτικού) τομέα.

Όπως προαναφέρθηκε, η παγκοσμιοποίηση αποτέλεσε ορόσημο και αφύπνισε την ανάγκη διαφάνειας για την πρόσβαση των εταιρειών των κρατών-μελών σε διεθνείς αγορές χρηματοοικονομικών αξιών και την υιοθέτηση των Δ.Λ.Π. ως λύση για την πορεία προς τη διαφάνεια των οικονομικών στοιχείων. Στην Ελλάδα συγκεκριμένα το Δ.Λ.Π. 19 αποτέλεσε μία διέξοδο στη λύση του προβλήματος της οριοθέτησης της κοινωνικής πολιτικής και μία προσπάθεια προσέγγισης του θέματος έγινε στην περίπτωση των επικουρικών Ταμείων των Τραπεζών. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσα από περιπτώσεις που ειπώθηκε ότι εμπεριείχαν στοιχεία κρατικής ενίσχυσης (όπως η περίπτωση της Εμπορικής Τράπεζας), αξιολόγησε τη σημασία της οριοθέτησης και το διαχωρισμό μεταξύ κρατικής και κλαδικής αλληλεγγύης. Επισήμανε όμως, προς αποφυγήν μελλοντικών παρεξηγήσεων και καθιέρωσης της λεγόμενης «κρατικής ενίσχυσης» ως λύσης, ότι θα πρέπει να υπάρχουν κοινά κριτήρια για όλους, ώστε να μην πριμοδοτείται η «μονάδα» και αποκτήσει αυτόματα το οικονομικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών της. Γι αυτό τον λόγο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, θέτει αυστηρή εποπτεία, επιβάλλοντας κυρώσεις σε περιπτώσεις παράτυπων κρατικών ενισχύσεων.

Η μετάβαση από ένα εθνικό ασφαλιστικό καθεστώς, σε ένα καθεστώς διεθνούς αναγνώρισης, αποτελεί δύσκολη και μακροχρόνια υπόθεση. Στην Ελλάδα, τα προβλήματα των ελλειμματικών ασφαλιστικών ταμείων πριν την εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και ειδικότερα του Δ.Λ.Π. 19, θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως «η άκρη του παγόβουνου», αφού μέχρι τότε τα ελλείμματα είτε δεν ήταν εμφανή, είτε αποκρύπτονταν εσκεμμένα. Σε κάθε περίπτωση,

συσσωρεύονταν, μέχρι που με την εφαρμογή των Δ.Λ.Π. φάνηκε το πραγματικό μέγεθός τους, το οποίο εν συνεχεία γιγαντώθηκε εξαιτίας της δυσμενούς συγκυρίας της χρηματοπιστωτικής και δημοσιονομικής κρίσης. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα αυτά, το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα έπρεπε πέρα από την υιοθέτηση των Δ.Λ.Π., να αλλάξει πολλά από τα ισχύοντα στοιχεία του. Τελευταία γίνονται προσπάθειες προς αυτήν την κατεύθυνση, με την ενοποίηση για παράδειγμα του πολυκερματισμένου συστήματος ασφαλιστικών ταμείων με την ίδρυση ενιαίων ταμείων όπως το Ε.Τ.Α.Τ. και το Ε.Τ.Ε.Α. και η ανάπτυξη των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης με τη δυνατότητα πλέον διασυνοριακής δραστηριότητας που ανήκουν στο Δεύτερο Πυλώνα Ασφάλισης.

Ωστόσο οι εκτενείς συγχωνεύσεις Ταμείων περιορίστηκαν σε διοικητικές συγχωνεύσεις χωρίς να δίνουν ουσιαστική και σαφή απάντηση στην οριοθέτηση δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Για να μπορέσει να επωφεληθεί το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα από τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, πρέπει να παραμεριστεί η μονολιθικότητα και να ενισχυθεί το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Μελετώντας παραδείγματα ασφαλιστικών συστημάτων άλλων κρατών-μελών της Ε.Ε., φαίνεται ότι το κεφαλαιοποιητικό σύστημα πλαισιωμένο από μια διεθνή φόρμα, μπορεί να βελτιώσει την βεβαρημένη κατάσταση των ασφαλιστικών ταμείων.

Τέλος επισημαίνεται ότι για την εξεύρεση ουσιαστικής λύσης, απαιτείται πρώτον η σε βάθος κατανόηση του προβλήματος και δεύτερον η ουσιαστική συζήτηση, διαφορετικά αυτό που παρατηρείται είναι μόνο η προσωρινή συγκάλυψή του.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (1)**

**ΔΙΕΘΝΕΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ 19 : «ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ»**

## Δομή Δ.Λ.Π. 19

### Σκοπός

Σκοπός του Δ.Λ.Π. 19 είναι να καθορίσει τη λογιστική και τις γνωστοποιήσεις για παροχές σε εργαζομένους. Το Πρότυπο απαιτεί η οικονομική οντότητα να αναγνωρίζει:

- α) την υποχρέωση, όταν ένας εργαζόμενος έχει προσφέρει υπηρεσία με αντάλλαγμα παροχές που θα καταβληθούν στο μέλλον και
- β) το έξοδο, όταν η οικονομική οντότητα αναλώνει τα οικονομικά οφέλη που προκύπτουν από την υπηρεσία που παρασχέθηκε από έναν εργαζόμενο με αντάλλαγμα την καταβολή παροχών.

### Πεδίο Εφαρμογής

#### **(Δ.Λ.Π. 19, παρ.1-6)**

Το Δ.Λ.Π. 19 εφαρμόζεται από έναν εργοδότη για τη λογιστική αντιμετώπιση όλων των παροχών σε εργαζομένους, με εξαίρεση εκείνων στις οποίες εφαρμόζεται το ΔΠΧΑ 2 *Παροχές που εξαρτώνται από την αξία των μετοχών*. Ακόμη επισημαίνεται ότι, δεν ασχολείται με οικονομικές αναφορές από τα προγράμματα παροχών σε εργαζομένους (Δ.Λ.Π. 26 *Λογιστικός χειρισμός και παρουσίαση των προγραμμάτων παροχών αποχώρησης*).

Οι παροχές σε εργαζομένους περιλαμβάνουν:

- α) βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους, όπως ημερομίσθια, μισθοί και εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων, ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών, συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές (αν είναι πληρωτέα μέσα σε δώδεκα μήνες από το τέλος της περιόδου) και μη χρηματικές παροχές (όπως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγαση, αυτοκίνητα και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά ή υπηρεσίες) για τους νυν εργαζομένους

β) παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία, όπως συντάξεις, άλλες παροχές λόγω εξόδου από την υπηρεσία, ασφάλεια ζωής μετά την έξοδο από την υπηρεσία και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία

γ) λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους, περιλαμβανομένης αδειάς μακρόχρονης υπηρεσίας και, αν δεν είναι πληρωτέα εξ ολοκλήρου μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της περιόδου, συμμετοχή στα κέρδη, πρόσθετες παροχές και μεταφερόμενη αποζημίωση και

δ) παροχές εξόδου από την υπηρεσία.

Σημειώνεται ότι, οι παροχές σε εργαζομένους περιλαμβάνουν παροχές που χορηγούνται είτε στους εργαζομένους είτε στα προστατευόμενα μέλη τους και μπορεί να τακτοποιούνται με πληρωμές (ή την παροχή αγαθών ή υπηρεσιών) που γίνονται είτε απευθείας στους εργαζομένους, στις συζύγους τους, στα τέκνα ή άλλα προστατευόμενα μέλη ή σε άλλους, όπως ασφαλιστικές εταιρείες.

## **Ορισμοί**

### **(Δ.Λ.Π. 19, παρ.7)**

Οι όροι που χρησιμοποιούνται στο Δ.Λ.Π. 19 είναι:

*Παροχές σε εργαζομένους* είναι όλες οι μορφές της αντιπαροχής που δίδεται από μία οικονομική οντότητα σε αντάλλαγμα για την παρεχόμενη υπηρεσία από τους εργαζομένους.

*Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους* είναι παροχές σε εργαζομένους (άλλες εκτός από παροχές εξόδου από την υπηρεσία) που λήγουν στο σύνολό τους εντός δώδεκα μηνών από το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες.

*Παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία* είναι παροχές σε εργαζομένους (άλλες

εκτός από παροχές εξόδου από την υπηρεσία) που είναι πληρωτέες μετά την ολοκλήρωση της απασχόλησης.

*Προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία* είναι τυπικές ή άτυπες συμφωνίες κατά τις οποίες μία οικονομική οντότητα χορηγεί παροχές μετά την απασχόληση σε έναν ή περισσότερους εργαζομένους.

