

وزارت رفاه و تأمین اجتماعی



سازمان بازنشستگی کشوری

معرفی طرح‌های بازنشستگی

طرح‌های کارفرما - پشتیبان

تهیه و تنظیم: محمد رضا نیرومند

واحد تحقیقات و مطالعات بیمه ای

موسسه حسابرسی

صندوق بازنشستگی کشوری

بهمن ۱۳۸۶

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فهرست مطالب

۱	مقدمه
۲	۱- لایه های طرحهای بازنشستگی
۲	۱-۱- لایه اول :
۲	۱-۲- لایه دوم :
۳	۱-۳- لایه سوم :
۴	۱-۲- طرحهای دولت پشتیبان
۵	۲-۲- طرحهای کارفرما پشتیبان
۶	۱-۲-۲- طرحهای مشروط:
۶	۲-۲-۲- طرحهای نامحدود:
۷	۱-۱-۲-۲- انواع طرحهای بازنشستگی DB
۷	۱-۱-۲-۲- مستمریها :
۷	۲-۱-۲-۲- سالیانه ها :
۹	۳- بررسی انواع طرحهای مشروط
۹	۱-۳- طرح تسهیم سود:
۱۲	۳-۳- طرح خرید پولی مستمری:
۱۳	۴-۳- طرح مزایای هدف:
۱۳	۵-۳- طرحهای $k) 401$ یا قراردادهای معوقه یا نقدی:
۱۴	۶-۳- طرحهای $b) 402$ یا طرحهای مستمری معاف از مالیات :
۱۴	۷-۳- طرحهای SEP :
۱۵	۸-۳- طرحهای SIMPLE :
۱۷	۴- فهرست منابع :
۱۷	۱-۴- منابع مکتوب :
۱۷	۲-۴- منابع اینترنتی :
۱۸	۵- پیوست:
۱۹	۱-۵- نظام بازنشستگی مزایای تعریف شده (Defind Benefit , DB)
۲۰	۱-۱-۵- برتری های DB-PAYG
۲۱	۲-۱-۵- نارسایی های نظام DB-PAYG
۲۳	۲-۵- نظام بازنشستگی کسور تعریف شده (Defined Contribution, DC)
۲۳	۱-۲-۵- نظام DC -FF
۲۵	۱-۱-۲-۵- نارسایی های نظام DC -FF
۲۶	۲-۲-۵- نظام بازنشستگی DC-PAYG
۲۷	۳-۵- طرح مانده نقدی

مقدمه

دردوران صنعتی و شکوفایی اقتصادی به تدریج سیاستگذاران و اقتصاددانان دریافته‌اند که درکنار عوامل مهمی مانند فن آوری و مواد اولیه، که در توسعه نقش دارند، نیروی انسانی نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در واقع نیروی انسانی در جهان معاصر از چنان اهمیتی برخوردار است که از آن هم به عنوان وسیله توسعه و هم هدف توسعه نام برده می‌شود. در حال حاضر سرمایه‌گذاری برای نیروی انسانی چه در کشورهای توسعه یافته و چه در کشورهای در حال توسعه، هدف اساسی محسوب می‌گردد. بنابراین به منظور تداوم حرکت توسعه درکنار تقویت دو عامل فن آوری و مواد اولیه، نیروی انسانی نیز باید با استفاده از ابزارهای مناسب حمایت شود، چرا که آرامش و امنیت و تامین آینده، موجب پویایی نیروی مولد می‌شود. درکنار آموزش و پرورش و بهداشت و درمان، یکی از ابزارهای بسیار قوی که جوامع از آن برای حمایت نیروی انسانی استفاده می‌کنند، **تامین اجتماعی است**.

تامین اجتماعی و صندوقهای بازنشستگی با ارائه حمایت‌های متنوعی مانند پرداخت مستمری یا حقوق بازنشستگی، از کارافتادگی بازماندگان یا حقوق وظیفه بگیران، یکی از اهرمهای قوی دولتها به منظور هدایت جامعه به سوی بالندگی و پویایی است. از این رو به علت اهمیت موضوع، مسائل مربوط به تامین اجتماعی همواره با برگزاری سمینارها و نشستهای گوناگون، مورد بررسی قرار می‌گیرد تا روشهای نوین جهت حمایت جامعه طراحی و اجرا گردد.

۱- لایه های طرحهای بازنشستگی

به طور کلی طرحهای بازنشستگی در سه لایه مطرح می شود :

۱-۱- لایه اول :

در لایه اول هدف اولیه تضمین حداقل حمایتهای تامین اجتماعی برای اکثریت یا تمام افراد جامعه می باشد. مراقبتهای درمانی، مستمری بازنشستگی، ازکارافتادگی، بازماندگان از جمله حمایتهایی است که در قالب استراتژی های گوناگون تامین اجتماعی ارائه می شوند. در این گونه طرحها، میزان کمکهای بلند مدت (بازنشستگی، ازکارافتادگی و بازماندگان) معمولاً مبلغی ثابت و یا تابعی از طول مدت پرداخت حق بیمه و سطح دستمزدهاست، اما به دلایل متعدد مبالغ پرداختی عموماً با نیازهای بازنشستگان همگام نیست .

حمایتهای تامین اجتماعی در لایه اول، با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی حاکم بر جامعه پس از بررسی های اکچوئری به منظور تعیین نرخ حق بیمه در قالب پنج استراتژی مساعدت اجتماعی، خدمات اجتماعی، بیمه اجتماعی، مسئولیت کارفرما و صندوق احتیاط^۱ ارائه می شود. برای مطالعه بیشتر در مورد تامین اجتماعی می توانید به آدرس اینترنتی زیر مراجعه نماید :

http://www.epi.org/content.cfm/issueguide_socialsecurity

۱-۲- لایه دوم :

با ظهور مشکلات جدید در طرحهای لایه اول و عدم توانایی آن در حفظ قدرت خرید حقوق بگیران (حقوق بازنشستگی، ازکارافتادگی و وظیفه بگیران) و ارائه بهینه سایر خدمات به تدریج صندوقهای مستمری مکمل، که در قالب لایه دوم قرار می گیرند، شکل گرفتند. برخلاف لایه اول که مسئولیت ارائه حمایتهای متنوعی برعهده آنهاست، در صندوقهای مکمل^۲ معمولاً افراد تحت پوشش بازنشستگی تکمیلی قرار می گیرند. البته برخی از صندوقها در کنار ارائه مستمری بازنشستگی، مستمری بازماندگان را نیز مدنظر قرار داده اند .

^۱ -Provident Funds

^۲ -complementary pension fund

این صندوقها در واقع به عنوان طرحهای مکمل، همگام با طرحهای عمومی لایه اول به کار گرفته می‌شوند. با این حال در بسیاری از موارد رابطه بسیار نزدیکی بین مستمری بازنشستگی در لایه اول و دوم مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر لایه اول با توجه به قدرت مالی طرح نسبت خاصی از آخرین دستمزد (مثلاً ۵۰ یا ۶۰ درصد) را به عنوان مستمری پرداخت می‌کند و صندوقهای لایه دوم می‌کوشند تا حدودی تفاوت آخرین دستمزد زمان اشتغال و میزان مستمری لایه اول را جبران کنند.

