



طرح های بازنشستگی خصوصی

(چرایی، چگونگی، پاسخ به سؤالات اساسی)

تهیه و تنظیم: طیبه جلیلی

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای
موسسه حسابرسی
صندوق بازنشستگی کشوری

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

پیش‌گفتار

امروزه اغلب کشورهای جهان برای تأمین رفاه بازنشستگان و سالمندان خویش به ایجاد سیستم‌های بازنشستگی چندلایه روی آورده‌اند. این سیستم‌ها هر چند در کشورهای مختلف اشکال گوناگونی دارند، اما به طور کلی در لایه‌های مختلف خویش، سطوح مختلف نیازهای افراد را هدف قرار می‌دهند. لایه‌های پایه عموماً نقش بازتوزیعی دارند و به تأمین حداقل نیازهای معیشتی بازنشستگان می‌پردازند. لایه‌های بیمه‌ای، نقش جایگزینی درآمد دوران اشتغال و حفظ جایگاه درآمدی بازنشستگان را بر عهده دارند. در سیستم‌های بازنشستگی چندلایه، طرح‌های بازنشستگی خصوصی به عنوان بخشی از سیستم بازنشستگی برای تأمین مناسب مزایا در زمان بازنشستگی در نظر گرفته شده است. در این طرح‌ها که معمولاً اختیاری است و با مشارکت بیمه شده و کارفرما شکل می‌گیرد با در نظر گرفتن امتیازات ترغیبی (در رایج‌ترین شکل آن، عدم اخذ مالیات از وجوه تا زمان برداشت توسط بیمه شده و یا در نظر گرفتن معافیت مالیاتی جهت کارفرما) افراد را نسبت به پس‌انداز (پرداخت حق بیمه) جهت ایام بازنشستگی ترغیب می‌نمایند تا نهایتاً بار مالی دولت در تأمین هزینه افراد در سنین سالمندی کاهش یابد. از همین رو دولت‌ها با وضع قوانین و مقررات مربوط مراقبت لازم از پایداری این صندوق‌ها (که یا توسط خود کارفرمایان تشکیل می‌گردد و یا صندوق‌های بازنشستگی خصوصی هستند) و حراست از وجوه بیمه‌شدگان را به انحاء مختلف به عمل می‌آورند.

کشور ایالات متحده نیز از یک سیستم بازنشستگی چندلایه برخوردار است. بازنشستگان این کشور علاوه بر این که از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار می‌شوند، به شکل گسترده‌ای از طرح‌های بازنشستگی خصوصی و پس‌اندازی برای تکمیل درآمد دوران بازنشستگی خود استفاده

می نمایند. طرح های بازنشستگی خصوصی در ایالات متحده که اکثراً اختیاری بوده و با حمایت کارفرما تشکیل می شوند مشمول امتیازات مالیاتی هستند و از این رو از اقبال مساعدی در میان شاغلین و کارفرمایان برخوردار شده اند.

بر اساس آخرین گزارش بولتن طرح های بازنشستگی خصوصی^۱ که توسط بخش کار ایالات متحده تهیه می شود، دارایی طرح های بازنشستگی خصوصی در این کشور در سال ۲۰۰۷ بالغ بر ۶،۱۰۰ میلیارد دلار بوده که حدود ۴۵ درصد تولید ناخالص داخلی^۲ این کشور در آن سال را تشکیل داده است. در سال ۲۰۰۷، تعداد ۷۰۷،۷۸۷ طرح بازنشستگی خصوصی در ایالات متحده وجود داشته که قریب به ۶۰۰ هزار طرح بازنشستگی، از نوع مشارکت معین (DC) بوده است. بیش از ۸۶ میلیون شاغل در این طرح ها مشارکت نموده اند که حدود ۶۷ میلیون نفر آن ها در طرح های مشارکت معین (DC) عضویت داشته اند.

از آن جا که بحث سیستم های بازنشستگی چندلایه و طرح های بازنشستگی خصوصی در سال های اخیر در کشور ما مطرح گردیده و تشکیل صندوق های بازنشستگی خصوصی در قانون اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران (بند ۱۹ ماده ۱ قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۸۴/۹/۱) نیز پیش بینی گردیده و اخیراً هم ایجاد سیستم های بازنشستگی چندلایه در لایحه برنامه پنجم کشور لحاظ گردیده است، لذا به منظور آشنایی با مفاهیم پایه این طرح ها، گزارش دفتر حسابداری عمومی ایالات متحده^۳ در خصوص پاسخگویی به سؤالات اساسی در باب

^۱ Private pension plan bulletin: Abstract of ۲۰۰۷ from ۵۵۰۰ annual reports , U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, March ۲۰۱۰

^۲ بر اساس اطلاعات پایگاه داده های بانک جهانی تولید ناخالص داخلی ایالات متحده در سال ۲۰۰۷، حدود ۱۳،۷۴۲ میلیارد دلار بوده است.

^۳ United States General Accounting Office (www.gao.gov)

طرح های بازنشستگی خصوصی که در سال ۲۰۰۲ تهیه شده است و در آن تقریباً انواع طرح های بازنشستگی خصوصی آن کشور مورد بحث قرار گرفته و به ویژه چگونگی نظارت و کنترل بر عملکرد این طرح ها را بیان نموده ارائه گردیده است؛ با ذکر این نکته که تلاش شده آمار و اطلاعات گزارش با مراجعه به منابع ذکر شده بهنگام شود، امید دارد که مطالب مطروحه به ویژه بخش انتهایی که بر اساس مطالعات انجام شده در خصوص امکان استقرار سیستم بازنشستگی خصوصی در قالب یک سیستم چندلایه جهت ایران تنظیم گردیده مورد بهره برداری مقتضی قرار گیرد.

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

مرداد ماه ۱۳۸۹

فهرست مطالب

مقدمه..... ۱

بخش ۱- مستمري های خصوصی و سياست های عمومي..... ۴

- ۴ چرا کارفرمایان خصوصی، طرح های بازنشستگی پیشنهاد می نمایند؟.....
- ۵ چه کسی از یک طرح بازنشستگی پشتیبانی می نماید؟.....
- ۶ طرح چند-کارفرمایی چیست؟.....
- کارفرمایان خصوصی قادر به پشتیبانی چه انواعی از طرحهای بازنشستگی برای کارکنان خود هستند؟.....
- ۷ امتیازات مالیاتی حمایت از یک طرح واجد شرایط چیست؟.....
- ۱۰ فرآیندی که کارفرمایان از آن طریق «واجد شرایط مالیاتی» می گردند چیست؟.....
- ۱۱ چه قوانینی بر طرحهای بازنشستگی خصوصی حاکم هستند؟.....
- ۱۱ چه مؤسساتی مسئول اعمال قوانین فدرال و مقررات حاکم بر طرح های بازنشستگی خصوصی هستند؟.....
- ۱۲

بخش ۲- انواع طرح های بازنشستگی که کارفرمایان طرح ها می توانند مورد

پشتیبانی قرار دهند..... ۱۴

- ۱۴ طرح مزایای معین (DB) چیست؟.....
- ۱۷ طرح مشارکت معین (DC) چیست؟.....
- ۲۱ چه انواعی از حق بیمه می تواند به طرح مشارکت معین (DC) پرداخت گردد؟.....
- ۲۲ مزایای انباشتی در طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) چیست؟.....
- ۲۴ طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) چگونه مزایا پرداخت می کنند؟.....
- ۲۸ قابلیت جابجایی مستمري ها چیست؟.....
- کارکنان در صورت جابجایی دارایی ها، چگونه از مزایای بازنشستگی خویش محافظت می نمایند؟.....
- ۲۸ چه کسی یک طرح بازنشستگی کارفرما-پشتیبان را اداره می نماید؟.....
- ۲۹ طرح بازنشستگی (K) ۴۰۱ چیست؟.....
- ۳۰ طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP) چیست؟.....
- ۳۳ طرح های بازنشستگی مختلط چه طرح هایی هستند؟.....
- ۳۵

- ۳۵..... طرح بازنشستگی کف- جبرانی چیست؟
- ۳۶..... طرح تراز نقدی چیست؟
- ۳۸..... چه طرح های بازنشستگی برای کارکنان دولت در دسترس هستند؟

بخش ۳- نقش قانون اریسا (ERISA)..... ۳۹

- ۳۹..... قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان ۱۹۷۴ (اریسا) چیست؟
- ۴۱..... متولی طرح کیست؟
- ۴۲..... شرایط مربوط به متولی طرح در قانون اریسا چگونه از مشترکین حمایت می نماید؟
- ۴۴..... صندوق امانی (Trust) چیست و چه الزاماتی بر صندوق های امانی حاکم است؟
- چه کسی تصمیمات سرمایه گذاری در قبال دارایی طرح های بازنشستگی واجد شرایط را اتخاذ می نماید؟
- ۴۵.....
- متولیان طرح مسئول تصمیمات سرمایه گذاری اخذ شده توسط مشترکین طرح می باشند؟
- ۴۶.....
- چه قوانینی بر سرمایه گذاری دارایی های طرح در سهام کارفرما حاکم هستند؟
- ۴۷.....
- آیا کارفرمایان قادر به آموزش و مشاوره مشترکین در رابطه با سرمایه گذاری هستند؟
- ۴۹.....
- طرح ها ملزم به ارائه چه اطلاعاتی به دولت فدرال می باشند؟
- ۵۱.....
- کارفرمایان چه نوع اطلاعاتی را باید به مشترکین طرح ها گزارش نمایند؟
- ۵۲.....
- تفاوت بین منجمد کردن طرح و بلوکه کردن طرح چیست؟
- ۵۳.....

بخش ۴- شرایط قانون در آمد داخلی در مورد مزایا و پوشش طرح ۵۶

- ۵۶..... چه قوانینی در باب شرایط عضویت در طرح های بازنشستگی وجود دارد؟
- ۵۷..... چه قوانینی بر سطح پوشش در طرح های بازنشستگی حاکم اند؟
- ۵۷..... قوانین غیر تبعیض آمیزی که طرح های خصوصی ملزم به رعایت آن ها هستند.....
- قوانین «Top-Heavy» چیست و چه زمانی برای طرح های بازنشستگی خصوصی به کار گرفته می شوند؟
- ۶۰.....
- قطعی کردن به چه معناست؟
- ۶۰.....
- مزایای انباشتی تا چه حد می توانند کاهش یابند یا حذف گردند؟
- ۶۳.....
- چه قوانینی در رابطه با تبعیض سنی در باب مزایای بازنشستگی وجود دارد؟
- ۶۴.....

بخش ۵- حمایت بیمه دولتی از مزایای بازنشستگی ۶۶

- ۶۶..... تحت چه شرایطی یک کارفرمای خصوصی طرح بازنشستگی را متوقف می نماید؟
- ۶۹..... آیا مزایای مشترکین در هنگام توقف طرح مورد حمایت قرار می گیرد؟

- نقش شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی (PBGC) در حمایت از مزایا چیست؟..... ۷۰
- منابع PBGC برای انجام مأموریت هایش چیست؟..... ۷۲
- PBGC تا چه حد مزایایی که توسط طرح های مزایای معین (DB) ارائه می‌شوند را بیمه می‌کنند؟..... ۷۳
- PBGC چه مزایایی را ضمانت می‌نماید؟..... ۷۵
- ضمیمه ۱- مقایسهٔ انواع طرح های مالکیت سهام کارکنان..... ۷۶
- ضمیمه ۲- واژگان تخصصی..... ۷۷
- استقرار سیستم بازنشستگی خصوصی در قالب نظام چندلایه در ایران ۸۸**
- منابع..... ۹۲**

مقدمه

امروزه طرح های مستمری خصوصی، مکمل اصلی طرح های تأمین اجتماعی شناخته شده و به کارکنان کمک می نمایند که در زمان بازنشستگی از درآمد مکفی برخوردار باشند. مستمری های کارفرما پشتیبان^۱ منبع مهمی از درآمد بسیاری از بازنشستگان را در کشور امریکا تشکیل می دهد. تا سال ۲۰۰۰ میلادی، بالای ۵۰ میلیون شاغل، فعالانه در بیش از ۷۳۰،۰۰۰ برنامه بازنشستگی خصوصی شرکت می نمایند. در سال ۱۹۹۸، اجرای این طرح ها بالای ۴ هزار میلیارد دلار پس انداز بازنشستگی را به دنبال داشته است. با این حال، از دهه ۱۹۷۰، تنها حدود نیمی از کارکنان ۲۵ تا ۶۴ ساله شاغل در بخش خصوصی در مستمری های کارفرما- پشتیبان مشارکت داشته اند. میلیون ها شاغلی که هیچ پوشش بیمه ای انفرادی ندارند، در معرض ریسک درآمد ناکافی طی سال های بازنشستگی شان قرار دارند.

دولت فدرال ایالات متحده، برای تشویق کارفرمایان به ایجاد و حفظ طرح های بازنشستگی برای کارکنان، اقدام به ایجاد مشوق های مالیاتی برای آنها تحت مجموعه قوانین درآمد داخلی^۲ (IRC) نموده است.^۳ هدف این امتیازات مالیاتی در طرح های کارفرما-پشتیبان، تشویق کارکنان به پس انداز بیشتر نیز می باشد. امتیازات مالیاتی بازنشستگی به ترتیبی در

^۱ Employer-provided pension

^۲ Internal Revenue Code : قانون درآمد داخلی بخش اصلی قانون مالیات ایالات متحده است که قوانین مربوط به مالیات بر درآمد، مالیات بر لیست حقوق، مالیات های ایالتی و ... را تحت پوشش قرار می دهد. بخش های ۴۰۱ تا ۴۳۶ این قانون به مباحث طرح های بازنشستگی مانند شرایط امتیازات مالیاتی، کارفرمایان و دینفعان می پردازد.

^۳ حق بیمه های تأمین اجتماعی که از لحاظ مقداری در محدوده قانونی مشخص قرار دارند، همچنین درآمدهای ناشی از سرمایه گذاری، مشمول مالیات نمی باشند و تنها به مستمری های پرداختی مالیات تعلق می گیرد.

نظر گرفته شده که ضمن ایجاد انگیزه برای کارفرمایان جهت آغاز و حفظ طرح های بازنشستگی اختیاری، اطمینان مشترکین را نسبت به برخورداری مناسب از امتیازات مالیاتی جلب نماید. در سال مالی ۲۰۰۲، این امتیازات مالیاتی برای طرح های کارفرما-پشتیبان (بخش خصوصی و دولتی) در حدود ۸۸ میلیارد دلار برآورد گردید و بزرگترین مخارج مالیاتی فدرال محسوب می شود که حتی از مزایای درمان و وام های رهنی مسکن نیز بالاتر بوده است.

علاوه بر الزامات خاصی که طرح های بازنشستگی خصوصی باید رعایت نمایند تا مشمول امتیازات مالیاتی قرار گیرند، قوانین فدرال مقررات خاصی نیز در رابطه با عملیات اجرایی، نحوه قانون گذاری و مدیریت طرح ها تعیین می نماید. این مقررات جهت اطمینان مشترکین و ذینفعان طرح خصوصی نسبت به سوءمدیریت و سوءاستفاده از دارایی ها طراحی شده اند. حقوق و الزامات مشترکین و حامیان طرح، در قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان (ERISA) مصوب ۱۹۷۴ به تفصیل آمده است. به عنوان مثال این قانون، متولیان طرح^۱ - افرادی که اختیار یا کنترل نهایی در رابطه با مدیریت یا دارایی های طرح دارند- را ملزم به رعایت برخی استانداردهای معین در ارتباط با هدایت و اجرای طرح نموده است. مسئولیت اصلی متولیان طرح این است که برنامه را تنها به نفع مشترکین و با هدف منحصر بفرد تأمین مزایای آن ها اجرا نمایند.

این نوشتار در پی پاسخگویی به سؤالاتی در رابطه با اصلی ترین وجوه سیستم های بازنشستگی خصوصی به صورتی ساده است؛ سؤالاتی که در باب انواع طرح های بازنشستگی خصوصی کارفرما-پشتیبان و قوانینی که بر طرح های بازنشستگی حکمرانی می نماید مطرح شده است. در واقع در این نوشتار، اطلاعات خلاصه و کلیدی طرح های بازنشستگی خصوصی

^۱ Plan fiduciary

ارائه شده و به پیچیدگی های فنی این طرح ها و قوانین و الزامات جزئی پرداخته نشده است.

اطلاعات این مقاله به پنج بخش سؤال و جواب تقسیم شده است:

بخش اول: چارچوب سیاست های عمومی شامل اطلاعات عمومی در رابطه با قوانین کار و مالیات طرح های بازنشستگی خصوصی؛

بخش دوم: انواع طرح هایی که کارفرمایان خصوصی می توانند مورد پشتیبانی قرار دهند و نحوه ارائه این مزایا؛

بخش سوم: نقش قانون ERISA در حمایت از مشترکین؛

بخش چهارم: مجموعه قوانین کلیدی که بر نحوه پوشش کارکنان و ارائه مزایا حاکم است؛

بخش پنجم: نقش بیمه دولت فدرال (شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی - PBGC) در حمایت از مزایا در برخی از طرحهای مزایای معین (DB) خصوصی.

خوانندگانی که مایل به کسب اطلاعات جامع تری هستند می توانند به لینک های اشاره شده در ذیل مطالب مقاله مراجعه نمایند. همچنین در ضمیمه ۲، مفاهیم کلیدی نیز توضیح داده شده است.

مستمری های خصوصی و سیاست های عمومی

بخش اول، اطلاعاتی در مورد چارچوب سیاست های عمومی طرح های بازنشستگی خصوصی فراهم می آورد. به خصوص استانداردهایی که کارفرمایان باید هنگام حمایت از طرح ها رعایت نمایند تا مشمول امتیازات مالیاتی قرار گیرند.

سؤال: چرا کارفرمایان خصوصی طرح های بازنشستگی پیشنهاد می نمایند؟

کارفرمایان خصوصی به طور داوطلبانه طرح های بازنشستگی ایجاد می نمایند تا کارکنان را جذب و حفظ نمایند و کارکنان را قادر به بهره‌مندی از مزایای مالیاتی مرتبط با طرح های بازنشستگی سازند.

پاسخ: کارفرمایان خصوصی ملزم به ایجاد طرح های بازنشستگی برای کارکنان خویش نیستند. ایجاد طرح بازنشستگی خصوصی اختیاری است؛ کارفرمایان در رابطه با تأسیس، طراحی، شرایط و نوع طرح هایی که مورد حمایت قرار می دهند تصمیم گیری می کنند. یکی از تصمیمات اساسی که کارفرمایان خصوصی در صورت حمایت از یک طرح باید اخذ نمایند سطح مزایاست.

گرچه کارفرمایان خصوصی برای پیشنهاد طرح بازنشستگی دلایل و انگیزه‌های بسیاری دارند، اما مهم ترین آن ها عبارتند از:

۱. کارفرمایان نیازمند جذب و نگهداری نیروی کار در بازار کار رقابتی هستند؛

۲. مزایا یا مشوق های مالیاتی مرتبط با طرح های بازنشستگی باعث انگیزش آنان می گردد.

کارفرمایان خواستار جذب کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان برای نیل مؤثر به اهداف شرکت و نگهداری آنان برای کاهش هزینه های مربوط به جابجایی می باشند. مستمری ها، ابزارهایی جهت نیل به این اهداف هستند. به عنوان مثال، مستمری ها روشی برای تأمین مخارج تأخیری هستند که می توانند کارکنان را به عقد تعهدات بلندمدت با کارفرمایان تشویق نمایند. از دیگر سو، کارفرمایان مایل به مدیریت بازنشستگی نیروی کار خود هستند و مستمری ها روشی برای انگیزش کارکنان به بازنشسته شدن پیش یا پس از هر زمان دیگر است.

کارفرمایان، به دلیل رفتارهای مالیاتی دولت فدرال در قبال حق بیمه های کارکنان و بازده سرمایه گذاری بر این حق بیمه ها نیز مایل به انتخاب این طرح ها هستند. در حالی که درآمدهای نقدی کارکنان بلافاصله مشمول مالیات قرار می گیرند، مشترکین طرح بازنشستگی، حق بیمه های خود یا کارفرمایانشان (و درآمد سرمایه گذاری بر این حق بیمه ها) به یک طرح بازنشستگی واجد شرایط مالیاتی^۱ را هنگام تعیین بدهی های مالیاتی، جزو درآمدهای شخصی به حساب نمی آورند، مگر تا زمانی که مزایای خود را دریافت نمایند. کارفرمایان نیز تا سقف معینی مشمول نوعی کاهش مالیاتی برای حق بیمه های پرداختی به یک طرح بازنشستگی واجد شرایط می باشند.

سؤال: چه کسی از یک طرح بازنشستگی پشتیبانی می نماید؟

کارفرمایان بخش دولتی و خصوصی می توانند حامی طرح های بازنشستگی برای کارکنان خویش باشند.

^۱ Qualified plan

پاسخ: کارفرمایان بخش دولتی و خصوصی می توانند پشتیبانی طرح های بازنشستگی را برای کارکنان خویش بر عهده بگیرند.^۱ کارفرمایان می توانند به صورت منفرد یا جمعی طرح ها را پشتیبانی نمایند. طرح تک کارفرمایی^۲، طرحی است که تنها توسط یک کارفرما ایجاد و نگهداری می شود. یک طرح تک-کارفرمایی می تواند به صورت یک جانبه توسط خود حامی یا از طریق توافق جمعی با یک اتحادیه کارگری^۳ ایجاد گردد. کارفرمای پشتیبان طرح، مسئولیت نهایی اداره طرح بازنشستگی را بر عهده دارد. طرحی که توسط دو یا چند کارفرما پشتیبانی می گردد می تواند بواسطه یک قرارداد جمعی با یک اتحادیه کارگری یا توسط یک مؤسسه تجاری یا تخصصی مورد حمایت قرار گیرد (در بخش بعدی به توصیف این طرح ها می پردازیم).

سؤال: طرح چند-کارفرمایی چیست؟

یک طرح چند کارفرمایی، نوعی قرارداد جمعی بین یک اتحادیه کارگری و گروهی از کارفرمایان در یک تجارت یا صنعت خاص است.

پاسخ: از زمان تصویب قانون ملی روابط کاری^۴ در ۱۹۳۵، قرارداد جمعی مهم ترین روشی شده است که کارکنان ایالات متحده از آن طریق می توانند علاوه بر سایر مزایای کاری در رابطه با شرایط طرح بازنشستگی با اتحادیه های کارگری مذاکره نمایند. قراردادهای جمعی فرایندی است متشکل از توافقاتی بین نمایندگان کارکنان و یک یا چند کارفرما. عموماً مدیران و نیروی کار در مورد شرایط اشتغال (شامل مزایا مانند افزایش حقوق و دستمزد)، قوانین کار، مزایای درمان، حق بیمه های بازنشستگی و نرخ های

^۱ پشتیبان طرح می تواند کارفرما، سازمان استخدامی (employee organization) یا هر دو باشد.

^۲ Single- employer plans

^۳ Labor union

^۴ National labor relations act

تعهدی^۱ (در بخش طرح های مزایای معین (DB) توصف می گردد) مذاکره می نمایند.

طرح های چندکارفرمایی، عموماً گروه های کارکنان در بخش های اتحادیه ای، مانند صنایع باربری، ساخت و ساز، پوشاک و منسوجات، تغذیه و کارکنان تجاری را دربرمی گیرد. مدیران و نمایندگان کارکنان باید به طور مشترک بر این برنامه ها مدیریت و نظارت نمایند و مشترکین می توانند در مورد مزایای طرح ها از طریق اتحادیه ها مذاکره نمایند. اگر کارکنان تغییر شغل بدهند، در صورتی که کارفرمای جدید نیز به عنوان حامی طرح بازنشستگی مشارکت داشته باشد، کارکنان می توانند به مشارکت در طرح بازنشستگی ادامه دهند. این طرح ها برای کسانی که در صناعی مشغول به کارند که تغییر شغل متداول است این امکان را فراهم می آورد که حق و حقوق بازنشستگی خویش را طی دوران کاری تحقق بخشند. طرح های چندکارفرمایی ممکن است بدون این که به سطح پرداختها توجه داشته باشند مزایای بازنشستگی سالانه مشابهی برای تمام مشترکین با میزان مشابه خدمات فراهم نمایند، یا این که کارکنان بسته به سطح مشارکتشان، مزایای متفاوتی دریافت نمایند.

