

# سیستم بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا CaLPERS

تهیه و تنظیم: طیبه جلیلی

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای  
موسسه حسابرسی  
صندوق بازنشستگی کشوری



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## مقدمه

سیستم بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا - CalPERS، یکی از سیستم‌های موفق در زمینه بازنشستگی عمومی در سطح جهان می‌باشد. صندوق بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا در سال‌های اخیر از نظردارایی‌ها همواره در بین صندوق‌های عمومی دنیا در رده اول قرار داشته است.

برابر گزارش سایت

(www.pionline.com) Pensions & Investments

این صندوق در پایان سپتامبر ۲۰۰۷ با ۲۵۴,۶۲۷ میلیون دلار دارایی در صدر صندوق‌های عمومی (Public Funds) قرار داشته است.

به علت وجود برخی پارامترهای مشابه با صندوق بازنشستگی کشوری از جمله پرداخت تعهدات به روش مزایای معین (DB)، تعداد اعضا و بازنشستگان و قدمت سیستم مزبور مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. خاطر نشان می‌سازد در سال‌های اخیر با توجه به مجوزات صادره CalPERS در زمینه پرداخت تعهدات به روش DC و همچنین ارائه خدمات متنوع دیگری نیز اقدام می‌نماید.

اطلاعات مورد استفاده در این گزارش از سایت CalPERS به نشانی اینترنتی <http://www.CalPERS.ca.gov> به دست آمده است.

واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای

مؤسسه حسابرسی صندوق

بازنشستگی کشوری

اسفند ۱۳۸۶



## فهرست مطالب

### ۱- معرفی ..... ۱-۵

#### ۱-۱- اطلاعات کلان ..... ۲-۳

اعضاء ..... ۲

درصد توزیع مشترکین ..... ۲

منابع بیمه ای در طی سال مالی ۲۰۰۶-۰۷ ..... ۲

شاخص های بازنشستگان ..... ۲

نرخ مشارکت ..... ۳

۱-۲- سرمایه گذاریها ..... ۴

۱-۳- اطلاعات اکچوئری ..... ۵

۱-۴- تعداد کارکنان و هزینه های اداری ..... ۵

### ۲- خدماتی که CaLPERS ارائه می نماید ..... ۵-۹

۲-۱- مزایای بازنشستگی ..... ۶

۲-۲- طرح های بازنشستگی با امتیازات مالیاتی

و گزینه های مختلف سرمایه گذاری ..... ۶-۷

طرحهای بازنشستگی با امتیازات مالی ..... ۶

برنامه DC ماموران آتش نشانی ..... ۷

برنامه مشارکت مکمل ..... ۷

برنامه درآمد مکمل ..... ۷

۲-۳- مزایای فوت ..... ۸

۲-۴- مزایای درمان ..... ۸

۲-۵- مزایای مراقبت بلند مدت ..... ۸

۲-۶- برنامه وام مسکن ..... ۸

### ۳- شرایط دریافت حقوق بازنشستگی و چگونگی

محاسبات..... ۹-۱۴

۳-۱- مزایای بازنشستگی بخش آموزش و پرورش..... ۹

### ۴- سازمان کار CaLPERS..... ۱۴-۳۶

۴-۱- تشکیلات CaLPERS..... ۱۴

۴-۱-۱- هیأت مدیره..... ۱۴

۴-۱-۲- کمیته های هیأت مدیره..... ۱۶

۴-۱-۳- بخشها و دفاتر..... ۱۸

۴-۲- برنامه استراتژیک CaLPERS..... ۲۴

۴-۲-۱- چشم انداز..... ۲۴

۴-۲-۲- بیانیه مأموریت..... ۲۴

۴-۲-۳- اصول راهنما..... ۲۴

۴-۲-۴- طرح استراتژیک..... ۲۵

۴-۲-۵- ارزش های محوری..... ۳۱

۴-۲-۶- فلسفه کسب و کار..... ۳۲

### ۵- عوامل کلیدی موفقیت CaLPERS..... ۳۷

### ۶- مقایسه شاخص های اصلی عملیاتی صندوق بازنشستگی

کشوری و CaLPERS..... ۴۹



## ۱ - معرفی CaLPERS

سیستم بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا CaLPERS<sup>۱</sup>، خدمات درمان و مستمری برای حدود ۱,۵ میلیون<sup>۲</sup> از کارکنان دولتی کالیفرنیا، بازنشستگان و خانواده‌های آنها را مدیریت می‌کند. در ۳۰ ژوئن ۲۰۰۷، ۱,۰۸۹,۹۰۰ شاغل فعال و غیرفعال و ۴۵۵,۲۰۸ بازنشسته، تحت پوشش CaLPERS بوده اند. مشترکین CaLPERS، کارکنان شاغل و بازنشسته دولتی ایالت، آموزش و پرورش و نهادهای دولتی می باشند.

CaLPERS یک برنامه مزایای تعریف شده (DB) را به اجرا می گذارد، که مزایا را براساس سالهای خدمت، سن و حداکثر حقوق دریافتی تعیین می کند. بعلاوه، مزایایی برای ازکارافتادگی و مرگ در نظر گرفته شده که به بازماندگان یا ذینفعان اعضای واجد شرایط تعلق می گیرد.

برنامه درمانی CaLPERS تعدادی سازمان درمانی خاص به اعضا و کارفرمایان پیشنهاد می کند؛ دوسازمان به صورت ترجیحی و سه سازمان دیگر برای اعضای که به جمعیت کارکنان خاصی تعلق دارند.

CaLPERS توسط قانون ایالت در ۱۹۳۲ برای تامین مزایای بازنشستگی کارکنان دولتی ایالت تأسیس گردید. در ۱۹۳۹، نهادهای دولتی و کارکنان آموزش و پرورش اجازه عضویت گرفتند. در ۱۹۶۲، قانون ایالتی مجوز تامین مزایای درمانی به کارکنان دولتی را جهت CaLPERS صادر کرد. برنامه مزایای درمان در ۱۹۶۷ گسترش یافت و نهادهای دولتی و کارکنان آموزش و پرورش را دربرگرفت. در سال ۲۰۰۵، CaLPERS شروع به ارائه طرح تکمیلی پس انداز بازنشستگی با امتیازات مالیاتی<sup>۳</sup> جهت نهادهای دولتی متقاضی و بیمه مراقبتهای بلند مدت بصورت غیر انتفاعی نموده است.

---

<sup>۱</sup>-California Public Employee's Retirement System

<sup>۲</sup> پایان سال مالی ۲۰۰۶-۰۷

<sup>۳</sup> Supplemental Deferred Compensation Retirement Saving Plan

## ۱-۱- اطلاعات کلان

براساس آمار ارائه شده در ژوئن ۲۰۰۷، اطلاعات کلان CalPERS، جهت سال مالی ۰۷-۲۰۰۶ (۱ جولای ۲۰۰۶ لغایت ۳۰ ژوئن ۲۰۰۷) به شرح زیر می باشد:

### اعضا:

بازنشستگان / بازمندگان یا ذینفعانی که ماهانه مقرری دریافت می کنند	۴۴۵,۲۰۸	نفر
اعضای فعال و غیر فعال	۱۸۶,۹۰۰	نفر
کل	۱,۵۳۲,۱۰۸	نفر

### درصد توزیع مشترکین CalPERS:

کارکنان دولتی ایالت	٪۳۰
کارکنان آموزش و پرورش	٪۳۸
کارکنان نهادهای دولتی	٪۳۲

### منابع بیمه ای در طی سال مالی ۰۷-۲۰۰۶:

۳,۳ میلیارد دلار سهم مشارکت کارکنان ( فعال و غیر فعال)
۶,۴ میلیارد دلار سهم مشارکت کارفرمایان
۴۰,۷ میلیارد دلار سرمایه گذاری و سایر درآمدها