۱-۳- لایه سوم:

همانگونه که قبلاً عنوان شد، هدف اولیه لایه اول در اغلب موارد تامین حداقل معیشت افراد تحت پوشش است و هدف صندوقهای مکمل (لایه دوم) افزایش میزان مستمری (لایه اول) فرد تحت پوشش نزدیک به آخرین دستمزد دوران اشتغال است. بیمه‌های انفرادی که اغلب به صورت بیمه‌های عمر و پس انداز به وسیله شرکتهای بیمه عرضه می‌شود، لایه سوم را تشکیل میدهد. این روش اغلب به وسیله افرادی که دارای قدرت مالی بیشتری در زمان اشتغال خود هستند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این گروه برای تامین آینده خود بخصوص در زمان سالمندی، با خرید بیمه‌های عمر و سایر بیمه‌های انفرادی قدرت خرید خود را افزایش می‌دهند. برخی از دولت‌ها نیز به منظور تشویق افراد به مشارکت در این طرحها، معافیت‌های مالیاتی ویژه‌ای در نظر می‌گیرند.

این نوع بیمه‌ها دارای تنوع بسیار زیادی هستند. یکی از موارد بیمه‌های انفرادی، بیمه فوت است. فرد می‌تواند خود را در مقابل فوت بیمه کنند که هرگاه فوت نمود، به بازماندگان او سرمایه بیمه پرداخت شود. یا اینکه بیمه به شرط حیات باشد، یعنی در صورتیکه فرد تا زمان مشخصی زنده بود سرمایه بیمه پرداخت شود. مبلغ سرمایه ممکن است بصورت یکجا یا به صورت مستمری در فواصل معین پرداخت شود. بیمه عمر مختلط نیز وجود دارد که ترکیبی از حالت‌های مذکور است. در این بیمه‌ها که بیشتر به وسیله شرکتهای بیمه خصوصی انجام می‌پذیرد، فرمولهای گوناگون با توجه به نوع قرارداد وجود دارد لیکن در تمام این موارد سه عامل احتمال، مبلغ قرارداد و نرخ بهره از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند که در تمام حالات به منظور محاسبه، نرخ حق بیمه به کار گرفته می‌شوند.

۲- انواع طرح‌های بازنشستگی

طرح‌های بازنشستگی را می‌توان به چهار شاخه اصلی طرح‌های دولت-پشتیبان، طرح‌های کارفرما-پشتیبان، طرح‌های شخصی و سالیانه‌ها تقسیم کرد. که مورد اول در لایه اول، مورد دوم در لایه دوم و مورد سوم و چهارم در لایه سوم مطرح می‌شود. در این گزارش انواع اصلی طرح‌های کارفرما پشتیبان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

انواع طرح‌های بازنشستگی

- ۱- طرح‌های دولت پشتیبان مثل طرح‌های تامین اجتماعی
 - الف- طرح‌های مشروط (Qualified plans)
 - * طرح‌های مزایای تعیین شده (DB)
 - * طرح‌های کسور تعریف شده (DC)
 - ب- طرح‌های نامحدود (Unqualified plans)
- ۲- طرح‌های کارفرما پشتیبان
- ۳- طرح‌های شخصی مثل قراردادهای بازنشستگی انفرادی (IRA)
- ۴- سالیانه‌ها مثل قرارداد با شرکتهای بیمه ای تحت نرخ ثابت و یا متغیر (Annuities)

۲-۱- طرح‌های دولت پشتیبان

از جمله برنامه‌های دولت پشتیبان به برنامه‌های تامین اجتماعی می‌توان اشاره کرد.

تامین اجتماعی: برنامه «تامین اجتماعی» یکی از مهمترین و موفقترین برنامه‌ها در جهت حمایت از سالمندان و بازنشستگان می‌باشد. تامین اجتماعی اغلب به عنوان برنامه‌های بازنشستگی مطرح می‌شود اما برای مثال در ایالات متحده تقریباً یک سوم از نینفعان این برنامه‌ها جزء بازنشستگان نمی‌باشند. سیستم تامین اجتماعی مزایای گوناگونی برای کارگران و خانواده آنها تهیه می‌نماید از جمله آنها:

* مزایای بازنشستگی مادام العمر برای بازنشستگانی که حداقل ۱۰ سال سابقه کار دارند،

همسران آنها و فرزندانشان

* بیمه از کارافتادگی برای کارگران، همسران آنها و فرزندانشان

* بیمه وظیفه بگیران.

در حقیقت هدف تامین اجتماعی، تضمین ثبات اجتماعی شاغلین و بازنشستگان و حمایت آنها در مقابل فقر می باشد.

مزایای تامین اجتماعی قسمتی از برنامه های بیمه اجتماعی^۱ می باشد و مزایای آن متمایز از برنامه های مستری کارفرما- پشتیبان، حسابهای انفرادی بازنشستگی^۲ (IRAs) و یا هر گونه دیگر پس اندازی می باشد. برای کارگران بازنشسته، پرداختی مادام العمر، تنزیل شده با نرخ تورم، تضمین شده است. گونه های دیگر پس اندازی دارای ریسک بیشتری می باشد. برای مثال برنامه مستمری کارفرمایی ممکن است با ورشکستگی و یا کلاهبرداری (همانند شرکت انرژی انرون^۳) مواجه شود. سرمایه گذاری های خصوصی می توانند به دلیل سقوط بازار سهام با ریسک مواجه شوند و پس اندازهای کارگران از بین برود. بیمه های از کارافتادگی که توسط تامین اجتماعی ارائه شده است، کارگران و خانواده های آنها را در برابر ناتوانی های فیزیکی و یا ذهنی ای که مانع فعالیت فرد و کسب درآمد وی می شود، پوشش می دهد. بیمه های بازماندگان مزایایی را برای خانواده های افراد متوفی فراهم می نماید.

۲-۲- طرحهای کارفرما پشتیبان

تعریف : یک طرح بازنشستگی ترتیبی است که برای مردم درآمدی در طول زمان بازنشستگی

، زمانی که درآمد ثابتی از کارمندی دریافت نمی کنند، فراهم می کند. طرحهای بازنشستگی از

^۱-Social insurance

^۲-Individual Retirement Accounts

^۳-Enron corporation

نظر مالیات و قوانین اجرایی حاکم بر آنها به دو دسته طرحهای مشروط^۱ و و طرحهای نامحدود^۲ تقسیم بندی می شوند.