سؤال: کارفرمایان خصوصی قادر به پشتیبانی چه انواعی از طرح های بازنشستگی برای کارکنان خود هستند؟

کارفرمایان خصوصی می توانند طرح های واجد شرایط^۲ و طرح های پاداش تأخیری غیر واجد شرایط برای کارکنان خویش ارائه نمایند.

^۱ Accrual rate

^۲ Qualified plans

پاسخ: دولت فدرال برای تشویق کارفرمایان به ایجاد و نگهداری طرح های بازنشستگی، بر اساس قانون درآمد داخلی، در قبال طرح هایی که الزامات مورد نظر را رعایت نمایند، رفتارهای امتیازی مالیاتی در پیش می گیرد. یک **طرح بازنشستگی واجد شرایط**، طرحی است که الزامات خاص مطرح در **قانون درآمد داخلی مصوب ۱۹۸۶** را حائز باشد. برای این که طرح های بازنشستگی خصوصی واجد امتیازات مالیاتی گردند باید الزاماتی شامل حداقل سطح پوشش و مزایا (الزامات موجود در مورد افراد تحت پوشش طرح و چگونگی تأمین مزایا در بخش ۴ مورد بحث قرار گرفته است) را رعایت نمایند. هدف از اعمال الزامات حداقل پوشش و مزایا این است که اطمینان حاصل شود کارکنان عادی (غیر مدیریتی)^۱ که جزو مالکین یا مدیران پردرآمد نیستند، در طرح مشارکت نموده و مزایای کافی دریافت نمایند. حامیان طرح باید سطح پوشش و میزان مزایا را به گونه ای فراهم نمایند که بین کارکنانی که در رده مدیران و افراد پردرآمد قرار دارند تبعیض اعمال نگردد.

کارفرمایانی که طرح های واجد شرایط مالیاتی را پشتیبانی می نمایند به خاطر حق بیمه هایی که می پردازند مشمول کاهش مالیاتی قرار می گیرند. این بدان معناست که کارفرمایی که حمایت یک طرح مزایای معین (DB) واجد شرایط را بر عهده دارد می تواند حق بیمه هایی که به صندوق امانی طرح می پردازد را از درآمد مشمول مالیات خود کسر نماید؛ کارفرمایی که طرح مشارکت معین (DC) را پشتیبانی می نماید نیز می تواند حق بیمه ای که به حساب مشترک واریز می نماید را از درآمد مشمول مالیات خویش کسر نماید. علاوه بر رفتارهای مطلوب مالیاتی در قبال حق بیمه ها، مالیات هایی که بر درآمدهای سرمایه گذاری ناشی از حق بیمه ها وضع می گردد نیز تا زمان دریافت مزایا به تأخیر می افتد.

^۱ Rank and file employees

یک طرح پرداخت تأخیری^۱ که شرایط مذکور در قانون مالیات‌ها را داشته باشد « طرح بازنشستگی واجد شرایط » نامیده می‌شود. قانون مالیات‌ها، طرح‌های بازنشستگی واجد شرایط را به صورت طرح مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) طبقه بندی می‌نماید و شامل الزامات خاصی برای هر نوع از این طرح‌هاست.

طرح‌های بازنشستگی خصوصی باید الزامات قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان (ERISA) مصوب ۱۹۷۴ را نیز رعایت نمایند. بخش اول ERISA الزامات موجود در رابطه با اطلاعاتی که حامی طرح باید برای مشترکین فراهم نماید و وظایف افرادی که طرح‌های کارفرما-پشتیبان را اداره می‌نمایند را توصیف می‌نماید. قانون ERISA همچنین الزاماتی مبنی بر این که کارکنان برای این که واجد شرایط مشارکت در این طرح شوند چه مدت زمانی باید کار کنند (اشتراک در طرح) و مشترک طرح چه مدت باید منتظر بماند تا حق قطعی دریافت مزایا را داشته باشد (قطعی شدن^۲) و حداقل مقررات اندوخته گذاری برای طرح‌های مزایای معین (و برخی طرح‌های مشارکت معین) که حامیان طرح را ملزم می‌نماید برای پرداخت مزایا به مشترکین ذی‌حق به اندوخته‌گذاری وجوه بپردازند (اندوخته‌گذاری) در نظر گرفته است. این استانداردها در بخش اول قانون ERISA آمده‌اند و همچنین، جزئی از قانون درآمد داخلی نیز می‌باشند.

طرح‌های بازنشستگی غیرواجد شرایط طرح‌هایی هستند که بر اساس قانون مالیات‌ها شرایط موردنیاز جهت کسب امتیازات مالیاتی را ندارند. حامیان طرح‌های غیرواجد شرایط نیاز به تحقق الزامات مربوط به قوانین و مقررات سطوح مزایا و حق بیمه‌ها و همچنین گزارشگری، افشای اطلاعات و

^۱ Deferred compensation

^۲ Participation

^۳ Vesting

الزامات مربوط به وکالت طرح‌ها را ندارد. طرح‌های غیرواجد شرایط برای کارکنان پردرآمد یا برخی مدیران رده بالا طراحی می‌گردد و مانند طرح‌های واجد شرایط قصد تحت پوشش قرار دادن طیف گسترده کارکنان را ندارند.

سؤال: امتیازات مالیاتی حمایت از یک طرح واجد شرایط چیست؟

امتیازات مالیاتی متفاوتی وجود دارند که کارکنان و کارفرمایان در ازای مشارکت در یک طرح واجد شرایط مالیاتی از آن‌ها برخوردار می‌شوند.

پاسخ: مزایای مالیاتی که به طرح‌های واجد شرایط تعلق می‌گیرند عبارتند از:

- میزان حق بیمه‌هایی که کارفرما در طرح مشارکت می‌نماید در سال مشارکت، مشمول کاهش مالیاتی می‌گردد؛
 - درآمدهای سرمایه‌گذاری دارایی‌های طرح، معاف از مالیات می‌باشد؛
 - مشترکین نباید به‌ازای حق بیمه‌هایی که کارفرمایان از جانب آنان پرداخت می‌کنند، مالیات بر درآمد بپردازند، مگر آن که زمان پرداخت مزایا فرا رسد؛
 - پرداخت مالیات بر وجوهی که به حساب‌های انفرادی بازنشستگی یا هر طرح واجد شرایط دیگر منتقل^۱ می‌گردد، به تأخیر می‌افتد؛
- مستمری‌های پرداختی تنها زمانی مشمول مالیات قرار می‌گیرد که مشترک آن‌ها را دریافت نموده باشد.

^۱ Roll over

سؤال: فرآیندی که کارفرمایان از آن طریق «واجد شرایط مالیاتی» می‌گردند چیست؟

حامیان طرح بازنشستگی خصوصی می‌توانند از طریق اعلام درخواست به سرویس درآمد داخلی^۱ (IRS) «واجد شرایط مالیاتی» گردند.

پاسخ: یک کارفرمای خصوصی با ارائه درخواست به سرویس درآمد داخلی، در واقع پیش از این که این سرویس به واسطه حسابرسی به مرور طرح بپردازد، قصد خود را مبنی بر قرار گرفتن در وضعیت واجد شرایط عنوان می‌نماید. دستگاه مزبور با مرور درخواست حامی طرح، یک نامه تعیین وضعیت به کارفرما ارسال می‌نماید. این نامه در شرایط مطلوب، نظر سرویس درآمد داخلی را مبنی بر این که شرایط طرح با الزامات قانون درآمد داخلی مطابقت دارد اعلام می‌نماید. تا زمانی که شرایط و عملکردهای برنامه، منطبق بر استانداردهای قانون درآمد داخلی باشد، کارفرمایان ملزم به ارائه درخواست مجدد به سرویس درآمد داخلی برای احراز امتیازات مالیاتی نیستند.

سؤال: چه قوانینی بر طرح‌های بازنشستگی خصوصی حاکم هستند؟

عموماً، طرح‌های خصوصی باید استانداردها و الزامات قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان (ERISA) را رعایت نمایند. به منظور اینکه یک طرح بازنشستگی مشمول امتیازات مالیاتی قرار گیرد و مالیات حق بیمه‌های طرح و سرمایه‌گذاری این وجوه تأخیری باشد، طرح باید برخی شرایط مربوط به خود در قانون درآمد داخلی را رعایت نماید.

^۱ Internal revenue service

پاسخ: همان گونه که پیش از این اشاره شد، قانون درآمد داخلی^۱ (۱۹۸۶) و قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان - اریسا - (۱۹۷۴)، استانداردها و الزاماتی جهت طرح های بازنشستگی خصوصی در نظر گرفته‌اند. قانون مالیات ها^۲ و قانون اریسا دارای برخی الزامات مشابه در رابطه با قوانین و مقررات حاکم بر حامیان طرح های بازنشستگی خصوصی می باشند. به عنوان مثال، قانون مالیات ها و اریسا هر دو حداقل الزاماتی در رابطه با مشارکت کارکنان در طرح ها و در رابطه با این که مشترکین چه زمان استحقاق برخورداری از مزایا را دارند به صورتی که مزایای آنها قطعی باشد وضع نموده اند. به علاوه، قانون مالیات ها و قانون اریسا الزامات مجزایی دارند که حامیان طرح ها باید رعایت نمایند. به عنوان مثال، قانون مالیات ها حاوی شرایط غیرتبعیض آمیز است که اطمینان حاصل می کند طرح های بازنشستگی واجد شرایط برای گروه وسیعی از کارکنان مزایا فراهم می نماید، در حالی که قانون اریسا استانداردهای خاصی در رابطه با هدایت متولیان طرح^۳ دارد. متولیان، افرادی با اختیار کنترل نهایی بر عملیات طرح بازنشستگی یا سرمایه گذاری دارای های طرح هستند (در بخش ۳ به تفصیل مورد بررسی قرار می گیرد).

سؤال: چه مؤسساتی^۴ مسئول اعمال قوانین فدرال و مقررات حاکم بر طرح های بازنشستگی خصوصی هستند؟

سرویس درآمد داخلی، اداره رفاه و بازنشستگی نیروی کار (PWBA^۵) و شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی (PBGC^۶)

^۱ Internal Revenue Code

^۲ Tax code

^۳ Fiduciaries

^۴ Agencies

^۵ Department of Labor's Pension and Welfare Benefits Administration

^۶ Pension Benefit Guarantee Corporation

مسئولیت نهایی اعمال قوانین حاکم بر طرح های بازنشستگی خصوصی را بر عهده دارند.

پاسخ: سرویس درآمد داخلی مسئولیت استانداردهای مربوط به پوشش، اشتراک، قطعی نمودن خدمات^۱ و اندوخته گذاری^۲ را تحت قانون درآمد داخلی بر عهده دارد که به ترتیب بیان می نماید که چه نسبتی از کارکنان عادی باید در طرح مشارکت کنند و تحت چه شرایطی استحقاق استفاده از مزایا را پیدا می کنند و حداقل میزان مشارکت حامیان طرح به چه میزان است. اداره رفاه و بازنشستگی، شرایط گزارشگری و افشاء قانون اریسا و استانداردهای مسئولیت متولیان را اعمال می نماید، از جمله نوع و میزان اطلاعات مورد نیاز دولت فدرال و مشترکین طرح را مشخص می نماید و بیان می کند که چگونه طرح بازنشستگی به نفع مشترکین اداره می گردد. شرکت **PBGC** یک شرکت ثبت شده فدرال^۳ است (بر اساس بخش ۴ قانون اریسا تأسیس شده است) که مزایای مشترکین در برخی طرح های مزایای معین (DB) را تضمین می نماید.

بخش کار^۴ و سرویس درآمد داخلی، مکانیزم های متفاوتی برای اعمال الزامات و استانداردهای طرح های خصوصی دارند. به عنوان مثال، بخش کار ممکن است از طریق اقدامات اداری یا اقامه دعوی از انطباق طرح با الزامات اریسا اطمینان حاصل نماید. سرویس درآمد داخلی نیز می تواند در صورتی که طرح شرایط مدنظر قانون درآمد داخلی را نداشته باشد، آن را غیر واجد شرایط اعلام نماید (یا امتیازات مالیاتی آن را لغو نماید). سرویس درآمد داخلی به جای غیرواجد شرایط اعلام نمودن طرح می تواند حامی آن را ملزم به تصحیح هر نوع نقض قانون صورت گرفته در قوانین و مقررات نماید.

^۱ Vesting

^۲ Funding

^۳ Federally chartered organization

^۴ Department of labor

انواع طرح های بازنشستگی که کارفرمایان می توانند
مورد پشتیبانی قرار دهند.



بخش دوم، انواع طرح هایی که کارفرمایان خصوصی می توانند
مورد پشتیبانی قرار دهند را توصیف نموده و تفاوت های کلیدی
آن ها را بیان می نماید.

سؤال: طرح مزایای معین^۱ (DB) چیست؟

یک طرح مزایای معین تعهد می نماید که در زمان بازنشستگی
مزایایی بر اساس حقوق دوران اشتغال مشترکین و سالهای خدمت
آنان فراهم نماید.

پاسخ: طرح های مزایای معین برای تعیین مزایای نهایی که مشترکین
مستحق دریافت آن هستند از یک فرمول خاص استفاده می نمایند. این
فرمول، عموماً تابعی از متوسط حقوق پرداختی در سالهای پایانی یا کل
سالهای خدمت و سنوات خدمت مشترک و همچنین یک عامل ضریبی یا
درصدی (نرخ تعهدی) می باشد.

طرح های مزایای معین معمولاً مزایا را به صورت مستمری های ماهانه یا
مجموعه ای از پرداخت های دوره ای طی یک دوره زمانی معین یا تا پایان
عمر پرداخت می نمایند که از یک سن نرمال بازنشستگی که طرح
مشخص کرده قابل پرداخت می باشد. سن نرمال بازنشستگی معمولاً ۶۵
سال می باشد. به عنوان مثال، فرمول مزایا بر اساس پرداخت نهایی، مزایای
ماهانه بازنشستگی را به صورت ۱,۲۵ درصد تعداد سالهای اشتغال ضربدر

^۱ Defined Benefit plan

متوسط حقوق ۵ سال نهایی خدمت برقرار می نماید. مستمری ها به صورت ماهانه از زمان بازنشستگی تا فوت مشترک پرداخت می گردد.

مثال طرح های بازنشستگی مزایای معین (DB)

فرمول تعیین مزایای بازنشستگی سالیانه:

$$= 20,313 (\text{مزایای بازنشستگی سالیانه در سن نرمال بازنشستگی}) \times 25 (\text{تعداد سالهای اشتغال}) \times 1.25 \text{ درصد (ضریب یا نرخ تعهدی)} \\ \$65,000 (\text{متوسط حقوق ۵ سال نهایی خدمت})$$

حامیان طرح باید جهت مشترکین متأهل **مستمری مشترک و بازماندگان**^۱ فراهم نمایند (این نوع مستمری در بخش های بعد توصیف می شود). طرح های مزایای معین می توانند برای آن دسته از مشترکین که مزایای آن ها قطعی است این امکان را فراهم آورند که در زمان بازنشستگی یا پیش از آن در صورتی که قصد ترک حامی برنامه را داشته باشند مزایای انباشته خود را به شکل **مبالغ یکجا**^۲ برداشت نمایند (در همین بخش توضیح بیشتری در این زمینه ارائه خواهد گردید). مشترکین تنها در صورتی قادر به برداشت مبلغ یکجا هستند که طرح بازنشستگی این گزینه را ارائه نماید و رضایت همسر وجود داشته باشد.

اگر مشترک طرح، مبلغ یکجایی برداشت نماید می تواند وجوه خود را مستقیماً به یک طرح بازنشستگی واجد شرایط مالیاتی دیگر مانند یک طرح (k) ۴۰۱ یا یک حساب انفرادی بازنشستگی^۳ «انتقال»^۴ دهد. حساب انفرادی بازنشستگی ترتیبات پس انداز بازنشستگی است که در قانون اریسا و قانون درآمد داخلی پیش بینی شده است. بانک ها و سایر نهادهای مالی

^۱ Joint and survivor annuity

^۲ Lump sum distribution

^۳ Individual retirement account

^۴ Roll-over

می توانند این ترتیبات را جهت کارکنان فراهم آورند. حساب های انفرادی بازنشستگی به کارکنان اجازه می دهد که در این طرح ها مشارکت نمایند. حق بیمه های پرداختی به این طرح ها می توانند هزینه های قابل قبول مالیاتی^۱ باشند یا نباشند.

کارفرما نیز به عنوان حامی طرح، مسئول پرداخت حق بیمه می باشد به صورتی که تأمین مالی مزایای تعهد شده، سرمایه گذاری و مدیریت دارایی های طرح و تقبل ریسک سرمایه گذاری ها ممکن باشد. حامیان طرح های مزایای معین (DB) به صندوق امانی بازنشستگی^۲ حق بیمه می پردازند که این حق بیمه به نمایندگی از کارکنان طرح سرمایه گذاری می گردد. حق بیمه های پرداختی کارفرما به یک طرح مزایای معین (DB) باید الزامات حداقل اندوخته گذاری^۳ قانون اریسا را رعایت نماید. استانداردهای حداقل اندوخته گذاری، حداقل مقداری که کارفرما باید حق بیمه بپردازد تا از وجود دارایی های کافی برای پرداخت مزایا اطمینان حاصل شود را تعیین می نماید. استانداردهای حداقل اندوخته گذاری گرچه پیچیده می باشند، اما این اطمینان را ایجاد می کنند که دارایی های طرح و مزایایی که تا به امروز برای پرداخت در آینده انباشته شده اند، ارتباط و تناسب معقولی با یکدیگر دارند؛ به گونه ای که طرح می تواند مزایای تعهد شده را در هنگام بازنشستگی به افراد بپردازد. این استانداردها به طرح اجازه می دهند در صورتی که این ارتباط کمتر از حد لازم باشد یا بیشتر شود، اندوخته گذاری طرح را افزایش یا کاهش دهند. در حالت کلی، اگر یک طرح مزایای معین (DB)، به خاطر عدم کفایت دارایی ها برای پرداخت مزایا متوقف شود، شرکت PBGC^۴،

^۱ Deductible

^۲ Pension trust fund

^۳ Minimum funding requirement

^۴ Pension Benefit Guarantee Corporation

مزایای تعهد شده را تا میزان مشخص شده در قانون پرداخت می نماید
(بیمه طرح های مزایای معین (DB) در بخش ۵ توصیف می شود).

سؤال: طرح مشارکت معین^۱ (DC) چیست؟

تحت یک طرح مشارکت معین (DC)، کارکنان حساب های انفرادی دارند که به صورت دوره ای، خودشان، کارفرمایان یا هر دو به آن حق بیمه می پردازد.

پاسخ: یک طرح مشارکت معین (DC) بر اساس حق بیمه های پرداختی به حساب های انفرادی و بازده سرمایه گذاری بر موجودی این حساب ها (سود و زیان) فعالیت می نماید. حامی طرح، میزان مشخصی حق بیمه برای هر مشترک به حساب انفرادی وی واریز می نماید. بسته به طراحی برنامه، حق بیمه ها می تواند متشکل از حق بیمه های پیش از مالیات یا پس از مالیات^۲، حق بیمه های همافزایی^۳ (یعنی، کارفرما تنها در صورتی مشارکت می نماید که شاغل به پرداخت حق بیمه مشغول باشد) و سایر حق بیمه هایی باشد که کارفرما مستقل از مشارکت شاغلین پرداخت می نماید. طرح های مشارکت معین (DC) قابلیت جابجایی مزایا را فراهم می آورند، چرا که اگر فرد به علت تغییر شغل یا بازنشستگی خواستار ترک کارفرما باشد، طرح، مزایا را به طور کامل با برداشت از حساب انفرادی افراد پرداخت می نماید. این مبلغ یکجا می تواند به یک طرح بازنشستگی واجد شرایط دیگر مانند یک طرح مشارکت معین (DC) یا حساب انفرادی بازنشستگی منتقل گردد (در ذیل این بخش در این زمینه توضیح بیشتری

^۱ Defined Contribution plan

^۲ Pre-tax or after-tax contribution

^۳ Employer matching contribution

ارائه خواهد گردید). علیرغم طرح های مزایای معین (DB)، طرح های مشارکت معین (DC) ملزم به ارائه گزینه مستمری های دوره ای نیستند.

مثال افزایش سالانه در حساب طرح مشارکت معین (DC):

$= \$25,700$ (حساب در پایان سال)
(حق بیمه شاغل معادل ۶٪ حقوق) $+ \$20,000$ (مبلغ حساب در آغاز سال مالی)
بازده ۶٪ $+ \$50,000$ (حق بیمه کارفرما برابر ۳٪ حقوق) $+ \$50,000$
(درآمد سرمایه گذاری بر مبلغ حساب در آغاز سال)

نکته: این مثال بسیار ساده است. حق بیمه ها می توانند طی سال به حساب های انفرادی پرداخت شوند؛ سود سرمایه گذاری ناشی از چنین حق بیمه هایی نیز بلافاصله پس از واریز به حساب، منظور خواهد شد.

در یک طرح مشارکت معین (DC)، شاغل ریسک سرمایه گذاری را تقبل می نماید و اغلب چگونگی سرمایه گذاری دارایی های خود را کنترل می نماید. مشترکین طرح مشارکت معین (DC) هر گونه بازده سرمایه گذاری، سود یا زیان در حساب انفرادی خود را حداقل تا قسمتی درک می نمایند. مشترکین طرح مشارکت معین (DC) در قبال ریسک زیان های حساب انفرادی خویش حمایت خاصی دریافت نمی نمایند.

علاوه بر این که مشترکین می توانند در هنگام ترک شغل، مبلغ یکجایی از طرح مشارکت معین (DC) خویش دریافت نمایند، یک طرح مشارکت معین (DC) امکان دسترسی مشترکین به حساب انفرادیشان را پیش از سن بازنشستگی نیز ایجاد می نماید. به عنوان مثال، مشترک یک طرح مشارکت معین (DC) می تواند از محل مبلغی از حساب انفرادی که قطعی شده است وام دریافت نماید (بخش ۴ در مورد مبحث قطعی کردن حساب را مطالعه نمایید). یک طرح مشارکت معین (DC) تحت شرایط خاصی مانند مشکلات مالی یا خرید خانه نیز اجازه برداشت از حساب را صادر می نماید.

طرح های مشارکت معین (DC) به سه دسته عمده تقسیم می شوند:
طرح مشارکت در منافع^۱، پاداش سهام^۲ یا طرح های خرید پولی^۳.

یک طرح بازنشستگی مشارکت در منافع، نوعی طرح مشارکت معین (DC) است که حق بیمه های کارکنان را بر اساس سود کارفرما تعیین می نماید. طرح های مشارکت در منافع در اصل به منظور شریک نمودن کارکنان در سود کسب و کار کارفرما ایجاد گردیدند. در هر حال، تحت قانون فعلی، کارفرمایانی که از این طرح ها حمایت می کنند ممکن است بدون توجه به میزان سودشان، به پرداخت حق بیمه در این طرح ها اقدام نمایند. حق بیمه های کارفرمایان در این طرح ها که به صورت سالانه پرداخت می شود، ممکن است در هر سال بر اساس منافع سال قبل یا بر اساس صلاحدید کارفرما پرداخت گردد. حق بیمه های مشارکت در منافع، قابل استرداد نیستند بلکه در حساب هایی که کارفرمایان برای هر یک از کارکنان ایجاد کرده اند جمع آوری می شوند.