*Προγράμματα καθορισμένων εισφορών* είναι προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία κατά τα οποία μία οικονομική οντότητα καταβάλλει καθορισμένες εισφορές σε μία ξεχωριστή επιχειρηματική οικονομική οντότητα (φορέα) και δεν θα έχει καμιά νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να πληρώνει περαιτέρω εισφορές, αν ο φορέας δεν κατέχει επαρκή περιουσιακά στοιχεία για να πληρώσει όλες τις παροχές σε εργαζομένους που αφορούν στην υπηρεσία του εργαζομένου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους.

*Προγράμματα καθορισμένων παροχών* είναι προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία, άλλα εκτός από τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών.

*Προγράμματα πολλών εργοδοτών* είναι προγράμματα καθορισμένων εισφορών (άλλα εκτός από κρατικά προγράμματα) ή προγράμματα καθορισμένων παροχών (άλλα εκτός από κρατικά προγράμματα) που:

α) συγκεντρώνουν τα περιουσιακά στοιχεία που συνεισφέρονται από διάφορες οικονομικές οντότητες, οι οποίες δεν βρίσκονται κάτω από κοινό έλεγχο και

β) χρησιμοποιούν αυτά τα περιουσιακά στοιχεία για να παρέχουν οφέλη σε εργαζομένους περισσότερων της μίας οικονομικών οντοτήτων, πάνω στη βάση που προσδιορίζονται τα επίπεδα εισφορών και παροχών χωρίς αναφορά στην ταυτότητα της οικονομικής οντότητας που απασχολεί τους εργαζομένους.

*Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους* (άλλες εκτός από παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία και παροχές εξόδου από την υπηρεσία) που λήγουν στο σύνολο τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά από το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες.

*Οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία είναι παροχές σε εργαζομένους που προκύπτουν είτε από:*

*α) την απόφαση της οικονομικής οντότητας να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζομένου πριν από την κανονική ημερομηνία συνταξιοδότησης ή*

*β) την απόφαση ενός εργαζομένου να αποδεχθεί εθελοντική έξοδο από την υπηρεσία με αντάλλαγμα αυτές τις παροχές.*

*Κατοχυρωμένες παροχές σε εργαζομένους είναι παροχές σε εργαζομένους που δεν εξαρτώνται από μελλοντική απασχόληση.*

*Η παρούσα αξία δέσμευσης καθορισμένων παροχών είναι η παρούσα αξία, πριν από την αφαίρεση οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος, των αναμενόμενων μελλοντικών πληρωμών που απαιτούνται για την τακτοποίηση της δέσμευσης που προέρχεται από υπηρεσία εργαζομένου κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους.*

*Κόστος τρέχουσας απασχόλησης είναι η αύξηση της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που προέρχεται από την απασχόληση εργαζομένου κατά την τρέχουσα περίοδο.*

*Κόστος τόκων είναι η αύξηση κατά τη διάρκεια μίας περιόδου της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών που συμβαίνει γιατί οι παροχές είναι μία περίοδο πλησιέστερα προς τακτοποίηση.*

*Περιουσιακά στοιχεία προγράμματος αποτελούν τα:*

*α) περιουσιακά στοιχεία που κατέχονται από ένα ταμείο μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους και*

*β) ασφαλιστήρια συμβόλαια που πληρούν τις προϋποθέσεις.*

*Περιουσιακά στοιχεία που κατέχονται από ένα φορέα μακροχρόνιων παροχών σε εργαζομένους είναι περιουσιακά στοιχεία (άλλα εκτός από μη μεταβιβάσιμα χρηματοοικονομικά μέσα που εκδίδονται από την αναφέρουσα οικονομική οντότητα) που:*



α) κατέχονται από μία οικονομική οντότητα (φορέα) η οποία είναι νομικά ανεξάρτητη από την αναφέρουσα οικονομική οντότητα και υφίσταται μόνο και μόνο για να πληρώνει ή να χρηματοδοτεί παροχές σε εργαζομένους και

β) είναι διαθέσιμα για να χρησιμοποιούνται μόνο για πληρωμή ή χρηματοδότηση παροχών σε εργαζομένους, δεν είναι διαθέσιμα στους πιστωτές της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας (έστω και σε πτώχευση) και δεν μπορούν να επιστραφούν στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα εκτός αν, είτε:

i) τα εναπομένοντα περιουσιακά στοιχεία του ταμείου είναι αρκετά για να ικανοποιήσουν όλες τις σχετικές με τις παροχές των εργαζομένων καθορισμένες δεσμεύσεις του προγράμματος ή της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας ή

ii) τα περιουσιακά στοιχεία επιστρέφονται στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα ως αποζημίωση για τις ήδη πληρωθείσες παροχές σε εργαζομένους.

*Ασφαλιστήριο συμβόλαιο που πληροί τις προϋποθέσεις είναι ένα ασφαλιστήριο συμβόλαιο που εκδίδεται από έναν ασφαλιστή που δεν είναι συνδεδεμένο μέρος (όπως ορίζεται στο Δ.Λ.Π. 24 Γνωστοποιήσεις συνδεδεμένων μερών) της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας, εφόσον οι πρόσοδοι από το ασφαλιστήριο συμβόλαιο:*

α) μπορούν να χρησιμοποιηθούν μόνο για να πληρωθούν ή να χρηματοδοτηθούν παροχές σε εργαζομένους σύμφωνα με ένα πρόγραμμα καθορισμένων παροχών και

β) δεν είναι διαθέσιμες για τους πιστωτές της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας (έστω και σε πτώχευση) και δεν μπορούν να πληρωθούν στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα εκτός αν:

i) οι πρόσοδοι αντιπροσωπεύουν πλεονάζοντα περιουσιακά στοιχεία που δεν είναι απαραίτητα σύμφωνα με το ασφαλιστήριο για την αντιμετώπιση όλων των σχετικών δεσμεύσεων που αφορούν παροχές σε εργαζομένους ή

ii) οι πρόσοδοι επιστρέφονται στην αναφέρουσα οικονομική οντότητα προκειμένου να αποζημιωθεί για τις παροχές σε εργαζομένους που έχουν ήδη πληρωθεί.

*Εύλογη αξία* είναι το ποσό με το οποίο ένα περιουσιακό στοιχείο θα μπορούσε να ανταλλαγεί ή μία υποχρέωση να διακανονιστεί μεταξύ δύο μερών που ενεργούν με τη θέλησή τους και με πλήρη γνώση των συνθηκών της αγοράς, στα πλαίσια μίας συναλλαγής που διεξάγεται σε καθαρά εμπορική βάση.

*Η απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος* είναι τόκοι, μερίσματα και άλλα έσοδα που προέρχονται από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, μαζί με πραγματοποιηθέντα και απραγματοποίητα κέρδη ή ζημιές από τα περιουσιακά στοιχεία του προγράμματος, μείον κάθε κόστος για τη διαχείριση του προγράμματος και μείον κάθε φόρο πληρωτέο από το ίδιο το πρόγραμμα.

*Τα αναλογιστικά κέρδη και ζημιές* προέρχονται από:

α) εμπειρικές προσαρμογές (οι επιπτώσεις των διαφορών μεταξύ των προηγούμενων αναλογιστικών παραδοχών και των όσων πραγματικά συνέβησαν) και

β) τις επιπτώσεις των μεταβολών στις αναλογιστικές παραδοχές.

*Κόστος προϋπηρεσίας* είναι η αύξηση στην παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένων παροχών για υπηρεσία εργαζομένου σε προηγούμενες περιόδους, που καταλήγει στην τρέχουσα περίοδο από την εισαγωγή ή τις μεταβολές στις παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία ή λοιπών μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους. Το κόστος προϋπηρεσίας μπορεί να είναι είτε θετικό (όταν παροχές καθιερώνονται ή βελτιώνονται) είτε αρνητικό (όταν μειώνονται υπάρχουσες παροχές).

## Παροχές σε εργαζομένους

### ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

(Δ.Λ.Π. 19, παρ.8-23)

Οι βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους περιλαμβάνουν:

- α) ημερομίσθια, μισθούς και εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων
- β) βραχύχρονες αποζημιωόμενες απουσίες (όπως ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών), όταν οι απουσίες αναμένεται να συμβούν μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική εργασιακή υπηρεσία
- γ) συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές πληρωτέες μέσα σε δώδεκα μήνες μετά τη λήξη της περιόδου μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία και
- δ) μη χρηματικές παροχές (όπως ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, στέγαση, αυτοκίνητα και δωρεάν ή επιδοτούμενα αγαθά ή υπηρεσίες) για τους τωρινούς εργαζομένους.