۲-۱-۲- طرحهای مشروط:

این طرح ها تابع قوانین درآمد مشمول مالیات می باشند که این قوانین به این دلیل وضع شده اند که اطمینان حاصل کنند که در این طرحها تبعیض به نفع کارمندان پردرآمد نباشد. در صورتی که کارفرما در این طرح ها شرکت کند هزینه های مشارکت (کسور) جزء هزینه های قابل قبول مالیاتی به حساب خواهد آمد. همچنین در این طرحها کارمندان تا زمانی که این مزایا را دریافت نکنند مالیاتی پرداخت نخواهند کرد و عایدی این طرحها به صورت معاف از مالیات رشد می کند.

۲-۲-۲- طرحهای نامحدود:

این طرحها تابع شرایط خاصی نمی باشند و در این مورد استفاده می شوند که کارفرما برای کارمندان پردرآمدشان مزایای اضافه یا خاصی مهیا کنند. در اینگونه طرحها کارفرما در صورتی مستحق هزینه های قابل قبول مالیاتی می شود که مشترکین در حال پرداخت کسور باشند. همچنین مشترکین ممکن است مورد پرداخت مالیات قرار بگیرند حتی قبل از اینکه این مزایا را دریافت نمایند. سرمایه های این طرح ممکن است که اصلاً سرمایه گذاری نشود. این طرحها میتوانند با آزادی عمل بیشتری نسبت به طرحهای مشروط طراحی شوند. اما به طور کلی این طرحها شباهتهای زیادی به طرحهای مشروط دارند.

به طور کلی این طرحها از نظر **فنی** به دو دسته کلی طرحهای مزایای تعیین شده^۳ و طرحهای کسور تعریف شده^۴ تقسیم می شوند. تفاوت اساسی این طرحها در این است که آیا کارمند از اینکه چه مقدار حقوق در زمان بازنشستگی دریافت می کند، مطلع است یا اینکه کارمند صرفاً در زمان بازنشستگی از میزان سرمایه جمع شده در حساب خود مطلع می شود. (برای اطلاعات بیشتر، چگونگی کارکرد سیستمهای به شرح پیوست است)

^۱ -qualified plans

^۲ -unqualified plans

^۳ -Defined benefits plan

^۴ -Defined contribution plan

۲-۲-۱-۱- انواع طرحهای بازنشستگی DB

از طرحهای بازنشستگی برجسته DB که مورد استفاده قرار می‌گیرد می‌توان به طرحهای مستمری^۱، سالیانه ها^۲ و طرح مانده نقدی^۳ اشاره کرد. در زیر در مورد هر یک مختصراً توضیح داده می‌شود.

۲-۲-۱-۱- مستمریها :

این طرحها نوعی از طرحهای بازنشستگی هستند که پرداخت مزایای مشخصی را در زمان بازنشستگی تضمین می‌کنند. این مزایا بر اساس درآمد کارمند، میزان سالهای خدمت و نرخ ثابتی محاسبه می‌شود. برای مثال، طرحی به نام flat dollar وجود دارد که حقوق ماهیانه ای برابر \$۱۰۰ به ازای هر سال خدمت فرد در هنگام بازنشستگی پرداخت می‌نماید. یعنی اگر فردی سی سال خدمت کرده باشد حقوق ماهیانه وی \$۳۰۰۰ در ماه خواهد بود. «در آمریکا شرکت سهامی تضمین مزایای بازنشستگی^۴ که به مخفف PBGC نام برده می‌شود، مزایای طرحهای کارفرما - پشتیبان را تحت پوشش و تضمین قرار می‌دهد. واجد شرایط^۵ شدن برای بازنشستگی بستگی به رویه های شرکت دارد. در بعضی از شرکتها، شرط دریافت مزایای بازنشستگی میزان سال مشخصی از خدمت می‌باشد. در حقیقت این طرحها به گونه ای طراحی شده اند که به همراه طرحهای تامین اجتماعی تا ۷۰٪ حقوق و مزایای پیش از بازنشستگی را تامین کنند.

۲-۲-۱-۱- سالیانه ها :

طرحهایی هستند که پرداختهای ماهیانه ثابتی در زمان بازنشستگی دارند. این مزایا همانند درآمد سالیانه مشمول کسر مالیات می‌شوند. در این طرح ها گزینه های متفاوتی وجود دارد :

^۱ -Pensions

^۲ -Annuities

^۳ -Cash balance plan

^۴ - Pension Benefit Guarantee Corporation

^۵ -eligibility

- پیوسته^۱ و ۵۰٪: پرداخت مقرری در زمان حیات به بازنشسته و پرداخت ۵۰٪ آن به همسر وی بعد از مرگ بازنشسته تا زمان فوت همسر.
- پیوسته و ۶۶٪ یا ۲/۳: پرداخت مقرری در زمان حیات به بازنشسته و پرداخت دو سوم آن به همسر وی بعد از مرگ بازنشسته تا زمان فوت همسر.
- پیوسته و ۱۰۰٪: پرداخت مقرری در زمان حیات به بازنشسته و پرداخت کامل آن به همسر وی بعد از مرگ بازنشسته تا زمان فوت همسر.
- ۱۰ سال قطعی و حیات: مقرری در زمان حیات پرداخت می شود، در صورتی که مشترک زودتر از ۱۰ سال بعد از زمان بازنشستگی فوت نماید حداکثر به مدت ۱۰ سال این مقرری به وارث او پرداخت می شود و بعد از این مدت طرح متوقف میشود. اگر فرد بازنشسته ۱۰ سال یا بیشتر از این مزایا در زمان حیات استفاده نماید و بعد از این مدت فوت کند، طرح در زمان مرگ بازنشسته متوقف می شود.
- فقط حیات: مقرری فقط در زمان حیات بازنشسته پرداخت می شود و با فوت وی پرداخت مزایا متوقف می شود.
- مبلغ کل (مقطوع)^۲: مشترک می توانند کل مبلغ نقدی را یکجا دریافت نمایند.

^۱ -joint and 50%
^۲ -lumb sum

۳- بررسی انواع طرح‌های مشروط

۳-۱- طرح تسهیم سود^۱:

منابع این طرح از طریق مشارکت کارفرما در حساب هر فرد مشمول بازنشستگی، تامین می‌شود. سهم مشارکت کارفرمایی هر مشترک به سطح حقوقی مشترک بستگی دارد. دلیل محبوبیت این طرح، آزادی عمل کارفرما در تعیین درصد مشارکت هر ساله است. (البته در محدوده مشخصی). مزیت آشکار این طرح اینست که در مواقعی که سطح فعالیت شرکت یا اقتصاد در سطح رکود قرار دارد مدیریت تحت فشارهای مالی ناشی از اجرای طرح نیست. همچنین این طرح می‌تواند با طرح‌های تامین اجتماعی (لایه اول) ترکیب شود. برای مثال در سالی که شرکت سودآور است کارفرما می‌تواند تا ۲۵٪ (در سال ۲۰۰۲) یا حداکثر تا \$۱۷۰,۰۰۰ از حقوق و مزایا را به عنوان کسور سهم کارفرمایی مشارکت (پرداخت) کند. و در یک سال رکودی، کارفرما می‌تواند هیچ مشارکتی انجام ندهد. در صورتی که این رویه عدم مشارکت ادامه یابد اداره IRS^۲ (اداره درآمدهای داخلی) می‌تواند به خاتمه طرح و بازپرداخت سرمایه‌های مشترکین به طور کامل رای دهد.