### شاخص های بازنشستگان:

متوسط مقرری بازنشستگی ماهیانه کل بازنشستگان	۱,۸۸۱	\$
متوسط سالهای خدمت کل بازنشستگان	۱۹,۹	:
متوسط مقرری بازنشستگی ماهیانه بازنشستگان آموزش و پرورش	۱,۰۴۰	\$
متوسط سالهای خدمت بازنشستگان آموزش و پرورش	۱۶,۵	:
متوسط مقرری بازنشستگی ماهیانه بازنشستگان ایالت	۲,۲۰۵	\$
متوسط سال های خدمت بازنشستگان ایالت	۲۲,۶	:

### متوسط سن بازنشستگی کل اعضاء :

عادی	۶۰ سال
ازکارافتادگی	۵۰ سال
ازکارافتادگی ناشی از کار	۴۶ سال

۸۶٪ از بازنشستگان، بازماندگان و ذینفعان CalPERS در کالیفرنیا زندگی می‌کنند.

۱۳ فرمول بازنشستگی و ۵۷ نوع قرارداد اختیاری وجود دارد.

۲۳,۰۹۸ عضو در طی سال مالی ۲۰۰۶-۰۷ بازنشسته شده‌اند.

۱۰/۰۷ میلیارد دلار مزایا در طی سال مالی ۲۰۰۶-۰۷ پرداخت گردیده است.

#### \* نرخ مشارکت :

← نرخ مشارکت اعضا بین ۵ تا ۹ درصد بسته به نوع طرح و اینکه تحت پوشش تأمین اجتماعی باشند یا خیر متغیر است.

#### \* نرخ مشارکت کارفرمایان:

← در مورد کارفرمایان ایالتی نرخ های مشترک به قرار زیر می باشد:

اعضای بخش صنعتی ایالت	٪ ۱۷,۳۴
اعضای بخش امداد و نجات	٪ ۸,۸۳
اعضای گشت بزرگراه ها	٪ ۳۲,۲۱
اعضای آتش نشانی	٪ ۲۵,۵۵
اعضای سایر مشاغل متفرقه	٪ ۱۶,۶۰

← نرخ مشارکت کارفرمایان آموزش و پرورش : ۹,۶۰۶٪

← نرخ مشارکت کارفرمایان نهادهای دولتی با توجه به ارزیابی های دوره ای اکچوئری تعیین می شود. این ارزیابی ها بر اساس فرمول ارزیابی<sup>۱</sup> هر یک از نهادها و کارکنان آن ها متفاوت می باشد.

<sup>۱</sup> رجوع شود به شرایط دریافت حقوق بازنشستگی و چگونگی محاسبات آن

برای مثال :

City of Beverly Hills

← نام کارفرما

← نرخ مشارکت کارفرما برای برنامه امداد و نجات ۹,۶۰۶٪

← نرخ مشارکت کارفرما برای سایر برنامه ها ۲۳,۰۴۶٪

← نرخ مشارکت کارفرمایان بخش هیأت قانونگذار ۰,۰۰۰٪

۲-۱- سرمایه گذاری ها

ارزش بازار پرتفوی سرمایه گذاریها (۳۱ اکتبر ۲۰۰۷) : ۲۶۰,۶ میلیارد دلار

جدول ۱- انواع داراییها، ارزش بازار و تخصیص دارایی

هدف جاری (درصد)	تخصیص مؤثر (درصد)	تخصیص بازار نقدی (درصد)	ارزش بازار (به میلیارد دلار)	نوع دارایی Asset Class
Current Target	Effective Allocation	Cash Market Allocation	Market Value	
0.0%	0.3%	0.8%	2.2	Cash Equivalents شبه نقد
23.0	23.2%	23.2%	60.4	Fixed Income درآمد ثابت <sup>۱</sup>
3.0	2.8%	2.8%	7.4	Domestic داخلی
26.0	26.0%	26.0%	67.7	International بین المللی
				Total Fixed Income کل درآمد ثابت
6.0	7.5%	7.5%	19.5	Equities حقوق صاحبان سهام
40.0	36.2%	35.9%	93.6	Local داخلی
20.0	21.6%	21.4%	55.8	International بین المللی
66.0%	65.3%	64.8%	168.9	Total Equities کل حقوق صاحبان سهام
8.0%	8.4%	8.4%	21.9	Real Estate اموال غیر منقول
100.0%	100.0%	100.0%	260.6	Total Fund کل وجوه

۱ درآمدی که مبلغ آن از پیش به وسیله قانون یا قرارداد یا مقتضیات ثابت شده باشد.

۲ Alternative Investment management : سرمایه گذاری هایی که بصورت خصوصی و غیر نقد است. این سرمایه گذاری ها می توانند شامل سرمایه های مخاطره آمیز، خرید سهم دیگران (بازخريد سهم شرکت از مدیران سابق) و سایر سرمایه گذاری هایی باشد که وابسته به فعالیت های بازار عمومی نیست

### ۳-۱- اطلاعات اکچوئری (۳۰ ژوئن ۲۰۰۶)

هر ساله بخش اکچوئری CaLPERS یک نسبت پشتوانه (تأمین مالی)<sup>۱</sup> محاسبه می‌کند. این نسبت عبارتست از ارزش بازار دارایی های صندوق به بدهی‌های هر یک از طرح‌های بازنشستگی. این نسبت می‌تواند هر ساله متفاوت باشد، اما انتظار می‌رود که در بلندمدت به ۱۰۰٪ میل کند.

### جدول ۲- وضعیت پشتوانه طرح‌های بازنشستگی در هر گروه اعضا :

نوع عضویت \ تاریخ	2006/30/01	2006/30/02	2006/30/03	2006/30/04	2006/30/05	2006/30/06
دولتی ایالت	96.5%	82.1%	76.4%	82.9%	85.5%	88.6%
آموزش و پرورش	108.4%	88.5%	83.4%	91.4%	96.2%	98.7%
نهادهای دولتی	107.1%	89.2%	80.7%	87.6%	90.2%	92.7%

### ۴-۱- تعداد کارکنان و هزینه های اداری

تعداد کارکنان مستقیم CaLPERS ۲۱۵۴ نفر و کل هزینه های اداری آن در سال مالی ۰۷-۰۶ برابر 277,859,581 دلار بوده است.

### ۲) خدماتی که CaLPERS ارائه می نماید

CaLPERS برنامه های مختلفی در مورد مزایای درمان و بازنشستگی و همچنین مزایای جانبی به اعضای خود ارائه می نماید.

<sup>1</sup> Funded Ratio

## ۲-۱- مزایای بازنشستگی (Retirement Benefits)

خدمات بازنشستگی CaLPERS در سه نوع بازنشستگی ارائه می‌گردد :

✱ بازنشستگی عادی

✱ بازنشستگی از کارافتادگی برای اعضای که بنابه بیماری یا

آسیب‌های جسمی، دیگر قادر به ادامه کار نیستند.

✱ بازنشستگی از کارافتادگی ناشی از کار برای اعضای امداد و نجات

یا آن دسته از اعضا که کارفرمای آنها برای مزایای از کارافتادگی

صنعتی قرارداد بسته و جراحات یا بیماری‌های ناشی از آنها می‌تواند

به از کارافتادگی بیانجامد و آنها را از ادامه کار بازدارد.

CaLPERS مزایای فوت برای اعضای فعال یا بازنشسته ارائه

می‌کند که به بازماندگان یا ذینفعان آنها پرداخت می‌کند .