Η λογιστικοποίηση βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους είναι γενικά απλή διαδικασία, γιατί δεν απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές για την επιμέτρηση της δέσμευσης ή του κόστους και δεν υπάρχει καμιά πιθανότητα οποιουδήποτε αναλογιστικού κέρδους ή ζημίας. Περαιτέρω, βραχυπρόθεσμες δεσμεύσεις καθορισμένων παροχών σε εργαζομένους επιμετρώνται πάνω σε μία απροεξόφλητη βάση.

## **Αναγνώριση και επιμέτρηση**

### *Βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους*

Όταν ένας εργαζόμενος έχει προσφέρει υπηρεσία σε μία οικονομική οντότητα κατά τη διάρκεια μίας λογιστικής περιόδου, η οικονομική οντότητα πρέπει να αναγνωρίσει το απροεξόφλητο ποσό των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους που αναμένεται να πληρωθεί σε αντάλλαγμα για αυτήν την υπηρεσία:

α) ως υποχρέωση (δουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση κάθε ποσού που ήδη πληρώθηκε. Αν το ποσό που ήδη πληρώθηκε υπερβαίνει το απροεξόφλητο ποσό των παροχών, η οικονομική οντότητα πρέπει να αναγνωρίσει αυτό το υπερβάλλον ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωθέν έξοδο) και

β) ως έξοδο

### *Βραχύχρονες αποζημιωνόμενες απουσίες*

Η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος των βραχυπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους με τη μορφή των αποζημιωνόμενων απουσιών ως εξής:

α) στην περίπτωση των σωρευόμενων αποζημιωτέων απουσιών, όταν οι εργαζόμενοι παρέχουν υπηρεσία που αυξάνει το δικαίωμα τους σε μελλοντικές αποζημιωνόμενες απουσίες και

β) στην περίπτωση των μη σωρευόμενων αποζημιωτέων απουσιών, όταν οι απουσίες πραγματοποιούνται.

Η οικονομική οντότητα μπορεί να αποζημιώνει εργαζομένους για απουσία για διάφορους λόγους που περιλαμβάνουν διακοπές, ασθένεια και βραχύχρονη ανικανότητα, μητρότητα ή πατρότητα, δικαστική υπηρεσία και στρατιωτική υπηρεσία. Το δικαίωμα σε αποζημιωνόμενες απουσίες εμπίπτει σε δύο κατηγορίες:

α) σωρευτικό

*Σωρευόμενες αποζημιωτέες απουσίες* είναι εκείνες που μεταφέρονται εις νέο και μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές περιόδους, αν το δικαίωμα της τρέχουσας

περιόδου δεν χρησιμοποιηθεί πλήρως. Αυτές μπορεί να είναι είτε κεκτημένο δικαίωμα (δηλαδή, οι απασχολούμενοι έχουν δικαίωμα σε καταβολή μετρητών για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους από την οικονομική οντότητα) ή μη κεκτημένο δικαίωμα (όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν δικαίωμα σε ταμιακή πληρωμή για αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρησή τους).

Η οικονομική οντότητα θα επιμετρά το αναμενόμενο κόστος των σωρευόμενων αποζημιωτέων απουσιών ως το πρόσθετο ποσό που αναμένει να καταβάλει ως αποτέλεσμα του αχρησιμοποίητου δικαιώματος που έχει σωρευθεί κατά την ημερομηνία του ισολογισμού.

#### β) μη σωρευτικό

Οι μη σωρευόμενες αποζημιωτέες απουσίες δε μεταφέρονται εις νέον: εκπνέουν, αν το δικαίωμα της τρέχουσας περιόδου δεν εξασκηθεί πλήρως και δεν παρέχεται το δικαίωμα στους εργαζομένους πληρωμής μετρητών για το αχρησιμοποίητο δικαίωμα με την αποχώρηση από την οικονομική οντότητα. Αυτή είναι συνήθως η περίπτωση για πληρωμή ασθένειας (κατά την έκταση που αχρησιμοποίητο δικαίωμα του παρελθόντος δεν αυξάνει μελλοντικό δικαίωμα), άδεια μητρότητας ή πατρότητας και αποζημιωόμενες απουσίες για δικαστική υπηρεσία ή στρατιωτική υπηρεσία. Η οικονομική οντότητα δεν αναγνωρίζει καμιά υποχρέωση ή έξοδο μέχρι το χρόνο της απουσίας, γιατί η εργασιακή υπηρεσία δεν αυξάνει το ποσό της παροχής.

#### *Προγράμματα μερισμού κερδών και πρόσθετων παροχών*

Η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει το αναμενόμενο κόστος μερισμού κερδών και πρόσθετων παροχών όταν:

α) η οικονομική οντότητα έχει μία παρούσα νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση να κάνει τέτοιες πληρωμές, ως αποτέλεσμα παρελθόντων γεγονότων και

β) μία αξιόπιστη εκτίμηση της δέσμευσης μπορεί να γίνει.

Η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει το κόστος προγραμμάτων μερισμού των κερδών και πρόσθετων παροχών όχι ως διανομή κερδών, αλλά ως έξοδο.

Αν οι πληρωμές μερισμού κερδών και πρόσθετων παροχών δεν καθίστανται καταβλητέες στο σύνολό τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία, οι πληρωμές αυτές θεωρούνται ως λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.

### **Γνωστοποιήσεις**

Το Δ.Λ.Π. 19 δεν απαιτεί ειδικές γνωστοποιήσεις για βραχυπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.

### **ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΞΟΔΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**

#### **(Δ.Λ.Π. 19, παρ.24-27)**

Οι παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία περιλαμβάνουν:

- α) παροχές λόγω αποχώρησης, όπως συντάξεις και
- β) άλλες παροχές μετά την έξοδο από την υπηρεσία, όπως ασφάλεια ζωής και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη μετά την έξοδο από την υπηρεσία.

Τα προγράμματα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία διακρίνονται είτε σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών είτε σε προγράμματα καθορισμένων παροχών, ανάλογα με την οικονομική υπόσταση του προγράμματος, όπως αυτή προκύπτει από τους κύριους όρους και συνθήκες του.

Κατά τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών:

- α) η νομική ή τεκμαιρόμενη δέσμευση της οικονομικής οντότητας περιορίζεται στο ποσό που αυτή δέχεται να συνεισφέρει στο φορέα. Έτσι, το ποσό των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία που λαμβάνεται από τον εργαζόμενο προσδιορίζεται από το ποσό των εισφορών που καταβάλλονται από την οικονομική οντότητα (και ίσως επίσης και από τον εργαζόμενο) σε ένα πρόγραμμα παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία ή σε μία ασφαλιστική εταιρεία, μαζί με τις αποδόσεις της επένδυσης που προκύπτουν από τις εισφορές και

β) κατά συνέπεια, ο αναλογιστικός κίνδυνος ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνουν τον εργαζόμενο.

Κατά τα προγράμματα καθορισμένων παροχών:

α) η δέσμευση της οικονομικής οντότητας είναι να παρέχει τις συμφωνημένες παροχές στους τωρινούς και πρώην εργαζομένους και

β) ο αναλογιστικός κίνδυνος (ότι οι παροχές θα κοστίσουν περισσότερο από το αναμενόμενο) και ο επενδυτικός κίνδυνος βαρύνουν, ουσιαστικά, την οικονομική οντότητα. Αν η αναλογιστική ή επενδυτική εμπειρία είναι χειρότερη από τα αναμενόμενα, η δέσμευση της οικονομικής οντότητας μπορεί να αυξηθεί.

#### **ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΞΟΔΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ**

**(Δ.Λ.Π.19, παρ.43-47)**

Η λογιστική για τα προγράμματα καθορισμένων εισφορών είναι απλή διαδικασία, γιατί η δέσμευση της αναφέρουσας οικονομικής οντότητας για κάθε περίοδο προσδιορίζεται από τα ποσά που συνεισφέρονται γι' αυτήν την περίοδο. Κατά συνέπεια, καμιά αναλογιστική παραδοχή δεν απαιτείται για να επιμετρηθεί η δέσμευση ή το έξοδο και δεν υπάρχει καμιά πιθανότητα για οποιοδήποτε αναλογιστικό κέρδος ή ζημιά. Περαιτέρω, οι δεσμεύσεις επιμετρώνται πάνω σε μία απροεξόφλητη βάση, εκτός όταν δεν λήγουν στο σύνολό τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά τη λήξη της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία.