حداکثر مشارکت فرد که در مورد تمامی طرح‌های کسور تعریف شده (DC) یکسان است، برابر است با کمتر از ۱۰۰٪ حقوق و مزایای سالیانه یا \$۴۵,۰۰۰ در سال. به طور کلی افرادی در این طرح می‌توانند شرکت کنند که حداقل یک سال سابقه خدمت داشته باشند و حداقل ۲۱ سال داشته باشند. برای بیشتر طرح‌ها یک سال کار را برابر با ۱,۰۰۰ ساعت کار در یک دوره یک ساله در نظر می‌گیرند.

^۱ -Profit sharing plan

^۲ -Internal Revenue Service

نوعی دیگر از طرحهای تسهیم سود، طرح های قیاس پذیر^۱ یا بر وزن سنی^۲ می باشد. این طرحها از روشی برای محاسبه کسور استفاده می کند که در آن محاسبه کسور پرداختی بر اساس سن و مزایای افراد مشمول در طرح می باشد که این از نظر مفهومی همانند طرحهای DB است. در این طرحها کارفرما همچنان در انتخاب میزان مشارکت خود در هر سال آزاد است اما نحوه مشارکت کارفرما در بین مشترکین بر اساس تعداد سالهای خدمت و میزان حقوق و مزایای آنها می باشد که از این نظر بیشتر به نفع افراد با سابقه تر می باشد.

۳-۲- طرح پاداش سهام^۳ و طرح مالکیت کارمند از طریق سهام^۴:

در اینگونه طرحها از سهام شرکت به عنوان مکانیسمی برای تامین مالی دوران بازنشستگی کارمندان استفاده شده است.

روشهای مختلفی در استفاده از این طرحها و نیز سرمایه گذاری آن از طریق سهام شرکت وجود دارد. کارفرما می تواند سهام را به صورت مشارکت (کسور سهم کارفرمایی) به نام کارمند درآورد یا اینکه با معادل نقدی آن در بازار آزاد سهام شرکت را خریداری نماید. در یک طرح ESOP می توان حتی از بانک و یا از خود شرکت برای خرید سهام پول قرض کرد. با مشارکت نقدی در طرح می توان مبلغ اصلی وام و بهره آن را کاست. از آنجایی که شرکت می تواند به جای پول نقد، سهام شرکت را به عنوان کسور ارائه کند، می تواند از معافیت مالیاتی استفاده کند. از خیلی از جهات، یک طرح پاداش سهام یا یک ESOP دارای ویژگیهای یک طرح تسهیم سود و یا طرح خرید پولی (بعدها شرح داده می شود) می باشد بسته به اینکه طرح تعهد ثابتی^۵ در بازپرداخت پول استقراضی دارا باشد یا خیر.

^۱ -comparability

^۲ -age-weighted

^۳ -Stock bonus plans(SBP)

^۴ -Employee stock ownership plans(ESOP)

^۵ -fixed obligation

شرکتهای سهامی عام می توانند حتی این اختیار را به کارمندانشان بدهند که سهام متعلق به ESOP را با استفاده از درآمد قبل از مالیات بخرند. اما شرکتهای سهامی خاص از این مزیت برخوردار نیستند.

در نهایت طرحهای ESOP به عنوان یک ابزار مدیریت مالی شرکت شناخته شده است همانطور که به عنوان یک طرح بازنشستگی در ERISA^۱ (قانون تامین درآمد بازنشستگی کارمند) شناخته می شود. این طرحها بدین منظور طراحی شده اند که به صاحبان شرکت های خصوصی اجازه دهند تا سهام شرکت را به یک طرح ESOP با استفاده از جریان نقدی قبل از مالیات بفروشند. مالیات بر فروش سهام در صورتی به تعویق خواهد افتاد که صاحب سهام فروشنده مجدداً عایدات را حداکثر تا ۱۲ ماه بعد در سهام شرکتها و یا اوراق قرضه شرکتهای آمریکایی دیگر سرمایه گذاری کند.

در آخر طرحهای ESOP دارای این مزیت می باشد که شرکت به طور ۱۰۰٪ در اختیار کارمندان قرار گیرد بنابراین به جای پرداخت مالیات در دو سطح شرکت و سطح سهامداران، فقط در سطح سهامداران مالیات پرداخت می کند که این می تواند مزایای فراوانی برای شرکت فراهم آورد. در ایالات متحده این گونه شرکتهای در قانون مالیات (IRC) تحت عنوان "S CORPORATION" شناخته می شوند. این شرکتهای مشمول قوانین خاصی هستند که در زیر مختصراً به آن اشاره می شود^۲:

- شرکت باید جزء شرکتهای غیر خارجی^۳ باشد.
- نباید بیشتر از ۱۰۰ سهامدار داشته باشد.
- تنها باید شامل سهامدار واجد شرایط^۴ باشد.

^۱ - Employee Retirement Income Security Act (ERISA)

^۲ - <http://www.investopedia.com/terms/s/subchapters.asp>

^۳ - Domestic

^۴ - Eligible

- سهام شرکت باید تنها از یک نوع باشد. یعنی در مواقع اخذ آراء، رای تمامی سهامداران دارای یک ارزش می باشد.

برای مثال یک صاحب شرکت در نزدیکی سن بازنشستگی می باشد. فرد متوجه می شود که وارثی برای انتقال شرکت ندارد. اما کارمندان جوان این شرکت علاقه مند به ادامه فعالیت شرکت می باشند. اما مزایای این کارمندان تحت سیستم کنونی به اندازه ارزش شرکت نمیباشد که بتوانند شرکت را خریداری کنند. راه حل، ایجاد یک طرح ESOP است که در آن از یک بانک پول قرض گرفته می شود و صاحب شرکت، شرکت را به طرح ESOP می فروشد. و این طرح به مرور دیون را پرداخت می نماید.

۳-۳- طرح خرید پولی مستمری!

طرح خرید پولی همانند طرح تسهیم سود می باشد به جز اینکه نرخ مشارکت در هر سال نرخ ثابتی می باشد. مثل ۱۵٪ حقوق و مزایای هر کارمند مشمول. با وجود اینکه این نرخ می تواند در مواقع لزوم تغییر نماید، عاقلانه است که کسب و کارهای کوچک و یا تازه تاسیس، از اینگونه طرحها تا وقتی که مطمئن شوند که می توانند حداقل میزان مشارکت سالیانه را تامین کنند، صرف نظر کنند.

این طرحها تا حدی مشمول قوانین توزیعی^۲ سنگین تری نسبت به طرحهای تسهیم سود می باشند. تا قبل از سال ۲۰۰۲ مزیت این طرحها نسبت به طرحهای تسهیم سود این بود که معافیت مالیاتی درآمد های مشمول کسور محدود به ۱۵ درصد نبود. که در مورد طرحهای تسهیم سود این مقدار برابر ۲۵٪ درصد بعد از سال ۲۰۰۲ می باشد که باعث کاهش محبوبیت طرحهای خرید پولی مستمری شده است.