علاوه بر این برنامه ها، CaLPERS مزایای بازنشستگی در سیستم

بازنشستگی اعضای هیأت قانونگذار، سیستم بازنشستگی قضات

۱ و ۲ و سیستم داوطلبانه آتش نشانان را هدایت می‌کند.

## ۲-۲- طرح‌های بازنشستگی با امتیازات مالیاتی و گزینه های

مختلف سرمایه گذاری

(Deferred Compensation & Other Supplemental Savings Programs)

✱ طرح بازنشستگی با امتیازات مالیاتی:

(Deferred Compensation Plan)

این برنامه در سال ۱۹۹۵ شروع به کار کرده و برای بخش دولتی

و کارکنان مدارس که کارفرمای آنان در این برنامه‌ها با CaLPERS

قرارداد بسته اند اجرا می‌شود.

مشترکان می‌توانند بخشی از حقوق خود را از مالیات بر درآمد جاری

محفوظ داشته و این پس انداز را مستقیماً در گزینه های متفاوت

سرمایه‌گذاری تحت مدیریت CaLPERS قرار دهند. درآمد

بصورت معاف از مالیات انباشته شده و در هنگام بازنشستگی به کارمند پرداخت می‌گردد و در این زمان، به عنوان درآمد مشمول مالیات شناخته شده و از آن مالیات کسر می‌گردد. این طرح در ۳۱ دسامبر ۲۰۰۷، ۲۵,۱۳۵ نفر مشترک و ۷۰۹,۴ میلیون دلار دارایی داشته و ۶۱۵ نهاد دولتی در آن عضویت داشته‌اند.

#### ✳ برنامه DC ماموران آتش نشانی:

(FireFighters' DC Plan):

این برنامه کارفرما- پرداز مکمل برنامه DB است و دارایی ۳۹۲۳۴ نفر مشترک و ۳۵۲,۸ میلیون دارایی کل می‌باشد.

#### ✳ برنامه مشارکت مکمل:

(Supplemental Contributions Program):

این برنامه اختیاری فقط برای اعضای ایالتی است. مشارکت به صورت پس از مالیات است<sup>۱</sup> که هم می‌تواند به صورت کسر از صورت حساب باشد و هم به صورت نقدی پرداخت گردد. در طول دوره، سرمایه گذاری بر روی وجوه به صورت معاف از مالیات صورت می‌گیرد. در پایان طرح و هنگام دریافت، مالیات کسر می‌گردد. برنامه کاملاً وابسته به سرمایه‌گذاری اعضاست (Member Funded). این طرح دارای ۷۴۲ نفر مشترک، ۲۳,۱ میلیون دلار کل مشارکت سرمایه گذاری شده و ۴۸,۱۶۰ دلار مشارکت ماهانه می‌باشد.

#### ◀ برنامه درآمد مکمل: (Supplemental Income Program):

این برنامه، موجب آگاهی از درآمدهای مورد نیاز بازنشستگی شده و مزایای طرح های درآمد مکمل را جهت رسیدن به اهداف مورد نظر در بخش بازنشستگی ارتقاء می‌بخشد.

---

<sup>1</sup> After Tax Dollars

۲-۳) مزایای فوت: (Death Benefits):

قابل پرداخت به بازماندگان و ذی نفعان پس از مرگ عضو می باشد.

۲-۴) مزایای درمان: (Health Benefits):

CalPERS برنامه های درمانی و متناسب با استطاعت کارکنان به آنان ارائه می کند.

۲-۵) مزایای مراقبت بلند مدت:

(Long-Term Care Benefits)

این برنامه تنها برنامه مراقبت بلندمدت اختیاری، خود-تأمین و غیرانتفاعی در سطح ملی است که خدمات خود را به کارکنان دولتی کالیفرنیا، کارکنان آموزش و پرورش، بازنشستگان و مستمری بگیران و همچنین همسران، والدین، والدین همسر، خواهران و برادران مسن آنها ارائه می نماید. این برنامه، افراد را درمقابل هزینه های وحشتناک مراقبت های بلندمدت حمایت می نماید.

حوادث فاجعه آمیز یا از کارافتادگی در هر سنی می توانند رخ دهند و برنامه های سنتی درمان، پاسخگوی این گونه موارد نمی باشند. CalPERS در این برنامه سه گزینه مختلف پیشنهاد می کند:

۱. جامع (Comprehensive)

۲. تنها تسهیلات (Facilities Only)

۳. عضویت عادی (Partnership)

هر یک از این گزینه ها، مزایای متفاوتی به صورت روزانه یا به صورت پوشش کلی ارائه می کنند و در مورد نحوه استفاده از مزایا، انعطاف پذیری دارند.

۲-۶) برنامه وام مسکن (Member Home Loan Program):

این برنامه گزینه های متفاوت وام را برای خرید خانه یا بکار گرفتن سرمایه توسط فرد خانه دار در هر ۵۰ ایالت ارائه می نماید.



از آغاز برنامه وام مسکن در سال ۱۹۸۱ تا کنون (ژوئن ۲۰۰۷) بیش از ۱۲۹,۷۸۳ مورد وام مسکن پرداخت شده است که این میزان حجم پولی بیش از ۲۰,۹ میلیارد دلار را شامل می شود.

### **(۳) شرایط دریافت حقوق بازنشستگی و چگونگی محاسبات آن**

اعضا برای اینکه مشمول خدمات بازنشستگی باشند، معمولاً باید حداقل ۵۰ سال سن و ۵ سال اعتبار خدمت داشته باشند. سه عامل در محاسبه مزایای بازنشستگی خدمات مؤثرند که عبارتند از:

← اعتبار خدمت<sup>۱</sup>

← حقوق نهایی<sup>۲</sup>

← عامل مزایا<sup>۳</sup>

فرمول مزایای بازنشستگی، به نوع عضویت که به واسطه کارفرما تعیین می شود (ایالت، آموزش و پرورش یا نهادهای دولتی)؛ به دسته بندی شغل ( امور متفرقه (دفتر عمومی و...)، ایمنی، صنعتی، آتش نشان) و شرایط خاص مورد قرارداد بین CaLPERS و کارفرما بستگی دارد.

نحوه محاسبه مزایای بازنشستگی برای کارکنان بخش آموزش و پرورش به شرح زیر می باشد:

#### **۱-۳- مزایای بازنشستگی بخش آموزش و پرورش**

← بازنشستگی عادی (Normal Retirement)

← بازنشستگی از کارافتادگی (Disability Retirement)

---

<sup>1</sup> Service Credit

<sup>2</sup> Final Compensation

<sup>3</sup> Benefit Factor

### **بازنشستگی عادی:**

هر فرد، برای اینکه مشمول خدمات بازنشستگی شود، باید حداقل ۵۰ سال داشته باشد و یا حداقل ۵ سال اعتبار خدمت CaLPERS داشته باشد. برای بازنشستگی در آموزش و پرورش سن اجباری وجود ندارد.

### **بازنشستگی از کارافتادگی:**

این نوع بازنشستگی در صورتی شامل حال فرد می شود که از کارافتاده شده و دیگر قادر به انجام وظایف کاری خود نباشد. حداقل سنی برای این نوع بازنشستگی وجود ندارد و لزومی ندارد که از کارافتادگی مرتبط با شغل باشد. هر چند فرد باید حداقل ۵ سال اعتبار خدمت CaLPERS داشته باشد.

