

Εκπαιδευτικό Σεμινάριο

“Συνταξιοδοτική Κάλυψη Νέων Υπαλλήλων στον Κρατικό και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα”

Η επόμενη μέρα...

10 Μαΐου 2012

Συνταξιοδοτική Κάλυψη Νέων Υπαλλήλων

Μέρος Α - Η Θεωρία

Τασία Τσιγκίνη

Ανώτερη Αναλογιστής

i.e. Muhanna & co, Actuaries and Consultants



Σελίδα 1

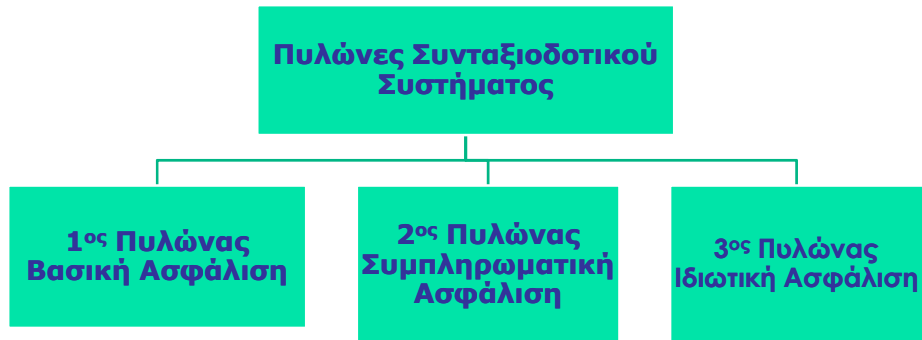
ΑΤΖΕΝΤΑ

- **Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα**
- **Ιστορικά και Γενικά Στοιχεία**
- **Στόχοι του Νέου Συνταξιοδοτικού Σχεδίου**
- **Βασικές Αρχές για Δημιουργία Αποτελεσματικού Σχεδίου**
- **Καλές Πρακτικές**
 - Κανόνες Συμμετοχής στο Σχέδιο
 - Είδος Ωφελήματος
 - Κανόνες για εξασφάλιση δικαιώματος ωφελήματος
 - Καταβολή Ωφελημάτων
 - Ωφελήματα έναντι θανάτου και ανικανότητας
 - Εισφορές/Χρηματοδότηση Σχεδίου
 - Απόδοση Επενδύσεων
 - Διαχειριστικά Έξοδα



Σελίδα 2

Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα



Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

- 1ος Πυλώνας:
 - ✓ Γενικό Σχέδιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
 - ✓ Σχέδιο Κοινωνικής Σύνταξης
 - ✓ Ειδική Χορηγία
 - ✓ Δημόσια Βοηθήματα
- 2ος Πυλώνας:
 - ✓ Σχέδιο Συντάξεων Κρατικών Υπαλλήλων
 - ✓ Ταμεία Συντάξεων Υπαλλήλων του Ημικρατικού Τομέα και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης
 - ✓ Ταμεία Σύνταξης αυτοτελώς εργαζομένων (ιατροί, οδοντίατροι, δικηγόροι)
 - ✓ Ταμεία Σύνταξης ιδιωτικών εταιρειών (εταιρείες πετρελαιοειδών)
 - ✓ Ταμεία Προνοίας - Σχέδιο Τραπεζών
 - ✓ Ταμεία Προνοίας ιδιωτικών εταιρειών
 - ✓ Συλλογικά Βιομηχανικά Ταμεία Προνοίας
 - ✓ Ταμεία Προνοίας συνεργατικών, ημικρατικών, συντεχνιών

Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

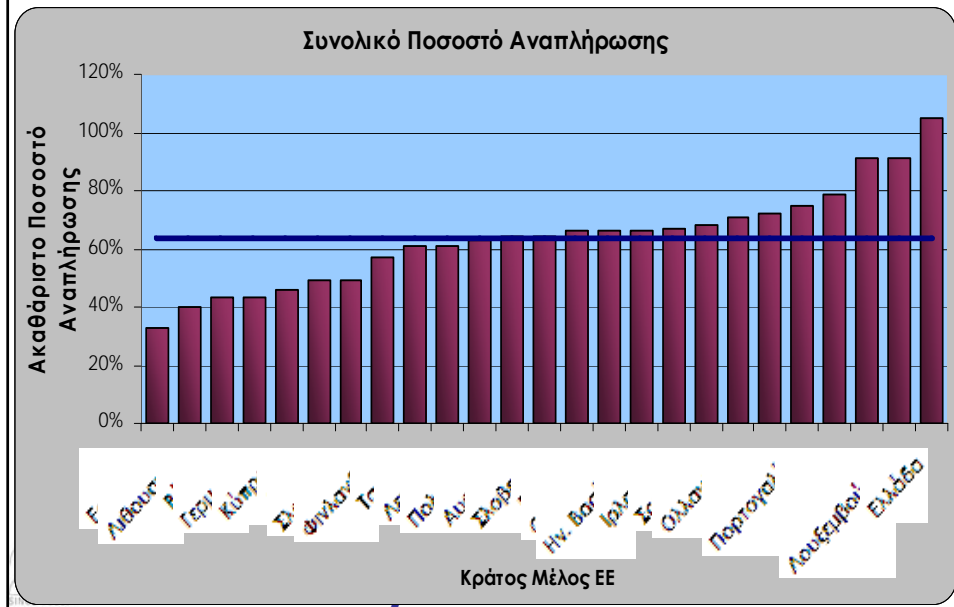
- Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα και Επάρκεια Ωφελημάτων
- Επιθυμητά επίπεδα συνταξιοδοτικού εισοδήματος:
 - ✓ Ποσοστό αναπλήρωσης μισθού
 - ✓ Επάρκεια – υποκειμενική – εξαρτάται από τον κάθε ασφαλισμένο ξεχωριστά και την κοινωνικοοικονομική του κατάσταση
 - ✓ Μελέτες έχουν καθορίσει το 75% ως ικανοποιητικό ποσοστό
 - ✓ Στην περίπτωση χαμηλά αμειβομένων το 90%-100% θα ήταν ικανοποιητικό

Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

- ✓ Στην Κύπρο 2^{ος} πυλώνας με σχέδια καθορισμένου ωφελήματος υπάρχει σχεδόν μόνο για τους υπαλλήλους του ευρύτερου δημόσιου τομέα.
- ✓ Ιδιωτικοί υπάλληλοι που έχουν παροχές πέρα από τη σύνταξη του ΓΣΚΑ δεν υπερβαίνουν το 35% - εφάπαξ πληρωμές από Ταμεία Προνοίας.
- ✓ Με εξαίρεση ορισμένες κατηγορίες με μόνιμη και σταθερή απασχόληση (π.χ. υπάλληλοι τραπεζών, εταιρειών πετρελαιοειδών), τα μέλη των ΤΠ αποσύρουν τις εισφορές τους με την αλλαγή εργοδότη - αυτοί που εισπράττουν σημαντικά εφάπαξ ποσά τα διαθέτουν για σκοπούς άλλους από την εξασφάλιση δια βίου αφυπηρητικού εισοδήματος
- ✓ Ποσοστά αναπλήρωσης ωφελημάτων του ΓΣΚΑ
 - Αναμένεται ότι στο μέλλον, με την πλήρη ωρίμανση της αναλογικής σύνταξης, τα ωφελήματα του ΓΣΚΑ θα αναπληρώνουν κατά μέσο όρο 55% του μισθού

Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

Ποσοστά Αναπλήρωσης στα Κράτη Μέλη της ΕΕ



Κυπριακό Συνταξιοδοτικό Σύστημα

Προβλήματα του υφιστάμενου συστήματος

- ✓ Αναγκαία η πρόσβαση σε ασφάλιση 2^{ου} πυλώνα και σε άλλες κατηγορίες υπαλλήλων
- ✓ Δημιουργία καινούριων ταμείων συνταξιοδοτικών ωφελημάτων
- ✓ Συγχώνευση υφισταμένων ταμείων προνοίας
- ✓ Διόρθωση αδυναμιών υφισταμένων ταμείων σύνταξης/προνοίας

Προβλήματα του υφιστάμενου συστήματος

- ✓ ευχέρεια χρήσης του εφάπαξ για άλλους σκοπούς - μεγάλο % των εισφορών δεν διατίθεται για σκοπούς αφυπηρέτησης λόγω ηλικίας ή αναπηρίας και για παροχές επιζώντων
- ✓ αποσύρονται οι εισφορές λόγω τερματισμού της απασχόλησης
- ✓ δεν υπάρχει αυτόματος μηχανισμός μεταφοράς εισφορών από ένα ΤΠ σε άλλο ή σ' ένα γενικό ΤΠ σε περιπτώσεις αλλαγής εργοδότη (εξαιρέσει τα Βιομηχανικά ΤΠ που λειτουργούν στην Κύπρο)
- ✓ δεν υπάρχει μηχανισμός μετατροπής των εφάπαξ ωφελημάτων σε συντάξεις (annuities)
- ✓ μη επαρκή απόδοση των επενδύσεων
- ✓ περιορισμένες δυνατότητες των διαχειριστικών επιτροπών

Ιστορικά Στοιχεία

- Ιστορικά, τόσο στην Κύπρο όσο και στο εξωτερικό, η ομάδα των Κρατικών Υπαλλήλων ήταν από τις πρώτες εργαζόμενες ομάδες οι οποίες είχαν συνταξιοδοτική κάλυψη από το Κράτος
- Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
 - ✓ Το πρώτο σχέδιο που δημιουργήθηκε αφορούσε τον Στρατό
 - ✓ Μετά το 1850 πολλές μεγάλες πολιτείες άρχισαν να προσφέρουν συνταξιοδοτικά ωφελήματα για αστυνομία και πυροσβεστική
 - ✓ Το πρώτο Σχέδιο για Κρατικούς Υπαλλήλους δημιουργείται το 1920 και προσφέρει ωφελήματα αφυπηρέτησης, ανικανότητας και θανάτου
 - ✓ Το 1987 δημιουργείται νέο σχέδιο με τρεις πυλώνες (μικρό καθορισμένο ωφέλημα, κοινωνικές ασφαλίσσεις και σχέδιο καθορισμένης εισφοράς)
- Μεγάλη Βρετανία
 - ✓ το πρώτο σχέδιο χρονολογείται από το 1712 (τελωνειακούς υπαλλήλους)
 - ✓ το 1830 επεκτείνεται και νομιμοποιείται από το Κοινοβούλιο

Ιστορικά Στοιχεία

- Ποιοί ήταν οι στόχοι των Σχεδίων αυτών;
 - ✓ Να ασφαλίσουν την ανεξαρτησία των κρατικών υπαλλήλων
 - ✓ Να γίνει η καριέρα στον Κρατικό τομέα ελκυστική
 - ✓ Να μεταφέρει το κόστος αμοιβής των υπαλλήλων στο μέλλον
 - ✓ Να προσφέρουν ασφαλή και κοινωνικά αποδεκτή αφυπηρέτηση στους μεγαλύτερους σε ηλικία τότε εργαζομένους
 - ✓ Ομαλή μετάβαση υπαλλήλων από την εργασιακή ζωή στην αφυπηρέτηση
- Στις περισσότερες χώρες, κατά τη δημιουργία εθνικών υποχρεωτικών σχεδίων αφυπηρέτησης για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, οι κρατικοί υπάλληλοι ήδη απολάμβαναν συνταξιοδοτικά ωφελήματα και ως εκ τούτου εντάχθηκαν υπό όρους (παράλληλα σχέδια)