^۱ -Money Purchase Pension plan

^۲ -Distribution rules

۳-۴- طرح مزایای هدف^۱!

طرح مزایای هدف نوعی واریاسیون^۲ طرح خرید پولی می باشد. اما به جای شروع با نرخ ثابتی برای هر کارمند، این طرح مزایای مشخصی را معین می کنند مثلاً ۵۰٪ از درآمد در زمان بازنشستگی. و همچنین میزان کسور سهم کارمند را بر اساس ، میزان پولی که نیاز است تعهدات را به انجام برساند محاسبه می کند. سن کارمند اینجا نقش تعیین کننده ای دارد. کارمندان با سابقه تر، واضح است که زمان کمتری نسبت به همتای جوانتر خودشان در انباشته کردن سرمایه دارند. به زبان دیگر، میزان کسور برای کارمندان مسن تر نسبت به کارمندان جوانتری که درآمد یکسانی با کارمند مسن تر دارند بیشتر خواهد بود. همچنین مهم است که بدانیم مزایای واقعی بازنشستگی تضمین نمی شوند و بستگی زیادی به عایدی حاصل از سرمایه گذاری ها دارد.

۳-۵- طرحهای ۴۰۱(k) یا قراردادهای معوقه یا نقدی^۳!

یک طرح ۴۰۱(k) که بعضی وقتها به عنوان قرارداد درآمدهای معوقه شناخته می شود، به هر کارمند مشمول اجازه میدهد که سهمی از درآمد قبل از مالیات که باید از چک حقوقی کسر شود و به یک حساب بازنشستگی واریز شود را تعیین کند. نکته مهم در اینجا انعطاف پذیری می باشد. یعنی اینکه مشترک قادر خواهد بود میزان کسور را براساس شرایط خود تنظیم کند. از مزایای این طرح این است که میزان مشارکت کارمند بر اساس حقوق قبل از مالیات می باشد که این در بلند مدت می تواند به پس انداز قابل توجهی به جای پرداخت آن به صورت مالیات بیانجامد. اجرای اینگونه طرحها برای کارفرما پیچیده می باشد. به نفع کارمند می باشد که هر چه بیشتر در این طرح مشارکت کند. در این طرح نکته مهم میزان مشارکت کارفرما با کارمند است. با این

^۱ - Target benefit plan

^۲ -variation

^۳ -cash or deferred arrangements or 401(K) plans

روش کارفرما می تواند کارمندان شایسته را جذب و یا نگه دارد . همچنین کارفرما می تواند برای افراد کم درآمد پوشش بیشتری ایجاد نماید.

۳-۶- طرحهای ۴۰۳(b) یا طرحهای مستمری معاف از مالیات^۱ :

یک طرح ۴۰۳(b) که در پاره ای از مواقع، به نام طرح مستمری معاف از مالیات شناخته می شود، به هر کارمند مشمول از سازمانهای معاف از مالیات اجازه می دهد که میزان حقوق قبل از مالیات که باید به عنوان کسور بازنشستگی از چک حقوقی کسر شود و به حساب یک قرارداد مستمری یا یک حساب امانی به نفع وی واریز شود، تعیین کنند. چنین طرحی از بسیاری جهات همانند طرح ۴۰۱(k) می باشد اما مدیریت چنین طرحی بسیار ساده تر از طرحهای ۴۰۱(k) می باشد به دلیل اینکه می توان از معیار عدم تبعیض^۲ اجتناب کرد و نیازی به ارسال گزارش های سالیانه (Form ۵۵۰۰)^۳ نباشد.

مشمولین این طرح تنها افراد ذیل می باشند:

- کارمندان سیستم های آموزش عمومی
- کارمندان سازمانهای خیریه معاف از مالیات (مثل سازمانهای مذهبی غیر انتفاعی، بیمارستانها موزه ها و باغ وحشها)

۳-۷- طرحهای SEP^۴ :

یک طرح بازنشستگی خویش فرما و یا متعلق به شرکتهای دارای حداکثر ۲۵ کارمند می باشد که که بر خلاف دیگر طرحهای سنتی مشروط، دارای حداقل میزان گزارشهای مالیاتی^۵ و

^۱ -tax sheltered annuities

^۲ -Non-Discrimination Test

^۳ - « Form ۵۵۰۰ » فرمی است که برای تمامی طرحهای بازنشستگی برای سازمانهای با تعداد مشترکین بیش از ۱۰۰ نفر طراحی شده است. این فرم باید هر ساله توسط پشتیبان طرح یا کارفرما تکمیل و به اداره IRS ارسال شود.

^۴ -Simplified employee pension plan

^۵ -IRS reporting

افشاگریهای^۱ لازم برای تایید طرح می باشد. کسورات سهم کارفرما به حساب انفرادی هر مشترک واریز می شود نه به یک حساب امانی کارفرما که این باعث ساده شدن محاسبات حسابداری می شود.

همه انواع شرکتهای، شامل شرکتهای تک مالکیتی، تضامنی و سهامی و همچنین سازمانهای معاف از مالیات، می توانند برای کارمندانشان یک طرح SEP اجرا نمایند.

افراد مشمول این طرح کسانی هستند که حداقل ۲۱ سال داشته باشند و حداقل برای سه سال در یک دوره ۵ ساله نزد یک کارفرما مشغول به کار باشند. کارفرما می تواند شرط حداقل سن و میزان سابقه کار را تغییر دهد اما در هر صورت این شرایط باید بر یک روال خاص برای تمامی کارمندان از جمله مالکین شرکت اجرا گردد.

تفاوت اساسی بین طرحهای تسهیم سود و SEP این است که محدودیت کسور ۲۵٪ در طرحهای SEP برای هر مشترک به صورت انفرادی قابل اجراست در حالی که محدودیت طرح تسهیم سود برای کارفرما به صورت درصدی از حقوق مزایای مشمول پرداختی شرکت قابل اجراست. از مزایای این طرح آسانی برپایی چنین طرحی است. هزینه های اجرایی چنین طرحی بسیار پایین می باشد. در این طرح نیازی به پر کردن فرم ۵۵۰۰ (FORM ۵۵۰۰) همانند کارفرماهایی که طرحهای تسهیم سود را اجرا می نمایند نیست.

۳-۱- طرحهای SIMPLE^۲:

طرحی است که از جانب کارفرما پشتیبانی می شود. دلیل جذابیت این طرحها برای کارفرمایان کاهش تشریفات و هزینه های اداری در اجرای چنین طرحهایی است. همچنین در این طرحها، کارفرمایان از مزایای کاهش مالیات از کسورات (مشارکت) بهره مند می شوند.