طرح های مشارکت در منافع، حق بیمه های کارفرمایان را بر اساس فرمول خاصی تعیین می نماید. فرمول مشارکت، عموماً بر مبنای حقوق و دستمزد^۴ کارکنان و گاهی بر مبنای سود کارفرما یا حق بیمه های کارکنان قرار دارد. به عنوان مثال، طرح های مشارکت در منافع می توانند عنوان کنند که حق بیمه های واریزی به حساب کارکنان درصد ثابتی از حقوق پرداختی است یا بر اساس نسبت حقوق هر شاغل به حقوق کل کارکنان تعیین شود. این طرح می تواند پرداخت مزایا را از دوران اشتغال آغاز نماید.

^۱ Profit-sharing

^۲ Stock bonus

^۳ Money purchase

^۴ Compensation

طرح پاداش سهام مانند طرح مشارکت در منافع است با این تفاوت که مزایای این طرح به شکل سهام کارفرما قابل پرداخت است. هر چند ممکن است این طرح مزایای نقدی نیز بپردازد اما باید امکان دریافت مزایا به صورت سهام کارفرما را در اختیار کارکنان قرار دهد. اگر حامی طرح، مزایا را با بخشی از سهام شرکت پرداخت نماید که قابل معامله در بازارهای مالی قانونی نیست، مشترک باید قادر به فروش سهام به کارفرما با یک قیمت عادلانه باشد. این الزامات اطمینان ایجاد می نماید که مزایایی که به شکل سهام شرکت ارائه می شوند برای مشترکین ارزش مالی دارند.

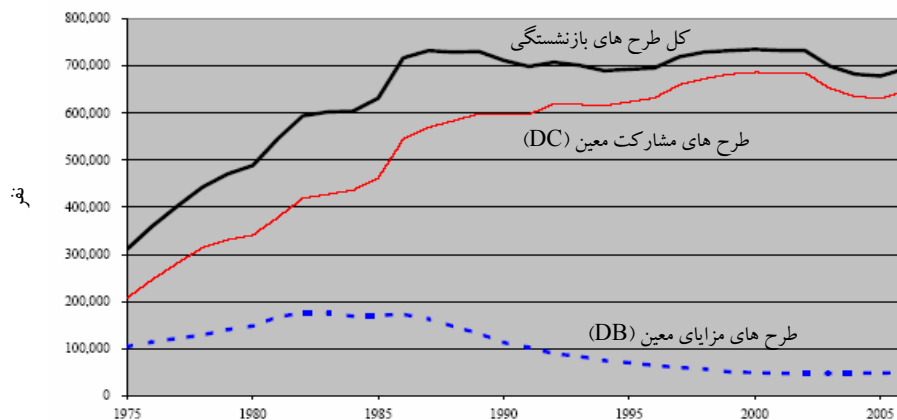
یک طرح خرید پولی نوعی طرح مشارکت معین (DC) است که حامی طرح را ملزم به مشارکت می نماید. این حق بیمه که به نمایندگی از هر یک از کارکنان پرداخت می گردد بر اساس فرمولی که در اسناد طرح ذکر می گردد تعیین می شود. این حق بیمه ها عموماً به صورت درصدی از حقوق مشترکین می باشند. مزایای بازنشستگی برابر با مبلغ حساب انفرادی مشترک در زمان بازنشستگی می باشد. همانند طرح های واجد شرایط مزایای معین (DB)، طرح های خرید پولی ممکن است ملزم به رعایت استانداردهای حداقل اندوخته گذاری باشند چرا که کارفرمایان را ملزم به مشارکت می نمایند. طرح های خرید پولی در دوران اشتغال امکان دریافت مزایا را فراهم نمی آورند، مگر این که کارکنان قصد خروج از طرح را داشته باشند.

حامیان طرح می توانند خصوصیات ویژه ای را به هر یک از این طرح های مشارکت معین (DC) بیفزایند، مانند ترتیبات واجد شرایط نقدی یا تأخیری^۱ (طرح (k) ۴۰۱) یا طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP^۲). این دو طرح واجد شرایط در بخش زیر توصیف می گردند.

^۱ Qualified cash- or-deferred arrangement

^۲ Employee Stock Ownership Plan

شکل ۱- تعداد طرح های بازنشستگی خصوصی مشارکت معین (DC) و مزایای معین (DB)



سؤال: چه انواعی از حق بیمه می تواند به طرح مشارکت معین (DC) پرداخت گردد؟

هم کارکنان و هم حامیان طرح می توانند به مشارکت حق بیمه به یک طرح مشارکت معین (DC) بپردازند.

پاسخ: انواع مختلفی از حق بیمه وجود دارد که کارکنان و کارفرمایان می توانند به یک طرح مشارکت معین (DC) واجد شرایط مالیاتی پرداخت نمایند. کارفرمایان می توانند حق بیمه های هماهنگ^۱ یا غیرگزینشی^۲ به طرح های مشارکت معین (DC) بپردازند. حق بیمه های غیرگزینشی، حق بیمه هایی هستند که حامی طرح بدون توجه به مشارکت مشترکین، حق بیمه می پردازد. این حق بیمه ها، مستقل از هرگونه حق بیمه کارکنان است. حق بیمه های هماهنگ، حق بیمه هایی هستند که حامی طرح تنها در صورتی به مشارکت اقدام می کند که شاغل حق بیمه بپردازد. سطح هماهنگی (میزان حق بیمه هماهنگ) بین حامیان طرح ها

^۱ Matching contribution

^۲ Non-elective contribution

متفاوت است. کارفرمایان می توانند بخشی از سهام شرکت را تحت شرایط خاصی بسته به سن و سالهای خدمت مشترکین - به عنوان حق بیمه بپردازند، بدون این که هدایت سرمایه گذاری را به مشترکین واگذار نمایند. حق بیمه های پرداختی کارکنان به یک طرح مشارکت معین (DC) می تواند پیش از مالیات یا پس از مالیات باشد. حق بیمه های پیش از مالیات کارکنان، عموماً از لحاظ رفتار مالیاتی مشابه حق بیمه های کارفرما می باشد. علیرغم حق بیمه های پیش از مالیات، حق بیمه های پس از مالیات جزو درآمدهای مشمول مالیات (در سال پرداخت حق بیمه) محسوب می شوند، با این حال، مالیات بر درآمد ناشی از سرمایه گذاری بر این حق بیمه ها تا زمان دریافت مزایا به تأخیر می افتد.

سؤال: مزایای انباشتی^۱ در طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) چیست؟

برای طرح های مزایای معین (DB)، مزایای انباشته مبلغی است که مشترک طرح، سالانه به صورت مستمری تمام عمر از آغاز سن نرمال بازنشستگی دریافت خواهد نمود. مزایای انباشته مشترکین توسط فرمول طرح تعیین می گردد. این مبلغ برای هر سال که مشترک یک سال کار با حامی طرح (کارفرما) را به پایان رسانیده است محاسبه می گردد.

برای طرح های مشارکت معین (DC)، مزایای انباشته مبلغ موجود در حساب انفرادی مشترکین می باشد. این مبلغ شامل کل حق بیمه های کارکنان و کارفرما و بازده سرمایه گذاری (شامل سود و زیان)، سود تقسیمی^۲ و سود (یا زیان) سرمایه^۳ مربوط به این حق بیمه هاست.

^۱ Accrued benefit

^۲ Dividends

^۳ Capital gain (loss)

همچنین، هر گونه هزینه های اداری جهت نگهداری حساب ها نیز از مبلغ حساب انفرادی کسر می گردد.

پاسخ: برای طرح های مزایای معین، فرمول طرح، نرخى که مزایای انباشتی بر آن اساس سالانه افزایش می یابند را تعیین می نماید. طرح های مزایای معین (DB)، معمولاً مزایای انباشته را به صورت مستمری یا پرداخت های دوره ای برای سالهای معین یا تمام عمر پرداخت می نمایند. مشترکین، باید سالهای معینی کار کنند تا پیش از این که مزایا را دریافت نمایند، استحقاق مزایای انباشتی (حق مالکیت) را بدست آورند. این مسئله «قطعی شدن» نام دارد (که در بخش ۴ مورد بحث قرار می گیرد). اگر مزایای یک مشترک به صورت مبلغی بجز مزایای سالانه باشد - که در سن بازنشستگی عادی پرداخت می گردد- حامی طرح باید مزایای انباشتی را به صورت یک مبلغ یکجا پردازد. مخارج یکجا، ارزش فعلی جریان مستمری های پرداختی آینده است که مشترک در زمان بازنشستگی دریافت خواهد نمود. مزایای پرداختی به صورت مبلغ یکجا (به لحاظ اکچوئریال) باید معادل با مزایایی باشد که مشترک تا بدان تاریخ بر اساس فرمول مزایای طرح اکتساب نموده است.^۱

مخارج یکجا تنها در صورتی قابل پرداخت است که در شرایط طرح پیش بینی شده باشد و مشترکی که قصد جدا شدن از کارفرما را دارد این نوع پرداخت را انتخاب نموده باشد.

مزایای طرح مشارکت معین (DC) عموماً زمانی تعلق می گیرد که حق بیمه ها به حساب انفرادی مشترکین اختصاص یافته باشند. در هر

^۱ بر اساس قوانین (۳)(c) ۴۱۱ and (۷)(a) ۴۱۱ U.S.C. ۲۶، طرح های مزایای معین (DB) باید مزایای انباشته کارکنان را به صورت سالانه در آغاز سن بازنشستگی نرمال یا در سن معادلی که در مستمری های تأخیری بر اساس محاسبات اکچوئری بدست می آید پرداخت نمایند. این سن معادل، با استفاده از مجموعه عواملی مانند نرخ مرگ و میر و نرخ تنزیلی که در قانون ذکر شده تعیین می گردد.

حال، تا زمانی که مشترکین شرایط خاصی را کسب نمایند، تنها حق دریافت از حق بیمه های خود (و هر بازده متعلقه به این حق بیمه ها) را دارند و نسبت به حق بیمه های کارفرما اختیاری ندارند. مشترکین این طرح ها نیز همانند طرح های مزایای معین (DB)، باید مدت معینی کارکنند تا استحقاق دستیابی به حق بیمه های کارفرما را پیدا کنند.

سؤال: طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) چگونه مزایا پرداخت می کنند؟

طرح های مزایای معین (DB) می توانند مزایا را به صورت مستمری^۱ یا مبالغ یکجا^۲ پرداخت نمایند، در حالی که طرح های مشارکت معین (DC) می توانند مزایا را به صورت مستمری، مبلغ یکجا یا به صورت اقساط^۳ پرداخت نمایند. مشترکین متأهلی که مستمری دریافت می نمایند عموماً ملزم به دریافت مستمری های مشترک و بازماندگی^۴ می باشند.

پاسخ: طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) مزایای انباشتی را در زمان بازنشستگی (در سن نرمال بازنشستگی که عموماً ۶۵ سالگی می باشد)، در هنگام بازنشستگی پیش از موعد (معمولاً بین ۵۵ تا ۶۲) یا در زمانی که شاغل از کار نزد کارفرما انصراف می دهد پرداخت می نمایند.

حامیان طرح باید الزامات خاصی در رابطه با این که چه زمان باید به مشترکین مزایا پرداخت نمایند یا مشترکین چه زمان برای دریافت مزایا

^۱ Annuity

^۲ lump sum distribution

^۳ Installment payments

^۴ Joint and survivor annuity

درخواست می نمایند تعیین کنند. هر دو نوع طرح، مزایا را به صورت مستمری یا مبلغ یکجا پرداخت می نمایند. مستمری، یک مجموعه پرداخت های دوره ای است که از زمان بازنشستگی آغاز می شود^۱ و در طی سال های حیات فرد و حیات همسر بازمانده وی ادامه می یابد. برای مشترکین متأهل طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) که مزایای انباشتی را به صورت مستمری دریافت می کنند، مستمری مشترک و بازماندگان ایجاد می شود. این مستمری ها ضمانت می کنند که همسر بازمانده مشترک پس از مرگ وی از نظر مالی تأمین خواهد بود^۲. درآمد بازنشستگی ای که همسر مشترک به واسطه مستمری مشترک و بازماندگان دریافت می نماید باید حداقل برابر با یک دوم مزایایی باشد که مشترک بازنشسته دریافت می نمود. همسر بازمانده از مشترک طرح می تواند از حق خود نسبت به مستمری مشترک و بازماندگان چشم پوشی نماید.

طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) می توانند مزایا را به صورت مبالغ یکجا پرداخت نمایند. در این صورت، طرح ها قابلیت انتقال مزایا را افزایش می دهند چرا که مجوز ترک حامی طرح پیش از

^۱ طرح های مزایای معین (DB) ممکن است به کارکنانی که به سن خاصی رسیده اند یا سالهای خدمت خاصی را پشت سر نهاده اند مزایای بازنشستگی پیش از موعد پیشنهاد نمایند. این مزایا می توانند یارانه داشته باشند یا فاقد یارانه باشند. بازنشستگی پیش از موعد فاقد یارانه، میزان مزایایی که مقرر است مشترک در سن نرمال بازنشستگی دریافت نماید کاهش می دهد. اما مزایای بازنشستگی پیش از موعد با یارانه، با نرخ تنزیلی که مطلوب نظر مشترکین است کاهش می یابد یا اساساً کاهش نمی یابد به گونه ای که ارزش بازنشستگی پیش از موعد برای مشترکین بیش از بازنشستگی در سن عادی باشد. طرح های مزایای معین (DB) ملزم به پیشنهاد بازنشستگی پیش از موعد نیستند اما اگر چنین ترتیباتی ایجاد نمایند مشترکین باید شرایط خاص سنی و طول دوران خدمت را کسب نمایند.

^۲ طرح های مزایای معین (DB) ملزم به ارائه مزایا به همسر مشترکینی هستند که مزایای آن ها قطعی شده است اما پیش از دریافت مزایا فوت نموده اند. این مزایا به مستمری های بازماندگی پیش از بازنشستگی (Pre-retirement survivor annuities) معروف هستند.

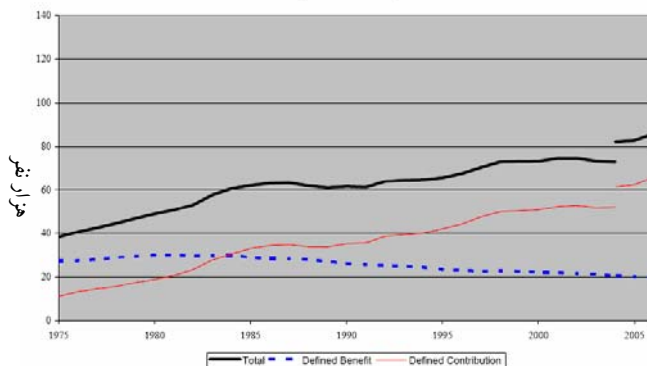
بازنشستگی عادی را (مثلاً در صورت تغییر شغل) به مشترکین اعطا می‌نمایند. در طرح های مزایای معین (DB)، مبلغ یکجایی که مشترک دریافت می نماید باید حداقل معادل ارزش فعلی مزایای انباشتی وی باشد که با استفاده از مفروضات اکچوئریال قانون درآمد داخلی محاسبه می‌شوند. طرح های مشارکت معین (DC) معمولاً مزایا را به شکل مبالغ یکجا پرداخت می نمایند. این مبالغ یکجا بر اساس حق بیمه های کارکنان و درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری بر آن ها تعیین می گردد. اگر مزایای کارمند قطعی شده باشد، حق بیمه های کارفرما و درآمدهای حاصل از سرمایه گذاری آن ها نیز به این مبلغ افزوده می شود. مشترکینی که مزایای انباشته را به صورت مبلغ یکجا دریافت می نمایند می توانند این دارایی ها را برای مقاصد بازنشستگی بکاربرند یا خیر. به عنوان مثال، مشترک می تواند مبلغ یکجایی از حامی طرح درخواست نمایند و آن را (پس از مالیات) در یک طرح بازنشستگی واجد شرایط دیگر یا در سایر ابزارهای پس انداز سرمایه گذاری نماید یا این کار را نکند. اگر یک مشترک پیش از رسیدن به سن ۵۹,۵ سالگی درخواست دریافت مبلغ یکجایی نماید و کارفرما را ملزم به انتقال آن به یک حساب انفرادی بازنشستگی یا یک طرح واجد شرایط مالیاتی دیگر ننماید، مبلغ برداشتی مشمول ۱۰ درصد کسر مالیات قرار می گیرد (علاوه بر مالیات بر درآمد عادی). برای اجتناب از پرداخت مالیات بر این وجوه، مشترکین باید مبلغ برداشت شده را حداکثر تا ۶۰ روز به یک حساب انفرادی بازنشستگی یا طرح بازنشستگی واجد شرایط دیگر واریز نمایند. همچنین در صورتی که مشترک متقاضی برداشت مستقیم مبلغ مذکور باشد، کارفرما مکلف است که ۲۰ درصد از آن مبلغ یکجا را نزد خود نگه دارد. در عوض، مشترکینی که مبالغ برداشتی را به طرح های بازنشستگی خاصی منتقل نمایند از پرداخت مالیات معاف خواهند بود.

کارفرمایانی که طرح های واجد شرایط را پشتیبانی می نمایند و کارکنان جداشونده را قادر به برداشت مبالغ یکجا می نمایند باید گزینه های انتقال این وجوه به حساب های انفرادی بازنشستگی یا طرح های بازنشستگی واجد شرایط کارفرما را در اختیار آنها قرار دهند (اگر طرح دوم، انتقال را بپذیرد).

کارفرما اختیار دارد - بدون رضایت مشترک - مزایای بازنشستگی مشترکینی که مزایای انباشتی آن ها بیش از ۵۰۰۰ دلار نیست و قصد خروج از برنامه رادارند به صورت مبلغ یکجا بپردازد. ضمناً، در صورتی که مشترک جداشونده مبلغ یکجایی بین ۱۰۰۰ تا ۵۰۰۰ دلار دریافت نماید این مبلغ به طور خودکار به یک حساب انفرادی بازنشستگی منتقل می گردد، حتی اگر مشترک انتخاب دیگری داشته باشد.

مشترکین طرح های مشارکت معین (DC)، علاوه بر دریافت مزایا به صورت مستمری یا مبلغ یکجا گزینه سومی نیز خواهند داشت. آن ها حق دریافت مزایا به صورت مجموعه برداشت های دوره ای^۱ را دارند که میزان و دفعات این برداشت ها بر اساس شرایط طرح معین می گردد. این پرداخت های دوره‌ای، اقساط (Installment) نامیده می شوند.

شکل ۲- مقایسه میزان مشارکت کارکنان فعال در طرح های DB و DC



^۱ Series of periodic withdrawals

سؤال: قابلیت جابجایی مستمری‌ها^۱ چیست؟

قابلیت جابجایی به توانایی مشترکین یک طرح بازنشستگی برای انتقال مزایای انباشتی از یک طرح به طرح دیگر اشاره دارد.

پاسخ: قابلیت جابجایی مستمری‌ها به توانایی نقد کردن مزایا پیش از بازنشستگی و انتقال آنها به یک طرح بازنشستگی دیگر - یک حساب انفرادی بازنشستگی یا یک طرح مشارکت معین (DC) واجد شرایط دیگر - اطلاق می‌شود. طرح‌های مشارکت معین (DC) معمولاً مزایا را به صورت مبلغ یکجا پرداخت می‌نمایند. در طرح‌های مزایای معین (DB) اگر مزایای انباشتی مشترکینی که قصد جداسدن از کارفرما را دارند پیش از ۵۰۰۰ دلار باشد ممکن است پرداخت مزایا به صورت مبلغ یکجا باشد. طرح‌هایی که اجازه برداشت مبلغ یکجا را صادر می‌نمایند باید به مشترکین اختیار دهند که دارایی‌های خود را به یک طرح بازنشستگی واجد شرایط دیگر انتقال دهند. هنگامی که یک مشترک، مزایای بازنشستگی را از یک طرح به طرح مشارکت معین (DC) دیگر یا به یک حساب انفرادی بازنشستگی انتقال دهد دارایی‌ها به رشد خود ادامه خواهند داد.

سؤال - کارکنان در صورت جابجایی دارایی‌ها، چگونه از مزایای بازنشستگی خویش محافظت می‌نمایند؟

حفاظت از طرح بازنشستگی^۲ به تلاش برای جلوگیری از وارد شدن زیان به دارایی‌های بازنشستگی هنگام انتقال از یک طرح بازنشستگی به طرح دیگر اطلاق می‌شود.

^۱ Pension portability

^۲ Pension plan preservation

پاسخ: کارکنان می توانند با رها نمودن مزایا نزد کارفرمای سابق یا انتقال آن ها به یک طرح بازنشستگی دیگر که تمهیدات مالیات تأخیری^۱ فراهم می آورد -مانند یک طرح بازنشستگی واجد شرایط دیگر یا یک حساب انفرادی بازنشستگی- از مزایای بازنشستگی خویش محافظت نمایند. کارکنانی که به یکی از روش های فوق عمل نکنند بخشی یا تمام مزایای انباشتی خود را از دست می دهند و ممکن است مشمول وضع مالیات بر این مبالغ برداشتی گردند. این وضعیت هنگامی می تواند اتفاق بیفتد که مشترک مبلغ یکجایی برداشت نماید و به جای پس انداز نمودن، تصمیم بگیرد تمام یا قسمتی از آن مبلغ را خرج نماید. اخذ ۱۰ درصد مالیات و ۲۰ درصد نگهداری نزد کارفرما، هر دو ترتیباتی جهت تشویق مشترکین به حفاظت از دارایی های بازنشستگی شان می باشد.

سؤال - چه کسی یک طرح بازنشستگی کارفرما-پشتیبان را اداره می نماید؟

مسئولیت تمام جنبه های اداره طرح و از جمله مدیریت دارایی های آن در نهایت بر عهده متولی طرح خواهد بود.

پاسخ: متولی هر شخصیتی است که اختیاردار یا کنترل کننده نهایی مدیریت یا اداره دارایی های طرح است، در زمینه قیمت گذاری و یا گرامت سرمایه گذاری ها مشاوره می دهد یا مسئولیت نهایی اداره طرح را بر عهده دارد.

متولیان بر اساس عملیاتی که برای طرح بازنشستگی انجام می دهند ممکن است در بر گیرنده مدیران ارشد و اجرایی کارفرما باشند. برخی کارفرمایان، یک واحد (اتحادیه) قراردادهای جمعی^۲ دارند که نیروی

^۱ Tax-deferred retirement plan

^۲ Collective bargaining unit (union)

کارشان را پوشش می دهد. هنگامی که اتحادیه وجود داشته باشد، اتحادیه و کارفرما در مورد طراحی و عملیات طرح های بازنشستگی مذاکره می نمایند.

یک کارفرمای خصوصی می تواند هر تغییری در طرح خود را با اصلاح مفاد طرح به شرطی که در چارچوب الزامات مالیاتی باشد اعمال نماید. تغییرات در شرایط، عملیات و مفاد طرح در حیطه وظایف متولی طرح نیست (متولیان و وظایف آن ها در بخش ۳ مورد بررسی قرار می گیرد). اگر کارفرمایی در طرح خود تغییراتی ایجاد نماید که یک یا چند مورد از شرایط قانون درآمد داخلی را نقض نماید، سرویس درآمد داخلی می تواند عدم صلاحیت طرح را اعلام نماید. بزرگترین محدودیت کارفرما در اصلاح مفاد و عملیات طرح به منع کاهش یا حذف مزایای انباشتی مشترکین بازمی گردد (بخش ۴ به قوانین حاکم بر کارفرمایان جهت کاهش یا حذف مزایای انباشتی مشترکین می پردازد).