### **تأمین وجوه بازنشستگی:**

سه منبع، وجوه یک طرح بازنشستگی مزایای معین مانند CaLPERS را تأمین می کند. اولین منبع، مشارکت شاغلین است. درصد مشارکت اعضا توسط قانون ۱ ثابت می باشد و بسته به نوع طرح و اینکه آیا فرد تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار دارد یا خیر، بین ۵ تا ۹ درصد تغییر می کند. دومین عامل تأمین وجوه، درآمدهای ناشی از سرمایه گذاری دارایی های سیستم در سهام، اوراق قرضه، اموال غیرمنقول و دیگر ابزارهای سرمایه گذاری می باشد. میزان مشارکت ناشی از این عامل به سال به سال نوسان دارد. علاوه بر مشارکت ثابت کارفرما، در صورت کسری منابع، باقیمانده وجوه از محل مشارکت کارفرمایان تأمین می شود. اگر بازده سرمایه گذاری افزایش یابد، مشارکت کارفرما کم می شود و بالعکس.

---

<sup>1</sup> Statute

در یک طرح بازنشستگی DB، مزایای تمام عمر توسط یک فرمول معین محاسبه می شود. برای کارکنان آموزش و پرورش، CalPERS از سالهای خدمت، سن در زمان بازنشستگی و حداکثر حقوق سالانه از زمان استخدام استفاده می کند. در مقابل در یک طرح DC، مزایا تنها توسط میزان مشارکت تعیین می شود و نه فرمول.

### محاسبه مزایای بازنشستگی ( حقوق بازنشستگی ):

همان گونه که اشاره گردید، سه عامل در محاسبه مزایای بازنشستگی مؤثرند:

۱. اعتبار خدمت (سنوات خدمت)

۲. عامل مزایا (ضریب تعدیل)

۳. حقوق نهایی

### اعتبار خدمت:

فرد در هر سال یا بخشی از هر سال که برای یک کارفرمای مشترک CalPERS کار کند، اعتبار خدمت دریافت می کند. کارکنان پاره وقت، به نسبت ساعات کارکرد، اعتبار خدمت دریافت می کنند.

فرد در موارد زیر می تواند مستحق اعتبار خدمت بیشتری باشد :

← مرخصی استعلاجی استفاده نشده<sup>۱</sup>

← پرداخت مشارکتهایی که فرد قبلاً به CalPERS نپرداخته است

← اشتغال نزدیک کارفرمای تحت پوشش CalPERS پیش از تاریخ

عضویت فرد در CalPERS

← کارکردن با یک نهاد دولتی پیش از تاریخی که آن نهاد با

CalPERS قرارداد ببندد.

### عامل مزایا ( ضریب تعدیل):

عامل مزایا درصدی از پرداخت است که فرد برای هر سال از خدمت خود، مستحق دریافت آن است. این عامل توسط سن فرد در بازنشستگی

---

<sup>1</sup> Unused Sickleave

و فرمول بازنشستگی کارکنان آموزش و پرورش تعیین می شود که ۲٪ در ۵۵ سالگی است. جدول ۳، عامل مزایای وابسته به سن را به صورت فصلی نشان می دهد.

### حقوق نهایی:

حقوق نهایی متوسط میزان پرداخت<sup>۱</sup> تمام وقت و حقوق خاص<sup>۲</sup> در آخرین ۱۲ ماه متوالی کار می باشد. CaLPERS، از میزان پرداخت تمام وقت استفاده می کند و نه دریافتی فرد. اگر شخصی به صورت پاره وقت کار کند، از نرخ پرداخت تمام وقت معادل آن استفاده می شود. اگر دوره ۱۲ ماهه متوالی دیگری وجود داشته باشد که حقوق نهایی فرد در آن دوره بالاتر باشد و توسط فرد اظهار گردد، آنگاه آن دوره مبنای محاسبه حقوق نهایی فرد قرار خواهد گرفت.

Age	Exact Year	¼ Year	½ Year	¾ Year
50	1.100%	1.146%	1.190%	1.236%
51	1.280%	1.326%	1.370%	1.416%
52	1.460%	1.506%	1.550%	1.596%
53	1.640%	1.686%	1.730%	1.776%
54	1.820%	1.866%	1.910%	1.956%
55	2.000%	2.016%	2.032%	2.048%
56	2.064%	2.080%	2.096%	2.110%
57	2.126%	2.142%	2.158%	2.172%
58	2.188%	2.204%	2.220%	2.236%
59	2.250%	2.268%	2.282%	2.298%
60	2.314%	2.330%	2.346%	2.360%
61	2.376%	2.392%	2.406%	2.422%
62	2.438%	2.454%	2.470%	2.486%
63 or older	2.500%	—	—	—

<sup>۱</sup> Pay Rate پرداخت پایه است که بر مبنای کار تمام وقت در طی ساعات عادی کار پرداخت می شود.

<sup>۲</sup> Special Compensation

اگر خدمات CalPERS فرد بر تأمین اجتماعی منطبق باشد، لازم نیست که فرد از \$۱۳۳,۳۳ اول عایدی ماهانه خود حق بیمه پرداخت کند. پس هنگام محاسبه مقرری بازنشستگی \$۱۳۳,۳۳ از حقوق نهایی وی کسر می شود.

اگر پرداخت ماهانه یک کارمند آموزش و پرورش به جای ۱۲ ماه، ۱۰ ماه به CalPERS گزارش شده باشد، حقوق نهایی وی بر پایه میانگین ۱۲ ماه محاسبه می شود:

$$2,400 \times 10 = 24,000$$

$$24,000 : 12 = 20,000 \quad \text{حقوق نهایی}$$

### تعیین مزایای بازنشستگی:

برای تعیین مزایای بازنشستگی، سه عامل اعتبار خدمت، عامل مزایا و حقوق نهایی در یک فرمول مورد استفاده قرار می گیرند:

$$\text{مقرری تعدیل نشده}^1 = \text{حقوق نهایی (ماهانه برحسب دلار)} \times \text{عامل مزایا (درصد در هر سال)} \times \text{اعتبار خدمت (برحسب سال)}$$

### گزینه های بازنشستگی:

در زمان بازنشستگی فرد می تواند بالاترین حقوق قابل پرداخت - که از آن به عنوان مقرری تعدیل نشده نام بردیم - دریافت نماید. مقرری تعدیل نشده، مستمری ماهانه ای تعیین می کند که به محض فوت قطع می گردد.

فرد همچنین می تواند درخواست کاهش در مقرری تعدیل نشده را داده و در عوض مبلغی را به صورت یکجا یا ماهیانه برای بازماندگان خود پس از مرگ تأمین نماید.

---

<sup>1</sup> Unmodified Allowance

### گزینه ۱

این گزینه، از محل مشارکت های باقیمانده فرد، مبلغی را به صورت یکجا برای بازماندگان وی پس از مرگش در نظر می گیرد. میزان کاهش در مزایای ماهانه بستگی به امید به زندگی فرد در زمان بازنشستگی و میزان مشارکت وی دارد. فرد می تواند از یک یا بیش از یک بازمانده نام ببرد و یا در هر زمان بازمانده جدیدی معرفی نماید.

### گزینه ۲

در این گزینه بازمانده می تواند به همان میزانی مستمری دریافت کند که فرد پس از بازنشستگی دریافت می نموده است. اگر بازمانده پیش از فرد مورد نظر بمیرد، مقرری بازنشستگی وی به اندازه مقرری تعدیل نشده افزایش می یابد.

### گزینه ۳

در این گزینه مقرری ماهانه نصف مقرری تعدیل نشده خواهد بود. اگر بازمانده پیش از فرد مورد نظر بمیرد، مقرری بازنشستگی وی به اندازه مقرری تعدیل نشده افزایش می یابد.

### گزینه ۴

این گزینه بسیار انعطاف پذیر است.