^۱ -disclosure

^۲ -Saving Incentive Match Plan for Employees

حداکثر سقف مشارکت برای کارفرمایان نباید بیشتر از \$۸۰۰۰ در سال باشد. تمامی کارمندی که در دو سال قبل بیش از \$۵۰۰۰ در ماه درآمد داشته اند می تواند در این طرح شرکت نمایند. کارمندان نمی توانند در طرحهای دیگر بازنشستگی شرکت داشته باشند. در این طرح در هر زمانی، مشترک می تواند انصراف خود از طرح را اعلام نماید. از بعد از ۵۹,۵ سالگی خروج از طرح بدون هیچگونه جریمه ای خواهد بود اما قبل از این سن «مشترک مشمول جریمه های مالیاتی خواهد شد. کارفرمایی می تواند چنین طرحی را اجرا کنند که تعداد کارمند آن کمتر از ۱۰۰ نفر باشد. در این طرح نیازی به حداقل کسور پرداختی نیست.

طرحهای نامحدود: همانطور که قبلاً گفته شد این طرحها تابع شرایط خاصی نمی باشند و بیشتر برای ت ۰ امین بیشتر کارمندان پر درآمد طراحی شده است. از جمله مزایای این طرحها پیاده سازی ساده تر و نیز هزینه های اجرایی کمتر آنهاست. در گزارش بعدی در مورد این دسته از طرحها به تفصیل صحبت خواهد شد.

۴- فهرست منابع :

۴-۱- منابع مکتوب :

روغنی زاده، مصطفی، تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوقهای بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای صندوقهای یاد شده، انتشارات صحفی، تهران، ۱۳۸۴

روغنی زاده، مصطفی، «آشنایی با سامانه های رایج بازنشستگی و روشهای بهسازی»، تهران: سازمان بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۲

نبی زاده، محمد علی، «روشهای محاسبات حق بیمه (ارزیابی اکچوئری)»، تهران: سازمان بازنشستگی کشوری، ۱۳۸۳

۴-۲- منابع اینترنتی :

www.seethebenefits.com

www.investorguide.com/igu-article-748-retirement-planning-types-of-retirement

www.wikipedia.com

www.finance.cch.com

۵- پیوست:

۱. سیستمهای مزایای تعیین شده

۲. سیستم کسور تعریف شده

۳. طرح مانده نقدی

۵-۱- نظام بازنشستگی مزایای تعریف شده (DB , Defind Benefit)

در این نظام، برقراری حقوق بازنشستگی براساس حقوق دوران اشتغال و غالباً میانگین سال‌های آخر خدمت و در مواردی با اعمال ضریبی خاص و با لحاظ شدن سال‌های پرداخت کسور بازنشستگی (میزان حق بیمه) محاسبه می‌شود. به عنوان مثال، اگر دوران کامل خدمت را ۳۰ سال در نظر بگیریم و فردی با ۲۵ سال خدمت بازنشسته و حقوق بازنشستگی وی براساس میانگین دو سال آخر محاسبه شود، در این صورت حقوق بازنشستگی فرد موردنظر در آغاز بازنشستگی میانگین حقوق وی در دو سال آخر خدمت در کسر $25/30$ خواهد بود.

در ادبیات بیمه‌ای بین‌المللی، نرخ محاسبه حقوق در نظام مزایای تعریف شده (DB) را با لفظ "نرخ انباشتی/عایدی"^۱ مورد سنجش قرار می‌دهند. این نرخ نسبتی است که برای هر سال خدمت در نظر گرفته می‌شود. به عنوان مثال، برای مشترکین صندوق بازنشستگی کشوری، که دوران کامل خدمت آن‌ها ۳۰ سال است، برای هر سال خدمت نسبت $3/33 = 100/30$ لحاظ می‌شود. از این رو، کارمندی که دارای ۲۵ سال سابقه خدمت است، ضریب حقوق وی در آغاز بازنشستگی برابر است با:

$$25 * 3/33\% = 83\%$$

بنابر این، حقوق بازنشستگی کارمند مورد اشاره در آغاز بازنشستگی برابر با ۸۳٪ میانگین حقوق وی در دو سال آخر خدمت خواهد بود.

تمام نظام‌های بازنشستگی، نیازمند روشی برای تأمین منابع مالی جهت مصارف خود (پرداخت حقوق بازنشستگی) هستند. تأمین منابع مالی در نظام DB، به طور عمده توسط کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) تحقق می‌یابد. بدین مفهوم که کسور بازنشستگی شاغلین در یک نسل، صرف پرداخت حقوق بازنشستگی نسل قبل می‌شود. این شیوه تأمین منابع مالی، در نظام‌های بازنشستگی Pay As You Go = PAYG نام دارد. از این رو، نظام DB را به نام‌های DB-PAYG و یا PAYG نیز نام گذاری کرده‌اند. نظام DB-PAYG سنتی‌ترین نظام بازنشستگی در جهان است. در نظام DB، نرخ کسور برای تمام بیمه شدگان یکسان و اجباری است. مدیریت DB-PAYG معمولاً دولتی است.

^۱ -Accrual rate

در نظام DB-PAYG از اندوخته‌ها می‌توان به عنوان اندوخته احتیاط نام برد. هر چند در نظام‌های DB، برای حفظ ارزش اندوخته‌ها، آن‌ها را سرمایه‌گذاری می‌کنند، اما برقراری تعادل لازم بین منابع و مصارف نظام، با تنظیم مؤلفه‌های تأثیرگذار بر نظام (نرخ حق بیمه، سطح خدمات و سن بازنشستگی) انجام می‌یابد.

اصولاً، نظام DB-PAYG بر مبنای رشد جمعیت بیمه پرداز پایه گذاری گردیده است. در حال حاضر با کاهش رشد جمعیت و سالمندی، دیگر با تنظیم مؤلفه‌های تأثیرگذار بر نظام، نیز نمی‌توان نظام DB-PAYG را به صورت متعارف متعادل ساخت.

۵-۱-۱- برتری‌های DB-PAYG

برتری‌های DB-PAYG، در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی که در ادامه تشریح خواهد شد، کم رنگتر است. برتری‌های این نظام را می‌توان به صورت زیر برشمرد:

- ریسک سرمایه گذاری و تأثیر نابسامانی‌های اقتصادی بر مدل DB-PAYG در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی کمتر است. به بیان دیگر، تأثیر منفی این مسایل به طور مستقیم (۱۰۰٪) متوجه بیمه شدگان نیست.

- چون نظام DB-PAYG، در بیشتر موارد دولتی و همگانی است از این رو، برای حمایت از اقشار کم درآمد، معمولاً حداقل حقوقی لحاظ می‌شود.

علاوه بر این و به عنوان مزیت مشروط، اگر روندها، شاخص‌ها و بینش‌ها (جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی) در یک کشور تدریجی و منظم (سیستماتیک) باشد و از زمان استقرار DB-PAYG در آن کشور، مدیریت DB-PAYG و به ویژه مدیریت‌های سطوح بالا با شناخت کافی از ماهیت DB-PAYG، رفتارهای نظام را بررسی و متغیرهای درونی و بیرونی

قابل کنترل نظام را به منظور برقراری تعادل لازم بین منابع و مصارف تنظیم کنند، در این صورت می‌توان به استمرار و موفقیت *DB-PAYG* امیدوار بود.