سؤال: طرح بازنشستگی (k) ۴۰۱ چیست؟^۱

«طرح (k) ۴۰۱»، نوع خاصی از طرح های مشارکت معین (DC) است که عموماً به مشترکین اجازه می دهد به حساب های انفرادی خویش حق بیمه های پیش از کسر مالیات^۲ واریز نمایند.

پاسخ: هنگامی که یک طرح مشارکت معین (DC) مشارکت در منافع (*profit sharing*) یا پاداش سهام (*stock bonus*) شکل (k) ۴۰۱ را به خود بگیرد به آن «ترتیبات نقدی یا تأخیری واجد شرایط» (CODA^۳)

^۱ در صورت علاقمندی به کسب اطلاعات بیشتر به مقاله تهیه شده توسط مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری تحت عنوان «بررسی سیستم های بازنشستگی در جهان - ایالات متحده» مراجعه فرمایید.

^۲ Pre-tax contribution

^۳ Qualified cash or deferred arrangement

اطلاق می شود. چنین طرح هایی که به طور کلی (k) ۴۰۱ نامیده می شوند، باید قوانین و الزامات طرح های بازنشستگی واجد شرایط - به طور کلی - و طرح های (k) ۴۰۱ - به طور خاص - را رعایت نمایند. این ترتیبات به کارکنان اجازه می دهد که بخشی از درآمد و مزایای فعلی خود را کاهش داده و به منظور افزایش درآمد دوران بازنشستگی پس انداز نمایند.

کارفرمایان خصوصی می توانند طرح های (k) ۴۰۱ را مورد پشتیبانی قرار دهند، به این صورت که به کارکنان اجازه می دهند بخشی از حقوق خود را پیش از کسر مالیات به یک حساب بازنشستگی واجد شرایط واریز نمایند. این حق بیمه های معاف از کسر مالیات (با مالیات تأخیری) - به جای این که به عنوان حقوق و دستمزد مشمول مالیات دریافت شوند - به حساب های انفرادی طرح (k) ۴۰۱ واریز می شوند و هنگام بازنشستگی، مزایا مشمول کسر مالیات می شوند.

حق بیمه های پیش از کسر مالیات کارکنان که به یک طرح (k) ۴۰۱ پرداخت می شوند، معمولاً به «حق بیمه های اختیاری»^۱ یا «تأخیری های اختیاری»^۲ معروف هستند.

درآمدهای سرمایه گذاری کسب شده از وجوه انباشتی در این حساب ها تا زمانی که مشترک در زمان بازنشستگی یا پیش از آن خواهان برداشت وجوه خود باشد معاف از مالیات می باشند. بسیاری از حامیان طرح های (k) ۴۰۱، برای آن دسته از کارکنانی که مشارکت اختیاری دارند حق بیمه های هماهنگ می پردازند. این حق بیمه های هماهنگ به صورت درصدی از حقوق پایه کارمند پرداخت می شود و می تواند به شکل بخشی

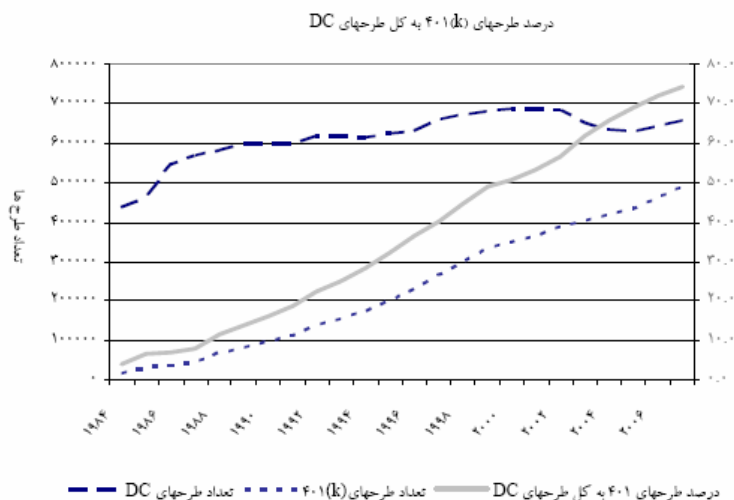
^۱ Elective contributions

^۲ Elective deferrals

از سهام کارفرما باشد. لیکن، در هر حال، کارفرمایان ملزم به پرداخت حق بیمه‌های هماهنگ نیستند.

در یک طرح (k) ۴۰۱، کارکنان مختارند که کارفرما را ملزم به کاهش بخشی از حقوق خود نمایند. مشترکین می‌توانند سرمایه‌گذاری حساب‌های خود را از میان گزینه‌های مختلفی که توسط کارفرما یا متولی طرح تعیین شده است انتخاب نمایند. مزایای بازنشستگی که مشترک در آینده دریافت خواهد نمود، به میزان حق بیمه‌های پرداختی، بازده سرمایه‌گذاری یا زیان حاصل از آن وابسته می‌باشد. سهام کارفرما می‌تواند یکی از گزینه‌های سرمایه‌گذاری در طرح‌های (k) ۴۰۱ باشد. در سال ۲۰۰۲، مشترکین طرح (k) ۴۰۱ می‌توانستند حداکثر تا مبلغ ۱۱،۰۰۰ دلار «تأخیری‌های اختیاری» پرداخت نمایند^۱. همچنین، مشترکین بالای ۵۰ سال می‌توانند حق بیمه‌های پیش از کسر مالیات بیشتری را تا سقف معینی به حساب انفرادی خویش وایز نمایند.

شکل ۳- رشد تعداد طرح‌های (k) ۴۰۱



^۱ حداکثر این مبلغ در سال ۲۰۱۰، ۱۶،۵۰۰ دلار تعیین شده است. منبع: سایت سرویس درآمد داخلی ایالات متحده به آدرس:

سؤال: طرح مالکیت سهام کارکنان (ESOP)^۱ چیست؟

یک طرح مالکیت سهام کارکنان، نوعی طرح مشارکت معین (DC) است که حامی طرح را ابتدائاً به سرمایه گذاری دارایی های طرح در سهام خویش ملزم می نماید.

پاسخ: در یک طرح مالکیت سهام کارکنان، کارفرما حق بیمه های مشمول امتیازات مالیاتی^۲ را در قالب سهام شرکت به حساب انفرادی مشترکین پرداخت می نماید.

کارکنان از طریق عضویت در طرح مالکیت سهام واقعاً سهام شرکت را نمی خرند. در واقع شرکتی که سهام خود را به مشارکت می گذارد، وجوه نقد بابت پرداخت حق بیمه را برای خرید سهام خویش به کار می برد و آن سهام را به طرح منتقل می کند یا به شکلی که غالباً اتفاق می افتد، طرح را به قرض نمودن پول برای خرید سهام مربوطه به طرح ملزم می نماید و شرکت بازپرداخت این وام را بر عهده می گیرد.

به طور کلی، طرح های مالکیت سهام باید الزامات قانون درآمد داخلی در رابطه با طرح های واجد شرایط (مالیاتی) از جمله قوانین حاکم بر سطح پوشش، مشترکین و قطعی کردن مزایا را رعایت نمایند اما از برخی الزامات مربوط به متولیان طرح (مانند متنوع سازی دارایی های طرح) معاف می باشند. برخی قوانین خاص نیز مختص طرح های مالکیت سهام کارکنان وجود دارد. به عنوان مثال، این طرح ها باید ابتدائاً دارایی های طرح را در سهام کارفرما سرمایه گذاری کنند. این طرح ها مانند طرح های پاداش

^۱ Employee Stock Ownership Plan

^۲ Tax favored contributions

سهام یا ترکیب طرح های خرید نقدی و پاداش سهام واجد شرایط رفتارهای مطلوب مالیاتی هستند.

طرح مالکیت سهام کارکنان می تواند به عنوان طرح بازنشستگی مجزا، توسط کارفرما طراحی شود یا این که با طرح بازنشستگی دیگری نظیر طرح (k) ۴۰۱ یا طرح مشارکت در منافع ترکیب گردد.

طرح های مالکیت سهام کارکنان به دو دسته «اهرمی^۱» و «غیر اهرمی^۲» تقسیم می شوند. یک طرح مالکیت سهام اهرمی طرحی است که برای خرید سهام کارفرما پول قرض می نماید. برای این کار، حامی طرح ممکن است وام بگیرد و سپس وام را به طرح قرض دهد. به طریق دیگر، طرح مالکیت سهام می تواند با ضمانت حامی طرح وام بگیرد. طرح مالکیت سهام کارکنان به نوبه خود از وجوه وام گرفته شده برای خرید سهام شرکت استفاده می نماید.

یک طرح مالکیت سهام کارکنان غیراهرمی، سهام را بتدریج از طریق حق بیمه های کارفرمایان به دست می آورد یا از طریق یک «وام تخصیص فوری^۳» از طرف کارفرما بلوک بزرگی از سهام را دریافت نماید. کارفرمایی که یک طرح غیراهرمی را پشتیبانی می نماید می تواند حق بیمه ها را به صورت دوره ای به صندوق امانی طرح واریز نماید. حامی می تواند این مشارکت را در قالب سهام یا وجه نقد انجام دهد که در این صورت صندوق امانی طرح از آن جهت خرید سهام استفاده می نماید. این سهام توسط صندوق امانی به حساب مشترکین تخصیص می یابد (ضمیمه ۱، انواع طرح های مالکیت سهام کارکنان (ESOP) را صورت شماتیک مورد مقایسه قرار می دهد).

^۱ Leveraged

^۲ Non leveraged

^۳ Immediate allocation loan

سؤال: طرح های بازنشستگی مختلط^۱ چه طرح هایی هستند؟

طرح های مختلط، طرح هایی هستند که جنبه هایی از هر دو نوع طرح مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) را دارا می باشند.

پاسخ: طرح های مختلط، برخی جنبه های طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) را ترکیب می نمایند. به عنوان مثال، یک طرح مختلط می تواند مانند یک طرح مزایای معین (DB) برای تعیین میزان مزایای بازنشستگی از فرمول خاصی – از جمله یک نرخ بازده فرضی – استفاده کند اما پرداخت مزایا را مانند یک طرح مشارکت معین (DC)، از طریق حساب های فردی صورت دهد. طرح تراز نقدی^۲ در زمره چنین طرح هایی است که در بخش های بعد به توصیف آن خواهیم پرداخت. همچنین، یک طرح مختلط، می تواند طرح مشارکت معینی (DC) باشد که حق بیمه های آن بر مبنای فرمول یک طرح مزایای معین (DB) تعیین می شوند.

سؤال: طرح بازنشستگی کف- جبرانی^۳ چیست؟

ترتیبات کف-جبرانی نوعی از طرح های بازنشستگی مختلط است که از دو طرح بازنشستگی مجزا اما مرتبط تشکیل شده است: یک طرح «کف» مزایای معین (DB) و یک طرح «جبرانی» مشارکت معین (DC).

پاسخ: بخش مزایای معین (DB) طرح کف- جبرانی بر مبنای فرمول خود (مثلاً، فرمول پرداخت نهایی بر مبنای سالهای خدمت و متوسط درآمد

^۱ Hybrid pension plans

^۲ Cash balance plan

^۳ Floor-offset arrangement

سالانه طی سالهای خاصی از خدمت) سطح حداقلی از مزایا را تضمین می نماید. این مزایا به صورت یک مجموعه پرداخت از سن بازنشستگی نرمال خواهد بود. مزایایی که توسط فرمول مزایای معین (DB) ارائه می گردد در سطح حداقل یا به عبارت دیگر «کف» کل مزایایی خواهد بود که یک مشترک به واسطه عضویت در طرح کف- جبرانی دریافت خواهد نمود. مزایای جبرانی از طریق طرح مشارکت معین (DC) تأمین خواهد شد. طرح مشارکت معین (DC) (جبرانی)، حساب های انفرادی برای مشترکین افتتاح خواهند نمود که حق بیمه های آن ها و کارفرمایانشان به این حساب ها واریز خواهد گردید. مبلغ انباشته شده در حساب مشترک تعیین خواهد نمود که آیا وی تنها مستحق دریافت از طرح مشارکت معین (DC) است یا از هر دو طرح، مزایا دریافت خواهد نمود.

اگر کل مزایای حاصل از طرح مشارکت معین برابر با مزایای ناشی از طرح مزایای معین (DB) یا بیشتر از آن باشد، مشترک (تنها) مزایای انباشته در حساب انفرادی طرح مشارکت معین (DC) خویش را دریافت خواهد نمود. در غیر این صورت، طرح مزایای معین (DB) شکاف بین مزایای انباشته تا مبلغ کف را پر خواهد نمود.

سؤال - طرح تراز نقدی چیست؟

طرح تراز نقدی نوعی طرح مختلط است که قانوناً به عنوان یک طرح مزایای معین (DB) طبقه بندی می شود، چرا که مزایای مشترکین به واسطه فرمول مزایا تعیین می شود. در هر حال، طرح تراز نقدی جنبه های خاصی - از جمله حساب های شخصی فرضی^۱ - دارد که آن را به طرح مشارکت معین (DC) شبیه می سازد.

^۱ Hypothetical individual accounts

پاسخ: علی‌رغم طرح های مزایای معین (DB)، فرمول طرح های تراز نقدی عموماً درصدی از حقوق و بازده سرمایه گذاری این وجوه را بر اساس نرخ یا شاخصی که توسط طرح تعیین می شود به حساب هر مشترک نسبت خواهد داد. به عنوان مثال، فرمول یک طرح تراز نقدی ممکن است مزایا را بر اساس پرداخت حق بیمه سالانه ای معادل ۶ درصد حقوق و دستمزد کارکنان و نرخ بازدهی معادل بازده اوراق خزانه ۳۰ ساله به حساب های فرضی مشترک نسبت دهد که اغلب مزایا را به جای این که از آغاز سن بازنشستگی به صورت مستمری پرداخت نمایند به شکل مبلغ یکجا و بر اساس مبالغ انباشتی پرداخت می نماید. مشترکین طرح تراز نقدی که پیش از بازنشستگی از کارفرمای خود جدا می شوند، قادر به دریافت مزایای انباشتی خود به شکل مبلغ یکجا می باشند. این ویژگی، طرح های تراز نقدی را به طرح های مشارکت معین (DC) شبیه می سازند.

مثالی از افزایش مزایای انباشتی سالانه در فرمول حساب فرضی یک طرح تراز نقدی:

$$= 13,600 \$ \text{ انباشته مزایا در پایان سال} + 6\% \text{ حقوق و دستمزد } 50,000 \$ + 10,000 \$ \text{ انباشته مزایا در آغاز سال} + 6\% \text{ بازده بر انباشته مزایا در آغاز سال (بر مبنای بازده اوراق خزانه ۳۰ ساله)}$$

قانون فدرال، با طرح های تراز نقدی همانند طرح های مزایای معین (DB) رفتار می نماید، چرا که این طرح ها بر اساس حساب های انفرادی واقعی عمل نمی نمایند. پرداخت مزایای طرح های تراز نقدی همچون سایر طرح های مزایای معین (DB) معمولاً باید به صورت مستمری باشد که از زمان بازنشستگی شروع به پرداخت می شود. مزایای یک طرح تراز نقدی مانند هر طرح مزایای معین (DB)، از وجوهی که توسط کارفرما در یک صندوق امانی بازنشستگی ذخیره شده و از جانب تمام مشترکین

سرمایه گذاری شده پرداخت می گردد. در هر حال، مزایای انباشتی فرضی مشترکین بازدهی دریافت می نماید که با بازده واقعی سرمایه گذاری بر دارایی های طرح ارتباطی ندارد. مشترکین طرح ها نه مالک این حساب ها هستند و نه حق انتخاب گزینه های سرمایه گذاری دارند. طرح های تراز نقدی، باید مثل سایر طرح های مزایای معین (DB) استانداردهای حداقل اندوخته گذاری را رعایت نمایند.

سؤال - چه طرح های بازنشستگی برای کارکنان دولت در دسترس هستند؟

پاسخ: کارفرمایان دولتی می توانند طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) برای تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان خود ایجاد نمایند. دولت فدرال و دولت های ایالتی و محلی این طرح ها را شبیه طرح های بخش خصوصی ارائه می نمایند، اما قانون اریسا طرح های دولتی را پوشش نمی دهد.

نقش اریسا (ERISA)

بخش سوم، بیان می کند که قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان ۱۹۷۴ (اریسا)، مشترکین طرح های خصوصی را مورد حمایت قرار می دهد. این بخش، استانداردهایی را مورد تأکید قرار می دهد که در مورد وظایف اداره کنندگان طرح ها و الزامات حاکم بر سرمایه گذاری دارایی های طرح وجود دارد!



سؤال: قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان ۱۹۷۴ (اریسا) چیست؟^۲

قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان ۱۹۷۴ (اریسا) یک قانون فدرال است که حداقل استانداردهای معینی برای طرح های بازنشستگی که توسط کارفرمایان خصوصی مورد پشتیبانی قرار می گیرد تعیین می کند.

پاسخ: اریسا در رابطه با طرح های بازنشستگی خصوصی، موارد زیر را شامل می شود:

✿ طرح ها را ملزم به افشای اطلاعات جنبه های مختلف طرح مانند مزایایی که تأمین می نمایند، خلاصه اطلاعات مالی و نحوه تأمین مالی آن ها (این الزامات به تفصیل در بخش بعدی آمده اند) برای مشترکین و دولت فدرال می نماید؛

^۱ برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد حقوق مشترکین به <http://www.dol.gov/dol/topic/retirement/index.html> مراجعه نمایید.

^۲ در صورت علاقمندی به کسب اطلاعات بیشتر به مقاله تهیه شده توسط مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری تحت عنوان «بررسی سیستم های بازنشستگی در جهان- ایالات متحده» مراجعه فرمایید.

✿ استانداردهای حداقلی در رابطه با این که چه کسی و چه زمان می‌تواند مشترک طرح باشد (اشتراک^۱)، چه مدت زمانی مشترکین باید منتظر بمانند تا مزایای آن‌ها شروع به قطعی شدن نماید (انباشت مزایا^۲)، مزایا چه زمانی غیرقابل مصادره می‌شوند (قطعی شدن^۳)، هر سال چه مبلغی باید کنار گذاشته شود تا مزایا را در زمان سررسید تأمین نماید (اندوخته گذاری^۴)؛

✿ استانداردهای مسئولیت را تنظیم نموده و اداره کنندگان یا مشاوران سرمایه گذاری (متولیان) را ملزم به پاسخگویی می‌نماید؛
✿ در مواقعی که اداره کنندگان طرح یا مشاورین سرمایه گذاری در انجام وظایف و مسئولیت‌های خویش تخطی نمایند، به مشترکین اجازه پیگیری می‌دهد.

✿ در صورتی که یک طرح مزایای معین (DB) که دارایی‌های کافی برای پرداخت مزایای انباشتی ندارد متوقف گردد، از طریق یک شرکت دولتی (شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی - PBGC^۵) پرداخت تضمینی برخی از مزایا به مشترکین صورت می‌گیرد و؛

✿ به دبیرکل وزارت کار اجازه می‌دهد برای اجرایی شدن بخش ۱ قانون اریسا اعمال نفوذ نماید.

بخش ۱ اریسا، مهم‌تر از همه استانداردهایی که مشترکین محق به دانستن آن‌ها هستند، وظایف متولیان طرح و حق مشترکین نسبت به پیگیری تخطی اداره کنندگان و متولیان از وظایف امانی خویش را توصیف می‌کند. همچنین انباشت مزایا، قطعی نمودن و اندوخته گذاری را تشریح می‌کند. البته موارد متناظری در قانون درآمد داخلی نیز وجود دارد. بخش

^۱ Participation

^۲ Benefit accrual

^۳ Vesting

^۴ Funding

^۵ Pension Benefit Guarantee Corporation

۴ قانون اریسا، شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی را ایجاد و وظایف این مؤسسه را در تأمین پوشش بیمه ای برای حمایت از مشترکین طرح مزایای معین (DB) تعیین نموده است.

سؤال - متولی طرح کیست؟

متولی طرح فردی است که کنترل و اختیار نهایی بر مدیریت یا اداره طرح و از جمله مدیریت دارایی های آن را بر عهده دارد.

پاسخ: قانون اریسا، متولی طرح را به عنوان شخصی^۱ تعریف می کند که:

- ۱- اختیار و کنترل نهایی بر مدیریت طرح دارد؛
 - ۲- اختیار و کنترل کامل بر مدیریت دارایی های طرح دارد؛
 - ۳- در رابطه با دارایی های طرح در ازای دریافت حق مشاوره یا هر نوع جبران خدماتی، مشاوره مستقیم یا غیرمستقیم ارائه نموده یا اختیار این کار را دارد؛
 - ۴- اختیار و مسئولیت نهایی در اداره طرح دارد.
- اریسا، الزام می نماید که طرح حداقل یک متولی نامبرده شده در اساسنامه (named fiduciary) داشته باشد.

عموماً، هر شخصی که تصمیمات سرمایه گذاری را در قبال دارایی های یک طرح واجد شرایط اخذ نماید متولی طرح می باشد. وظایفی که شخص برای طرح یا مؤسسه انجام می دهد - بیش از اینکه سمت وی چه باشد - تعیین می کند که وی متولی است یا خیر.

^۱ متولی می تواند یک شخص، یک شرکت تضامنی، یک شرکت سهامی، یک فعالیت مشترک (joint venture) یا هر نوع سازمان تعریف شده دیگری باشد که در قانون اریسا تعریف شده است.

کارفرما و مدیرانش ممکن است با انجام وظایفی که در تعریف اریسا از متولی مطرح شده است متولیان طرح تلقی شوند. متولیان طرح می توانند امانتداران طرح^۱، اداره کنندگان طرح، مدیران سرمایه گذاری و اعضای کمیته سرمایه گذاری طرح باشند.

سؤال - شرایط مربوط به متولی طرح در قانون اریسا چگونه از مشترکین حمایت می نماید؟

قانون اریسا، با ملزم نمودن اداره کنندگان طرح به پاسخگویی، مشترکین را از سوء مدیریت و استفاده ناصحیح از دارایی ها محافظت می نماید.

- قانون اریسا، استانداردهای محوری متفاوتی برای هدایت متولیان طرح تعریف می کند. به عنوان مثال، اریسا تأکید می کند که متولیان طرح باید:
- وظایف خود را تنها با هدف انتفاع مشترکین طرح به انجام برسانند؛
 - طرح ها را تنها با هدف تأمین مزایا برای مشترکین طرح و بازماندگان آنها اجرا نمایند؛
 - سیاست های محتاطانه در پیش گیرند؛
 - برای اداره طرح هزینه های معقولی پرداخت کنند؛
 - سرمایه گذاری طرح ها را به منظور حداقل سازی ریسک زیان بلندمدت متنوع نمایند؛
 - شرایط و مستندات طرح را به گونه ای تنظیم کنند که مطابق با شرایط قانون اریسا باشد؛

^۱ Plan trustees

▪ از تضاد منافع اجتناب کنند به گونه ای که خودشان، مدیران یا افرادی که خدمات را تأمین می نمایند از وظایف امانی خویش نافع نشوند.

▪ اریسا بخصوص متولیان طرح را از وارد شدن در تعاملاتی که طرفین مرتبط با طرح را نافع می سازد منع می نماید. این افراد می توانند شامل سایر متولیان، تأمین کنندگان خدمات، تشکیلات کارکنان و حامیان طرح باشد.

متولیانی که این اصول را رعایت نکنند، شخصاً مسئول هر گونه زیان طرح یا احیای هر گونه سودی خواهند بود که به واسطه استفاده ناصحیح از دارایی های طرح از دست رفته است.