## **Αναγνώριση και επιμέτρηση**

Όταν ένας εργαζόμενος έχει προσφέρει υπηρεσία σε μία οικονομική οντότητα κατά τη διάρκεια μίας περιόδου, η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει την καταβλητέα σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών εισφορά σε αντάλλαγμα για την υπηρεσία:

α) ως υποχρέωση (δουλευμένο έξοδο), μετά την αφαίρεση οποιασδήποτε εισφοράς που ήδη πληρώθηκε. Αν η εισφορά που έχει ήδη πληρωθεί υπερβαίνει την οφειλόμενη εισφορά για υπηρεσία πριν από την ημερομηνία του ισολογισμού, η οικονομική οντότητα θα αναγνωρίζει αυτό το υπερβάλλον ποσό ως περιουσιακό στοιχείο (προπληρωμένο έξοδο) κατά την έκταση που η προπληρωμή θα οδηγήσει και

β) ως έξοδο

Όταν οι εισφορές σε ένα πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών δε λήγουν στο σύνολό τους μέσα σε δώδεκα μήνες μετά τη λήξη της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία, θα προεξοφλούνται χρησιμοποιώντας το καθορισμένο προεξοφλητικό επιτόκιο.

## **Γνωστοποιήσεις**

Η οικονομική οντότητα θα γνωστοποιεί το ποσό που αναγνωρίζεται ως έξοδο για προγράμματα καθορισμένων εισφορών. Όπου απαιτείται από το Δ.Λ.Π. 24 η οικονομική οντότητα γνωστοποιεί πληροφορίες σχετικά με τις εισφορές σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών για τα βασικά διοικητικά στελέχη.

## **ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΞΟΔΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΘΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΠΑΡΟΧΩΝ**

**(Δ.Λ.Π. 19, παρ.48-51)**

Η λογιστική για τα προγράμματα καθορισμένων παροχών είναι πολύπλοκη διαδικασία, γιατί απαιτούνται αναλογιστικές παραδοχές για να επιμετρηθεί η δέσμευση και το έξοδο, ενώ υπάρχει πιθανότητα αναλογιστικών κερδών και ζημιών.



Επιπλέον, οι δεσμεύσεις επιμετρώνται πάνω σε μία προεξοφλητική βάση, γιατί μπορεί να διακανονισθούν μετά από πολλά χρόνια από την παροχή της σχετικής υπηρεσίας από τους εργαζομένους.

### **Αναγνώριση και επιμέτρηση**

Η λογιστική που ακολουθεί η οικονομική οντότητα για προγράμματα καθορισμένων παροχών περιλαμβάνει τα ακόλουθα βήματα:

α) χρήση αναλογιστικών τεχνικών για να γίνει μία αξιόπιστη εκτίμηση του ποσού της παροχής, που οι εργαζόμενοι έχουν κερδίσει σε ανταπόδοση της υπηρεσίας τους κατά την τρέχουσα και τις προηγούμενες περιόδους. Αυτό απαιτεί από την οικονομική οντότητα να προσδιορίσει το ποσοστό της παροχής που αποδίδεται στην τρέχουσα και στις προηγούμενες περιόδους και να κάνει εκτιμήσεις (αναλογιστικές παραδοχές) για τις δημογραφικές μεταβλητές (όπως η κινητικότητα του προσωπικού και η θνησιμότητα) και οικονομικές μεταβλητές (όπως μελλοντικές αυξήσεις σε μισθούς και σε ιατροφαρμακευτικά κόστη) που θα επηρεάσουν το κόστος της παροχής

β) προεξόφληση της παροχής αυτής χρησιμοποιώντας τη «Μέθοδο προβεβλημένης πιστωτικής μονάδας» για να προσδιορίσει την παρούσα αξία της δέσμευσης καθορισμένης παροχής και το κόστος της τρέχουσας απασχόλησης

γ) προσδιορισμό της εύλογης αξίας κάθε περιουσιακού στοιχείου του προγράμματος

δ) προσδιορισμό του συνολικού ποσού των αναλογιστικών κερδών και ζημιών και του ποσού εκείνων των αναλογιστικών κερδών και ζημιών που πρέπει να αναγνωριστούν

ε) όταν ένα πρόγραμμα έχει εισαχθεί ή μεταβληθεί, προσδιορισμό του προκύπτοντος κόστους προϋπηρεσίας και

στ) όταν ένα πρόγραμμα έχει περικοπεί ή τακτοποιηθεί, προσδιορισμό του προκύπτοντος κέρδους ή ζημίας.

## **Ισολογισμός**

**(Δ.Λ.Π. 19, παρ.54-62)**

Το ποσό που αναγνωρίζεται ως υποχρέωση καθορισμένων παροχών θα είναι το καθαρό σύνολο των ακολούθων ποσών:

- α) της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών κατά την ημερομηνία του ισολογισμού
- β) πλέον οποιαδήποτε αναλογιστικά κέρδη (μείον οποιοσδήποτε αναλογιστικές ζημίες) που δεν αναγνωρίστηκαν
- γ) μείον οποιοδήποτε κόστος προϋπηρεσίας που δεν έχει αναγνωρισθεί ακόμη
- δ) μείον την εύλογη αξία κατά την ημερομηνία του ισολογισμού των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος (αν υπάρχουν) από τα οποία οι δεσμεύσεις θα διακανονιστούν άμεσα.

## **Γνωστοποιήσεις**

**(Δ.Λ.Π. 19, παρ.120-125)**

Η οικονομική οντότητα γνωστοποιεί πληροφορίες που επιτρέπουν στους χρήστες των οικονομικών καταστάσεων να αξιολογήσουν τη φύση των προγραμμάτων καθορισμένων παροχών και τις οικονομικές επιπτώσεις των μεταβολών σε εκείνα τα προγράμματα κατά τη διάρκεια της περιόδου.

## **ΛΟΙΠΕΣ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ**

**(Δ.Λ.Π. 19, παρ.126-131)**

Λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους είναι οι:

- α) μακροπρόθεσμες αποζημιωνόμενες απουσίες
- β) παροχές μακρόχρονης υπηρεσίας

γ) παροχές μακροπρόθεσμης ανικανότητας

δ) συμμετοχή στα κέρδη και πρόσθετες παροχές καταβλητέες σε δώδεκα ή περισσότερους μήνες από το τέλος της περιόδου στην οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν τη σχετική υπηρεσία και

ε) μεταφερόμενη αποζημίωση που καταβάλλεται σε δώδεκα ή περισσότερους μήνες από το τέλος της περιόδου μέσα στην οποία αποκτάται το δικαίωμα.

Η επιμέτρηση λοιπών μακροπρόθεσμων παροχών σε εργαζομένους δεν υπόκειται συνήθως στον ίδιο βαθμό αβεβαιότητας, όπως η επιμέτρηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία. Περαιτέρω, η καθιέρωση ή οι μεταβολές σε λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους σπάνια δημιουργεί ένα σημαντικό κόστος προϋπηρεσίας. Γι' αυτούς τους λόγους, το Πρότυπο αυτό απαιτεί μία απλοποιημένη μέθοδο λογιστικής για τις λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους. Η μέθοδος αυτή διαφέρει από την απαιτούμενη λογιστικοποίηση των παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία ως εξής:

α) αναλογιστικά κέρδη και ζημιές αναγνωρίζονται αμέσως και δεν εφαρμόζεται κανένα «περιθώριο» και

β) όλο το κόστος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται αμέσως.

### **Αναγνώριση και επιμέτρηση**

Το ποσό που αναγνωρίζεται ως υποχρέωση για λοιπές μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους πρέπει να είναι το καθαρό σύνολο των ακολούθων ποσών:

α) της παρούσας αξίας της δέσμευσης καθορισμένων παροχών κατά την ημερομηνία του ισολογισμού

β) μείον την εύλογη αξία κατά την ημερομηνία του ισολογισμού των περιουσιακών στοιχείων του προγράμματος (αν υπάρχουν) από τα οποία οι δεσμεύσεις θα διακανονιστούν άμεσα.

## **Γνωστοποιήσεις**

Το Δ.Λ.Π. 19 δεν απαιτεί συγκεκριμένες γνωστοποιήσεις για άλλες μακροπρόθεσμες παροχές σε εργαζομένους.

## **ΠΑΡΟΧΕΣ ΕΞΟΔΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**

### **(Δ.Λ.Π. 19, παρ.132-143)**

Το Πρότυπο αυτό ασχολείται με τις παροχές εξόδου από την υπηρεσία ξεχωριστά από τις άλλες παροχές σε εργαζομένους, γιατί το γεγονός που δημιουργεί δέσμευση είναι ο τερματισμός υπηρεσίας και όχι η υπηρεσία του εργαζομένου.

### **Αναγνώριση**

Η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει τις παροχές εξόδου από την υπηρεσία ως υποχρέωση και ως έξοδο όταν, και μόνον όταν, η οικονομική οντότητα είναι αποδεδειγμένα δεσμευμένη είτε:

α) να τερματίσει την απασχόληση ενός εργαζομένου ή ομάδας εργαζομένων πριν από την κανονική ημερομηνία αποχώρησης ή

β) να χορηγήσει παροχές εξόδου από την υπηρεσία, ως αποτέλεσμα μίας προσφοράς που γίνεται για να ενθαρρύνει εκούσια έξοδο από την υπηρεσία.

Οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία δεν αποφέρουν στην οικονομική οντότητα μελλοντικά οικονομικά οφέλη και αναγνωρίζονται αμέσως ως έξοδα. Όταν η οικονομική οντότητα αναγνωρίζει παροχές λόγω αποχώρησης είναι δυνατόν να πρέπει επίσης να λογιστοποιήσει και την περικοπή παροχών αποχώρησης ή άλλων παροχών σε εργαζομένους.

## **Επιμέτρηση**

Όταν οι παροχές εξόδου από την υπηρεσία λήγουν πέραν των δώδεκα μηνών από την ημερομηνία του ισολογισμού, προεξοφλούνται χρησιμοποιώντας το καθορισμένο επιτόκιο.

Στην περίπτωση προσφοράς για ενθάρρυνση εκούσιας εξόδου από την υπηρεσία, η επιμέτρηση των παροχών εξόδου από την υπηρεσία βασίζεται στον αριθμό των εργαζομένων που αναμένεται να αποδεχθούν την προσφορά.

## **Γνωστοποιήσεις**

Όταν υπάρχει αβεβαιότητα για τον αριθμό των εργαζομένων που θα αποδεχθούν μία προσφορά για τις παροχές εξόδου από την υπηρεσία, τότε υπάρχει ενδεχόμενη υποχρέωση.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ (2)**

**ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ALPHA BANK**

<b>28. Υποχρεώσεις για τρέχοντα φόρο εισοδήματος και λοιπούς φόρους</b>	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Για τρέχοντα φόρο εισοδήματος	95.653	75.366
Για λοιπούς φόρους	14.449	12.333
<b>Σύνολο</b>	<b>110.102</b>	<b>87.699</b>

**29. Υποχρεώσεις καθορισμένων παροχών στους εργαζόμενους**

Τα συνολικά μεγέθη, που αναγνωρίστηκαν στις οικονομικές καταστάσεις, για τις υποχρεώσεις καθορισμένων παροχών παρουσιάζονται στον κάτωθι πίνακα:

	<b>Ισολογισμός</b>	<b>Αποτελέσματα χρήσεως</b>	<b>Ισολογισμός</b>	<b>Αποτελέσματα χρήσεως</b>
	<b>31.12.2006</b>	<b>1.1.-31.12.2006</b> (Σημείωση 7)	<b>31.12.2005</b>	<b>1.1.-31.12.2005</b> (Σημείωση 7)
ΤΑΠ	517.772	45.509	518.749	43.693
ΤΑΠΙΑΤ	(4.461)	491	(4.952)	471
<b>Σύνολο</b>	<b>513.311</b>	<b>46.000</b>	<b>513.797</b>	<b>44.164</b>

Το ποσό της υποχρέωσης του Ισολογισμού και των αποτελεσμάτων αναλύεται παρακάτω ανά ταμείο.

**α) Ταμείο Αλληλοβοήθειας Προσωπικού (ΤΑΠ) της πρώην Alpha Τραπέζης Πίστωσης**

Το Ταμείο Αλληλοβοήθειας Προσωπικού (ΤΑΠ) χορηγεί συντάξεις και εφάπαξ παροχές στο προσωπικό της Τραπέζης που προέρχεται από την πρώην Alpha Τράπεζα Πίστωσης.

Η Τράπεζα ενισχύει με έκτακτες εισφορές το ΤΑΠ προκειμένου να καλυφθούν οι παροχές προς τους ασφαλισμένους του. Οι εισφορές αυτές προσδιορίζονται με βάση τα αποτελέσματα αναλογιστικής μελέτης.

Η διοίκηση της Τραπέζης υπέβαλε την 21.11.2006 αίτηση υπαγωγής του προσωπικού της στο ΕΤΑΤ, στα πλαίσια του Ν. 3371/2005. Η εκπόνηση των σχετικών αναλογιστικών μελετών για τον προσδιορισμό της εισφοράς προς τα ταμεία ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ και ΕΤΑΤ βρίσκεται σε εξέλιξη. Το ποσό που θα προκύψει εκτιμάται ότι δεν θα διαφοροποιήσει ουσιαστικά την ήδη αναγνωρισθείσα υποχρέωση.

Τα ποσά που αναγνωρίζονται στον ισολογισμό έχουν ως εξής:

	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Παρούσα αξία δεδουλευμένων υποχρεώσεων	733.802	717.448
Εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου	(165.051)	(149.392)
	<b>568.751</b>	<b>568.056</b>
Μη αναγνωρισθείσες αναλογιστικές ζημιές	(50.979)	(49.307)
<b>Υποχρέωση στον ισολογισμό</b>	<b>517.772</b>	<b>518.749</b>

Τα ποσά που αναγνωρίζονται στα αποτελέσματα χρήσεως έχουν ως εξής:

	<b>Από 1 Ιανουαρίου έως</b>	
	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Τρέχον κόστος υπηρεσίας	13.644	13.100
Κόστος επιτοκίου	38.980	37.425
Αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου	(7.115)	(6.832)
<b>Σύνολο (το οποίο περιλαμβάνεται στις αμοιβές προσωπικού)</b>	<b>45.509</b>	<b>43.693</b>

Η μεταβολή στην υποχρέωση προέκυψε ως εξής:

<b>Υπόλοιπο την 1.1.2005</b>	<b>522.352</b>
Δεδουλευμένο έξοδα	43.693
Καταβληθείσες εισφορές	(47.296)
<b>Υπόλοιπο την 31.12.2005</b>	<b>518.749</b>
<b>Υπόλοιπο την 1.1.2006</b>	<b>518.749</b>
Δεδουλευμένο έξοδα	45.509
Καταβληθείσες εισφορές	(46.486)
<b>Υπόλοιπο την 31.12.2006</b>	<b>517.772</b>

Η επιμέρους μεταβολή στην παρούσα αξία των δεδουλευμένων παροχών προέκυψε ως εξής:

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
<b>Υπόλοιπο ενάρξεως χρήσεως</b>	<b>717.448</b>	<b>698.796</b>
Τρέχον κόστος υπηρεσίας	13.644	13.100
Κόστος επιτακίου	38.980	37.425
Εισφορές εργαζομένων	4.050	4.167
Καταβληθείσες παροχές	(40.245)	(35.980)
Έξοδα	(75)	(60)
<b>Υπόλοιπο τέλους χρήσεως</b>	<b>733.802</b>	<b>717.448</b>

Η επιμέρους μεταβολή στην εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του ταμείου προέκυψε ως εξής:

	<b>2006</b>	<b>2005</b>
<b>Υπόλοιπο ενάρξεως χρήσεως</b>	<b>149.392</b>	<b>131.438</b>
Αναμενόμενη απόδοση	7.115	6.832
Εισφορά Τραπεζής	46.486	47.296
Εισφορές εργαζομένων	4.050	4.167
Καταβληθείσες παροχές	(40.245)	(35.980)
Έξοδα	(75)	(60)
Αναλογιστικές ζημίες	(1.672)	(4.301)
<b>Υπόλοιπο τέλους χρήσεως</b>	<b>165.051</b>	<b>149.392</b>

Στα περιουσιακά στοιχεία του ταμείου περιλαμβάνονται τοποθετήσεις στην Alpha Bank ύψους € 3,4 εκατ., απαιτήσεις από Alpha Bank ποσού € 42,5 εκατ., ομόλογα Alpha Credit Group plc ποσού € 106,8 εκατ. και μετοχές Alpha Bank αξίας € 10,8 εκατ.

Οι βασικές αναλογιστικές υποθέσεις που χρησιμοποιήθηκαν ήταν οι εξής:

	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Επιτόκιο προεξόφλησης	5,5%	5,5%
Αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου	5,5%	5,5%
Μελλοντικές αυξήσεις μισθών	3,5%	3,5%
Μελλοντικές αυξήσεις συντάξεων	2,5%	2,5%

#### **β) Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ιονικής και Λαϊκής Τραπέζης (ΤΑΠΙΑΤ - Κλάδος Πρόνοιας)**

Το Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ιονικής και Λαϊκής Τραπέζης (ΤΑΠΙΑΤ - Κλάδος Πρόνοιας) χορηγεί εφάπαξ παροχές στο προσωπικό της Τραπέζης που προέρχεται από την πρώην Ιονική Τράπεζα.

Η Τράπεζα έχει εγγυηθεί την κάλυψη των ελλειμμάτων του Ταμείου αυτού μέχρι την αποχώρηση του τελευταίου εργαζομένου, με τους όρους του καταστατικού του όπως ισχύει σήμερα.