## ۴- سازمان کار CalPERS

### ۴-۱- تشکیلات CalPERS

#### ۴-۱-۱- هیأت مدیره:

این هیأت، بر اداره و سرمایه گذاری داراییهای صندوق بازنشستگی و همچنین موضوعات عضویت و مزایا نظارت دارد.

CalPERS توسط یک هیأت مدیره ۱۳ نفری اداره می شود. ۶ نفر توسط اعضای سیستم و از طریق رای گیری انتخاب می شوند.<sup>۱</sup> ۳ نفر منصوب می شوند<sup>۲</sup> و ۴ نفر دیگر با توجه به سمت قانونی<sup>۳</sup> به عضویت هیأت مدیره در می آیند.

۶ نفر اعضایی که از طریق رای گیری انتخاب می شوند عبارتند از :

← دو نفر از میان همه اعضای CalPERS و توسط آنها

← یک نفر از میان اعضای شاغل ایالت و توسط آنها

← یک نفر از میان اعضای شاغل آموزش و پرورش و توسط آنها

← یک نفر از میان اعضای شاغل نهادهای دولتی و توسط آنها

← یک نفر از میان اعضای بازنشسته CalPERS

۳ نفر اعضای انتصابی :

← دو نفر توسط فرماندار ایالت<sup>۴</sup> ( یک نفر کارمند عالی رتبه دولت

ایالتی و یک نفر کارمند عالی رتبه متخصص بیمه عمر

← یک نفر نماینده دولتی که مشترکاً توسط رئیس مجلس

نمایندگان<sup>۵</sup> و کمیته قانونگذاری سنا<sup>۶</sup> منصوب می شود.

۴ نفر اعضای منتصب قانونی:

← خزانه دار ایالتی<sup>۷</sup>

← ناظر ایالتی<sup>۸</sup>

---

<sup>1</sup> Elected

<sup>2</sup> Appointed

<sup>3</sup> Designated by the Law

<sup>4</sup> Governor

<sup>5</sup> Speaker of the Assembly

<sup>6</sup> Senate of Rules Committee

<sup>7</sup> The State Treasurer

<sup>8</sup> The state Controller

← مدیر بخش اداره پرسنل ایالت<sup>۱</sup>

← یک نامزد از هیأت پرسنل ایالتی<sup>۲</sup>

هیأت، کمیته های متفاوتی به شرح زیر برای مرور فعالیت ها و برنامه ها و ارائه گزارش به هیأت مدیره دایر کرده است. اعضای هیأت ماهانه باهم ملاقات دارند، اما یک گردهمایی سالانه هم در کالیفرنیا جنوبی دارند.

#### ۲-۱-۴- کمیته های هیأت مدیره CalPERS:

بعلاوه ی وظائف عادی، اعضای هیأت در کمیته های دائم یا موقت، برنامه های خاص، پروژه ها یا موضوعات را بررسی کرده و به هیأت مدیره پیشنهاد ارائه می دهند. این کمیته ها در فوریه ۲۰۰۸ شامل موارد زیر بوده اند:

#### ← کمیته موقت انتخاب هیأت مدیره

(Ad Hoc Board Elections Committee)

این کمیته موضوعات مرتبط با اداره و اخذ سیاستهای فرآیند انتخاب هیأت مدیره را بررسی می کند.

#### ← کمیته موقت کنترل هیأت مدیره

(Ad Hoc Board Governance Committee)

این کمیته برای بررسی فرآیندهای کنترل درونی هیأت طراحی شده و تغییرات یا اضافات در سیاستهای موجود را به اطلاع اعضای هیأت مدیره می رساند

#### ← مدیریت برنامه و مزایا:

(Benefits & Program Administration)

← این کمیته تمام مشکلات مرتبط با ساختار برنامه مزایا، مطالعات اکچوئری و نرخ گذاری، سیاست برنامه بازنشستگی و موضوعات مدیریتی را بررسی می کند

<sup>1</sup> The Director of the Department of Personnel Administration

<sup>2</sup> A designee of the State Personnel Board



## ← مالی : ( Finance )

این کمیته، به مشکلات بودجه رسیدگی می کند، گزینه های سرمایه گذاری را ارزیابی می کند، بر تهیه بودجه CaLPERS نظارت کرده و تصویب بودجه را به عهده دارد و بر حسابرسیهای سالانه و دوره ای CaLPERS نظارت دارد. (از طریق واحدهای حسابرسی داخلی و خارجی).

## ← مزایای درمانی ( Health Benefits ):

این کمیته مدیریت برنامه مراقبتهای پزشکی و بیمارستانی کارکنان دولتی و برنامه های مراقبتی بلند مدت آنها را بعهده دارد.

## ← عملکرد و جبران خدمات

( Performance & Compensation ):

این کمیته مکانیزم ها و مشکلات جبران خدمات را مطالعه و ارزیابی می کند، و سیاستها را توسعه می دهد و جبران خدمات پرسنل کلیدی را به هیأت مدیره پیشنهاد می کند.

## ← سرمایه (Investment):

این کمیته تعاملات سرمایه ای را بررسی می کند. عملکرد سرمایه ای مدیران داخلی و خارجی را بررسی و سیاستهای سرمایه گذاری را وضع می کند.

## ← کمیته فرعی سیاست سرمایه گذاری

(Investment Policy Subcommittee):

این کمیته فرعی یک سیاهه از همه سیاستها، رویه ها و خطوط راهنمای سرمایه گذاریهای موجود را برای بررسی توسط کمیته سرمایه گذاری تهیه می کند و بر اساس اولویت، بازبینی و تجدید نظر در آنها را پیشنهاد می کند.

۳-۱-۴- بخش هاودفاتر:

#### ← شاخه خدمات اکچوئری و کارفرما

(Actuarial & Employer Services Branch):

این بخش مسئول قرارداد بستن با کارفرمایان دولتی، خدمات اکچوئری و پردازش داده‌های اعضای فعال است

#### ← بخش خدمات مزایا (Benefit Services Division):

این بخش به اعضای CalPERS خدماتی در ارتباط با مزایای بازنشستگی ارائه می‌کند. این بخش پردازش پرداخت‌های بازنشستگی ماهانه و انطباق آنها با مزایای بازنشستگی شامل مرخصی استعلاجی، افزایش هزینه زندگی، پرداخت بابت قانون حمایت از قدرت خرید، صورتحساب‌های مالیاتی سالانه، اشتغال مجدد پس از بازنشستگی و پرداخت مزایا به بازماندگان و ذینفعان رابعهده دارد.

این بخش، درخواست‌های تغییر آدرس، درخواست پرداخت بصورت ذخیره مستقیم (انتقال وجه بصورت الکترونیک) را بررسی کرده و خدماتی در زمینه اطلاعات و تغییرات مربوط به ذینفعان، گواهی فوت، بازپرداخت سهم اعضا و فرآیند انتخاب اعضای بازنشسته از کارافاده ارائه می‌نماید.

#### ← بخش آموزش و ارتباط مشتری

(Customer Service & Education Division):

مرکز ارتباط مشتری، نقطه آغاز تعامل CalPERS با اعضای بازنشسته و شاغل است و دفاتر منطقه‌ای، کمک‌رسانی و آموزش اعضا رابعهده دارند.

#### ← دفتر برنامه‌ریزی متنوع‌سازی خدمات CalPERS:

(CalPERS Diversity Outreach Program Office)

این دفتر به توسعه و اجرای تمام فعالیت‌های تنوع‌بخشی داخلی کمک می‌کند، تنوع را در مورد تمام شرکای تجاری و سرمایه‌گذاری

CaLPERS افزایش می‌دهد و در حفظ یک محیط کاری عاری از تبعیض که برای تمام کارکنان فرصت‌های مساوی ایجاد می‌کند مساعدت می‌نماید.