متولی ای که مسئول کنترل یا مدیریت دارایی های طرح است می تواند یک مدیر سرمایه گذاری شایسته برای مدیریت تمام یا بخشی از دارایی های طرح استخدام نماید. مدیر سرمایه گذاری ای که توسط متولی برای مدیریت دارایی های طرح منصوب می شود خود یک متولی در رابطه با مدیریت، کسب^۱ و خرج^۲ دارایی های طرح می باشد. تا جایی که طرح اجازه تفویض مسئولیت های سرمایه گذاری را صادر نماید و تا زمانی که در تفویض اختیارات، اصول احتیاط رعایت گردد، متولی طرح مسئول عملیات یا غفلت های مدیر سرمایه گذاری نمی باشد.

^۱ Acquisition
^۲ Disposition

سؤال - صندوق امانی (Trust) چیست و چه الزاماتی بر صندوق‌های امانی حاکم است؟

تراست یک ترتیبات (نهاد) قانونی است که اختیار دارایی‌های طرح را در دست دارد. اریسا به طور کلی مقرر داشته است که یک یا چند شرکت امانی باید کل دارایی‌های هر طرح مزایای کارکنان مانند طرح بازنشستگی را تنها به نفع مشترکین و ذینفعان طرح نگهداری نمایند.

پاسخ: حق بیمه‌های یک طرح واجد شرایط و دارایی‌های آن باید در صندوق امانی نگهداری شوند. دارایی‌های طرح که در صندوق امانی نگهداری می‌شوند از ادعای بستانکاران کارفرما (شامل ورشکستگی کارفرما) مصون می‌باشد، زیرا دارایی‌های یک طرح واجد شرایط باید تنها به هدف پرداخت مزایا به مشترکین و ذینفعان آن‌ها مورد استفاده قرار گیرند. امانتدار^۱ می‌تواند یک بانک، یک کارگزار، یک شرکت امانی یا گروهی از افراد باشد که اختیار نهایی در مدیریت و کنترل دارایی‌های طرح را دارد. به عنوان مثال، امانتدار طرح، حق بیمه‌های مشارکت شده را سرمایه‌گذاری می‌نماید، درآمد این حق بیمه‌ها را جمع‌آوری نموده و مزایا را مستقیماً به مشترکین می‌پردازد یا وجوه را در اختیار اداره‌کنندگان طرح قرار می‌دهد تا از طریق آنان به مشترکین پرداخت شود. در هر حال، طرح تأکید نموده است که سرمایه‌گذاری دارایی‌های طرح باید توسط یک متولی هدایت شود یا به یک یا چند مدیر سرمایه‌گذاری تفویض اختیار گردد.

^۱ Trustee

امانتداران طرح، اختیار قانونی در قبال تمام دارایی های طرح را دارا می باشند چه مسئول سرمایه گذاری دارایی های طرح باشند و چه این وظیفه به یک متولی یا یک مدیر سرمایه گذاری تفویض شده باشد.

صندوق امانی طرح از طریق توافق مکتوب با حامی طرح ایجاد می گردد؛ این ابزارهای مکتوب، وظایف و حقوق امانتداران طرح را تعیین می نماید. امانتداران طرح باید توسط طرح تعیین شوند یا توسط متولی طرح منصوب گردند. طرح هایی که ملزم به رعایت شرایط قانون اریسا در رابطه با اشتراک، قطعی نمودن، تأمین مالی و خروج از طرح نباشند، لازم نیست که الزامات اریسا در رابطه با صندوق های امانی را با اجرا درآورند.

سؤال: چه کسی تصمیمات سرمایه گذاری در قبال دارایی طرح های بازنشستگی واجد شرایط را اتخاذ می نماید؟

قانون اریسا، الزام می کند که حامیان طرح در اسناد طرح معین کنند چه کسی مسئول سرمایه گذاری دارایی های طرح می باشد.

پاسخ: در طرح های مزایای معین (DB)، امانتدار طرح یا متولی منصوب شده دیگری تصمیمات سرمایه گذاری را اخذ می نماید، مگر این که اختیار مدیریت سرمایه گذاری دارایی ها، تحت شرایط مذکور در طرح، به یک یا چند مدیر سرمایه گذاری تفویض گردد. یک مدیر سرمایه گذاری باید یک مشاور سرمایه گذاری - تحت قانون مشاوران سرمایه گذاری ۱۹۴۰ - یک بانک یا یک شرکت بیمه با اختیار مدیریت کسب و خرج تمام دارایی های طرح باشد. در طرح های مشارکت معین (DC)، طرح می تواند به مشترکین مجوز اخذ تصمیمات سرمایه گذاری دارایی های حساب خود را بدهد. به عنوان مثال، بسیاری طرح های (k) ۴۰۱ به مشترکین اجازه

تصمیم‌گیری در باب سرمایه‌گذاری حق بیمه‌های اختیاریشان را صادر می‌نمایند.

سؤال - آیا متولیان طرح مسئول تصمیمات سرمایه‌گذاری اخذ شده توسط مشترکین طرح می‌باشند؟

اگر حامی طرح الزامات قانون اریسا را رعایت نماید، متولیان طرح مسئول تصمیمات مشترکین درباره سرمایه‌گذاری‌ها نیستند. تحت قانون اریسا، متولیان طرح باید از مسئولیت تصمیمات سرمایه‌گذاری مشترکین در قبال دارایی‌های حساب خویش مبرا باشند.

پاسخ: قوانین خاص متولیان که در زمره مقررات بخش کار قرار دارند، آنها را از مسئولیت تصمیمات سرمایه‌گذاری مشترکین در قبال دارایی‌های خویش گردان در حساب‌های انفرادیشان مبرا می‌نماید. در رابطه با این قوانین خاص، الزاماتی وجود دارد که باید رعایت گردد. از این میان، طرح‌ها باید حداقل ۳ گزینه سرمایه‌گذاری و اطلاعات و نحوه سرمایه‌گذاری در هر یک از این گزینه‌ها را در اختیار مشترکین قرار دهند و به مشترکین اجازه دهند که کنترل کامل بر سرمایه‌گذاری خویش داشته باشند. مادامی که طرح الزامات خاص مربوط به سرمایه‌گذاری خویش گردان مشترکین را رعایت نماید، متولی طرح مسئولیتی در قبال نتایج تصمیم‌گیری از سوی مشترکینی که کنترل کاملی بر حساب انباشته خویش دارند نخواهد داشت.

برای طرح‌هایی که اجازه سرمایه‌گذاری در سهام کارفرما را می‌دهند، مقررات بخش کار قوانین امانی دیگری نیز وضع نموده است. از این میان، مقررات خاصی در رابطه با تصمیم مشترکین در رابطه با خرید، فروش و

حق رأی این سهام می باشد. هدف این مقررات این است که اطمینان حاصل گردد تصمیمات مشترکین از روی اطمینان بوده و از نفوذ کارفرما به دور است.

طرح ها، ملزم به رعایت این استانداردها نیستند؛ اما عدم رعایت این قوانین خاص به معنای این است که متولیان طرح در قبال نقض وظایف امانی در رابطه با تصمیمات مشترکین مسئول می باشند. صرفنظر از این بحث، متولیان طرح باید مسئولیت های مربوط به خود را که در قانون اریسا توصیف شده است بپذیرند. برای نمونه، متولیان طرح باید احتیاط و مراقبت لازم را در انتخاب و نظارت بر گزینه های سرمایه گذاری که در دسترس مشترکین قرار می گیرد به عمل آورند و اطمینان حاصل کنند که طرح مطابق با اسناد آن اداره می شود و مطابق با قانون اریسا می باشد.

سؤال: چه قوانینی بر سرمایه گذاری دارایی های طرح در سهام کارفرما حاکم هستند؟

به طور کلی، دارایی طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC)، می توانند در سهام کارفرما سرمایه گذاری شوند، اما قوانین خاصی وجود دارند که چه میزان از این سهام باید نگهداری شود.

پاسخ: دارایی های هر دو طرح مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) می توانند در سهام کارفرما سرمایه گذاری شوند. قانون اریسا، به طرح ها مجوز نگهداری «اوراق بهادار واجد شرایط کارفرما^۱» را می دهد. سهام کارفرما نیز یکی از این اوراق است. الزامات خاصی وجود دارد که طرح های مزایای معین (DB) باید در رابطه با بخشی از سهام کارفرما که می تواند توسط طرح بازنشستگی دریافت و نگهداری شود رعایت کنند تا سهام در زمره اوراق بهادار واجد شرایط کارفرما تلقی گردد. قانون درآمد

^۱ Qualifying employer securities

داخلی نیز نوع سهام کارفرما که می تواند در یک طرح مالکیت سهام توسط کارکنان نگهداری شود را تعیین می کند. علاوه بر اوراق بهادار واجد شرایط کارفرما، طرح ها می توانند دارایی های غیرمنقول واجد شرایط کارفرما را نیز نگهداری نمایند.

اگرچه اریسا اجازه سرمایه گذاری در سهام کارفرما را می دهد، قوانین مختلفی در ارتباط با میزان دارایی هایی که می تواند در طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) در سهام کارفرما سرمایه گذاری شود وجود دارد. بر اساس قانون اریسا، در طرح های مزایای معین (DB)، اگر ارزش بازاری سهام یا دارایی های واجد شرایط کارفرما، بلافاصله پس از کسب آنها از ۱۰ درصد کل دارایی های طرح بیشتر شود، نمی تواند نگهداری شود. اما طرح های مشارکت معین (DC) مانند طرح های (k) ۴۰۱، طرح های مالکیت سهام کارکنان و سایر طرح های مشارکت معین با حساب های انفرادی از این محدودیت ۱۰ درصدی معاف می باشند.

گرچه اکثر طرح های (k) ۴۰۱ و سایر طرح های مشارکت معین محدودیت مقداری در باب سرمایه گذاری در سهام کارفرما ندارند، اما موارد خاصی وجود دارد که این محدودیت ۱۰ درصد در مورد طرح های (k) ۴۰۱ نیز به کار می رود. به عنوان مثال، اگر حامی طرح، مشترکین را ملزم به سرمایه گذاری حق بیمه های اختیاری خویش در سهام کارفرما نماید، مشمول محدودیت ۱۰ درصدی می شود.

در طرح های مالکیت سهام کارکنان نیز قوانین خاصی در رابطه با سرمایه گذاری دارایی های طرح در سهام کارفرما وجود دارد. قانون درآمد داخلی نوع سهام کارفرما که می تواند توسط چنین طرح هایی نگهداری شود را تعیین می نماید. همچنین، این طرح ها می توانند مشترکین را ملزم به سرمایه گذاری حق بیمه های خود در سهام کارفرما نمایند و

محدودیتی در مورد میزان حق بیمه های مشمول این سرمایه گذاری است وجود ندارد، مگر در مواردی که برای برخی مشترکین، الزامات متنوع سازی به کار رود.

طرح های مالکیت سهام کارکنان، ملزم به رعایت شرایط متنوع سازی می باشند. قانون درآمد داخلی تأکید می نماید که این طرح ها باید به مشترک ۵۵ ساله ای که ۱۰ سال مشارکت نموده اند اجازه دهند بخشی از حساب خود را متنوع سازد.

سؤال: آیا کارفرمایان قادر به آموزش و مشاوره مشترکین در رابطه با سرمایه گذاری هستند؟

کارفرمایانی که طرح های مشارکت معینی را حمایت می کنند که به مشترکین اجازه سرمایه گذاری حق بیمه های خود را می دهند، می توانند به مشترکین خدمات آموزش و مشاوره ای ارائه می نمایند.

پاسخ: در مورد آموزش سرمایه گذاری، حامیان طرح می توانند برخی انواع اطلاعات سرمایه گذاری را فراهم نمایند. اما حامیانی که مستقیماً مشاوره سرمایه گذاری به مشترکین ارائه می نمایند مسئولیت امانی دارند. بخش کار، راهنمایی هایی^۱ ارائه می نماید که دسته های مختلف اطلاعات سرمایه گذاری و آموزش هایی را تعریف می کند که کارفرمایان می توانند در اختیار مشترکین قرار دهند که اگر چنین اطلاعاتی موجود نبود، این امر مشاوره محسوب می شد. این راهنمایی، چهار دسته آموزش سرمایه گذاری

^۱ راهنمایی های بخش کار، آموزش های سرمایه گذاری ای را که کارفرما می تواند در اختیار مشترکین قرار دهد در چهار دسته طبقه بندی می کند: (۱) اطلاعاتی در مورد طرح؛ (۲) اطلاعات مالی کلی؛ (۳) اطلاعات وابسته به «مدلهای تخصیص دارایی» و (۴) «ملزومات سرمایه گذاری متقابل». ملزومات سرمایه گذاری متقابل نرم افزارها، پرسشنامه ها و مواردی را تشکیل می دهد که مشترک یا سایر ذینفعان را تشویق به تخمین نیازهای بازنشستگی خود در آینده می نماید و تأثیر انتخاب روش های مختلف تخصیص دارایی بر درآمد بازنشستگی را تعیین می نماید.

ارائه می نماید که به عنوان «لنگرگاه های امن»^۱ تعریف می شوند و کارفرمایانی که این آموزش ها را فراهم نمایند از مسئولیت های امانی مبرا خواهند بود (مسئولیت های امانی ای که حامیان طرح در صورت ارائه مشاوره سرمایه گذاری بر دوش خواهند داشت).

از سوی دیگر حامیان طرح می توانند به مشترکین مشاوره سرمایه گذاری ارائه نمایند. مشاوره، اطلاعاتی است که به صورت منظم ارائه شده و مستقیماً به گزینه های سرمایه گذاری طرح مربوط می شود. به طور نمونه، توصیه به سرمایه گذاری در یکی از گزینه های ارائه شده توسط طرح، نوعی مشاوره است و می تواند حامی را در معرض مسئولیت های امانی قرار دهد. حامی طرح می تواند به جای ارائه مستقیم مشاوره سرمایه گذاری به مشترکین، به شخص ثالث خارجی و غیروابسته ای مانند یک شرکت کارگزاری متوسل شود تا خدمات مشاوره ای ارائه نماید.

انتخاب شخصیت غیروابسته برای ارائه خدمات مشاوره ای نیز از وظایف متولی طرح است. این اشخاص ثالث تحت قانون اریسا مشاورین سرمایه گذاری تلقی می شوند. اخیراً، اریسا مشاورین سرمایه گذاری را از دخالت در طرح مشتریان خویش به خاطر امکان ایجاد تضاد منافع منع نموده است. به عنوان مثال، مشاور سرمایه گذاری ای که گزینه های سرمایه گذاری را طراحی می کند نمی تواند خدمات مشاوره ای به مشترکین طرح ارائه کند مگر این که توسط بخش کار تصویب شده باشد.

^۱ Safe harbors

سؤال: طرح ها ملزم به ارائه چه اطلاعاتی به دولت فدرال می باشند؟

حامیان طرح باید اطلاعات خاصی در رابطه با نحوه عملکرد، شرایط و اندوخته گذاری طرح هایشان به بخش کار، سرویس درآمد داخلی و شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی ارائه نمایند.

پاسخ: قانون اریسا، اداره کنندگان طرح را ملزم به گزارش اطلاعات خاصی به بخش کار، شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی و سرویس درآمد داخلی، یعنی مؤسساتی که قوانین فدرال در باب بازنشستگی را اداره می کنند می نماید. فرم ۵۵۰۰ یک فرم گزارش سالانه است که توسط این سه مؤسسه ارائه می گردد. این سه مؤسسه، فرم ۵۵۰۰ را تدوین می نمایند تا توسط مدیران طرح و کارفرمایان جهت ایفای وظایف گزارشگری سالانه تحت قانون اریسا و قانون درآمد داخلی مورد استفاده قرار گیرد. الزامات مربوط به پر کردن این فرم برای طرح هایی که بالای ۱۰۰ نفر مشترک دارند و طرح هایی که کمتر از ۱۰۰ نفر مشترک دارند متفاوت است. بخش کار می تواند از مدیران درخواست نماید که اسناد دیگری با موضوع توصیف طرح یا توصیف اصلاحات صورت گرفته در آن ارائه نماید. اطلاعات مربوط به گزارش دهی و پرداخت مالیات اضافی باید نگهداری شوند. نهایتاً، شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی، مدیران را ملزم می نماید فرم هایی که مربوط به گزارش دهی و پرداخت حق بیمه به این شرکت است را نگهداری نمایند.

سؤال - کارفرمایان چه نوع اطلاعاتی را باید به مشترکین طرح ها گزارش نمایند؟

اریسا، مدیران طرح را ملزم به افشای اطلاعات در مورد مزایای طرح، حقوق مشترکین، تغییرات اساسی در شرایط طرح و وضعیت مالی طرح به مشترکین می نماید.

پاسخ: قانون اریسا، مدیران طرح را ملزم به افشای اطلاعاتی برای مشترکین و ذینفعان شامل یک شرح خلاصه از طرح^۱، تشریح حقوق، مزایا و مسئولیت های آن ها به زبان ساده و قابل فهم می نماید. شرح خلاصه طرح، اطلاعات زیر را در بر می گیرد:

- ✻ نام و نوع طرح؛
 - ✻ الزامات طرح در ارتباط با شرایط احراز؛
 - ✻ شرح مزایا و زمانی که مشترکین استحقاق استفاده از آن را دارند؛
 - ✻ مدارکی دال بر این که طرح از سوی شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی تحت پوشش بیمه^۲ توقف فعالیت^۲ قرار دارد؛
 - ✻ منبع حق بیمه های طرح و روش مورد استفاده در محاسبه حق بیمه ها؛
 - ✻ شرایطی که بر توقف طرح حاکم است؛
 - ✻ روش های رسیدگی مجدد به درخواست های قبول نشده؛
 - ✻ صورت حقوق مشترکین طرح بر اساس قانون اریسا.
- کارکنان جدید طی ۹۰ روز از آغاز عضویتشان باید یک نسخه از آخرین شرح خلاصه طرح کارفرمایان را دریافت کنند.
- علاوه بر شرح خلاصه طرح، مشترکین طرح حق دریافت خلاصه ای از اصلاحات اساسی صورت گرفته در طرح را دارند. این خلاصه اصلاحات

^۱ Summery plan description

^۲ Termination insurance

اساسی به افشای اصلاحات عمده ای می پردازد که در مزایا یا در اداره طرح ایجاد می گردد. این اطلاعات باید به صورتی نگاشته شود که برای غالب مشترکین قابل فهم باشد. مجریان طرح باید خلاصه ای از اصلاحات اساسی را حداکثر تا ۲۱۰ روز پس از پایان سالی که اصلاحات صورت گرفته است در اختیار مشترکین قرار دهند.

مشترکین و افرادی که از طرح مزایا دریافت می نمایند نیز باید از سوی مجریان طرح هر ساله خلاصه گزارش سالانه را دریافت نمایند. این خلاصه گزارش، وضعیت مالی طرح را نشان می دهد و چکیده فرم ۵۵۰۰ سالانه می باشد که جهت بخش کار فراهم شده است. این مدارک نیز حداکثر تا ۹ ماه پس از پایان سال طرح باید در دسترس قرار گیرد.

مشترکین می توانند اطلاعات دیگری در رابطه با طرح از مجری آن درخواست نمایند. این اطلاعات شامل نسخه به روز رسانی شده شرح خلاصه طرح، آخرین فرم سالانه ۵۵۰۰ و صورت وضعیت مزایای انباشته شده مشترک تا زمان حاضر می باشد. بنا بر درخواست کتبی مشترک یا ذینفع، مجریان طرح باید این اطلاعات را در اختیار آن ها قرار دهند.

سؤال: تفاوت بین منجمد کردن طرح^۱ و بلوکه کردن طرح^۲ چیست؟

منجمد کردن طرح زمانی اتفاق می افتد که حامی طرح، انباشت مزایا را متوقف نماید، در حالی که بلوکه کردن طرح به زمانی مربوط می شود که حامی طرح مشارکت معین (DC)، به طور موقت تعاملات با حساب های انفرادی مشترکین را به تعلیق در آورد.

^۱ Plan freeze

^۲ Plan blackout

پاسخ: حامی یک طرح می تواند طرح خود را به منظور توقف انباشت مزایا به مدت نامعینی در آینده، مورد اصلاح قرار دهد؛ در این صورت باید اقدام به انجماد طرح نماید. حامی طرح زمانی می تواند تصمیم به انجماد طرح بگیرد که دیگر توان تحمل هزینه های طرح را نداشته باشد و توقف طرح (*termination*) گزینه عملی نباشد. هنگامی که یک طرح منجمد می شود، کارکنانی که در آن طرح مشارکت می کنند، پس از تاریخ انجماد طرح، دیگر مزایایی انباشت نمی نمایند و کارکنانی که پس از آن تاریخ استخدام می شوند در طرح منجمد شده مشارکت نخواهند نمود. حامی طرحی که به انجماد اقدام نماید، موظف به پرداخت تمام مزایای انباشتی قطعی است که مشترکین مستحق دریافت آن می باشند.

از سوی دیگر، کارفرمایانی که طرح های مشارکت معین (DC) را مورد حمایت قرار می دهند، گاهی تعاملات حساب انفرادی مشترکین را به دلایل مختلف محدود یا متوقف می نمایند؛ از جمله زمانی که حامی طرح، اداره کنندگان را تغییر دهد یا زمانی که طرح باید وظایف اداری انجام دهد که نیازمند توقف موقت فعالیت حساب باشد. هنگامی که حامی یک طرح بازنشستگی برای یک دوره متوالی سه یا چند روزه- توان مشترکین یا ذینفعان را برای هدایت سرمایه گذاری دارایی های حساب هایشان، دریافت وام یا برداشت از حساب خود محدود یا متوقف نماید، به این عمل بلوکه نمودن می گویند. بر خلاف منجمد نمودن، بلوکه کردن طرح انباشت مزایای مشترکین را متوقف نمی کند. طی عمل بلوکه کردن، مشترکین نمی توانند در سرمایه گذاری حساب های خود- مثلاً گزینه های سرمایه گذاری- تغییری ایجاد کنند. به طور کلی، حامیان طرح باید ۳۰ روز پیش از بلوکه کردن طرح به مشترکین اطلاع رسانی نمایند. این آگهی باید شامل دلایل بلوکه شدن و بیانیه ای که مشترک یا ذینفع باید گزینه های سرمایه گذاری خود را در ارتباط با بلوکه شدن محتمل الوقوع ارزیابی نماید

باشد. قوانین مربوط به استانداردهای وکالت در طرح های کارفرما پشتیبان، در چنین شرایطی نیز کاربرد دارد؛ یعنی زمانی که حامی طرح، تعاملات را متوقف می نماید، همچنان باید به بهترین وجه در جهت منافع مشترکین طرح فعالیت نماید.



شرایط قانون درآمد داخلی در مورد مزایا و پوشش طرح
بخش ۴، شرایط قانون درآمد داخلی را در رابطه با اینکه چگونه طرح های واجد شرایط مالیاتی باید مشترکین را پوشش دهند یا به پرداخت مزایا پردازند توصیف می نماید. این بخش استانداردهای حداقل در باب اشتراک و استحقاق مزایا را توصیف می نماید.^۱

سؤال: چه قوانینی در باب شرایط عضویت در طرح های بازنشستگی وجود دارد؟

حامیان طرح می توانند گروهی از کارکنان را تعریف کنند که واجد شرایط اشتراک در طرح هستند و زمانی که این گروه ها می توانند تحت شرایط خاصی عضویت خویش را آغاز نمایند مشخص نمایند.