به بیان دیگر، *DB-PAYG* زمانی کارآیی لازم را دارد که رفتارها و روندهای درونی و بیرونی نظام بسیار منظم و قابل پیش بینی بوده و مدیریت *DB-PAYG* همواره اقدامات لازم برای تعادل منابع و مصارف نظام را انجام دهد.

• ویژگی‌های *DB-PAYG*، به گونه‌ای است که در ترکیب با سایر نظام‌های بازنشستگی می‌تواند راهگشا باشد.

۵-۱-۲- نارسایی‌های نظام *DB-PAYG*

چون محاسبه حقوق بازنشستگی براساس میزان کسور پرداخت شده انجام نمی‌یابد، از این رو، نظام *DB-PAYG* فاقد عدالت لازم برای مشترکین خود است.

• انگیزه مشترکین *DB-PAYG* برای کامل کردن دوران خدمت در قیاس با سایر نظام‌های بازنشستگی بسیار ضعیف است. این ویژگی یکی از عوامل مهم در کاهش منابع نسبت به مصارف نظام است.

• چون کسور بازنشستگی در قیاس با سایر نظام‌ها، نخیره نمی‌شود، از این رو، نظام *DB-PAYG* فاقد انباشت سرمایه در حد کلان و رشد اقتصادی است.

• “بدهی ضمنی (IPD)”^۱ در نظام *DB-PAYG* در بیشتر موارد بسیار بالا است. این ویژگی تعهدات بسیار سنگینی را از یک نسل به نسل دیگر منتقل می‌کند که این مسئله خود نوعی بی‌عدالتی است. در نظام‌های بزرگ و همگانی، اگر چاره جویی‌های مناسب در زمان‌های مقتضی انجام نشود، بدهی‌ها یا تعهدات نظام به مشترکین خود به قدری زیاد می‌شود که در مواردی

^۱-Implicit Pension Depts

تأمین منابع لازم برای تعهدات، حتی برای دولت‌ها هم ممکن نیست. چنین مشکلی ممکن است پی‌آمدهای سیاسی و بحران‌های اجتماعی فراوانی را در پی داشته باشد.

- نظام *DB-PAYG*، در اثر تغییرات جمعیتی (مانند کاهش و یا قطع ورودی‌ها) بسیار آسیب‌پذیر است.

- نظام *DB-PAYG*، در کشورهایی که دارای تورم شدید هستند و یا در دورانی خاص تغییرات ناگهانی در اقتصاد آن‌ها پدیدار می‌شود بسیار شکننده است.

- در نظام‌های *DB-PAYG* معمولاً در آغاز کار، تعداد شاغلین به تعداد بازنشستگان (نسبت پوشش حمایتی) بسیار بالا است و منابع مالی نظام به مصارف آن فزونی دارد. اما، در غالب موارد به علت عدم آینده‌نگری‌های لازم در مورد منابع مازاد توسط مدیریت، سرمایه‌گذاری‌های بهینه انجام نمی‌یابد و حتی در مواردی، منابع نظام صرف برخی از مصلحت‌اندیشی‌ها می‌شود.

- تجارب جهانی نشان می‌دهد که بازدهی اقتصادی بر نخایر *DB-PAYG* کمتر از بازدهی اقتصادی در سایر نظام‌های بازنشستگی است.

- نرخ کسور بازنشستگی در *DB-PAYG*، نسبت به سایر نظام‌های بازنشستگی بیشتر است. این ویژگی در مواردی عاملی مؤثر در فرار از پرداخت کسور بازنشستگی است. همچنین این امر سبب افزایش توقع بازنشستگان در هنگام بازنشستگی می‌شود.

- افزایش امید به زندگی، افزایش مصارف را در *DB-PAYG* به همراه خواهد داشت و از آنجا که با گذشت زمان نسبت جمعیت سالخورده به کل جمعیت و جمعیت فعال فزونی می‌یابد، از این رو، با گذشت زمان، کارایی *DB-PAYG* کمتر و کمتر خواهد شد. همچنین در مواردی که نرخ رشد جمعیت سالخورده به نرخ رشد جمعیت فعال تحت پوشش فزونی یابد، نظام *DB-PAYG* با بحران مالی روبرو خواهد شد.

• تنظیم مؤلفه‌های نظام به منظور برقراری تعادل معقول بین منابع و مصارف، همیشه و به سادگی ممکن نیست. تغییر مؤلفه‌های تأثیر گذار بر منابع نظام، نظیر افزایش میزان کسور، افزایش سن بازنشستگی، کاهش حقوق بازنشستگان، ممکن است پی‌آمدهای سیاسی و اجتماعی را به دنبال داشته باشد. از طرفی اگر تنظیم مؤلفه‌های نظام، در زمان‌های مقتضی انجام نشود، تنظیم دیر هنگام آن‌ها بسیار دشوارتر و در مواردی غیرممکن است.

۵-۲- نظام بازنشستگی کسور تعریف شده (Defined Contribution, DC)

در این نظام، حقوق بازنشستگی بر اساس میزان کسور پرداخت شده در سال‌های خدمت با لحاظ شدن سود ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها و یا نرخ تورم محاسبه می‌شود. تأمین منابع مالی در نظام DC ممکن است به صورت "ذخیره‌ای کامل" (*Fully Funded, FF*) و یا به صورت *PAYG* باشد. در این بخش، نظام *FF - DC* و در ادامه، نظام *DC - PAYG* تشریح می‌شود.

۵-۲-۱- نظام *DC - FF*

نخستین بار در شیلی در سال ۱۹۸۲ و با تبدیل نظام *DB - PAYG* به *DC - FF* شکل گرفت. در این نظام، کسور بازنشستگی افراد (سهم کارمند و کارفرما) در حساب‌های شخصی آن‌ها ثبت و بر روی کسور جمع‌آوری شده، توسط مدیریت صندوق سرمایه‌گذاری انجام شده و در آغاز بازنشستگی سهم هر فرد از منابع موجود مشخص می‌شود.

اندوخته هر فرد در آغاز بازنشستگی، ممکن است به صورت یکجا و یا به صورت تدریجی (حقوق مستمری) پرداخت شود. نظام *DC - FF* اجباری و در مواردی که در ادامه گزارش تشریح می‌شود، اختیاری است. نرخ کسور در *DC - FF* می‌تواند ثابت و در مواردی متغیر باشد.

مدیریت در این نظام بازنشستگی، ممکن است دولتی و یا با بخش خصوصی باشد. اگر بخش خصوصی عهده دار مدیریت $FF-DC$ باشد، نقش دولت، در این نوع نظام، تنظیم قوانین کلی در حمایت از بیمه شدگان، دریافت گزارشات ادواری و نظارت بر فعالیتها است.