#### ← بخش خدمات مالی (Fiscal Services Division):

این بخش فعالیت‌های حسابداری تمام برنامه‌ها و وجوهی که توسط CaLPERS اداره می‌شوند را مدیریت و هدایت می‌کند، هماهنگی‌های لازم برای تأمین وجوه جهت اداره برنامه‌های CaLPERS را انجام می‌دهد و از CaLPERS سیستم‌های مدیریتی که به افزایش کارایی و اثربخشی کمک می‌نمایند، پشتیبانی می‌کند.

دایره خدمات حسابداری، حساب‌های مختلف مورد نیاز برای هدایت عملیات مالی CaLPERS و حساب‌های مشترکین خاص (قضات، هیأت قانونگذاری، آتش‌نشانان داوطلب) و ذخیره‌های اقتضایی، خدمات درمانی و صندوق‌های تأمین اجتماعی مربوط به آنها را نگهداری می‌کند. مدارک تمام درآمدها، هزینه‌ها و انتقال حساب صندوقها و رسیدهای نقدی و مخارج سرمایه‌گذاریهای مختلف و پرداخت مزایا را نگهداری می‌کند.

دایره مدیریت بودجه، بودجه عملیاتی سالانه CaLPERS را هماهنگ کرده، توسعه می‌دهد و بر آن نظارت دارد.

#### ← شاخه مزایای درمان (Health Benefits Branch):

این شاخه ۴ ناحیه عملیاتی دارد که برنامه درمان CaLPERS را اداره می‌کنند و به بیش از ۱,۲ میلیون از اعضا و خانواده‌های آنان خدمات ارائه می‌نماید.

### ☞ دفتر اداره برنامه درمان

(OHPA-Office of Health Plan Administration)

با HMO<sup>1</sup> ها و سایر فروشندهگان خدمات قرارداد می بندد و بر هماهنگی عملکرد برنامه با آن قراردادهای نظارت دارد. همچنین، مدیریت برنامه های PPO<sup>2</sup> که توسط خود CalPERS تأمین وجه می شود، خدمات درمانی CalPERS و برنامه های خدمات درمانی بلندمدت (LTC)<sup>3</sup> را به عهده دارد. برنامه LTC حمایت های درمانی بلندمدت جامعی را شامل می شود که در برگیرنده مراقبت در خانه، مراکز مراقبت روزانه سالمندان و بیمارستان های خصوصی می باشد. این برنامه مساعدت های شخصی و غیرپزشکی برای انجام فعالیت های روزمره ارائه می نماید.

### ☞ دفتر خدمات درمانی اعضا و کارفرمایان:

(EMHS-Office of Employer & Member Health Services)

خدماتی از قبیل ثبت نام و تصویب شرایط عضویت به کارفرمایان و اعضای که با برنامه مزایای درمان CalPERS قرارداد دارند (کارکنان دولتی ایالت، نهادهای دولتی و آموزش و پرورش) ارائه می نماید.

### ☞ دفتر پشتیبانی برنامه ها و سیاست های درمانی :

(HPPS-Office of Health Policy & Program Support)

---

<sup>1</sup> Health Maintenance Organization – یک برنامه درمانی است که خدمات خود را از طریق پزشکان و مراکز خاصی ارائه می کند که با برنامه قرارداد دارند، معمولاً رایگان است و به نواحی جغرافیایی خاصی محدود می شود.

<sup>2</sup> Preferred Provider Organization – برنامه درمانی با یک شبکه تأمین کننده خاص است، هنگامی که از بیمارستان ها و پزشکان تحت قرارداد آن استفاده شود حداکثر پوشش را ارائه می کند.

<sup>3</sup> Long-Term Care Program

با استفاده از داده ها و اطلاعات روند بازار و بهترین عملکرد ، سیاستهای برنامه مزایای درمان را طرح ریزی می کند و از این طریق به توسعه برنامه استراتژیک درمان کمک کرده و بر الزامات مرتبط با درمان نظارت می کند. بعلاوه، HPPS تحقیقات هزینه - منفعت بخش درمان را هدایت نموده، مذاکرات حق بیمه سالانه بخش درمان را به صورت تحلیلی پشتیبانی می نماید.

#### ← بخش منابع انسانی (Human Resources Division)

این بخش برنامه های استخدام ، آموزش ، ارزیابی ، ارتقاء و حفظ نیروی کار با کیفیت رابعهده دارد .

#### ← شاخه خدمات فناوری اطلاعات

(Information Technology Services Branch)

مسئول تواناییهای فناوری اطلاعاتی CaLPERS است

#### ← دفتر سرمایه گذاری (Investment Office)

دفتر سرمایه گذاری، تحت هدایت عمومی هیأت مدیره، کمیته سرمایه گذاری و دفتر اجرایی ، مسئولیت سرمایه گذاری موفق وجوه CaLPERS را بر عهده دارد. این دفتر همچنین محل برنامه های پس انداز مکمل CaLPERS می باشد که برنامه ریزی جامع طرحهای پس انداز بازنشستگی در تکمیل طرحهای DB را بر عهده دارد. دفتر سرمایه گذاری واحدهای مجزایی دارد که موارد زیر را هدایت می کنند :

☞ خدمات پشتیبانی مدیریتی

(Administrative support services)

☞ مدیریت پرتفوی درآمد ثابت

(fixed income portfolio management )

مدیریت پرتفوی سرمایه  
(equity potfolio management)

مدیریت دارایی های غیر منقول  
(Real estate asset management)

مدیریت رهن و تحصیل دارایی های غیر منقول  
(Real estate acquisitions and mortgage managements)

مدیر خارجی (External manager)

روابط شرکتی (Corporate relations)

تحقیقات داخلی (Internal research)

بخش حقوقی (Legal Office) ←

به هیأت، تیم اجرایی و کارکنان مشاوره حقوقی می دهد .

بخش خدمات اعضاء (Member Services Division) ←

به اعضاء در حین سالهای کاری وبه آماده شدن آنها برای  
بازنشستگی کمک می کند. این خدمات شامل موارد زیر می باشند:

تخمین مزایا برای بازنشستگی عادی و از کارافتادگی

تقاضا برای خرید اعتبار خدمات اضافی<sup>۱</sup>

خرید اعتبار خدمت<sup>۲</sup>

انتخابات CaLPERS

انتقال به سایر سیستم های بازنشستگی

صورت حساب سالانه اعضا

اداره عضویت ، بازنشستگی و مزایای درمان در سیستمهای

بازنشستگی قضات ۲۰۱ ، قانونگذاران و برنامه داوطلبانه

آتش نشانان

---

<sup>۱</sup> و <sup>۲</sup> رجوع شود به بخش محاسبه مزایای بازنشستگی

← **دفتر خدمات حسابرسی (Office of Audit Services):**

این دفتر ارزیابی مستقلی از عملیات و برنامه های CaLPERS بعمل می آورد و حسابرسی داخلی و خارجی شرکای کسب و کار CaLPERS را برعهده دارد.

← **دفتر امور حکومتی (Office of Governmental Affairs):**

دفتر امور حکومتی، مسئول پاسخگویی CaLPERS به موضوعات ایالتی و فدرالی است که ممکن است بر اعضاء یا کارفرمایان اثر گذار باشد.

← **دفتر توسعه سیاست و برنامه ریزی :**

(Office of Policy & Program Development)

این دفتر در طراحی مزایای برنامه ها کمک می کند و از تطابق با اهداف CaLPERS و قوانین جاری اطمینان حاصل می کنند

← **دفتر روابط عمومی (Office of Public Affairs):**

دفتر امور عمومی ارتباط مؤثر شامل اطلاعات اعضاء، روابط رسانه ها و ابزار ارتباط راهدایت و پشتیبانی می کند .