پاسخ: عموماً، حامی طرح، گروه کارکنانی را که واجد شرایط عضویت در طرح هستند تعریف می نماید و شرایطی که برای آغاز اشتراک این افراد واجد شرایط لازم است بیان می کند. طرح ها ممکن است کارکنانی که کمتر از ۱,۰۰۰ ساعت در سال کار می کنند (یا در دوران کاری خود، یک سال خدمت را تکمیل ننموده اند) را تحت پوشش قرار ندهند، کارکنان ساعتی یا برخی کارکنان حقوق بگیر در برخی مشاغل خاص را نپذیرند. در هر حال، کارکنان واجد شرایط، باید اجازه داشته باشند که از سن ۲۱ سالگی و پس از گذراندن یک سال خدمت در طرح مشارکت کنند؛ هرچند استثناهای خاصی نیز وجود دارد.

مشترک طرح، فردی است که تحت پوشش طرح کارفرمای خویش می باشد. کارکنان فعالی که واجد شرایط انباشت مزایا هستند یا از طرح مزایا دریافت

^۱ برای کسب اطلاعات بیشتر در رابطه با قوانین و مقررات مالیاتی و برنامه هایی که برای طرح های بازنشستگی خصوصی به کار می رود به سایت <http://www.irs.gov> مراجعه و طرح های بازنشستگی را انتخاب نمایید.

می‌نماید، همچنین کارکنان سابق که حق دریافت مزایا دارند و کارکنان بازنشسته‌ای که مزایا دریافت می‌کنند، همگی مشترکین طرح می‌باشند.

سؤال: چه قوانینی بر سطح پوشش در طرح‌های بازنشستگی حاکم‌اند؟

طرح‌های واجد شرایط مالیاتی باید الزامات مربوط به سطح پوشش را رعایت کنند تا اطمینان حاصل شود که نسبت حداقلی از کارکنان رده‌های مختلف سازمانی تحت پوشش طرح قرار دارند و از مزایای آن برخوردارند.

پاسخ: بر اساس قانون درآمد داخلی، طرح‌های بازنشستگی واجد شرایط مالیاتی باید الزامات خاصی را در رابطه با سطح پوشش رعایت نمایند. این الزامات طراحی می‌شوند تا اطمینان حاصل گردد که نسبت حداقلی از کارکنان عادی در مقایسه با کارکنان سطح بالا مانند مدیران و مدیران اجرایی تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی خصوصی هستند. هر یک از الزامات مربوط به پوشش، آزمون خاصی برای مقایسه پوشش میان کارکنان عادی و کارکنان رده بالا و پر درآمد به کار می‌گیرد. کارفرمایان اجازه دارند کارکنانی که شرایط سنی و خدمت لازم (که پیش از این ذکر گردید) را ندارند تحت پوشش قرار ندهند.

سؤال: قوانین غیر تبعیض آمیزی^۱ که طرح‌های خصوصی ملزم به رعایت آن‌ها هستند چیست؟

قوانین غیر تبعیض آمیز، کارفرمایان خصوصی را ملزم می‌نماید که استانداردهای خاصی در رابطه با اینکه چگونه مزایا یا حق بیمه‌ها بین

^۱ Nondiscrimination rules

کارکنان عادی و کارکنان رده بالا مانند مالکین و مدیران اجرایی توزیع شود را رعایت نمایند.

پاسخ: این قوانین به دنبال ایجاد اطمینان نسبت به این مسئله هستند که مالکین و مدیران اجرایی شرکت، بخش عمده ای از حق بیمه ها و مزایا را در مقایسه با کارکنان عادی در اختیار نداشته باشند. این قوانین به الزامات غیرتبعیض آمیز معروف اند.

الزامات غیرتبعیض آمیز کلی، برای تمام مزایا، حقوق و جنبه های طرح کاربرد دارند.

اگر کارفرمایی یک طرح (k) ۴۰۱ یا یک طرح مشارکت معین (DC) واجد شرایط را مورد پشتیبانی قرار دهد که حق بیمه های هماهنگ دارد یا به کارمند اجازه می دهد که حق بیمه های پس از مالیات بپردازد، طرح باید الزامات غیرتبعیض آمیز خاصی را رعایت نماید.

«لنگرگاه های امن» استانداردهایی هستند که به کارفرمایان در اجرای قوانین غیرتبعیض آمیز کمک می کنند. این طراحی های استاندارد بر اساس قانون درآمد داخلی برای طرح های (k) ۴۰۱ و برخی طرح های مشارکت معین (DC) واجد شرایط مالیاتی که برای کارفرمایان ترتیبات حق بیمه های هماهنگ دارند یا به آن ها اجازه می دهند حق بیمه های پس از کسر مالیات بپردازند اجرایی می شوند. اگر یک طرح مشارکت معین (DC) واجد شرایط، چنین طراحی ای را داشته باشد، آنگاه با آن به صورت طرحی رفتار می شود که هم الزامات بکارگیری استانداردهای لنگرگاه امن و هم قوانین غیرتبعیض آمیز در مورد حق بیمه ها را رعایت نموده است. اما اگر کارفرمایی از طراحی لنگرگاه های امن استفاده ننماید، باید به هر حال قوانین غیرتبعیض آمیز کلی در مورد حق بیمه ها یا مزایا را رعایت نماید. برای این کار باید طرح های خود را به گونه ای سامان

دهند که پوشش و مزایایی که برای کارکنان عادی فراهم می کنند تفاوت عمده ای با پوشش و مزایای کارکنان رده بالا نداشته باشد. به علاوه، طرح های بازنشستگی مشارکت معین (DC) ساده^۱ برای کارفرمایان خاص وجود دارد. یک کارفرمای خصوصی با ۱۰۰ کارمند یا کمتر از آن که پیش از این از طرح بازنشستگی ای پشتیبانی به عمل نیاورده می تواند از یک طرح هماهنگ انگیزش کارکنان برای پس انداز (SIMPLE^۲) حمایت نماید^۳. یک کارفرمای خصوصی که تعداد ۲۵ نفر یا کمتر از آن کارمند داشته باشد و تا کنون از طرح بازنشستگی خاصی حمایت ننموده نیز می تواند یک طرح ساده بازنشستگی کارکنان (SEP^۴) ایجاد نماید. این دو نوع طرح در صورت رعایت الزامات مربوط به پوشش و حق بیمه های اجباری کارفرما، از رعایت الزامات قانونی و اداری آسوده می شوند. به عنوان مثال، کارفرمایی که از یک طرح SIMPLE حمایت می کند و الزامات مربوط به پوشش و حق بیمه اجباری کارفرما را رعایت می نماید از رعایت قوانین غیر تبعیض آمیز که جهت طرح های واجد شرایط یا طرح های (k) ۴۰۱ ضروری است معاف می شود. طرح های ساده بازنشستگی کارکنان (SEP) باید الزامات گزارشگری و افشا را رعایت نمایند.

^۱ simplified defined contribution pension plans

^۲ Saving Incentive Match Plan for Employees

^۳ دو نوع طرح هماهنگ انگیزش کارکنان برای پس انداز (SIMPLE) به نام های SIMPLE (k) ۴۰۱ و SIMPLE IRA وجود دارد.

^۴ Simplified Employee Plan

سؤال - قوانین «Top-Heavy» چیست و چه زمانی برای طرح‌های بازنشستگی خصوصی به کار گرفته می‌شوند؟

قوانین Top-Heavy مانند قوانین غیرتبعیض آمیز در مورد این که مزایا و حق بیمه‌ها چگونه توزیع شوند و همچنین این که چه زمانی مشترکین استحقاق مزایای انباشتی خود را به دست می‌آورند (قطعی شدن) بحث می‌کند.

پاسخ: این قوانین، طرح‌های بازنشستگی ای که در آن‌ها مدیران و مالکین، بخش عمده‌ی مزایا یا حق بیمه‌ها را دریافت می‌نمایند شناسایی می‌کنند و الزام می‌نمایند که کارکنان عادی آن طرح (نسبت به سایر طرح‌ها)، حداقل مزایای بالاتری دریافت نمایند و حقوق آنان زودتر قطعی شود. اگر یک طرح بازنشستگی خصوصی در آزمون Top-Heavy مردود شود در این صورت Top-Heavy تلقی می‌گردد؛ یعنی کارکنان رده بالای شرکت بیش از ۶۰ درصد مزایا یا حق بیمه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند.

سؤال - قطعی کردن به چه معناست؟

مشترکی که مزایای وی کاملاً قطعی شده است نسبت به مزایای انباشتی خود حقی پیدا کرده که غیرقابل مصادره است.

پاسخ: قطعی نمودن بدین معناست که مشترک طرح حق غیرقابل استرداد در مورد مزایای انباشتی خود دارد. مشترکین ممکن است پیش از اینکه این حق را بدست آورند مجبور به انجام کار برای مدت معینی باشند که بستگی به حق بیمه کارفرمایان دارد. هنگامی که مزایای مشترک کاملاً قطعی شده باشد وی استحقاق ۱۰۰٪ نسبت به مزایایی که تا بدان لحظه انباشته شامل مزایای ناشی از حق بیمه‌های کارکنان و کارفرمایان دارد. در هر حال، اگر مشترکی پیش از قطعی شدن، کارفرمای خود را ترک

نماید، تمام یا بخشی از مزایای انباشتی خود را که ناشی از حق بیمه های کارفرماست از دست می دهد. در مواردی که طرح متوقف می شود، مزایای مشترک از تاریخ فسخ، کاملاً قطعی می گردد و اگر طرح دارایی های کافی برای پوشش دادن مزایای انباشتی داشته باشد، مشترکین مزایا را دریافت خواهند نمود.

قوانین خاصی در ارتباط با حداکثر زمانی که مشترک باید به مشارکت در طرح بپردازد تا مزایای وی قطعی شود وجود دارد. مشترکین طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) که مزایای آنها قطعی شده، بسته به حق بیمه های کارفرما مستحق بخشی از مزایای انباشتی خود هستند حتی اگر حامی طرح را پیش از بازنشستگی ترک نمایند. همچنین، مزایای مشترکین هر دوی این طرح ها زمانی که به سن نرمال بازنشستگی برسند قطعی می گردد.

حق بیمه های پیش از مالیات و پس از مالیات مشترکین که به طرح های مزایای معین (DB) یا مشارکت معین (DC) واجد شرایط پرداخت می شوند بلافاصله قطعی می گردند. اما، برای قطعی شدن حق بیمه های کارفرما، مشترکین مجبور به تکمیل سنوات معینی از خدمت می باشند.

بر اساس قانون، دو نوع برنامه زمانی وجود دارد که کارفرمایان برای تعیین قطعی شدن مزایای مشترکین می توانند بکارگیرند. ۱) قطعی شدن دفعی^۱ و ۲) قطعی شدن تدریجی^۲. این دو نوع برنامه قطعی نمودن که در طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) کاربرد دارند، حداقل تعداد سالهای خدمت که برای قطعی کردن نیاز است تعیین می نمایند.

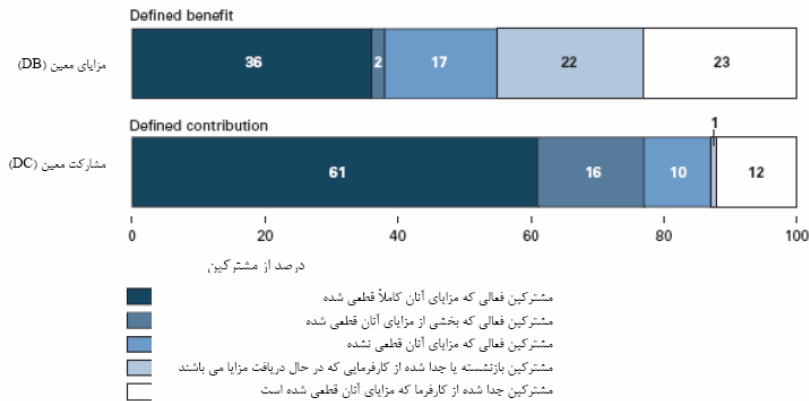
^۱ Cliff vesting

^۲ Graded vesting

در طرح هایی که قطعی شدن دفعی دارند، یک نقطه مشخص وجود دارد که در آن مشترکین نسبت به مزایای انباشته شده تا آن زمان و از آن تاریخ به بعد استحقاق می یابند. قانون در حال حاضر زمان لازم برای قطعی شدن کامل مزایا از روش دفعی را ۵ سال از زمان اشتراک اعلام می نماید. در روش تدریجی، قطعی شدن مزایا می تواند بیشتر به طول بیانجامد. در این روش مشترکین طرح با گذشت زمان، به صورت افزایشی به درصدی از کل مزایای انباشتی خود دست می یابند، اما قطعی شدن کامل مزایا بیش از ۷ سال از آغاز اشتراک به طول نمی انجامد. در طرح های مزایای معین (DB) و برخی حق بیمه های طرح های مشارکت معین (DC)، مشترکین پس از ۳ سال خدمت، به ۲۰ درصد از مزایای انباشتی خود دست می یابند. این نسبت پس از گذشت ۴، ۵، ۶ و ۷ سال از سنوات خدمت به ترتیب به ۴۰، ۶۰، ۸۰ و ۱۰۰ درصد مزایای انباشتی خواهد رسید.

برای طرح های مزایای معین (DB)، مزایای انباشتی مشترکین تحت برنامه زمانبندی دفعی، پس از ۵ سال خدمت کاملاً قطعی می گردد، در حالی که این قطعی شدن در برنامه تدریجی پس از ۷ سال اتفاق می افتد. در طرح های مشارکت معین (DC) که حق بیمه های هماهنگ دارند، با استفاده از برنامه دفعی، مشترکین می توانند پس از گذشت ۳ سال از آغاز خدمت از کل حق بیمه های هماهنگ کارفرما برخوردار شوند؛ اما در برنامه تدریجی این مدت ۶ سال خواهد بود. همان گونه که پیش از این اشاره شد، طرح های top-Heavy باید زودتر به قطعی نمودن مزایا اقدام نمایند.

شکل ۵- وضعیت قطعی شدن مزایای مشترکین در طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) تا سال ۲۰۰۰



سؤال- مزایای انباشتی تا چه حد می توانند کاهش یابند یا حذف گردند؟

در کل، با اصلاح طرح، مزایای انباشتی امکان کاهش یافتن یا حذف شدن ندارند. منع کاهش یا حذف مزایای انباشتی به قانون ضد تقلیل^۱ معروف است.

پاسخ: قانون ضد تقلیل، تنها برای قسمتی از مزایای مشترکین کاربرد دارد که تا زمان انجام اصلاح طرح انباشت نموده اند. اما حامیان طرح از کاهش نرخ مزایای انباشتی آینده منع نشده اند. این بدان معناست که به عنوان مثال یک طرح مزایای معین (DB) ممکن است اصلاحاتی در زمینه کاهش نرخ تعهدی در فرمول مزایا (این نرخ با تعداد سالهای خدمت و متوسط حقوق و دستمزد ترکیب می شود) انجام دهد و مثلاً این نرخ را بعد از زمان اصلاحات، از ۱,۵ درصد به ۱,۲۵ درصد کاهش دهد. در عوض، یک طرح مشارکت معین (DC) ممکن است اصلاحات را این گونه انجام دهد که از

^۱ Anti cutback rule

این تاریخ به بعد حق بیمه های کارفرما را از ۳ درصد حقوق و دستمزد به ۲ درصد تقلیل دهد. این تغییرات نباید در مورد مزایای انباشتی تا پیش از زمان اصلاحات اعمال گردد و در غیر اینصورت طرح مشمول قانون ضد تقلیل قرار می گیرد. به طور کلی، طرح نمی تواند نرخ مزایای انباشتی آینده را کاهش دهد مگر اینکه اداره کنندگان طرح، آگهی مکتوبی حداقل ۴۵ روز پیش از اجرایی شدن اصلاحات در اختیار تمام مشترکین قرار دهد.

سؤال - چه قوانینی در رابطه با تبعیض سنی در باب مزایای بازنشستگی وجود دارد؟

دو نوع تبعیض سنی در رابطه با مزایای بازنشستگی وجود دارد که ممنوع شده است. حامیان طرح نمی توانند انباشت مزایا را بر اساس سن کاهش داده یا متوقف نمایند و همچنین نمی توانند فرصت مشارکت در طرح بازنشستگی را از کارکنان به خاطر سنشان دریغ نمایند.

پاسخ: قانون اریسا، قانون درآمد داخلی و تبعیض سنی در قانون اشتغال (ADEA)^۱ همگی شرایطی دارند که بر اساس آن ها، کاهش مزایای انباشتی کارکنان در طرح های بازنشستگی به خاطر سن، غیرقانونی می باشد. قانون درآمد داخلی، یک طرح مزایای معین (DB) را از کاهش نرخ انباشت مزایا یا توقف انباشت آنها به علت رسیدن به سن خاصی منع می نماید. مثلاً یک طرح مزایای معین (DB) نمی تواند برای کارکنان زیر ۴۰ سال، نرخ تعهدی ۱,۵ درصد و برای کارکنان بالای ۴۰ سال، نرخ تعهدی پایین تر در نظر بگیرد. قانون درآمد داخلی طرح های مشارکت معین (DC) را نیز از کاهش نرخ تخصیص وجوه یا از متوقف نمودن

^۱ Age Discrimination in Employment Act

تخصیص وجوه به حساب مشترکین به خاطر سن آن‌ها منع می‌نماید. همین شرایط در قوانین اریسا و ADEA نیز وجود دارد. یک طرح بازنشستگی نمی‌تواند در رابطه با مشارکت در طرح نیز تبعیضاتی بر اساس سن اعمال نماید. از این رو، حامی طرح نمی‌تواند کارمندی را به سبب رسیدن به سن خاصی از مشارکت در طرح منع نماید. در کل، در صورتی که طرح‌های بازنشستگی در زمره شرایط اشتراک، الزام نمایند که کارمند دوره مشخصی از خدمت را نزد یک کارفرما کامل نماید که بیشتر از میزان پایه یعنی داشتن ۲۱ سال سن یا تکمیل یک سال خدمت باشد، آنگاه از لحاظ سن تبعیض آمیز عمل نموده‌اند.



حمایت بیمه دولتی از مزایای بازنشستگی^۱
بخش ۵، نقش بیمه دولت فدرال در حمایت از مزایای بازنشستگی
را توصیف می نماید.^۲

سؤال - تحت چه شرایطی یک کارفرمای خصوصی طرح
بازنشستگی را متوقف می نماید؟^۳

کارفرمایان خصوصی ممکن است به مجرد آنکه شرایط خاص توقف
طرح^۴ را پیدا کنند، به طور داوطلبانه از طرح خارج شوند.

پاسخ: یک کارفرما می تواند به طور دلخواه، طرح بازنشستگی خود را تحت
شرایط خاصی بر اساس وضعیت طرح متوقف نماید. الزامات خاصی برای
حامیان طرح های بازنشستگی مزایای معین (DB) و مشارکت معین
(DC) وجود دارد.

کارفرمایی که بخواهد طرح مزایای معین (DB) را متوقف نماید باید واجد
شرایطی باشد که در قوانین اریسا و شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی
(PBGC^۵) تصریح شده است. زمانی که یک طرح بازنشستگی مزایای
معین (DB) تک کارفرمایی بر اساس شرایط PBGC و با در اختیار
داشتن دارایی هایی که کفاف پرداخت تمام بدهی های طرح را دارد متوقف
گردد، این خروج استاندارد خواهد بود. حامی طرح باید ۶۰ روز پیش از
آغاز توقف استاندارد، مشترکین را در جریان قرار دهد. در صورت توقف

^۱ در صورت علاقمندی به کسب اطلاعات بیشتر به مقاله تهیه شده توسط مؤسسه حسابرسی صندوق
بازنشستگی کشوری تحت عنوان «صندوق های ضمانت مزایای بازنشستگی» مراجعه فرمایید.

^۲ برای کسب اطلاعات بیشتر درباره حمایت بیمه ای از مزایای طرح بازنشستگی خصوصی به سایت
www.pbpc.org/about/pensioninfo.htm مراجعه نمایید.

^۳ Terminate

^۴ Plan termination

^۵ Pension Benefit Guarantee Act

استاندارد، طرح باید تمام مزایای انباشتی مشترکین طرح تا تاریخ خروج را پرداخت نماید. برای این کار، حامی طرح باید از یک شرکت بیمه مستمری خریداری نماید یا (اگر طرح اجازه دهد) مزایای انباشتی را به صورت مبلغ یکجا بپردازد. PBGC زمانی که حامی طرح نسبت به پرداخت تعهدات خود به مشترکین اقدام نماید تعهدی نخواهد داشت. هنگامی که PBGC تشخیص دهد حامی طرح شرایط توقف طرح را ندارد، حق متوقف نمودن خروج از طرح را دارد.

در برخی از توقف های استاندارد، دارایی های طرح بیش از تمام مزایای انباشتی مشترکین است، در چنین مواردی اغلب حامی طرح، دارایی های اضافی را بین مشترکین طرح تقسیم می کند. در صورتی که شرایط طرح اجازه دهد، این دارایی ها می تواند به کارفرما بازگشت داده شود^۱. اگر دارایی های اضافی به حامی طرح اعاده شود، در این صورت، کارفرما مسئول پرداخت ۵۰ درصد مالیات بر این دارایی های اضافی خواهد بود؛ علاوه بر این که باید مالیات بر درآمد عادی شرکت را نیز بپردازد. تحت شرایط خاصی مالیات اضافی تا ۲۰ درصد می تواند کاهش یابد.

اگر یک طرح مزایای معین (DB) تک کارفرما، دارایی های کافی جهت پرداخت مزایا به مشترکین نداشته باشد، در صورتی که شرایط توقف اضطراری^۲ مهیا باشد، طرح می تواند به صورت ارادی متوقف شود. عموماً، حامی طرح باید به PBGC ثابت کند که کسب و کار وی قادر به حمایت مالی از طرح نمی باشد. به خصوص، اگر یک طرح تک کارفرمایی یکی از شرایط زیر را داشته باشد می تواند توقف اضطراری داشته باشد:

^۱الحاقیه هایی که مجوز بازگشت دارایی های اضافی به حامی طرح را صادر نماید باید حداقل ۵ سال پیش از خروج از طرح ثبت شده باشد

^۲ Distressed termination

۱. در جریان ورشکستگی^۱، در حال تصفیه حساب^۲ باشد؛
۲. در جریان ورشکستگی در حال سازماندهی مجدد^۳ باشد؛
۳. اگر برای پرداخت بدهی‌ها به منظور ادامه فعالیت در کسب و کار و یا برای اجتناب از هزینه‌های سنگین ناشی از کاهش نیروی کار تحت پوشش کارفرما متوقف شود.

کارفرمایی که مایل به عقب نشینی اختیاری از طرح بازنشستگی چندکارفرمایی باشد تنها در صورتی قادر به انجام این کار است که التزام یا وظایفی نسبت به طرح نداشته باشد. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که مثلاً یک قرارداد جمعی تمدید نشود یا کارفرما از کسب و کار خارج شود. کارفرما با عقب نشینی خود و ترک طرح به آن زیان می‌رساند. حتی اگر تمام کارفرمایان حامی طرح چندکارفرمایی از استمرار طرح صرفنظر کنند طرح ممکن است ادامه یابد چرا که امانتداران طرح ملزم به توقف طرح نیستند.

PBGC زمانی در یک طرح چندکارفرمایی وارد می‌شود که طرح در پرداخت مزایا ناتوان گردد. هنگامی که این ناتوانی اتفاق بیفتد، PBGC کمک مالی خود را برای پرداخت مزایای ضمانت شده ارائه می‌نماید. برای توقف یک طرح مشارکت معین (DC)، باید مشترکین را آگاه نمود و دارایی‌های طرح را به محض این که از نظر اداری ممکن باشد توزیع نمود. گرچه دولت فدرال طرح‌های مشارکت معین (DC) را بیمه نمی‌کند، اما مشترکین نسبت به همه مزایای انباشتی خود به علاوه سهم کارفرما تا زمان خروج طرح حق دارند^۴.

^۱ Bankruptcy or insolvency

^۲ Liquidation

^۳ Reorganization

^۴ در صورت خروج از طرح، کل مزایای انباشتی مشترکین قطعی می‌شود.