Τα ποσά που αναγνωρίζονται στον Ισολογισμό έχουν ως εξής:

	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Παρούσα αξία δεδουλευμένων υποχρεώσεων	63.458	59.743
Εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου	(61.202)	(58.068)
	<b>2.256</b>	<b>1.675</b>
Μη αναγνωρισθείσες αναλογιστικές ζημίες	(6.717)	(6.627)
<b>Υποχρέωση στον Ισολογισμό</b>	<b>(4.461)</b>	<b>(4.952)</b>



Τα ποσά που αναγνωρίζονται στα αποτελέσματα χρήσεως έχουν ως εξής:

	Από 1 Ιανουαρίου έως	
	31.12.2006	31.12.2005
Τρέχον κόστος υπηρεσίας	449	430
Κόστος επιτακίου	2.752	2.641
Αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου	(2.766)	(2.654)
Αναλογιστικές ζημιές που αναγνωρίστηκαν κατά τη διάρκεια της περιόδου	56	54
<b>Σύνολο</b> (το οποίο περιλαμβάνεται στις αμοιβές και έξοδα προσωπικού)	<b>491</b>	<b>471</b>

Η υποχρέωση προέκυψε ως εξής:

Υπόλοιπο την 1.1.2005	(5.423)
Δεδουλευμένο έξοδο	471
Καταβληθείσες εισφορές	-
<b>Υπόλοιπο την 31.12.2005</b>	<b>(4.952)</b>
Υπόλοιπο την 1.1.2006	(4.952)
Δεδουλευμένο έξοδο	491
Καταβληθείσες εισφορές	-
<b>Υπόλοιπο την 31.12.2006</b>	<b>(4.461)</b>

Οι μεταβολές στην παρούσα αξία των δεδουλευμένων παραχών προέκυψαν ως εξής:

	2006	2005
<b>Υπόλοιπο ενάρξεως χρήσεως</b>	<b>59.743</b>	<b>56.618</b>
Τρέχον κόστος υπηρεσίας	449	430
Κόστος επιτακίου	2.752	2.641
Εισφορές εργαζομένων	2.442	2.449
Καταβληθείσες παροχές	(1.602)	(2.315)
Έξοδα	(326)	(80)
<b>Υπόλοιπο τέλους χρήσεως</b>	<b>63.458</b>	<b>59.743</b>

Οι μεταβολές στην εύλογη αξία των περιουσιακών στοιχείων του ταμείου προέκυψαν ως εξής:

	2006	2005
<b>Υπόλοιπο ενάρξεως χρήσεως</b>	<b>58.068</b>	<b>55.641</b>
Αναμενόμενη απόδοση	2.766	2.654
Εισφορές εργαζομένων	2.442	2.449
Καταβληθείσες παροχές	(1.602)	(2.315)
Έξοδα	(326)	(80)
Αναλογιστικές ζημιές	(146)	(281)
<b>Υπόλοιπο τέλους χρήσεως</b>	<b>61.202</b>	<b>58.068</b>

Η σύνθεση των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου έχει ως εξής:

Είδος επένδυσης	Περιουσία ΤΑ/ΠΑΤ
Ακίνητα	761
Μετοχές	4.795
Λμοιβαία Κεφάλαια	184
Διαθέσιμα	55.462
<b>Σύνολο</b>	<b>61.202</b>

Στο χαρτοφυλάκιο μετοχών συμπεριλαμβάνονται μετοχές Alpha Bank αξίας € 3,7 εκατ. και καταθέσεις στην Alpha Bank αξίας € 0,6 εκατ.

Οι βασικές αναλογιστικές υποθέσεις που χρησιμοποιήθηκαν ήταν οι εξής:

	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Επιτόκιο προεξόφλησης	5%	5%
Αναμενόμενη απόδοση των περιουσιακών στοιχείων του Ταμείου	5%	5%
Μελλοντικές αυξήσεις μισθών	3,5%	3,5%

**30. Λοιπές υποχρεώσεις**

	<b>31.12.2006</b>	<b>31.12.2005</b>
Προμηθευτές	74.615	74.408
Έσοδα επομένων χρήσεων	30.495	50.554
Δεδουλευμένα έξοδα	26.846	24.498
Κρατήσεις και εισφορές υπέρ τρίτων	209.948	179.412
Υποχρεώσεις από πιστωτικές κάρτες	207.517	210.984
Λοιπά	34.937	26.907
<b>Σύνολο</b>	<b>584.358</b>	<b>566.763</b>

**31. Προβλέψεις**

<b>Υπόλοιπο 1.1.2005</b>	<b>2.337</b>
Λοιπές προβλέψεις σε βάρος των αποτελεσμάτων	426
Χρησιμοποιηθείσες προβλέψεις	(1.135)
<b>Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2005</b>	<b>1.628</b>
Προβλέψεις για κάλυψη του πιστωτικού κινδύνου από εκτός ισολογισμού στοιχεία (σημείωση 9)	14.946
Λοιπές προβλέψεις σε βάρος των αποτελεσμάτων	1.469
Χρησιμοποιηθείσες προβλέψεις	(142)
<b>Υπόλοιπο 31.12.2006</b>	<b>17.901</b>

Το ποσό των λοιπών προβλέψεων σε βάρος των αποτελεσμάτων συμπεριλαμβάνεται στο λογαριασμό «Λοιπά έξοδα» της καταστάσεως αποτελεσμάτων.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Alpha Bank. 2007. *Οικονομικές Καταστάσεις της 31/12/2006*

Διαθέσιμο από:

[http://www.alpha.gr/files/investorrelations/BANK\\_IAS\\_20061231\\_gr.pdf](http://www.alpha.gr/files/investorrelations/BANK_IAS_20061231_gr.pdf)

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 1994. *Improving Business Reporting – A customer Focus; Meeting the Information Needs of Investors and Creditors.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.aicpa.org/interestareas/frc/accountingfinancialreporting/downloadabledocuments/jenkins%20committee%20report.pdf>

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). 2008. *AICPA Applauds FASB's Issuance of GAAP Codification; Members Encouraged to Comment During Verification Period.* The CPA Letter. Vol 88. N. 2

Αναγνώστου – Δελούδη, Α. και Δελούδης, Ε. 2007. *Το ΔΛΠ 19 και οι Επιπτώσεις του στα Επικουρικά Ταμεία των Τραπεζών.* Ένωση για την Προάσπιση των Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Διαθέσιμο από:

<http://www.epkodi.gr/site/index.php/-----articlestable-83/33---19----->

Anti – Taxis. 2012. *Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα (IFRS)*

Διαθέσιμο από:

<http://www.anti-taxis.gr/services/ifrs>

Βήμα, Το. 2012. *ΠΟΣΕ - ΙΚΑ: Ο ένας στους τρεις εργαζόμενους είναι ανασφάλιστος.*

Δημοσίευση την 01/02/2012

Διαθέσιμο από:

<http://www.tovima.gr/finance/article/?aid=441295>

Beetsma R., Romp W., Vos S. 2013 *The Scandinavian Journal of Economics. Intergenerational Risk Sharing, Pensions, and Endogenous Labour Supply in General Equilibrium.* Volume 115, Issue 1, pages 141–154. January 2013

Διαθέσιμο από:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-9442.2012.01732.x/full>

Bovenberg, L., Casper van Ewijk (2011). *Private pensions for Europe. Large variety in pension systems among EU members.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.voxeu.org/article/private-pensions-europe>

Britton, A and Alexander, D. 2004. *Financial Reporting*. 7<sup>th</sup> edition. London: Cengage Learning EMEA

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (α). 2012. *Συνταξιοδοτικό Σύστημα του Ηνωμένου Βασιλείου*

Διαθέσιμο από:

[http://www.ggka.gr/sseu\\_uk.htm](http://www.ggka.gr/sseu_uk.htm)

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (β). 2012. *Συνοπτική Περιγραφή του Ασφαλιστικού Συστήματος της Ολλανδίας*

Διαθέσιμο από:

[http://www.ggka.gr/sseu\\_ho.htm](http://www.ggka.gr/sseu_ho.htm)

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (γ). 2012. *Το Σουηδικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης*

Διαθέσιμο από:

[http://www.ggka.gr/sseu\\_sw.htm](http://www.ggka.gr/sseu_sw.htm)

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (δ). 2012. *Το Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης*

Διαθέσιμο από:

[http://www.ggka.gr/asfalistiko\\_main.htm](http://www.ggka.gr/asfalistiko_main.htm)

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ε). 2012. *Το Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης, ΚΕΦΑΛΑΙΟ V. Τα Επαγγελματικά Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης*

Διαθέσιμο από:

<http://www.ggka.gr/asfalistikokefV.htm>

Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (φ). 2012. *Επαγγελματική Ασφάλιση.*

Διαθέσιμο από:

[http://www.ggka.gr/epagelmatika/epagelmatika\\_main.htm](http://www.ggka.gr/epagelmatika/epagelmatika_main.htm)

Γεωργιάκης, Η. 2012. *Συναγερμός για να Βρεθούν Τρόποι Αύξησης των Εσόδων.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.tanea.gr/news/economy/article/4734131/?iid=2>

Γιαννίτσης, Τ. 2007. *Το ασφαλιστικό (ως ορφανό πολιτικής) και μια διέξοδος*. Εκδόσεις Πόλις. Αθήνα 2007.