← **بخش خدمات پشتیبانی عملیات**

(Operations Support Services Division)

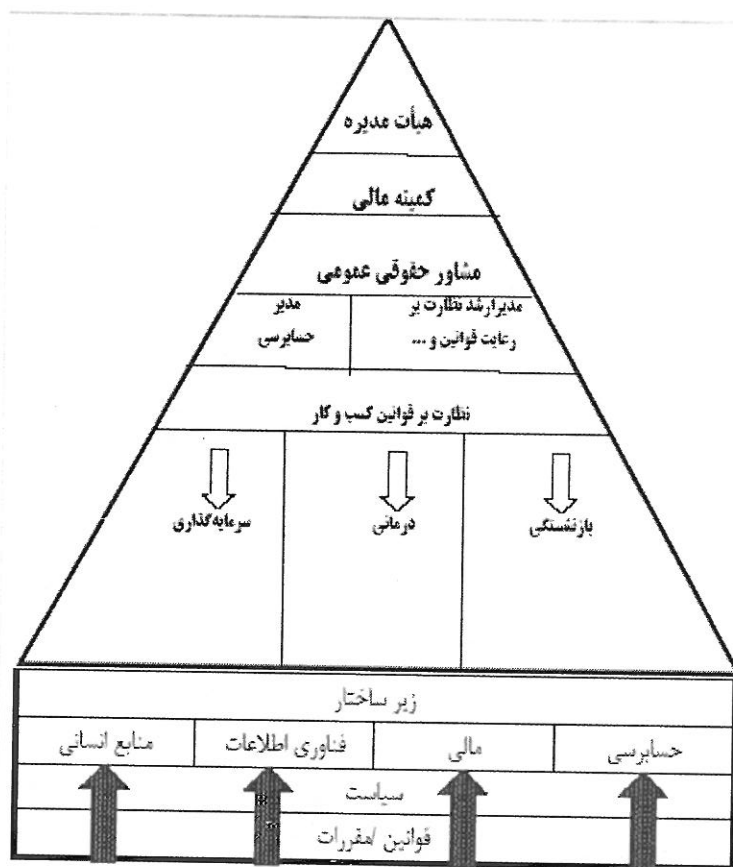
بخش خدمات پشتیبانی عملیات خدمات مدیریتی و اداری CaLPERS را ارائه می کند

← **دفتر نظارت بر رعایت قوانین کسب و کار**

(Office of Enterprise Compliance)

ماموریت دفتر این است که فرهنگی را توسعه داده و حمایت کند که انطباق فرآیندهای روزانه کسب و کار در زمینه های سرمایه گذاری، درمان و بازنشستگی را با قوانین و مقررات ایجاد می کند. CaLPERS، بانظارت بر فعالیتها، سیاستها و رویه های

کسب و کار و با ایجاد زیر ساختاری که به مدیران اطمینان می‌بخشد جوانب برنامه بخوبی با قوانین، مقررات و سیاست‌ها منطبق اند و بخوبی عمل می‌شود به این مأموریت عمل خواهد کرد.



مدل - برنامه نظارت بر رعایت قوانین شرکت



## ← بخش خدمات مدیریت استراتژیک

(Strategic Management Services Division):

این بخش با مدیران CaLPERS کار می کند(در رابطه با برنامه استراتژیک شرکت، تحلیل کسب و کار و تغییر سازمانی).

## ← پروژه تغییر فرایندهای سیستم بازنشستگی و پروژه مدیریت

### انتقال شرکت

( Pension System Resumption Project/Enterprise Transition )  
(Management

این پروژه CaLPERS را قادر می سازد به یک سیستم بازنشستگی مجازی تبدیل شود که از اینترنت به عنوان یک کانال عمده هدایت کسب و کار استفاده می نماید.

## ۴-۲ برنامه استراتژیک:

برنامه استراتژیک CaLPERS جهت انجام فعالیت ها به شرح زیر است:

### ۴-۲-۱ چشم انداز (VISION)

افتخار خدمات ما، تامین اطمینان برای آینده شماست.

### ۴-۲-۲ بیانیه مأموریت (MISSION STATEMENT)

مأموریت ما این است که تأمین مالی و سلامتی برای تمام کسانی فراهم کنیم که در سیستم ما مشترک هستند. ما به این مأموریت از طریق ایجاد و حفظ محیطی که در برابر تمام این خدمات پاسخگوست جامعه عمل می‌پوشانیم.

### ۴-۲-۳ اصول راهنما (GUIDING PRINCIPLES)

- ماموریت روزمره خود را تحت اصول راهنمای زیر به اجرا درمی آوریم.
- ← طراحی و اداره برنامه هایی با حداکثر کیفیت، اطمینان و نوآوری
- ← توزیع مزایای بازنشستگی، درمان و... بایک روش منصفانه، صحیح، مؤدبانه، حرفه ای و بی درنگ
- ← تامین اطلاعات بامعنا و آموزش بهنگام به همه اجزاء اصلی سیستم
- ← جذب، توسعه و نگهداری نیروهای کاری بانگیزه، خلاق و شایسته
- ← کسب بالاترین بازده پرتفوی سرمایه در جهت بقا، رونق و رشد بصورت محتاط و امن
- ← اطمینان یافتن از اینکه مزایا به شکل مناسبی تامین شده اند
- ← جلب اعتماد عمومی با ایجاد یک سازمان اخلاقی، حساس، کارا
- ← درقبال خدمات دهی به کارکنان و کارفرمایان
- ← ایفای نقش بعنوان رهبر در صنعت بازنشستگی عمومی و خدمات

#### ۴-۲-۴) طرح استراتژیک

طرح استراتژیک یک برنامه کاری برای سازمان مشخص می کند تا بتواند نیازهای بیش از ۱/۴ میلیون نفر عضو و کارفرمای مشترک در سازمان را پاسخ گوید.

این طرح روابط کسب و کار و تعاملات ما را هدایت می کند . فلسفه کسب و کار ما شفاف<sup>۱</sup> است . مامشری مداریم و فرآیند تصمیم گیری ما از طریق ارزش و کیفیت هدایت می شود. درذیل هرهدف استراتژیک بیانیه هدف یابیانیه مقصد آن وجود دارد. این بیانیه ها نگرش کلیدی CaLPERS را درقبال کسب و کار نشان می دهد و ارزشهای اساسی هیأت مدیره، کارکنان CaLPERS، اعضا و کارفرمایان را مشخص می کند.

الف- شرکت ( ENTERPRISE )

#### ۱- تلاش برای کسب رهبری جهانی به منظور اطمینان یافتن

از بقای سیستم های مزایای درمانی و مستمری  
CaLPERS  
بیانیه مقصد:

براساس بیانیه، اساس CaLPERS ، نقش امانتداری<sup>۲</sup> آن بعنوان یک امین است. درکنار مسئولیت امانتداری ، این وظیفه را نیز دارا می باشد که به ذینفعان اطمینان بخشد درآینده ، مزایای درمانی و مستمری (که به خاطر آن به عضویت سازمان درآمده اند) را دریافت خواهند کرد. بواسطه ماهیت اندازه و دامنه سازمان ، همچنین بواسطه روابط اقتصادی جهانی روبه رشد ، CaLPERS درنظر دارد از طریق

---

<sup>1</sup> Straight Forward

<sup>2</sup> Fidaciar

توجه به پرتفوی و سیاست‌های سرمایه‌گذاری به افق زمانی بلند مدتی بنگرد. همچنین CaLPERS به این نتیجه رسیده است که پویایی روبه رشد بازار اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، سیستم را آنسوی کالیفرنیا زیر فشار قرار می‌دهد. این عامل به تلاش CaLPERS برای رسیدن به رهبری جهانی، نیاز دارد تا بتواند بطور مؤثر پاسخگو بوده و مسئولیتهای امانتی اش را به خوبی به انجام رساند.