Γενικά Στοιχεία

■ Τύπος Σχεδίου κατά χώρα

Χώρες όπου οι Κρατικοί Υπάλληλοι καλύπτονται από το Εθνικό Σχέδιο και έχουν επιπλέον ωφελήματα από το Κρατικό Σχέδιο (top-up)	Χώρες με Ξεχωριστό Σχέδιο για Κρατικούς από το Εθνικό Σχέδιο αλλά με ίδια ωφελήματα	Χώρες όπου οι Κρατικοί Υπάλληλοι καλύπτονται μερικώς από το Εθνικό Σχέδιο και έχουν επιπλέον ωφελήματα από το Κρατικό Σχέδιο (top-up)	Χώρες με Σχέδια εντελώς ξεχωριστά από το Εθνικό Σχέδιο
Καναδάς Δανία Ισλανδία Ιρλανδία Ιταλία Ιαπωνία Νορβηγία Νέα Ζηλανδία Ισπανία Σουηδία Ελβετία ΗΠΑ Κύπρος	Φινλανδία Ολλανδία	Αυστραλία Ηνωμένο Βασίλειο	Αυστρία Βέλγιο Γαλλία Γερμανία Ελλάδα Κορέα Λουξεμβούργο Πορτογαλία Τουρκία

Σελίδα 11

Γενικά Στοιχεία

■ Κρατικοί Υπάλληλοι σε άλλες χώρες οι οποίοι καλύπτονται από Σχέδια Καθορισμένης Εισφοράς (ΣΚΕ) ή/και Σχέδια Καθορισμένου Ωφελήματος (ΣΚΩ)

Χώρα	Έτος	ΣΚΩ και ΣΚΕ	ΣΚΕ μόνο
Ευρώπη			
Βουλγαρία	2002	X	
Δανία	1993	X	
Ελβετία	1985	X	
Εσθονία	2002	X	
Ηνωμένο Βασίλειο	1988	X	
Κροατία	2002	X	
Λιθουανία	2002	X	
Ολλανδία	1986	X	
Ουγγαρία	1998	X	
Πολωνία	1999	X	
Ρωσία	2004	X	
Σλοβακία	2005	X	
Σουηδία	2000	X	
Άλλες Χώρες			
Αυστραλία	2006		X
Ινδία	2004		X
Χιλή	1981		X
Χονγκ Κονγκ	2001		X

Γενικά Στοιχεία (τύποι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

- Σχέδια Καθορισμένου Ωφελήματος (ΣΚΩ)

Στα ΣΚΩ η φόρμουλα υπολογισμού του συνταξιοδοτικού ωφελήματος είναι γνωστή και το ωφέλημα συνήθως βασίζεται στον μισθό πριν την αφυπηρέτηση και τα χρόνια υπηρεσίας. Υπάρχουν και πολλά ΣΚΩ όπου το ωφέλημα βασίζεται στο μέσο όρο των μισθών καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας του μέλους

- Σχέδια Καθορισμένης Εισφοράς (ΣΚΕ)

Στα ΣΚΕ το ποσοστό/ποσό εισφοράς είναι γνωστό, ενώ των ωφέλημα βασίζεται στη συσσωρευμένη αξία των εισφορών κατά την αφυπηρέτηση. Υπάρχουν ΣΚΕ όπου το συσσωρευμένο ποσό κατά την αφυπηρέτηση μετατρέπεται σε σύνταξη στη βάση παραγόντων μετατροπής οι οποίοι είναι είτε καθορισμένοι πριν την αφυπηρέτηση, είτε γίνονται γνωστοί κατά την αφυπηρέτηση.

Γενικά Στοιχεία (τύποι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

- Υβριδικά Σχέδια

Τα υβριδικά σχέδια είναι συνδυασμός ΣΚΩ και ΣΚΕ. Είναι συνήθως ΣΚΕ με κάποιο είδος εγγύησης στο ωφέλημα (εγγύηση στην ελάχιστη απόδοση επενδύσεων, στο ελάχιστο ποσό ωφελήματος, στο ελάχιστο ποσοστό ωφελήματος ως προς τον μισθό κτλ.). Επίσης, υβριδικό σχέδιο μπορεί να είναι ΣΚΩ όπου η εισφορά είναι καθορισμένη, αλλά το ωφέλημα εξαρτάται από την απόδοση επενδύσεων

Γενικά Στοιχεία (τύποι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

✓ Σχέδια Καθορισμένης Εισφοράς

Πλεονεκτήματα
✓ Τα απλά ΣΚΕ είναι πιο κατανοητά στα μέλη
✓ Είναι καταλληλότερα στις περιπτώσεις συχνής αλλαγής εργοδότη δεδομένου ότι υπάρχουν μηχανισμοί μεταφοράς
✓ Δεν υπόκεινται σε όσο αυστηρά ρυθμιστικά πλαίσια υπόκεινται τα ΣΚΩ (ΣΚΕ με λιγότερα από 100 μέλη)
✓ Δεν χρειάζονται αναλογιστικές μελέτες
✓ Οι επενδύσεις των ταμείων αυτών βοηθούν και άλλους τομείς της οικονομίας να αναπτυχθούν σε σύγκριση με μη χρηματοδοτούμενα ΣΚΩ
✓ Λειτουργούν ατομικοί λογαριασμοί και το μέλος ξέρει ανά πάσα στιγμή τη συσσωρευμένη αξία του ωφελήματος του
✓ Σε περιπτώσεις που το επιτρέπουν οι κανονισμοί το μέλος έχει τη δυνατότητα επιλογής του επενδυτικού ταμείου ή/και την κατανομή επενδύσεων

Γενικά Στοιχεία (τύποι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

✓ Σχέδια Καθορισμένης Εισφοράς

Μειονεκτήματα
✓ Οι κίνδυνοι για το επίπεδο του ωφελήματος μεταφέρονται στο μέλος
✓ Υψηλότερο κόστος διαχείρισης σε σχέση με τα ΣΚΩ (μικρά σε μέγεθος ΣΚΕ)
✓ Το κόστος διαχείρισης επηρεάζει άμεσα τα ωφελήματα
✓ Το ωφέλημα επηρεάζεται άμεσα από την απόδοση των επενδύσεων
✓ Τα ωφελήματα από έτος σε έτος παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές. Άνιση κατανομή των ωφελημάτων. Περίοδοι υψηλών αποδόσεων μπορεί να οδηγήσουν σε πρόωρη αφυπηρέτηση. Περίοδοι χαμηλών αποδόσεων μπορεί να οδηγήσουν σε παραμονή υπαλλήλων στην εργασία με χαμηλή απόδοση
✓ Μπορεί να προκύπτουν χαμηλά ωφελήματα σε περιπτώσεις θανάτου και ανικανότητας
✓ Στις περιπτώσεις που δίδεται επιλογή στο μέλος για τις επενδύσεις, πολλές επενδυτικές επιλογές προκαλούν σύγχυση και δεν επιτυγχάνουν λόγω έλλειψης απαραίτητων γνώσεων