Διαθέσιμο από:

<http://chourdakisefstratios.blogspot.gr/2008/05/1.html>

Deloitte . 2011. *International Public Sector Accounting Standards Board (IPSASB)*

Διαθέσιμο από:

<http://www.iasplus.com/en/resources/ipsasb>

Deloitte . 2012. *IAS 19 – Employee Benefits: Summary of IAS 19*

Διαθέσιμο από:

<http://www.iasplus.com/en/standards/ias19>

Deloitte . 2012. *IAS 19 – Employee Benefits: A closer Look at the Amendments Made by IAS 19R and their Impacts in Switzerland*

Διαθέσιμο από:

[http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Switzerland/Local%20Assets/Documents/EN/Audit/IFRS/ch\\_en\\_IAS\\_19\\_Employee%20benefits.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Switzerland/Local%20Assets/Documents/EN/Audit/IFRS/ch_en_IAS_19_Employee%20benefits.pdf)

EK1606/02. 2002. *Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1606/2002 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 19<sup>ης</sup> Ιουλίου 2002 για την Εφαρμογή Διεθνών Λογιστικών Προτύπων. Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. L243/2*

Διαθέσιμο από:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:243:0001:0004:EL:PDF>

Επαγγελματικό Ταμείο Ασφάλισης Οικονομολόγων (Ε.Τ.Α.Ο.)

Διαθέσιμο από:

<http://www.etao.gr/erotiseis.html>

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. 2000. *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο-Στρατηγική Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης της Ε.Ε.: Η Μελλοντική Πορεία*

Διαθέσιμο από:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52000DC0359:EL:HTML>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2009. 2009/945/EK: Απόφαση της Επιτροπής, της 13ης Ιουλίου 2009, σχετικά με τη μεταρρύθμιση του τρόπου χρηματοδότησης του συνταξιοδοτικού καθεστώτος της RATP [κρατική ενίσχυση C 42/07 (πρώην N 428/06)] που η Γαλλία προτίθεται να χορηγήσει υπέρ της RATP [κοινοποιηθείσα υπό τον αριθμό E(2009) 550]. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 327 της 12/12/2009 σ. 0021 – 0035.

Διαθέσιμο από:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:327:0021:01:EL:HTML>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. 2010. Πράσινη Βίβλος για Επαρκή, Βιώσιμα και Ασφαλή Ευρωπαϊκά Συνταξιοδοτικά Συστήματα. COM(2010)365.

Διαθέσιμο από:

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0365:FIN:EL:PDF>

Euronews. 2013. Η Γηραιά Ήπειρος «γερνάει». Δημοσίευση την 24.04.2013.

Διαθέσιμο από:

<http://gr.euronews.com/2013/04/24/europes-ageing-deepens-its-troubles-debt-crisis-ageing-welfare-state-emigration/>

European Commission. 2006. *Reform of the Organization of the Supplementary Pension Regime in the Banking Sector*. State Aid No N 597/2006 - Greece.

Διαθέσιμο από:

[http://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/register/ii/doc/N-597-2006-WLWL-en-10.10.2007.pdf](http://ec.europa.eu/competition/state_aid/register/ii/doc/N-597-2006-WLWL-en-10.10.2007.pdf)

European Commission (a). 2012. *Κρατικές Ενισχύσεις*. Εφαρμογή του Δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Διαθέσιμο από:

[http://ec.europa.eu/eu\\_law/state\\_aids/state\\_aids\\_el.htm](http://ec.europa.eu/eu_law/state_aids/state_aids_el.htm)

European Commission (b). 2012. *Κρατική Στήριξη Επιχειρήσεων (Κρατικές Ενισχύσεις)*. Ανταγωνισμός

Διαθέσιμο από:

[http://ec.europa.eu/competition/consumers/government\\_aid\\_el.html](http://ec.europa.eu/competition/consumers/government_aid_el.html)

European Network of Economic Policy Research Institutes. 2007. *Public Opinion on Pension Systems in Europe*

Διαθέσιμο από:

<http://aei.pitt.edu/9468/2/9468.pdf>

Eurostat. 2009. *Η Αειφόρος Ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Έκθεση Παρακολούθησης της Στρατηγικής της ΕΕ για την Αειφόρο Ανάπτυξη, Συνοπτική Παρουσίαση.*

Διαθέσιμο από:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/865-EL/EL/865-EL-EL.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/865-EL/EL/865-EL-EL.PDF)

Eurostat. 2013. *Unemployment Statistics*

Διαθέσιμο από:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)

Fasshauer, J., Glaum, M. And Street, D. 2008. *Adoption of IAS 19R by Europe's Premier Listed Companies: Corridor Approach versus Full Recognition, Summary of an ACCA Research Monograph.* Journal of International Accounting, Auditing and Taxation 17(2), 113-122

Διαθέσιμο από:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1061951808000256>

Financial Accounting Standards Board. 2012. *Facts about FASB*

Διαθέσιμο από:

<http://www.fasb.org/facts/>

Grant Thornton. 2006. *Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης, IFRS: Αναλυτική Παρουσίαση.* Επιμέλεια Μπασκόζος, Γ. 2<sup>η</sup> έκδοση. Τόμος Α. Αθήνα: Grant Thornton.

IFRS. 2011. *IPSAS 25, Employee Benefits*

Διαθέσιμο από:

<http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/ipsas-25-employee-benefits-3.pdf>

Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. 2011. Πίνακας Ποσοστών Ασφαλιστρών Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. κατά Κλάδο Ασφάλισης

Διαθέσιμο από:

<http://www.ika.gr/gr/infopages/ergo/pososta.cfm>

ΙΡΙΣ. 2012. *Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα*

Διαθέσιμο από:

<http://research.altec.gr/iris/html/dlp.htm>

Καθημερινή, Η. 2013. *Τέσσερις Ασφαλιστικοί Φορείς Επικουρικής Ασφάλισης Εξαιρούνται από το ΕΤΕΑ.* Δημοσίευση την 27/02/2013

Διαθέσιμο από:

[http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/w\\_articles\\_kathbreak\\_1\\_27/02/2013\\_484790](http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_kathbreak_1_27/02/2013_484790)

Καραβίτης, Ν. 2011. *Συντάξεις: Πέρα από τον Πρώτο Πυλώνα*. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών

Διαθέσιμο από:

[http://www.iobe.gr/index.asp?a\\_id=837](http://www.iobe.gr/index.asp?a_id=837)

Καραγιώργος, Θ. 2003. *Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα/Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών-Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διαθέσιμο από:

<http://ba.uom.gr/acc/docs/I.F.R.S.pdf>

Κατρούγκαλος, Γ., Αποστολίδης, Λ. & Συνεργάτες και Αλιπραντής, Ν., 2011.

«Γνωμοδότηση»

Διαθέσιμο από:

[http://www.sab.gr/images/gnomodotisi\\_1.pdf](http://www.sab.gr/images/gnomodotisi_1.pdf)

Κούγιας, Κ. 2008. *Παγκοσμιοποίηση και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πρότυπο: Τάσεις προς μία Νέα Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ταυτότητα. Το παράδειγμα της Ευελισφάλειας*.

Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Κρήτης

Διαθέσιμο από:

<http://idec.gr/ier/new/3rd%20Panhellenic%20Conference/KOUGIAS-GLOBALISATION%20AND%20THE%20EUROPEAN%20SOCIAL%20MODEL.pdf>

Κοψίνη, Χ. 2012. *Στα 2.952.082 οι συνταξιούχοι*. Η Καθημερινή. Δημοσίευση την 20/12/2012

Διαθέσιμο από:

[http://news.kathimerini.gr/4Dcgi/4Dcgi/\\_w\\_articles\\_economy\\_2\\_20/12/2012\\_505578](http://news.kathimerini.gr/4Dcgi/4Dcgi/_w_articles_economy_2_20/12/2012_505578)

Κωτσονόπουλος, Λ. 2008. *Αναδιανεμητικά και Κεφαλαιοποιητικά Ασφαλιστικά Συστήματα: Βασικά Χαρακτηριστικά και Πολιτικές Διαστάσεις*.