سؤال: آیا مزایای مشترکین در هنگام توقف طرح مورد حمایت قرار می گیرد؟

مشترکین عمده طرح های مزایای معین (DB) بخش خصوصی، در صورت توقف طرح بیمه اند.

پاسخ: دولت فدرال تا سقف خاصی از مزایای اغلب طرح های بازنشستگی مزایای معین (DB) واجد شرایط مالیاتی حمایت بیمه ای به عمل می آورد. پوشش بیمه ای، برای مشترکین این طرح ها مزایایی را حمایت می کند که مستحق دریافت آن هستند اما حامی آن که در حال خروج از طرح می باشد دارایی کافی جهت پرداخت آن ندارد.

برنامه بیمه ای فدرال که توسط PBGC اداره می شود به طرح های مزایای معین (DB) واجد شرایطی که کمتر از میزان لازم اندوخته گذاری^۱ شده اند و تحت پوشش بیمه PBGC قرار دارند خدات بیمه ای ارائه می نماید. این شرکت بر اساس دو برنامه چنین پوششی را ارائه می نماید- برنامه های تک کارفرمایی و چندکارفرمایی. در برنامه نخست، حمایت بیمه ای زمانی مزایا را می پردازد که طرح تک کارفرمای تحت پوشش بدون وجود دارایی های کافی متوقف شود. در برنامه دوم کمک مالی برای توانمندسازی طرح های چندکارفرمایی ارائه می گردد تا مزایای ضمانت شده پرداخت شود.

طرح های مزایای معین (DB) که تحت قانون اریسا قرار دارند باید الزامات خاصی را در ارتباط با حداقل اندوخته گذاری رعایت نمایند. همچنین، قانون اریسا حامیان طرح را ملزم می نماید که بدهی های خود را سالانه پیش بینی کنند تا معین شود که طرح بازنشستگی آن ها اندوخته گذاری کافی دارد یا خیر. یک طرح با اندوخته گذاری کمتر از حد لازم، طرحی است که بدهی های ناشی از مزایای فعلی و آینده آن بیش از ارزش

^۱ Underfunded plan

دارایی‌های طرح است (یعنی طرح دارایی‌های کافی جهت پرداخت تمام مزایای حاضر و آینده را ندارد).

زمانی که یک طرح کاملاً اندوخته‌گذاری تک کارفرمایی به صورت استاندارد متوقف شود، مزایای مشترکین امنیت دارد زیرا طرح ملزم به خرید مستمری از یک شرکت بیمه خصوصی یا پرداخت مبلغ یکجایی است که برابر با ارزش فعلی مزایای انباشتی آنهاست.

طرح‌های مشارکت معین (DC) همیشه اندوخته‌گذاری کامل هستند زیرا این طرح‌ها در مورد میزان مزایایی که برای آینده قرار است پرداخت کنند تعهدی ندارند. میزان مزایایی که در این طرح‌ها پرداخت خواهد گردید از محل حق بیمه‌های سهم کارمند و کارفرما و خالص بازده حاصل از این وجوه خواهد بود. هیچ بیمه دولتی برای مزایای انباشتی مشترکین طرح‌های مشارکت معین (DC) واجد شرایط وجود ندارد.

سؤال - نقش شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی (PBGC) در حمایت از مزایای بازنشستگی چیست؟

شرکت PBGC یک شرکت ثبت شده دولتی است که بواسطه قانون ۱۹۷۴ اریسا برای اطمینان از ایمنی مزایای بازنشستگی طرح‌های مزایای معین (DB) تأسیس شده است.

پاسخ: شرکت PBGC برای اطمینان از پرداخت مزایای بازنشستگی مشترکین - در برخی طرح‌های مزایای معین (DB) بخش خصوصی - زمانی که طرح‌ها بدون دارا بودن دارایی‌های کافی متوقف می‌شوند ایجاد شده است. این شرکت، طرح‌های تک کارفرمایی و چندکارفرمایی را پوشش می‌دهد اما طرح‌های مشارکت معین (DC) مانند طرح‌های (k) ۴۰۱ و طرح‌های مزایای معین (DB) که تحت ضوابط قانون اریسا

اداره نمی شوند را بیمه نمی کند. این برنامه بیمه ای طرح های بازنشستگی بخش دولتی را نیز شامل نمی شود.

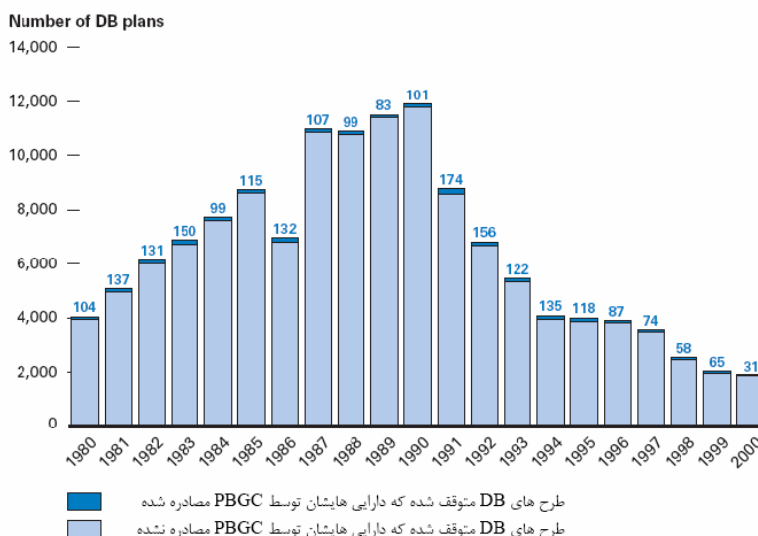
در صورت توقف یک طرح مزایای معین (DB) تک کارفرمایی تحت پوشش که دارایی های کافی ندارد، PBGC، دارایی های طرح را ضبط می کند و مسئولیت پرداخت مزایا را تا حد معینی بر اساس قانون بر عهده می گیرد. PBGC در مورد طرح های تک کارفرمایی با دارایی های کمتر از حد لزوم دو روش پی می گیرد: سناریویی که در آن کارفرما خروج اضطراری را آغاز می نماید (ارادی) و سناریویی که PBGC خروج از طرح را آغاز می کند (غیر ارادی). کارفرمایی که در اضطرار مالی به سر می برد اگر شرایط خاصی را داشته باشد می تواند طرح تک کارفرمایی را به طور ارادی متوقف کند. این شرایط به PBGC نشان می دهد که کارفرما نمی تواند از لحاظ مالی پرداخت مزایا را پشتیبانی نماید.

اگر طرح دارایی های لازم جهت پرداخت مزایا را نداشته باشد ممکن است PBGC توقف طرح مزایای معین (DB) تک کارفرمایی را آغاز کند. به عنوان مثال، زمانی که یک طرح، استانداردهای اریسا در مورد حداقل اندوخته گذاری را رعایت ننماید یا قادر به پرداخت مزایای مشترکین نباشند، PBGC می تواند آن را متوقف نماید. PBGC می تواند طرحی را که ادامه فعالیت آن موجب افزایش ریسک زیان بلندمدت شرکت می شود را نیز متوقف نماید.

شرکت PBGC زمانی در یک طرح چندکارفرمایی وارد می شود که طرح از نظر مالی ناتوان گردد و قادر به پرداخت مزایا به بازنشستگان و بازماندگان آن ها در سررسید نباشند. در هر حال، علیرغم طرح های مزایای معین (DB) تک کارفرمایی، PBGC متولی طرح های بازنشستگی چندکارفرمایی ناتوان نیست، بلکه PBGC در این موارد

کمک‌های مالی ارائه می‌کند تا این طرح‌های ناتوان را قادر به پرداخت مزایا به مشترکین بدهکار سازد.

شکل ۶- وکالت PBGC بر خروج طرح‌های DB



سؤال: منابع PBGC برای انجام مأموریت هایش چیست؟

PBGC از طریق حق بیمه‌هایی که از طرح‌های تحت پوشش اخذ می‌شود و همچنین دارایی‌های مالی خود تأمین مالی می‌شود.

پاسخ: PBGC از طریق حق بیمه‌هایی که از کارفرمایان طرح‌های تحت پوشش اخذ می‌کند و بازده حاصل از دارایی‌های خود و همچنین دارایی‌های طرح‌های متوقف شده که توسط PBGC به عنوان یک امانتدار ضبط شده اند تأمین مالی می‌شود. ریسک‌های خاصی خارج از کنترل PBGC وجود دارند که بر وضعیت مالی آن در بلندمدت مؤثرند. این ریسک‌ها شامل رکود اقتصادی، شکست کسب و کارهایی که اندوخته‌گذاری کمتر از حد نیاز دارند، افت بلندمدت و شدید بازار سهام و

کاهش نرخ بهره می باشد. این ریسک ها می توانند با کاهش بازده آتی دارایی های طرح های تحت پوشش PBGC، موجب تشدید وضعیت اندوخته گذاری کمتر از حد نیاز آن ها گردند و نتیجتاً ارزش تعهدات طرح های تحت پوشش را بالاتر ببرند.

بر اساس اطلاعات سال ۲۰۰۲، حامیان طرح های بازنشستگی مزایای معین (DB) تک کارفرمایی حق بیمه ۱۹ دلاری را به ازاء هر مشترک در هر سال پرداخت نمودند. طرح های تک کارفرمایی که کمتر از حد لزوم اندوخته گذاری شده اند، علاوه بر این مبلغ پایه ثابت، به ازای هر ۱۰۰۰ دلار کسری در مزایای انباشتی، ۹ دلار دیگر نیز می پردازند. نرخ حق بیمه برای طرح های مزایای معین (DB) چندکارفرمایی ۲,۶۰ دلار به ازای هر نفر در هر سال است^۱.

سؤال: PBGC تا چه حد مزایایی که توسط طرح های مزایای معین (DB) ارائه می شوند را بیمه می کنند؟

مزایایی که PBGC پرداخت می نماید به عوامل خاصی شامل شرایط طرح متوقف شده و برخی محدودیت های قانونی بستگی دارد که سقف پرداخت مزایا را تعیین می نماید.

پاسخ: مزایایی که PBGC به مشترکین طرح های تک کارفرمایی متوقف شده می پردازد به موارد زیر بستگی دارد:

۱. شرایط طرح؛
۲. محدودیت های قانونی PBGC در رابطه با پرداخت مزایا؛
۳. نوع مزایایی که مشترکین مستحق دریافت آن هستند؛

۱ بر اساس اطلاعات اخذ شده از سایت PBGC مربوط به سال ۲۰۱۰، حق بیمه های ثابت به ازای هر فرد در سال ۲۰۱۰، ۳۵ دلار و برای طرح چندکارفرمایی ۹ دلار است. طرح های تک کارفرمایی که کمتر از حد لزوم اندوخته گذاری شده اند، علاوه بر این مبلغ پایه ثابت، به ازای هر ۱۰۰۰ دلار کسری در مزایای انباشتی، ۹ دلار دیگر نیز می پردازند.

۴. سن مشترکین و

۵. میزان دارایی هایی که PBGC از کارفرمای مزبور ضبط نموده است.

میزان مزایای پرداختی از جانب PBGC مشمول سقف معینی می باشد. برای طرح های تک کارفرمایی این میزان بر اساس قانون اریسا سالانه تعیین می شود. حداکثر مبلغ بیمه شده در سال ۲۰۰۲ برای فردی که در سن ۶۵ سالگی بازنشسته می شود، ماهانه حدود ۳،۵۸۰ دلار (سالانه ۴۲،۹۵۵ دلار) است^۱. این مبلغ به موازات این که آغاز پرداخت ها زودتر از ۶۵ سالگی یا بیشتر از آن باشد متغیر خواهد بود. این مبلغ همچنین در صورتی که پرداخت علاوه بر مشترک اصلی، ذینفعان دیگری مانند همسر مشترک داشته باشد متفاوت خواهد بود.

حداکثر مبلغ پرداختی به مشترکین طرح های چندکارفرمایی تحت پوشش با استفاده از فرمولی تعیین می شود که سالانه تغییر نمی نماید. حداکثر این مبلغ که به سنوات خدمت مشترک بستگی دارد برای فردی که ۳۰ سال خدمت نموده است ۱۲،۸۷۰ دلار در سال خواهد بود.

برنامه بیمه تک کارفرمایی PBGC، دو محدودیت دیگر در رابطه با طرح های متوقف شده دارد. اول، محدودیت در مورد مزایای مکمل پرداختی از سوی PBGC (مزایای مکمل مزایایی است که مشترک موقتاً تا زمانی که مشمول دریافت مزایای تأمین اجتماعی قرار گیرد دریافت می نماید) و دوم، گذراندن یک دوره ۵ ساله برای افزایش مزایایی که بر اساس الحاقات طرح پیش از متوقف شدن آن ضمانت شده بود؛ در غیر این صورت افزایش مزایا ضمانت نمی شود.

۱ بر اساس اطلاعات اخذ شده از سایت PBGC مربوط به سال ۲۰۱۰، حداکثر مبلغ بیمه شده، برای فردی که در سن ۶۵ سالگی بازنشسته شود، ماهانه ۴،۵۰۰ دلار خواهد بود.

سؤال: PBGC چه مزایایی را ضمانت می نماید؟

شرکت PBGC، پوشش بیمه ای جهت پرداخت مستمری های ماهانه یا سایر پرداخت هایی که طرح های مزایای معین (DB) در زمان بازنشستگی به مشترکینشان پرداخت می کنند، ارائه می نمایند.

پاسخ: PBGC پرداخت چهار نوع مزایا را ضمانت می کند:

۱. مزایایی که در سن نرمال بازنشستگی قابل پرداخت است؛
 ۲. مزایای بازنشستگی پیش از موعد؛
 ۳. مزایای از کارافتادگی به مشترکینی که پیش از متوقف شدن طرح از کارافتاده شده اند و
 ۴. مزایای خاص به بازماندگان مشترکین طرح.
- PBGC، معمولاً مزایا را به صورت جریانی از پرداخت های منظم مادام العمر می پردازند. اما اگر مبالغ ماهانه ناچیز باشند، به صورت سالانه پرداخت ها را انجام می دهد. اگر ارزش فعلی مزایای آینده کمتر از ۵۰۰۰ دلار باشد، مشترک می تواند به جای مستمری ماهانه مبالغ را یکجا دریافت نماید.^۱

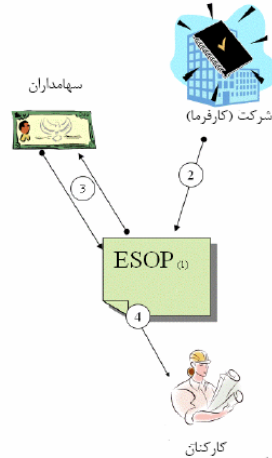
^۱ در سال ۲۰۱۰ این شرایط برقرار است. برای کسب اطلاعات بیشتر به آدرس زیر مراجعه فرمایید:

<http://www.pbgc.gov/workers-retirees/benefits-information/content/page۱۳۲۰۰.html> #۴

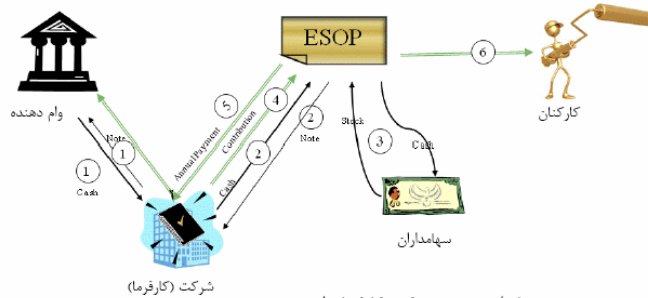
ضمیمه ۱ - مقایسه انواع طرح های مالکیت سهام کارکنان

طرح مالکیت سهام کارکنان - غیر اهرمی

۱. کارفرما یک صندوق امانی ESOP ایجاد می کند.
۲. کارفرما حق بیمه های سالانه سهم خویش را به صورت نقد یا سهام به ESOP می پردازد.
۳. وجه نقد جهت خرید سهام از سهامداران استفاده می گردد.
۴. سهام شرکت بر اساس میزان حقوق کارکنان به حساب آن ها تخصیص می یابد.
۴. صندوق ESOP سهام کارکنان را نزد خود نگهداری می نماید و سالانه آن ها را از میزان سهم و ارزش سهامشان آگاه می نماید.
۴. پس از بازنشستگی یا هنگام ترک شرکت، مزایا را به صورت سهام یا به صورت وجه نقد دریافت می نمایند.



طرح مالکیت سهام کارکنان - اهرمی



۱. وام دهنده به شرکت (کارفرما) وام می دهد.
۲. شرکت وام را به صندوق ESOP می دهد.
۳. صندوق ESOP از سهامداران فعلی سهام می خرد.
۴. شرکت به پرداخت حق بیمه به صندوق ESOP اقدام می کند.
۵. وام بازپرداخت می شود.
۶. کارکنان در هنگام بازنشستگی یا ترک شرکت سهام یا وجه نقد دریافت می نمایند.

منبع: www.ESOPservices.com

ضمیمه ۲- واژگان تخصصی

Accrued Benefit

مزایای انباشتی

برای طرح های مزایای معین (DB)، مزایای انباشتی مبلغی است که مشترک طرح، سالانه به صورت مستمری تمام عمر از آغاز سن نرمال بازنشستگی دریافت خواهد نمود. مزایای انباشتی مشترکین توسط فرمول طرح تعیین می گردد. این مبلغ در پایان هر سال که مشترک یک سال نزد حامی طرح (کارفرما) کار کرده است محاسبه می گردد. برای طرح های مشارکت معین (DC)، مزایای انباشته مبلغ موجود در حساب انفرادی مشترکین می باشد. این مبلغ شامل کل حق بیمه های کارکنان و کارفرما و بازده سرمایه گذاری (شامل سود و زیان)، سود تقسیمی و سود (یا زیان) سرمایه مربوط به این حق بیمه هاست. همچنین، هر گونه هزینه های اداری جهت نگهداری حساب ها نیز از مبلغ حساب انفرادی کسر می گردد.

Annuity

مستمری

مستمری، یک مجموعه پرداخت های دوره ای (ماهانه یا سالانه) است که از زمان بازنشستگی آغاز می شود و برای دوره زمانی معینی یا مادام العمر به طول می انجامد. مستمری می تواند در طی سال های حیات همسر بازمانده مشترک نیز ادامه یابد.

Blackout

بلوکه شدن

هنگامی که حامی یک طرح بازنشستگی برای سه یا چند روز متوالی توان مشترکین یا ذینفعان (در صورتی که در طرح مجاز اعلام شده باشد) را برای هدایت سرمایه گذاری دارایی های حساب هایشان، دریافت وام یا برداشت از حساب خود محدود یا متوقف نماید، به این عمل بلوکه نمودن

می گویند. گرچه حامی طرح تعاملات حساب مشترکین را محدود می نماید با این حال، انباشت مزایا استمرار می یابد. بلوکه نمودن طرح به دلایل متعددی اتفاق می افتد مانند زمانی که اداره کنندگان طرح تغییر کنند یا زمانی که طرح در پی انجام وظایف اداری باشد که منوط به توقف موقت فعالیت حساب ها می باشد.

طرح تراز نقدی **Cash Balance Plan**

نوعی طرح مزایای معین (DB) که جنبه هایی از طرح های مشارکت معین (DC) و مزایای معین (DB) را ترکیب می کند. مزایای مشترکین مانند طرح های مزایای معین (DB) به واسطه فرمول معینی شامل نرخ بازده فرضی تعیین می شود اما مثل طرح های مشارکت معین (DC) بر اساس مزایای انباشتی در حساب های انفرادی به بازنشستگان تعلق می گیرد.

طرح مزایای معین **Defined Benefit Plan**

یک طرح واجد شرایط مالیاتی که در آن حامی طرح ضمانت می نماید که در زمان بازنشستگی مزایایی مبتنی بر فرمولی متشکل از حقوق دوران اشتغال مشترکین و سالهای خدمت آنان فراهم نماید. طرح های مزایای معین معمولاً مزایا را به صورت مستمری پرداخت می نمایند اما برای آن دسته از مشترکین که قصد ترک حامی برنامه را داشته باشند این امکان را فراهم می آورند که در زمان بازنشستگی یا پیش از آن مزایای انباشته خود را به شکل مبالغ یکجا برداشت نمایند.

Defined Benefit Plan

طرح مشارکت معین

یک طرح واجد شرایط مالیاتی که برای کارکنان حساب های انفرادی ایجاد می کند که خودشان، کارفرمایان یا هر دو به صورت دوره ای به پرداخت حق بیمه می پردازد. یک طرح مشارکت معین (DC) بر اساس حق بیمه های پرداختی به حساب های انفرادی و بازده سرمایه گذاری بر موجودی این حساب ها (سود و زیان) فعالیت می نماید. مشترکین ممکن است اختیار کنترل چگونگی سرمایه گذاری دارایی های خود را داشته باشند.

Elective Deferrals

تأخیری های اختیاری

حق بیمه های اختیاری که مشترکین طرح های مشارکت معین (DC) به حساب های انفرادی خویش می پردازند. این حق بیمه ها از محل درآمد کارکنان پیش از کسر مالیات پرداخت می شوند و تا زمانی که مشترکین مزایای بازنشستگی دریافت نمایند مشمول مالیات نخواهند بود.

Employee Retirement Income Security Act

اریسا: قانون تأمین درآمد بازنشستگی کارکنان

یک قانون فدرال که حداقل استانداردهای معینی برای طرح های بازنشستگی که توسط کارفرمایان خصوصی مورد پشتیبانی قرار می گیرد تعیین می کند. این استانداردها در رابطه با مدیریت، عملیات و نحوه تأمین مالی طرح می باشند. بخش رفاه و بازنشستگی نیروی کار وظیفه اعمال شرایط اریسا را بر عهده دارد.

طرح مالکیت سهام کارکنان Employee stock ownership Plan- ESOP
یک طرح مالکیت سهام کارکنان، نوعی طرح مشارکت معین (DC) است که حامی طرح را ابتدائاً به سرمایه گذاری دارایی های طرح در سهام خویش ملزم می نماید. در یک طرح مالکیت سهام کارکنان، کارفرما حق بیمه های مشمول امتیازات مالیاتی را در قالب سهام شرکت به حساب انفرادی مشترکین پرداخت می نماید.

حق بیمه های هماهنگ کارفرما Employer Matching Contribution

حق بیمه هایی است که کارفرما به حساب های مشترکین طرح های مشارکت معین (DC) تنها در صورتی واریز می نماید که مشترکین به اختیار حق بیمه به طرح پرداخت نمایند. حق بیمه های هماهنگ بر اساس درصد مشخصی از حقوق کارکنان و نرخ حق بیمه ای که مشترک پرداخت نموده مشخص می شود.

طرح ۴۰۱(k) Plan

نوعی طرح مشارکت معین (DC) که عموماً به مشترکین اجازه می دهد بخشی از حقوق خود را پیش از کسر مالیات به یک حساب بازنشستگی واجد شرایط واریز نمایند. در یک طرح ۴۰۱(k)، مشترکین می توانند سرمایه گذاری حساب های خود را از میان گزینه های مختلفی که توسط کارفرمایشان تعیین شده است انتخاب نمایند. بسیاری کارفرمایان به پرداخت حق بیمه های هماهنگ به این طرح ها اقدام می نمایند.