Γενικά Στοιχεία (κίνδυνοι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

- ✓ **Κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται τα συνταξιοδοτικά σχέδια**
 - Δημογραφικές εξελίξεις (γήρανση πληθυσμού, προσδόκιμο ζωής, εργαζόμενος πληθυσμός, μετανάστευση)
 - Οικονομικοί Κίνδυνοι (πληθωρισμός, οικονομική σταθερότητα, ανάπτυξη κτλ)
 - Κίνδυνος Αγοράς (μεταβολές αγορών και αποδόσεις επενδύσεων)
 - Ρυθμιστικό Πλαίσιο (αλλαγές στις απαιτήσεις του Νόμου, αλλαγές σε λογιστικά πρότυπα)
 - Διαχειριστικός Κίνδυνος (κόστος διαχείρισης, πρόσληψη εξωτερικών συμβούλων, εκπαίδευσης μελών, απαιτήσεις ρυθμιστικών αρχών)
 - Σύμβουλοι (μη κατάλληλα καταρτισμένοι, εκμετάλλευση των καθηκόντων τους, συγκρουόμενα συμφέροντα)

Γενικά Στοιχεία (κίνδυνοι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

- ✓ **Κίνδυνοι στους οποίους εκτίθενται τα συνταξιοδοτικά σχέδια**
 - Κίνδυνος αφερεγγυότητας (διαχειριστή ταμείου, διαχειριστή επενδύσεων, άλλων συμβούλων)
 - Κίνδυνοι επενδυτικών επιλογών (μη αντισταθμιστικές επιλογές επενδύσεων ή/και επιλογές που δεν συνάδουν με τον κίνδυνο και τις υποχρεώσεις του ταμείου)
 - Κίνδυνος «Διαρροής» (ο δανεισμός ή η εξαγορά μέρος του ωφελήματος πριν την αφυπηρέτηση)
 - Πολιτικός Κίνδυνος (επέμβαση κυβέρνησης στη διαχείριση του συνταξιοδοτικού συστήματος, μείωση εισφορών, περιορισμοί στις επενδυτικές επιλογές κτλ.)
 - Αλλαγές στην Δημοσιονομική Πολιτική (αλλαγή κανονισμών φοροαπαλλαγής)

Γενικά Στοιχεία (κίνδυνοι συνταξιοδοτικών σχεδίων)

✓ Τύποι Σχεδίων και Κατανομή Κινδύνων

Τύπος Σχεδίου	Ποιος αναλαμβάνει τον κίνδυνο από τις αυξήσεις μισθών?	Ποιος αναλαμβάνει τον κίνδυνο της απόδοσης επενδύσεων?	Ποιος αναλαμβάνει τον κίνδυνο μακροζωίας?
ΣΚΩ – τελικός μισθός	Εργοδότης	Εργοδότης	Εργοδότης
ΣΚΩ – μέσος όρος μισθού στην καριέρα	Υπάλληλος	Εργοδότης	Εργοδότης
ΣΚΕ	Υπάλληλος	Υπάλληλος	-
ΣΚΕ - εφάπαξ με μετατροπή σε σύνταξη στη βάση εγγυημένων όρων	Υπάλληλος	Εργοδότης/Υπάλληλος	Εργοδότης/ Ασφαλιστική Εταιρεία
ΣΚΕ – εφάπαξ με μετατροπή σε σύνταξη στη βάση όρων που καθορίζονται στην αφυπηρέτηση	Υπάλληλος	Εργοδότης/Υπάλληλος	Εργοδότης/Υπάλληλος /Ασφαλιστική Εταιρεία

Στόχοι Νέου Συνταξιοδοτικού Σχεδίου

Στόχοι Εργοδότη

1. Προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού - ένα ελκυστικό σχέδιο είναι χρήσιμο εργαλείο για το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ενός οργανισμού
2. Διατήρηση ανθρώπινου δυναμικού
 - > ένα ελκυστικό σχέδιο θεωρείται ως μέρος των γενικών ωφελημάτων που προσφέρει η εταιρεία - πέραν του μισθού
 - > μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για τους υφιστάμενους υπαλλήλους να παραμείνουν στο Σχέδιο και στην επαγγελματική τους θέση καθώς και να επιδιώξουν την επαγγελματική τους ανέλιξη
3. Επαρκή Ωφελήματα
4. Ασφαλή Ωφελήματα - δημιουργία αισθήματος ασφάλειας και εξασφάλισης των μελών/υπαλλήλων για το μέλλον

Στόχοι Νέου Συνταξιοδοτικού Σχεδίου

Στόχοι Εργοδότη

5. Βιώσιμα Ωφελήματα – μεσοπρόθεσμος και μακροπρόθεσμος στόχος
 - > Δεν επιβαρύνουν τον Κρατικό προϋπολογισμό και την οικονομία γενικότερα
 - > Δεν επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα του οργανισμού
6. Ομαλή μετάβαση υπαλλήλων από την εργασιακή ζωή στην αφυπηρέτηση

Η κατηγοριοποίηση και η ιεράρχηση των στόχων αυτών θα επηρεάσει τις αποφάσεις για το νέο σχέδιο το οποίο θα σχεδιαστεί για τους νέους υπαλλήλους στον Κρατικό και τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα

Βασικές Αρχές και Καλές Πρακτικές

▪ Βασικές Αρχές και Καλές Πρακτικές

- ✓ Δεν υπάρχει «ιδανικό σχέδιο»
- ✓ Οι καλές πρακτικές δίνουν τη βάση για καθορισμό των προτερημάτων και αδυναμιών στο σχεδιασμό, τα οποία μπορεί να επηρεάσουν τους στόχους
- ✓ Στόχος των καλών πρακτικών είναι να βοηθήσουν στον καθορισμό των βασικών αρχών για το σχεδιασμό, χρηματοδότηση και διαχείριση