برتری های نظام $FF-DC$ در قیاس با $DB-PAYG$ بیشتر است این برتری ها را می توان به صورت زیر بر شمرد:

✓ چون بهره مندی بازنشسته از مزایای بازنشستگی، متناسب با کسور پرداخت شده وی است از این رو، عملکرد نظام عادلانه است .

✓ چون کسور پرداخت شده (سهم کارمند و کارفرما) در حساب بیمه شده ثبت و میزان اندوخته ذینفع با گذر زمان در اثر سرمایه گذاری افزایش می یابد، از این رو، انگیزه فرد برای پرداخت کسور و کامل نمودن دوران خدمت افزایش می یابد. در DC زیان های ناشی از بازنشستگی زودرس به جای آن که اثر منفی در نظام داشته باشد، زیانها متوجه ذی نفع خواهد بود. از این رو در $DC-FF$ میانگین سن بازنشستگی به طور طبیعی بالاتر از میانگین سن بازنشستگی در $DB-PAYG$ است.

✓ در نظام های بازنشستگی ذخیره ای همچون $FF-DC$ نرخ کسور بازنشستگی کمتر از نظام غیر ذخیره ای همچون $DB-PAYG$ است.

✓ در $FF-DC$ ، انباشت سرمایه، باعث رشد اقتصادی می شود. همچنین بازدهی اقتصادی در $DC-FF$ بالاتر از بازدهی اقتصادی در $DB-PAYG$ است. این امر شاید از این حقیقت ناشی شود که مدیریت نظام $FF-DC$ در بیشتر موارد با بخش خصوصی است و در غالب کشورها، مدیریت بخش خصوصی در بازار رقابت کارا تر از بخش دولتی است.

۵-۲-۲- نظام بازنشستگی DC-PAYG

چنان که از نام نظام مشخص است، در *DC-PAYG* پرداخت حقوق بازنشستگی براساس حق بیمه (کسور بازنشستگی) بوده اما تأمین منابع مالی نظام به صورت *PAYG* است. بدین معنی که هر چند کسور بازنشستگی (سهم کارمند و کارفرما) در حساب‌های شخصی افراد به صورت اسمی ثبت می‌شود، اما کسور به جای انباشته شدن و سرمایه‌گذاری بر روی آن‌ها، صرف پرداخت حقوق بازنشستگان (شاغلین در دوره قبل) می‌شود. ذخایر نسبتاً کمی که در *DC-PAYG* وجود دارد همانند *DB-PAYG* ذخیره احتیاط است که برای حفظ ارزش ذخایر، لازم است سرمایه‌گذاری‌های مناسب بر روی آن‌ها انجام یابد. میزان بهره‌مندی بیمه شده در این نوع نظام همانند *DC-FF* است.

DC-PAYG نخستین بار در سال ۱۹۹۴ در سوئد معرفی شد. در مجموع می‌توان گفت *DC-PAYG* دارای غالب برتری‌های *DB-PAYG* و *DC-FF* است. اما در *DC-PAYG* برخلاف *DC-FF* براساس ماهیت *PAYG* بودن آن، انباشت سرمایه به صورت گسترده که عاملی برای رشد اقتصادی است به وجود نمی‌آید و نظام همچنان در اثر تغییرات جمعیتی آسیب‌پذیر است. در *DC-PAYG* نرخ حق بیمه برای بیمه شدگان در یک زمان مشخص، معمولاً ثابت است. مدیریت *DC-PAYG* در بیشتر موارد با بخش خصوصی است. در *DC-PAYG* بدهی ضمنی کنترل شده وجود دارد. هر چند که ممکن است از دیدگاهی این ویژگی عاملی منفی تلقی شود اما وجود بدهی ضمنی سبب می‌شود که تبدیل نظام *DB-PAYG* به نظام *DC-PAYG* ساده تر از تبدیل *PAYG-DB* به *DC-FF* باشد.

از آنجا که در *DC-PAYG* کسور پرداخت شده توسط بیمه شده، به صورت اسمی و فرضی برای وی ثبت می‌شود، از این رو این نظام را کسور تعریف شده براساس مبلغ اسمی^۱ (*NDC*) نیز نام گذاری کرده اند.

۵-۳- طرح مانده نقدی

طرحی است که مزایای طرحهای DB و DC را بصورت ترکیبی دارا میباشد. به طور کلی این طرح از لحاظ قوانین مالیاتی، مباحث حسابداری و نیز قوانین حاکم بر آن از جمله طرحهای مزایای تعریف شده (DB) محسوب می‌شود. این طرح فقط بر اساس درآمد فرد می‌باشد. سابقه خدمت فرد در شرکت و یا سن او، تاثیری بر مزایای او ندارد همچنین فرد نیازی به تصمیمات سرمایه گذاری همانند طرحهای DC ندارد. در هنگام بازنشستگی فرد می‌تواند مزایای خود را به صورت اقساط یا به طور یکجا دریافت کند. برای مثال فرض کنید فردی با حقوق ماهیانه \$۲۰۰۰ مشغول به کار می‌شود. نرخ کسور پرداختی فرد به صندوق ۵٪ می‌باشد و نیز نرخ افزایش حقوق و دستمزد در هر سال ۳٪ می‌باشد. فرد پس از ۱۰ سال قصد خروج از خدمت دارد بنابراین مانده حساب فرد طبق جدول زیر محاسبه می‌شود:

^۱ - *Notional Defiend Contribution*

واحد ۲,۰۰۰	حقوق اولیه	5%	نرخ کسور	
		6%	نرخ بازده سرمایه گذاری	
		3%	نرخ افزایش حقوق و دستمزد	
مانده کل	مانده سالهای قبل	بازده سالهای قبل	کسور ۱ ساله	سال
۱,۲۰۰	۰	۰	۱,۲۰۰	۱
۲,۵۱۴	۱,۲۰۰	۷۲	۱,۲۴۲	۲
۳,۹۵۰	۲,۵۱۴	۱۵۱	۱,۲۸۵	۳
۵,۵۱۸	۳,۹۵۰	۲۳۷	۱,۳۳۰	۴
۷,۲۲۶	۵,۵۱۸	۳۳۱	۱,۳۷۷	۵
۹,۰۸۵	۷,۲۲۶	۴۳۴	۱,۴۲۵	۶
۱۱,۱۰۵	۹,۰۸۵	۵۴۵	۱,۴۷۵	۷
۱۳,۲۹۸	۱۱,۱۰۵	۶۶۶	۱,۵۲۷	۸
۱۵,۶۷۶	۱۳,۲۹۸	۷۹۸	۱,۵۸۰	۹
۱۸,۲۵۲	۱۵,۶۷۶	۹۴۱	۱,۶۳۵	۱۰

بنابراین مانده حساب برای فرد مورد نظر پس از پایان سال دهم برابر ۱۸,۲۵۲ واحد می باشد که این مبلغ می تواند با کسر مالیات به صورت یکجا و یا به صورت مقرری سالیانه به فرد پرداخت شود.