Διαθέσιμο από:

<http://mahitotekmirio.wordpress.com/2008/05/03/03-2/>

National Bank of Greece (N.B.G.). 2013 (January). Form 6 – Κ: *Securities and Exchange Commission*

Διαθέσιμο από:

[http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1096061/000110465913002025/a13-2750\\_16k.htm](http://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1096061/000110465913002025/a13-2750_16k.htm)

Νόμος (Ν) 2190/20. 1920. *Περί Ανώνυμων Εταιρειών*. ΦΕΚ 37/Α/30-03-1963

Διαθέσιμο από:

[http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/31#load\\_article\\_1256](http://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/31#load_article_1256)



Νόμος (Ν) 1041/80. 1980. *Περί Αυξήσεως των Δημοσίων εν γένει Υπαλλήλων, Πολιτικών, Στρατιωτικών και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., Ρυθμίσεως Συναφών Θεμάτων, Τροποποιήσεως και Συμπληρώσεως Φορολογικών και άλλων τινών Διατάξεων και Καθιερώσεως του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=C495D0ACB5EBF460.1D031AEA53&version=1980/04/02>

Νόμος (Ν) 2992/02. 2002. *Μέτρα για την Ενίσχυση της Κεφαλαιαγοράς και την Ανάπτυξη της Επιχειρηματικότητας και άλλες Διατάξεις.*

Διαθέσιμο από:

[http://www.elke.uoc.gr/committee/files/N2992\\_2002\\_arthro10.pdf](http://www.elke.uoc.gr/committee/files/N2992_2002_arthro10.pdf)

Νόμος (Ν) 3029/02. 2002. *Μεταρρύθμιση Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.* ΦΕΚ 160/Α/11-07-2002.

Διαθέσιμο από:

<http://www.ggka.gr/FOA0SJ5.pdf>

Νόμος (Ν) 3301/04. 2004. *Συμφωνίες Παροχής Χρηματοοικονομικής Ασφάλειας, Εφαρμογή των Διεθνών Λογιστικών Προτύπων και άλλες Διατάξεις.* ΦΕΚ 263/Α/23-12-2004.

Διαθέσιμο από:

<http://www.tessera.gr/foronomo/web/laws/view?id=21>

Νόμος (Ν) 3371/05. 2005. *Θέματα Κεφαλαιαγοράς και άλλες Διατάξεις.* ΦΕΚ 178/Α/14-10-2005.

Διαθέσιμο από:

<http://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=93B121FB75281000.1D031AEA53&version=2005/07/14>

Νόμος (Ν) 3846/10. 2010. *Εγγυήσεις για την Εργασιακή Ασφάλεια και άλλες Διατάξεις.* ΦΕΚ/66/Α/11-05-2010.

Διαθέσιμο από:

[http://www.eetaa.gr/nomothesia/fek/fek/f\\_8.pdf](http://www.eetaa.gr/nomothesia/fek/fek/f_8.pdf)

Νόμος (Ν) 3863/10. 2010. *Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και Συναφείς Διατάξεις, Ρυθμίσεις στις Εργασιακές Σχέσεις.* ΦΕΚ/115/Α/15-07-2010.

Διαθέσιμο από:

<http://www.poeota.gr/download/N.3863-2010.pdf>

Organisation for Economic Co-operation and Development (O.E.C.D.) 2011. *Pension Markets in Focus. Pension fund assets climb back to pre-crisis levels but full recovery still uncertain.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/48438405.pdf>

ΟΤΟΕ. 2012. *Ενημερωτικό Δελτίο - Νόμος 4052/12 - Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης. Εξάιρεση του ΕΤΑΤ και Προοπτική του Ενιαίου Ταμείου των Τραπεζοϋπαλλήλων.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.otoe.gr/asfalistiko/UplFiles/asfalistikoi%20nomoi/enimerotiko%20exeresis%20ETAT.doc>

Πιτσέλης, Γ. 2011. *Συνταξιοδοτικές Μέθοδοι. Μέθοδος Προβαλλόμενης Πιστωτικής Μονάδας (Projected Unit Credit Method)*

Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, Π. 2011. *Οι Προοπτικές Ανάπτυξης της Επαγγελματικής Ασφάλισης στην Ελλάδα.*

Διαθέσιμο από:

<http://www.epkodi.gr/site/index.php/-----articlestable-83/211-2011-10-06-15-47-13>

Πέτσας, Σ. 2000. *Κρατικές Ενισχύσεις: Εθνικές Προτεραιότητες & Κοινοτικές Επιταγές σε Μεταλλαγή*

Διαθέσιμο από:

[http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/12/2/323.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/12/2/323.pdf)

Price Waterhouse Coopers. 1999. *Employee Future Benefits: A Guide to Understanding and Applying CICA 3461.* (3), 7-21

Price Waterhouse Coopers. 2012. *IFRS and US GAAP: Similarities and Differences*

Διαθέσιμο από:

[http://www.pwc.com/en\\_US/us/issues/ifrs-reporting/publications/assets/ifrs-and-us-gaap-similarities-and-differences-2012.pdf](http://www.pwc.com/en_US/us/issues/ifrs-reporting/publications/assets/ifrs-and-us-gaap-similarities-and-differences-2012.pdf)

Price Waterhouse Coopers. 2013. *Practical Guide to IFRS – IAS 19 (revised) Significantly Affect the Reporting of Employee Benefits*

Διαθέσιμο από:

<https://inform.pwc.com/inform2/show?action=informContent&id=1344034701155349&lid=1119040408226880>

Public Finance International. 2013. *IPSAS conceptual framework to be ready in 2014*. Nick Man.

Διαθέσιμο από:

<http://www.publicfinanceinternational.org/news/2013/04/ipsas-conceptual-framework-to-be-ready-in-2014/>

Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 1123/80. 1980. *Περί Ορισμού του Περιεχομένου και του Χρόνου Ενάρξεως της Προαιρετικής Εφαρμογής του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου*.

Διαθέσιμο από:

<http://www.e-forologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=A5CC7F1682B9B8B0.1D031AEA53&version=1980/01/01>

Πρωτοπάλης, Ν. 2004. *Πρώτη Υιοθέτηση των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.). 2013. *Ασφαλιστικό Σύστημα – Πολώνες*

Διαθέσιμο από:

<http://www.sev.org.gr/online/generic.aspx?id=382>

Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Γεωτεχνικών (Τ.Ε.Α.ΓΕ.)

Διαθέσιμο από:

<http://www.teage.gr/meli.html>

Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού ΕΛΤΑ (Τ.Ε.Α. ΕΛΤΑ). 2013

Διαθέσιμο από:

[http://www.teaelta.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=50:2013-02-02-17-10-06&catid=40:efapax&Itemid=58](http://www.teaelta.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=50:2013-02-02-17-10-06&catid=40:efapax&Itemid=58)

Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης Προσωπικού Interamerican (Τ.Ε.Α. Interamerican)

Διαθέσιμο από:

[http://teainteramerican.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=44&Itemid=64](http://teainteramerican.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=44&Itemid=64)

TaxHeaven. 2010. *Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 19*

Διαθέσιμο από:

<http://www.taxheaven.gr/pages/I.A.S./load/7795>

Τεσσαρομάτης, Ν. 2012. *Επικουρική Ασφάλιση – Το τέλος ή μία νέα αρχή;*

Διαθέσιμο από:

<http://www.epkodi.gr/site/index.php/arthra>

Τήνιος, Π. 2009. *Κοινωνική Ασφάλιση: Πτυχές Στρατηγικής για την Ελλάδα*. Ελληνική Δημοκρατία. Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών

Τήνιος, Π. 2010. *Ασφαλιστικό-Μία Μέθοδος Ανάγνωσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική

Towers Perrin. 2008. *Comparison of IAS 19 with FAS 87/88/106/132 (R)/158: Summary of Provisions Affecting Accounting for Postretirement Benefits*

Διαθέσιμο από:

[http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=USA/2008/200807/IAS19\\_FAS87\\_comparison\\_808.pdf](http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=USA/2008/200807/IAS19_FAS87_comparison_808.pdf)

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών. 2005. *Η Ελληνική Έκθεση Στρατηγικής για τις Συντάξεις*. σ. 9

Διαθέσιμο από:

[http://www.ggka.gr/syntaxeis\\_2005\\_el.pdf](http://www.ggka.gr/syntaxeis_2005_el.pdf)

Wikipedia (a). 2012. *Εθνικό Γενικό Λογιστικό Σχέδιο*

Διαθέσιμο από:

[http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C\\_%CE%93%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C\\_%CE%9B%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C\\_%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF](http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%93%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%9B%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C_%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF)

Wikipedia (b). 2012. *Generally Accepted Accounting Principles, US GAAP*

Διαθέσιμο από:

[http://en.wikipedia.org/wiki/Generally\\_Accepted\\_Accounting\\_Principles\\_%28United\\_States%29](http://en.wikipedia.org/wiki/Generally_Accepted_Accounting_Principles_%28United_States%29)

Ψηλός, Γ. 2009. *Το Νέο Θεσμικό Πλαίσιο Συνταξιοδότησης των Τραπεζοϋπαλλήλων (Κύρια και Επικουρική Σύνταξη)*. ΟΤΟΕ. Γραμματεία Ασφαλιστικού. Οκτώβριος 2009