Βασικές Αρχές για Αποτελεσματικά Σχέδια

Έξι βασικές αρχές για αποτελεσματικά Σχέδια Καθορισμένης Εισφοράς για Κρατικούς υπαλλήλους

1. Το Σχέδιο πρέπει να επικεντρώνεται στην παροχή επαρκών και ασφαλών συνταξιοδοτικών ωφελημάτων
2. Κατανομή της υποχρέωσης για επαρκή και ασφαλή ωφελήματα μεταξύ εργοδότη/υπαλλήλου και Κράτους
3. Εξασφάλιση ότι όλες οι κατηγορίες υπαλλήλων έχουν πρόσβαση σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά σχέδια
4. Αποτελεσματική επενδυτική πολιτική
5. Ολοκληρωμένες υπηρεσίες προς τα μέλη για υποβοήθηση λήψης αποφάσεων
6. Αποδοτική Διαχείριση

Βασικές Αρχές για Αποτελεσματικά Σχέδια

1. Επαρκή και ασφαλή συνταξιοδοτικά ωφελήματα

- ✓ Το συνολικό ποσοστό εισφοράς σε συνδυασμό με την απόδοση των επενδύσεων πρέπει να εξασφαλίζει ικανοποιητικό συσσωρευμένο ταμείο για να χρηματοδοτήσει το ωφέλημα
- ✓ Η επενδυτική πολιτική πρέπει να σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να εξασφαλίζει ικανοποιητικές αποδόσεις, δεδομένου του κινδύνου σε όλα τα στάδια της εργασιακής ζωής
- ✓ Σχεδιασμός και περιορισμοί στις επιλογές απόσυρσης χρημάτων, έτσι ώστε το συσσωρευμένο συνταξιοδοτικό ωφέλημα να μην ξοδεύεται πριν την αφυπηρέτηση
- ✓ Αντιμέτωπιση των προ-αφυπηρέτησης κινδύνων (θάνατος/ανικανότητας) τα οποία μπορεί να επηρεάσουν την ικανότητα των μελών να εξασφαλίσουν την επιθυμητή ασφάλεια για τα ωφελήματα τόσο του μέλους όσο και των εξαρτωμένων του

Βασικές Αρχές για Αποτελεσματικά Σχέδια

2. Κατανομή υποχρέωσης για επαρκή και ασφαλή συνταξιοδοτικά ωφελήματα

- ✓ Η ασφάλεια των ωφελημάτων είναι κοινός στόχος Εργοδότη, Υπαλλήλου και Κυβέρνησης ο οποίος πρέπει να αναγνωρίζεται από όλα τα μέρη
- ✓ Υπάρχει τάση για μεταφορά υποχρεώσεων του κόστους και των κινδύνων προς τους υπαλλήλους
- ✓ Μετατροπή ΣΚΩ σε ΣΚΕ
- ✓ Η τάση αυτή οφείλεται κυρίως στο αυξημένο κόστος των ΣΚΩ
- ✓ Εργοδότης – πρέπει να προσφέρει σχέδια τα οποία δεν απειλούνται σημαντικά από τη γήρανση του πληθυσμού και τη διακύμανση στις αγορές
- ✓ Υπάλληλος – πρέπει να αναγνωρίζουν την υποχρέωση τους για συμμετοχή στη χρηματοδότηση και σχεδιασμό του συνταξιοδοτικού τους ωφελήματος
- ✓ Κυβέρνηση – η κοινωνική πολιτική, το φορολογικό σύστημα, η πολιτική προσλήψεων, πρέπει να υποστηρίζουν το στόχο για επαρκή, ασφαλή και βιώσιμα συνταξιοδοτικά ωφελήματα

Βασικές Αρχές για Αποτελεσματικά Σχέδια

3. Πρόσβαση σε Συνταξιοδοτικά Σχέδια

- ✓ Δικαίωμα για πρόσβαση σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σχέδιο
- ✓ Το δικαίωμα αυτό γίνεται πιο σημαντικό με την τάση για μεταφορά κινδύνων προς τους υπαλλήλους
- ✓ Πλεονεκτήματα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών σχεδίων σε σχέση με προσωπικά σχέδια – οικονομίες κλίμακας, χαμηλότερο κόστος

4. Αποτελεσματική Επενδυτική Πολιτική

- ✓ Απόδοση Vs Κίνδυνος
- ✓ Επιλογές επενδύσεων στα μέλη
- ✓ Απλές και κατανοητές επιλογές με στόχο την αποτροπή λανθασμένων αποφάσεων
- ✓ Παροχή επενδυτικών συμβουλών

Βασικές Αρχές για Αποτελεσματικά Σχέδια

5. Ολοκληρωμένες υπηρεσίες προς τα μέλη για υποβοήθηση λήψης αποφάσεων

- ✓ Σημαντικός παράγοντας, λαμβάνοντας υπόψη τη μεταφορά υποχρεώσεων και κινδύνων προς τα μέλη
- ✓ Ενημέρωση μελών

6. Αποδοτική Διαχείριση Σχεδίου από τον εργοδότη

- ✓ Οι στόχοι του σχεδίου είναι πιθανότερο να επιτύχουν εάν η διαχείριση του Σχεδίου είναι αποτελεσματική
- ✓ Οι στόχοι και οι ανάγκες αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου – ευέλικτη διαχείριση για να μπορεί να ανταποκρίνεται στις συνεχείς αλλαγές
- ✓ «ορθή» διαχείριση - εξασφαλίζει ότι οι εξωτερικοί παροχείς υπηρεσιών εργάζονται με γνώμονα τα συμφέροντα του Σχεδίου
- ✓ «ορθή» διαχείριση - εξασφαλίζει ότι τα διαχειριστικά έξοδα διατηρούνται σε χαμηλά επίπεδα και δεν επηρεάζουν αρνητικά το επίπεδο ωφελημάτων
- ✓ Οι νέοι ρυθμιστικοί περιορισμοί δείχνουν ξεκάθαρα την αυξημένη ανάγκη για αποδοτικότερη διαχείριση
- ✓ Η εμπιστοσύνη των μελών αυξάνεται με την αποδοτική διαχείριση