ترتیبات کف- جبرانی Floor-offset Arrangement

ترتیبات کف-جبرانی نوعی از طرح های بازنشستگی مختلط است که از دو طرح بازنشستگی مجزا اما مرتبط تشکیل شده است: یک طرح «کف»

مزایای معین (DB) و یک طرح «جبرانی» مشارکت معین (DC). بخش مزایای معین (DB) طرح کف- جبرانی بر مبنای فرمول خود (مثلاً، فرمول پرداخت نهایی بر مبنای سالهای خدمت و متوسط درآمد سالانه طی سالهای خاصی از خدمت) سطح حداقلی از مزایا را تضمین می نماید. طرح مشارکت معین (DC) (جبرانی)، حساب های انفرادی برای مشترکین افتتاح خواهند نمود که حق بیمه های آن ها و کارفرمایانشان به این حساب ها واریز خواهد گردید. اگر کل مزایای حاصل از طرح مشارکت معین برابر با مزایای ناشی از طرح مزایای معین (DB) یا بیشتر از آن باشد، مشترک (تنها) مزایای انباشته در حساب انفرادی طرح مشارکت معین (DC) خویش را دریافت خواهد نمود. در غیر این صورت، طرح مزایای معین (DB) شکاف بین مزایای انباشته تا مبلغ کف را پر خواهد نمود.

Hybrid Plan

طرح مختلط

طرح های مختلط، برخی جنبه های طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) را ترکیب می نمایند. به عنوان مثال، یک طرح مختلط می تواند مزایا را بر اساس فرمولی مشابه با یک طرح مزایای معین (DB) محاسبه نماید اما مزایای بازنشستگی مانند یک طرح مشارکت معین (DC)، به صورت انباشته حساب ارائه گردد. طرح های تراز نقدی و ترتیبات کف- جبرانی مختلط است.

Individual Account

حساب انفرادی

مشترکین طرح های مشارکت معین (DC)، حساب های انفرادی دارند که حق بیمه های آن ها یا کارفرمایانشان به این حساب ها واریز می شود. مزایایی که مشترکین در آینده دریافت می کنند بر مبنای مبالغ انباشتی

این حساب‌ها ناشی از حق بیمه‌ها و بازده سرمایه‌گذاری آن‌ها خواهد بود.

حساب انفرادی بازنشستگی **Individual Retirement Account**

یک ترتیبات بازنشستگی که به واسطه قانون اریسا و قانون درآمد داخلی مجاز اعلام شده است. بانک‌ها و سایر نهادهای مالی می‌توانند این حساب‌های انفرادی بازنشستگی (IRA) را ایجاد نمایند. این ترتیبات به مشترکین اجازه می‌دهد که حق بیمه‌های پیش از کسر مالیات یا پس از کسر مالیات به یک حساب انفرادی بپردازند. برای کارکنانی که شرایط خاصی در ارتباط با درآمد دارند یا کسانی که واجد شرایط مشارکت در طرح بازنشستگی کارفرما نیستند، مشارکت در یک حساب انفرادی بازنشستگی امکان استفاده از امتیازات مالیاتی را فراهم نموده است.

قانون درآمد داخلی **Internal Revenue Code of ۱۹۸۶**

این قانون الزاماتی را عنوان می‌نماید که طرح‌های بازنشستگی خصوصی باید رعایت نمایند تا واجد امتیازات مالیاتی گردند؛ از جمله حداقل الزامات در باب سطح پوشش و میزان مزایا. کارفرمایانی که طرح‌های واجد شرایط مالیاتی را حمایت می‌کنند برای حق بیمه‌هایی که به این طرح‌ها می‌پردازند تا سقف خاصی مشمول کاهش مالیاتی قرار می‌گیرند. همچنین، حق بیمه‌های کارکنان تا زمانی که مرحله پرداخت مزایا فرا نرسد جزو درآمد مشمول مالیات قرار نخواهد گرفت. سرویس درآمد داخلی (IRS) وظیفه اعمال قانون درآمد داخلی برای طرح‌های واجد شرایط را بر عهده دارد.

مستمری مشترک و بازماندگان **Joint and Survivor Annuity**

نوعی مستمری که ضمانت می کند که همسر بازمانده مشترک پس از مرگ وی از نظر مالی تأمین خواهد بود. یک طرح مزایای معین (DB) به طور عادی باید چنین ترتیبی داشته باشد. درآمد بازنشستگی ای که همسر مشترک به واسطه مستمری مشترک و بازماندگان دریافت می نماید باید حداقل برابر با یک دوم مزایایی باشد که مشترک بازنشسته دریافت می نمود.

پرداخت یکجا **Lump Sum Distribution**

پرداخت مزایای انباشتی مشترکین به صورت نقدی و یکجا. در صورت جدا شدن مشترک از شرکت، یا در صورت از کارافتادگی یا بازنشستگی، مشترک می تواند این گزینه را دریافت نماید.

حداقل الزامات اندوخته گذاری **Minimum Funding Requirement**

آن دسته از طرح های مزایای معین (DB) و مشارکت معین (DC) که موضوع قانون اریسا می باشند باید حداقل الزاماتی را در باب اندوخته گذاری رعایت نمایند تا اطمینان حاصل گردد دارایی های طرح برای پرداخت مزایا به مشترکین کافی است.

طرح چند کارفرمایی **Multiemployer Plan**

یک طرح چند کارفرمایی، نوعی قرارداد جمعی بین یک اتحادیه کاری و گروهی از کارفرمایان در یک تجارت یا صنعت خاص است. مدیران و نمایندگان کارکنان باید به طور مشترک بر این برنامه ها مدیریت و نظارت نمایند.

Nondiscrimination Rules

قوانین غیر تبعیض آمیز

کارفرمایان خصوصی که از طرح های بازنشستگی واجد شرایط حمایت به عمل می آورند ملزم به رعایت استانداردهای خاصی در رابطه با اینکه چگونه مزایا یا حق بیمه ها بین کارکنان عادی و کارکنان رده بالا مانند مالکین و مدیران اجرایی توزیع شود هستند. این قوانین به دنبال ایجاد اطمینان نسبت به این مسئله هستند که مالکین و مدیران اجرایی شرکت، بخش عمده ای از حق بیمه ها و مزایا را در مقایسه با کارکنان عادی در اختیار نداشته باشند. این قوانین به الزامات غیر تبعیض آمیز معروف اند. الزامات غیر تبعیض آمیز کلی، برای تمام مزایا، حقوق و جنبه های طرح کاربرد دارند.

Nonqualified Pension Plans

طرح های بازنشستگی غیر واجد شرایط

یک طرح بازنشستگی کارفرما- پشتیبان که الزامات لازم مذکور در قانون درآمد داخلی برای واجد شرایط مالیاتی شدن را ندارد. کارفرمایان از کاهش مالیاتی و کارکنان از تأخیر مالیاتی برخوردار نمی گردند. این طرح ها علیرغم طرح های واجد شرایط نیاز به تحقق مقررات و شرایط حداقل سطح پوشش و مزایا و مقررات مربوط به حق بیمه ها را ندارند.

Pension Benefit Guarantee Corporation- PBGC

شرکت ضمانت مزایای بازنشستگی

یک شرکت فدرال که به واسطه قانون ایسا به منظور اطمینان از ایمنی مزایای بازنشستگی مشترکین در طرح های مزایای معین (DB) واجد شرایط ایجاد شده است. این شرکت دارایی های طرح های متوقف شده که دارایی کافی برای پرداخت مزایای تعهد شده را نداشته اند ضبط می کند و مسئولیت پرداخت مزایا تا حدی که در قانون ذکر شده است را بر عهده

می‌گیرد. این شرکت، طرح‌های مشارکت معین (DC) را پوشش نمی‌دهد.

Plan Fiduciary

متولی طرح

متولی هر شخصیتی است که اختیاردار یا کنترل‌کننده نهایی مدیریت یا اداره دارایی‌های طرح است، در زمینه قیمت‌گذاری و یا غرامت سرمایه‌گذاری‌ها مشاوره می‌دهد یا مسئولیت نهایی اداره طرح را بر عهده دارد. متولی طرح باید محتاطانه و تنها به نفع مشترکین طرح و ذینفعان آن‌ها به اداره طرح بپردازد.

Plan Freeze

منجمد کردن طرح

دوره‌ای که طی آن حامی طرح، انباشت مزایا را به منظور اصلاح آن متوقف نماید. هنگامی که یک طرح منجمد می‌شود، کارکنانی که در آن طرح مشارکت می‌کنند، پس از تاریخ انجماد طرح، دیگر مزایایی انباشت نمی‌نمایند و کارکنانی که پس از آن تاریخ استخدام می‌شوند در طرح منجمد شده مشارکت نخواهند نمود. این حالت زمانی اتفاق می‌افتد که حامی قصد متوقف نمودن طرح را داشته باشد یا طرح بازنشستگی به کارفرمای دیگری منتقل شود یا تغییرات دیگری در برنامه اعمال شود که در تمام این موارد مزایای انباشتی مشترکین باید پرداخت گردد.

Plan Termination

متوقف نمودن طرح

کارفرمایان خصوصی می‌توانند به مجرد آنکه شرایط خاص توقف طرح را پیدا کنند از طرح خارج شوند. در شرایط خاصی که طرح دارایی‌های کافی برای پرداخت مزایای انباشتی طرح را نداشته باشد، شرکت بیمه PBGC اداره طرح را بر عهده می‌گیرد.

طرح بازنشستگی واجد شرایط **Qualified Pension Plan**

یک طرح بازنشستگی کارفرما پشتیبان که در قبال رعایت شرایط خاص مذکور در قانون درآمد داخلی، امتیازات مالیاتی دریافت می نماید (کارفرمایان در ازای حق بیمه هایی که به طرح های واجد شرایط پرداخت می کنند مشمول کاهش مالیاتی می گردند). بر اساس این قانون، طرح های بازنشستگی خصوصی باید الزامات خاصی وجود را رعایت نمایند تا واجد شرایط مالیاتی تلقی گردند؛ از جمله قوانین غیرتبعیض آمیز، محدوده حق بیمه ها و مزایا و الزامات حداقل در باب سطح پوشش و میزان مزایا.

انتقال **Roll-over**

انتقال مستقیم مزایای بازنشستگی که به صورت مبالغ یکجا به یک طرح بازنشستگی واجد شرایط مالیاتی دیگر پرداخت می گردد. کارفرمایانی که به مشارکت در طرح های واجد شرایط می پردازند و کارکنان جدا شده را قادر به دریافت مزایا به صورت مبالغ یکجا می نمایند، باید به مشترکین اختیار انتقال این وجوه را بدهند.

صندوق امانی **Trust**

نهاد قانونی مجزا از حامی طرح است که حق بیمه های مشارکت شده به طرح توسط امانتدار در آن اندوخته می گردد. امانتداران طرح، تمامی حقوق مربوط به دارایی ها را در دست دارند چه سرمایه گذاری این دارایی ها را مستقیماً بر عهده بگیرند و چه سرمایه گذاری آن ها را به متولی یا مشاور طرح واگذار نمایند.

قطعی نمودن

Vesting

قطعی نمودن بدین معناست که مشترک طرح حق غیرقابل استرداد در مورد مزایای انباشتی خود را دارد. برای قطعی شدن حق بیمه های سهم کارفرما (و بازده حاصل از سرمایه گذاری آن ها)، مشترکین باید مدت زمان معینی نزد آن کارفرما کارکنند. کلیه حق بیمه های پرداختی خود مشترکین به یک طرح واجد شرایط بلافاصله قطعی می گردد اما برای این که نسبت به حق بیمه های سهم کارفرما استحقاق پیدا کند باید مدت زمان معینی نزد کارفرما کار کند.

استقرار سیستم بازنشستگی خصوصی در قالب نظام چندلایه در ایران امکان پذیر است؟

با توجه به مشکلات فعلی صندوق های بازنشستگی در ایران و با توجه به نیازهای آتی جامعه، انجام اصلاحات بازنشستگی در ایران امری ضروری است. در حال حاضر برترین گزینه پیش رو که در اغلب کشورهای جهان مورد استفاده واقع شده است توسعه سیستم های بازنشستگی چندلایه است که در مطالعات مختلف این مؤسسه بارها به آن پرداخته شده است.

در سال های اخیر، در کشور ما بستری فراهم شده است که می تواند زمینه ساز تحقق این سیستم ها باشد. از جمله در قانون بازار اوراق بهادار ایران (بند ۱۹ ماده ۱ قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۸۴) تشکیل صندوق های بازنشستگی خصوصی پیش بینی شده است.

همچنین در ماده ۳۱ لایحه برنامه پنجم توسعه آمده است که دولت مجاز است نسبت به برقراری و استقرار نظام جامع تامین اجتماعی چند لایه با رعایت لایه های متفاوت مساعدت های اجتماعی، مستمری های پایه، بیمه های اجتماعی، بیمه های مکمل اجتماعی و درمان اقدام نماید و در ماده ۳۲ این لایحه ایجاد بیمه های اجتماعی و صندوق های بازنشستگی خصوصی توسط بخش غیر دولتی مجاز شمرده شده است.

اما طراحی سیستم چندلایه ای که با شرایط اقتصادی و اجتماعی کشور ما انطباق داشته باشد نیازمند انجام مطالعات کارشناسی دقیق حول موضوعات قانونی، نظارتی، ساختاری و ... است. اما به هر حال می توان یک چارچوب کلی برای طراحی چنین سیستم هایی تعریف نمود:

۱- یک سیستم چندلایه باید در پایین ترین سطح خود (لایه صفر یا پایه) حمایت های اجتماعی در قبال اقشار آسیب پذیرتر ارائه نماید. منابع مالی لازم برای حمایت ها از محل درآمدهای عمومی دولت تأمین می شود. این لایه می تواند در مورد شاغلینی که تحت پوشش نظام تأمین اجتماعی قرار

دارند اما بدون تکمیل حداقل دوران بیمه پردازی از کارافتاده شده اند، فوت نموده اند یا اصولاً میزان مستمری پرداختی به آن ها بر اساس موازین نظام بیمه ای (لایه های بعدی) کمتر از میزان مشخصی خواهد بود به کار رود. این لایه می تواند ضمانت پرداخت حداقل مستمری به این مشترکین را بر عهده گیرد؛ به این صورت که نظام بیمه ای تنها پرداخت بخشی از مزایای این مشترکین را بر عهده می گیرد که با توجه به مقررات بیمه ای مستحق آن هستند و مابقی تعهدات بر عهده لایه پایه خواهد بود. منابع مالی این حمایت ها نباید از محل حق بیمه های مربوط به لایه های بیمه ای تهیه شود. این امر از تحمیل هزینه های اجتماعی بر نظام بیمه ای جلوگیری می نماید.

۲- وجود یک لایه اجباری (لایه اول) که بر اساس نظام DB-PAYG اداره شود و بر اساس فرمول معینی شامل میانگین حقوق و تعداد سنوات خدمت، قسمتی از مستمری بازنشستگی را تأمین می نماید و به مشترکین اطمینان می دهد که بخشی از حقوق دوران اشتغال خود را بسته به نرخ تعهدی ضمانت شده دریافت خواهند نمود. این نرخ تعهدی به مراتب کمتر از میزان حاضر خواهد بود^۱. لایه اول می تواند توسط صندوق های بازنشستگی فعلی اداره گردد یا دولت اداره آن را در صورت استقرار ساختارهای لازم به صورت متمرکز بر عهده گیرد.

۳- لایه دوم اندوخته گذاری (Funded) و اجباری است و طرح های مشارکت معین (DC) ارائه می نماید. این لایه که توسط بخش خصوصی اداره می گردد برای مشترکین حساب های انفرادی افتتاح می نماید. این

^۱ نرخ تعهدی نرخ است که تعیین می کند مشترکین یک طرح مزایای معین (DB) به ازای هر سال خدمت چه میزان از میانگین حقوق سالهای پایانی خدمت را دریافت خواهند نمود. این نرخ در صندوق بازنشستگی کشوری $\frac{100}{30}$ ٪ است. بدین معنا که کارمندی که ۳۰ سال خدمت کند، ۱۰۰ درصد متوسط حقوق دو سال پایانی را در زمان بازنشستگی دریافت خواهد نمود.

امر باعث می شود که ریسک تحمیل شده بر دولت بابت تأمین درآمد دوران بازنشستگی کاهش یابد. سودآور بودن عملیات سرمایه گذاری در این لایه با اهمیت است و بنابراین وجود تشکیلات و کارکنان متخصص در این لایه الزامی است. علاوه بر این، ارائه نوعی تضمین نیز در این لایه ضروری است. این تضمین می تواند به صورت حداقل سود سرمایه گذاری یا ارائه حداقل مزایا باشد. شرکت های بیمه (و بیمه اتکایی) نیز می توانند در قبال دریافت بخشی از حق بیمه ها، تعهدات این صندوق ها را بیمه نمایند.

لایه های اول و دوم در کل مزایایی ارائه می نمایند که تا سقف خاصی جایگزین درآمد دوران اشتغال خواهد بود. حق بیمه های پرداختی به سیستم چندلایه با حق بیمه های سیستم فعلی برابر است، اما به نسبت بین لایه های مختلف تقسیم خواهد شد. این حق بیمه ها توسط کارمند و کارفرما پرداخت می شود.

علاوه بر این لایه ها می توان یک لایه اختیاری از نوع مشارکت معین (DC) ایجاد نمود که خود فرد وظیفه پرداخت حق بیمه در آن را بر عهده دارد، برای رونق این لایه اختیاری می توان امتیازات مالیاتی ایجاد نمود: مثلاً پرداخت حق بیمه، پیش از کسر مالیات باشد، سرمایه گذاری حق بیمه ها معاف از مالیات باشد و اخذ مالیات هنگام دریافت مستمری انجام گیرد. کارفرما نیز می تواند به طور اختیاری در این طرح مشارکت نماید. برای تشویق کارفرما به پرداخت حق بیمه، می توان حق بیمه ها را جزو هزینه های قابل قبول مالیاتی به شمار آورد. مشارکت در طرح های پس اندازی مشارکت معین (DC)، ابزاری در دست کارفرما جهت جذب و حفظ نیروهای کارآمد و متخصص خواهد بود.

نهایتاً، در رابطه با بحث کارکنان جدید و کارکنان فعلی می توان ترتیبی اتخاذ نمود که کارکنان فعلی همچنان از سیستم فعلی (لایه اول - نظام

DB_PAYG) برخوردار باشند با این تفاوت که تغییرات پارامتریکی مانند افزایش سن بازنشستگی، کاهش نرخ تعهدی و ... در این سیستم صورت گیرد. برخی کشورها حق انتخاب بین سیستم فعلی و سیستم اصلاح شده را در اختیار کارکنان فعلی قرار می دهند. اما کارکنان جدید لزوماً باید در سیستم چندلایه مشارکت نمایند.

منابع انگلیسی:

- Kastrinsky, Stefanie, ۲۰۰۵, ERISA section ۴۰۴(c) and investment advice: what is an employer or plan sponser to do?
- United States General Accounting Office, ۲۰۰۲, Answers to key questions about private pension plans
- U.S. Department of labor employee benefits security administration, ۲۰۱۰, Private pension plan bulletin: abstract of ۲۰۰۷ form ۵۵۰۰ annual report
- U.S. Department of labor employee benefits security administration, ۲۰۰۹, Private pension plan bulletin: historical tables and graphs

منابع الکترونیک:

- [Http://www.irs.gov/](http://www.irs.gov/)
- [Http://www.ESOPservices.com/](http://www.ESOPservices.com/)
- [Http://www.PBGC.gov/](http://www.PBGC.gov/)

منابع فارسی:

- جلیلی، طیبه. ۱۳۸۸. اولویت بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشستگی چندلایه در صندوق بازنشستگی کشوری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی
- چهارمحالی، حسن. ۱۳۸۸. امکان پذیری ایجاد صندوق بازنشستگی خصوصی در ایران با مطالعه چند کشور منتخب. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی
- روغنی زاده، مصطفی. ۱۳۸۴. تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوقهای بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه. قم: صفی

سایر منابع مطالعاتی (www.cspf.ir)

۱. بهزادی، حسین و شکوری، مرتضی. ۱۳۸۸. گزارش ارزیابی سالیانه صندوقهای بازنشستگی، بازماندگان و ازکارافتادگان (سال ۲۰۰۸). قم: انتشارات صحفی. مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور
۲. جلیلی، طیبه. ۱۳۸۷. بدهی دولت بابت بازنشستگی. مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور
۳. جلیلی، طیبه. ۱۳۸۷. طرح های بازنشستگی خصوصی: طبقه بندی OECD. مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور
۴. قاسمی وانانی، زهرا و جلیلی، طیبه. ۱۳۸۹. صندوق های ضمانت مزایای بازنشستگی. مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور
۵. نیرومند آلانکش، رضا. ۱۳۸۶. معرفی طرحهای بازنشستگی (طرحهای کارفرما - پشتیبان). مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور
۶. _____. ۱۳۸۷. بررسی سیستم های بازنشستگی در جهان: ایالات متحده. مؤسسه حسابرسی، صندوق بازنشستگی کشور

امروزه اغلب کشورهای جهان برای تأمین رفاه بازنشستگان و سالمندان خویش به ایجاد سیستم های بازنشستگی چندلایه روی آورده اند. این سیستم ها هر چند در کشورهای مختلف اشکال گوناگونی دارند، اما به طور کلی در لایه های مختلف خویش، سطوح مختلف نیازهای افراد را هدف قرار می دهند. لایه های پایه عموماً نقش بازتوزیعی دارند و به تأمین حداقل نیازهای معیشتی بازنشستگان می پردازند. لایه های بیمه ای، نقش جایگزینی درآمد دوران اشتغال و حفظ جایگاه درآمدی بازنشستگان را بر عهده دارند. در سیستم های بازنشستگی چندلایه، طرح های بازنشستگی خصوصی به عنوان بخشی از سیستم بازنشستگی برای تأمین مناسب مزایا در زمان بازنشستگی در نظر گرفته شده است. در این طرح ها که معمولاً اختیاری است و با مشارکت بیمه شده و کارفرما شکل می گیرد با در نظر گرفتن امتیازات ترغیبی (در رایج ترین شکل آن، عدم اخذ مالیات از وجوه تا زمان برداشت توسط بیمه شده و یا در نظر گرفتن معافیت مالیاتی جهت کارفرما) افراد را نسبت به پس انداز (پرداخت حق بیمه) جهت ایام بازنشستگی ترغیب می نمایند تا نهایتاً بار مالی دولت در تأمین هزینه افراد در سنین سالمندی کاهش یابد. از همین رو دولت ها با وضع قوانین و مقررات مربوط مراقبت لازم از پایداری این صندوق ها (که یا توسط خود کارفرمایان تشکیل می گردد و یا صندوق های بازنشستگی خصوصی هستند) و حراست از وجوه بیمه شدگان را به انحاء مختلف به عمل می آورند.

از آن جا که بحث سیستم های بازنشستگی چندلایه و طرح های بازنشستگی خصوصی در سال های اخیر در کشور ما مطرح گردیده و تشکیل صندوق های بازنشستگی خصوصی در قانون اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران (بند ۱۹ ماده ۱ قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴) نیز پیش بینی گردیده و اخیراً هم ایجاد سیستم های بازنشستگی چندلایه در لایحه برنامه پنجم کشور لحاظ گردیده است، لذا به منظور آشنایی با مفاهیم پایه این طرح ها، گزارش دفتر حسابداری عمومی ایالات متحده در خصوص پاسخگویی به سؤالات اساسی در باب طرح های بازنشستگی خصوصی که در سال ۲۰۰۲ تهیه شده است و در آن تقریباً انواع طرح های بازنشستگی خصوصی آن کشور مورد بحث قرار گرفته و به ویژه چگونگی نظارت و کنترل بر عملکرد این طرح ها را بیان نموده ارائه و نهایتاً چگونگی استقرار سیستم های بازنشستگی خصوصی در قالب نظام چندلایه در ایران در بخش نهایی پیشنهاد گردیده است.



تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۰۲۱-۸۸۹۵۴۴۰۵ (خط ۱۵)

تلفن گویا: ۰۲۱-۸۸۹۶۸۴۳۰ (خط ۴)

WWW.cspf.ir