Καλές Πρακτικές

Παράγοντες και κίνδυνοι που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τα ωφελήματα των μελών στα ΣΚΕ

- | |
|---|
| ✓ Κανόνες Συμμετοχής στο Σχέδιο (participation) |
| ✓ Είδος Ωφελήματος |
| ✓ Κανόνες για εξασφάλιση δικαιώματος ωφελήματος (vesting) |
| ✓ Καταβολή Ωφελημάτων |
| ✓ Εισφορές/Χρηματοδότηση Σχεδίου |
| ✓ Ωφελήματα έναντι θανάτου και ανικανότητας |
| ✓ Απόδοση Επενδύσεων |
| ✓ Διαχειριστικά Έξοδα |

Καλές Πρακτικές

Συμμετοχή στο Σχέδιο

- ✓ Η περίοδος συμμετοχής και τα χρόνια εισφορών επηρεάζουν άμεσα το ωφέλημα
- ✓ Υποχρεωτική Συμμετοχή ή Εθελοντικό Σχέδιο
- ✓ Περιοριστικοί όροι?
 - όσον αφορά την ηλικία ή/και την περίοδο από την πρόσληψη μέχρι την εισαγωγή
 - ως προς τις κατηγορίες υπαλλήλων που θα συμμετέχουν
- ✓ *Νεοεισερχόμενος υπάλληλος – σημαίνει υπάλληλος που διορίζεται για πρώτη φορά σε θέση κατά ή μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του Νόμου και δεν είχε υπηρετήσει σε οποιαδήποτε θέση πριν την ημερομηνία έναρξης ισχύος του Νόμου*
- ✓ *Θέση – μόνιμη θέση στην κρατική υπηρεσία ή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα*

Καλές Πρακτικές

Συμμετοχή στο Σχέδιο

- ✓ Στα αρχικά στάδια όλα τα νέα σχέδια θα είναι μικρά σε μέγεθος. Έστω και σε μεγάλους οργανισμούς, στα σχέδια θα συμμετέχουν μόνο οι νέοι υπάλληλοι.
- ✓ Κλείσιμο και άλλων σχεδίων και δικαίωμα συμμετοχής σε άλλες ομάδες?
- ✓ Μεγαλύτερος αριθμός μελών – οικονομίες κλίμακας

Νέοι Υπάλληλοι (συσσωρευμένος αριθμός)	2012	2013	2014	2015	2016
Κρατικός Τομέας	508	1,480	2,442	3,404	4,386
Ευρύτερος Δημόσιος Τομέας	145	285	439	598	763
Σύνολο	652	1,765	2,881	4,003	5,149

Ερωτήματα

Υποχρεωτικό ή Εθελοντικό Σχέδιο?

Με περιορισμούς συμμετοχής ή χωρίς?

Δικαίωμα συμμετοχής και σε άλλες ομάδες?

Καλές Πρακτικές

Είδος Ωφελήματος

- ✓ 2 απλές επιλογές
- 1. Απλό Ταμείο Προνοίας όπου το ωφέλημα είναι ίσο με τη συσσωρευμένη αξία των εισφορών
- 2. Καθορισμένο εφάπαξ ωφέλημα συσχετισμένο με τον μισθό πριν την αφυπηρέτηση

Καλές Πρακτικές

Είδος Ωφελήματος

- ✓ Απλό Ταμείο Προνοίας όπου το ωφέλημα είναι ίσο με τη συσσωρευμένη αξία των εισφορών
- ✓ Επιλογές για μετατροπή του εφάπαξ σε μηνιαία πρόσοδο
- ✓ Παραδείγματα
 - Lifetime annuity: μετατροπή του εφάπαξ σε σταθερή σύνταξη εφόρου ζωής
 - Increasing Lifetime annuity: μετατροπή του εφάπαξ σε αυξανόμενη σύνταξη εφόρου ζωής
 - Joint annuity: μετατροπή του εφάπαξ σε σύνταξη εφόρου ζωής του μέλους και της/του συζύγου του
 - Term annuity: μετατροπή του εφάπαξ σε εγγυημένη σύνταξη για συγκεκριμένο αριθμό ετών
- ✓ Η αγορά σήμερα στην Κύπρο δεν προσφέρει πολλές επιλογές – οι επιλογές που υπάρχουν είναι υψηλού κόστους

Καλές Πρακτικές

Είδος Ωφελήματος

- ✓ Καθορισμένο εφάπαξ ωφέλημα συσχετισμένο με τον μισθό πριν την αφυπηρέτηση
 - Αναλογιστική μελέτη του 2011 – το κόστος του σημερινού εφάπαξ ποσού που πληρώνεται στο υφιστάμενο σχέδιο κυμαίνεται από 9% μέχρι 10% των μισθών
- ✓ Άλλος τύπος πληρωμής του ωφελήματος - Cash withdrawal: επιλογή σταδιακής απόσυρσης κεφαλαίων από το ωφέλημα αφυπηρέτησης
- ✓ Πλεονεκτήματα
 - διατήρηση ψηλότερων αποδόσεων
 - εφάπαξ ποσά σύμφωνα με τις ανάγκες
 - αύξηση επενδυτικού ορίζοντα

Καλές Πρακτικές

Εξασφάλιση του Δικαιώματος για Ωφέλημα

- ✓ Χρονικό διάστημα για την εξασφάλιση δικαιώματος ωφελήματος
- ✓ Χρονικό διάστημα για την εξασφάλιση δικαιώματος για πλήρες ωφέλημα
- ✓ Δικαίωμα για πρόωρη αφυπηρέτηση
- ✓ Ποσοστό εισφορών του εργοδότη που επιστρέφονται στο μέλος

Περίοδος Εισφορών	% εισφορών εργοδότη που επιστρέφονται ως ωφέλημα
Υπηρεσία κάτω των 4 ετών	0%
Υπηρεσία τουλάχιστον 4 έτη	50%
Υπηρεσία τουλάχιστον 5 έτη	75%
Υπηρεσία τουλάχιστον 6 έτη	100%

- ✓ Σε περίπτωση εγγυήσεων/κατοχύρωσης – κριτήρια για εξασφάλιση δικαιώματος

Ερωτήματα

Περίοδος εξασφάλισης δικαιώματος ωφελήματος?
Περίοδος εξασφάλισης δικαιώματος για πλήρες ωφέλημα?
Δικαίωμα για πρόωρη αφυπηρέτηση?

Καλές Πρακτικές

Καταβολή Ωφελημάτων

- Όροι για καταβολή ωφελημάτων πριν την υποχρεωτική ηλικία αφυπηρέτησης
- Έρευνα της i.e. Muhlanna & co (2010) για ταμεία προνοίας στην Κύπρο

Κατηγορία Ωφελήματος	2007 (€)	2008 (€)	2009 (€)	% (2009)
Αφυπηρέτησης	378,046	512,088	558,135	19.7%
Μόνιμης Ανικανότητας	46,612	110,579	74,194	2.6%
Θανάτου	8,383	44,686	107,449	3.8%
Τερματισμός Απασχόλησης	1,281,312	2,174,169	2,098,637	73.9%
Σύνολο	1,714,353	2,841,522	2,838,415	100%

Καλές Πρακτικές

Καταβολή Ωφελημάτων

- Περιορισμοί και αυστηρά κριτήρια για την καταβολή ωφελημάτων πριν την υποχρεωτική ηλικία αφυπηρέτησης
- Περιορισμοί στα δάνεια μελών
- Μηχανισμοί για μεταφορά ωφελημάτων σε περίπτωση αλλαγής εργοδότη – διακεκομμένη υπηρεσία – συνεχές ωφέλημα

Ερωτήματα

Περιορισμοί για καταβολή ωφελημάτων πριν την αφυπηρέτηση?

Περιορισμοί στα δάνεια?

Μεταφορά ωφελημάτων?

Καλές Πρακτικές

Εισφορές/Χρηματοδότηση Σχεδίου

- ✓ Επίπεδο εισφορών το οποίο θα εξασφαλίσει το επιθυμητό/επαρκές συνταξιοδοτικό ωφέλημα
- ✓ Επαρκές ποσοστό αναπλήρωσης τελικού μισθού στη συνταξιοδότηση
- ✓ Συνολικό επιθυμητό ποσοστό αναπλήρωσης – 70%-75% - διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο του μισθού και τις ανάγκες του μέλους
- ✓ Ποσοστό αναπλήρωσης που καλύπτει το ΤΚΑ – 45%-50%
- ✓ Κενό το οποίο πρέπει να καλύψει το νέο σχέδιο – 25%-30%
- ✓ Συσχέτιση εισφορών με επιθυμητό συνταξιοδοτικό ωφέλημα
- ✓ Ατομικά παραδείγματα για υπολογισμό του ωφελήματος από το ΣΚΕ για διαφορετικές ηλικίες εισδοχής, μισθολογικές κλίμακες και διαφορετικό επίπεδο εισφορών

Καλές Πρακτικές

Εισφορές/Χρηματοδότηση Σχεδίου

- ✓ Ο στόχος για το επιθυμητό ωφέλημα θα αφορά το συνολικό ποσοστό εισφοράς ή μόνο την εισφορά του υπαλλήλου?
- ✓ Εισφορά υπαλλήλου – δεδομένη ή επιλογές για διαφορετικά ποσοστά εισφοράς?
- ✓ Εισφορές εργοδότη – ίση ή μεγαλύτερη από την εισφορά του μέλους?

Ερωτήματα

Τι ποσοστό αναπλήρωσης πρέπει να καλύψει το νέο σχέδιο?

Ποιο ποσοστό εισφοράς μπορεί να εξασφαλίσει το επιθυμητό ωφέλημα και ποια μέρη θα το καλύψουν?

Τα μέλη θα έχουν επιλογή στο ποσοστό εισφοράς τους?

Καλές Πρακτικές

Θάνατος και Ανικανότητα

- ✓ Ωφελήματα σε περίπτωση θανάτου και ανικανότητας
- ✓ Κατάλληλος σχεδιασμός έτσι ώστε να υπάρχει επαρκές εισόδημα για το μέλος και τους κληρονόμους του
- ✓ Ποιες είναι οι επιλογές?
 - Συσσωρευμένη αξία εισφορών με τους περιορισμούς για εξασφάλιση δικαιώματος
 - Συσσωρευμένη αξία εισφορών χωρίς περιορισμούς για εξασφάλιση δικαιώματος
 - Συσσωρευμένη αξία εισφορών με ελάχιστο κατοχυρωμένο ωφέλημα
 - Ομαδική ασφάλιση θανάτου και ανικανότητας με ασφαλιστική εταιρεία

Καλές Πρακτικές

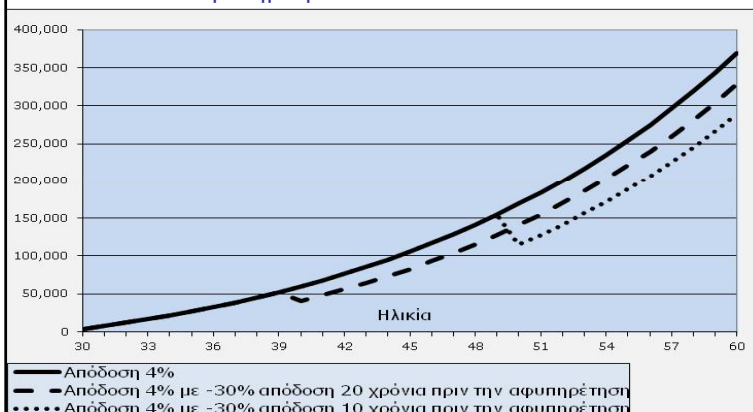
Θάνατος και Ανικανότητα

- ✓ Χρηματοδότηση Ωφελημάτων Θανάτου και Ανικανότητας
 - Σε περίπτωση όπου θα προσφέρονται ξεχωριστά ωφελήματα Θανάτου και Ανικανότητας θα πρέπει να γίνεται ξεχωριστή χρηματοδότηση
 - Επιπλέον ποσό εισφοράς για χρηματοδότηση ασφαλιστικής κάλυψης – για μεγάλες ομάδες εργαζομένων το κόστος ασφαλιστικής κάλυψης στην αγορά σήμερα είναι περίπου €2.5 το χρόνο ανά χιλιάδα (θάνατος, ατύχημα, ανικανότητα)
 - Επιπλέον ποσοστό εισφοράς για κάλυψη ελάχιστων κατοχυρωμένων ωφελημάτων

Καλές Πρακτικές

Απόδοση Επενδύσεων

- ✓ Κίνδυνος χαμηλών αποδόσεων στις επενδύσεις: επηρεάζει άμεσα το ωφέλημα και ειδικά τα μέλη τα οποία βρίσκονται λίγα χρόνια πριν από την αφυπηρέτηση
- Παράδειγμα – ηλικία 30, 15% εισφορά, 4% απόδοση επενδύσεων
- Πως επηρεάζεται το ωφέλημα από αρνητική απόδοση ενός έτους?
- Το τελικό ωφέλημα μειώνεται κατά 13%



Σελίδα 41

Καλές Πρακτικές

Απόδοση Επενδύσεων

- ✓ Αποτέλεσμα
 - Το μέλος αποδέχεται το χαμηλότερο ωφέλημα και αφυπηρείται
 - Παραμένει στην εργασία με στόχο την αύξηση του συνταξιοδοτικού του ωφελήματος – επηρεάζεται η αποδοτικότητα?
- ✓ Επιλογές στα μέλη για επενδυτική πολιτική των εισφορών
- ✓ Επιλογές
 - Επενδυτικές Επιλογές στα μέλη όταν εισέρχονται σε ένα Ταμείο
 - Επενδυτικές Επιλογές στα μέλη λίγο πριν από την αφυπηρέτηση
- ✓ Μελέτες έχουν δείξει ότι πολλαπλές και περίπλοκες επενδυτικές επιλογές στα μέλη δεν οδηγούν σε υψηλότερες αποδόσεις

Ερώτημα

Επιλογές στα μέλη για επενδυτική πολιτική?

Σελίδα 42

Καλές Πρακτικές

Διαχειριστικά Έξοδα

- ✓ Διαχείριση
 - Συλλογή εισφορών και πληρωμή ωφελημάτων στα χρονικά πλαίσια που ορίζει το Καταστατικό
 - Τήρηση Μητρώου μελών, ατομικών λογαριασμών, βιβλίου πρακτικών, ετήσιων λογαριασμών
 - Επικοινωνία με τα μέλη
 - Διορισμός και αγορά υπηρεσιών από εξωτερικούς συμβούλους. Διαδικασίες ελέγχου και αξιολόγησης συμβούλων
- ✓ Το κόστος διαχείρισης επηρεάζει άμεσα το ωφέλημα
- ✓ Παράγοντες που επηρεάζουν το ύψος των διαχειριστικών εξόδων: σχεδιασμός και πολυπλοκότητα του σχεδίου, μέγεθος ταμείου, κατανομή ενεργητικού επενδύσεων, γεωγραφικοί παράμετροι, ποσοστό συμμετοχής των μελών κ.α.

Καλές Πρακτικές

Διαχειριστικά Έξοδα

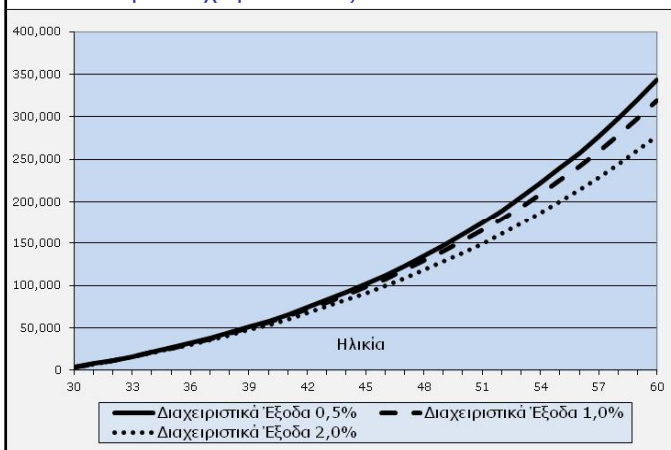
- ✓ Έρευνα της i.e. Muhlanna & co (2010) για ταμεία προνοίας στην Κύπρο
- ✓ Λειτουργικά Έξοδα Ταμείων Προνοίας

	2007	2008	2009
Λειτουργικά Έξοδα/Εισφορές	2.4%	2.1%	2.3%
Λειτουργικά Έξοδα/Ωφελήματα	3.9%	3.8%	4.1%

Καλές Πρακτικές

Διαχειριστικά Έξοδα

- Απλό παράδειγμα - Ηλικία 30, 15% εισφορά, 4% απόδοση επενδύσεων
- Πως επηρεάζεται το ωφέλημα από το κόστος διαχείρισης?
- 3 σενάρια - κόστος διαχείρισης 0,5%, 1% και 2% του ταμείου
- Το τελικό ωφέλημα μειώνεται κατά 8% με διαχειριστικά έξοδα 1% και 24% με διαχειριστικά έξοδα 2%



Σελίδα 45

Καλές Πρακτικές

Διαχειριστικά Έξοδα

- Οικονομίες κλίμακας από δημιουργία μεγάλων ενιαίων ταμείων
- Έστω και σε μεγάλους οργανισμούς, τα ταμεία στην αρχή θα είναι μικρά
- Συγχώνευση των υπηρεσιών όπου είναι δυνατό
- Σε περίπτωση ομαδικής ασφάλισης κινδύνων, το κόστος θα είναι χαμηλότερο όσο πιο μεγάλο είναι το μέγεθος του ταμείου

Ερωτήματα

Δημιουργία ενιαίου ταμείου?

Σελίδα 46

Ευχαριστώ!