۲- ایجاد محیط کاری که برای کیفیت، توجه، تنوع، یکپارچگی، پذیرا بودن<sup>۱</sup>، ارتباطات و قابل اتکابودن ارزش قائل شود.

بیانیه مقصد:

CaLPERS مسیر آینده خود را مشخص می‌کند. بر تعهد خود بر این ارزشها و اصول تاکید می‌کند. بعلاوه CaLPERS براهیمت تنوع خدمات به عنوان یک فلسفه بنیادی کسب و کار تاکید می‌ورزد.

۳- تقویت فرهنگ کاری با عملکرد بالا که پیشرفت کارکنان، تکنولوژی و رهبری نوآورانه و استراتژیهای مدیریتی را مطلوب دانسته و برای آن اهمیت قائل است:

بیانیه مقصد:

استراتژیهای حمایتی متعددی برای دستیابی صاحبان کسب و کار به اهداف استراتژیکشان اجرا خواهد شد.

---

<sup>1</sup> Openness

۴- طراحی و توسعه ابتکارات آموزشی و ارتباطی به جهت اطمینان از اینکه اعضای هیأت و ذینفعان ارزش CaLPERS را درک نموده‌اند.

بیانیه مقصد:

CaLPERS در یک محیط پیچیده سیاسی عمل می کند که در آن نظرات ایدئولوژیکی و برنامه های کاری مختلف و متغیر ، دستیابی به سود مشترک برای متولیان و استفاده کنندگان را باچالش مواجه می کند، CaLPERS با کارفرمایان ، اعضا و سایر ذینفعان ارتباط برقرار می کند. به آموزش آنها می پردازد تا اطمینان یابد که آنها فهم واضحی از نقشهای CaLPERS، وظائف امانتی و ارزش آن دارند که برای هدایت محیط پیچیده سیاسی ضروری است

ب : مستمری (PENSION)

۱- تهیه محصولات و خدمات مزایای بازنشستگی ماندگار که برای اعضا، کارفرمایان و ذینفعان ارزشمند است.

بیان مقصد:

CaLPERS ، متولی یک شرکت امانی بازنشستگی عمومی است. این هدف ارتباط مشترک دیگر بخشهای مرتبط با شرکت امانی، برای مثال استفاده کنندگان و متولیان را تأیید می کند. امانت گذاران شامل شاخه های قانون گذار و اجرایی دولت ایالتی، مالیات دهندگان ایالت کالیفرنیا و کارفرمایان محلی می باشد. ذی نفعان شامل اعضای بازنشسته و فعال و همچنین خانواده آنها می باشد. CaLPERS به همه منافع که شامل استطاعت پرداخت و کفایت محصولات ، مزایا و خدمات است ، می پردازد اگر نقش CaLPERS فراتر از یک

### بیانیه مقصد:

حالت بلند مدت داشتن وفشارهای مالی محلی وانتظار نرخ مشارکت روبه رشد، به همراه انتظارات بازده /ریسک متغیربرگستره گزینه های دردسترس CaLPERS که مورد نیاز کارفرمایان واعضاست اثر می گذارد. نیازبه مدیریت محتاط ریسک وبازده ، زمینه را برای تخصیص دارایی های CaLPERS ومدیریت بدهی هایش فراهم می کند .

### د- درمان (HEALTH)

۱- توسعه واداره برنامه های مزایای درمان ماندگار وباقیثیت که پاسخگو ومورد نظر ثبت نام کنندگان وکارفرمایان است

### بیانیه مقصد:

این هدف موازی هدف ۵ دربخش بازنشستگی است.ثبت نام کنندگان وکارفرمایان با CaLPERS برای خدمات درمان دررابطه اند. خدمات درمان CaLPERS نیازهای مشتریان مالزنظر کفایت واستطاعت دستیابی به محصولات رابراورده می کنند . برای کارفرمایان ، کفایت وقابلیت پرداخت می تواند اینگونه تعریف شود. کل مجموعه جبران خدماتی که آنها نیاز دارند به کارکنان پیشنهاد دهند تابتوانند آنها راجلب کردونگهدارند.برای ثبت نام کنندگان ، کفایت می تواند انتخاب ازبین محصولات مختلف خدمات راشامل شود که به وضعیت اقتصادی وسلامت شخصی آنها برمی گردد. برخلاف بخش مستمری ، CaLPERS درمحصولات مزایای خدمات درمانی کاملاًطراحی شده و توسعه یافته است.علاوه براین ، این

محصولات مزایای درمان در محیطی رقابتی عرضه می شود که در آن محصولات درمانی جایگزین نیز موجودند.

۲- توسعه توان اعضا و کارفرمایان در تصمیم گیری آگاهانه که به انتخاب سبک زندگی بهتر و پیامدهای درمانی بیانجامد.

**بیانیه مقصد:**

اهداف ۱۱ و ۱۲ به تقویت این مطلب می پردازد که در همه خطوط کسب و کار، ملاحظه استراتژی هایی که در هر دو بازار عرضه و تقاضا پویا هستند، ضروری می باشند. هدف ۱۱ بر ظرف تقاضای معادله تمرکز دارد. جمعیت مسن CaLPERS، که با وضعیت های درمانی حادثتری مواجه اند، به مصرف ادامه خواهند داد. CaLPERS برنامه ها و سیاستهایی را در نظر می گیرد که آموزش می دهند و محرکهایی برای ثبت نام کنندگان و کارفرمایان فراهم می آورد که موجب می شود آنها ارزش سبک زندگی (هم کیفیت و هم هزینه) و انتخابهای خدمات درمانی را بیشتر در نظر بگیرند.

۳- تصرف بازار و اثر گذاشتن بر بازار خدمات درمانی برای تامین خدمات درمانی که کیفیت، دستیابی و هزینه را بهینه نماید.

**بیانیه مقصد:**

این هدف بر قسمت عرضه معامله تمرکز می کند. در ۲۰۰۳، CaLPERS الزامات سیاستی متفاوتی برای برنامه مزایای درمان شناسایی کرد. هزینه، کیفیت و دستیابی عوامل کلیدی در تمام استراتژیهای سیاستی خدمات درمان

بودند. **CaLPERS** به این نتیجه رسید که برای رسیدن به هزینه کمتر، کیفیت بیشتر و دستیابی بهتر نیاز دارد که توجه خود را به تامین کنندگان خدمات درمانی شامل بیمارستانها، شرکت های داروسازی و پزشکان معطوف کند **CaLPERS** به استراتژی هایی که بر محرکهای هزینه و کیفیت خدمات درمانی در درون جامعه توزیع کنندگان اثر می گذارند ، پایبند می ماند.



## ۵-۲-۴) ارزش های محوری (CORE VALUE)

### کیفیت : (Quality)

- ← تلاش برای دستیابی به نیازهای مشتریان داخلی و خارجی از طریق نوآوری، رقابت و کار تیمی .
- ← در جستجوی رسیدن به : «دراولین بار، درست انجام بده»

### توجه : (Respect)

- ← به نیاز دیگران حساس باشید، هم درون سازمان وهم بیرون آن .
- ← مؤدب ، متمرکز، پاسخگو و متخصص باشید.

### یکپارچگی : (Integrity)

- ← در همه تلاشها، به شیوه ای اخلاقی ،صادقانه و حرفه ای برخورد کنید.

### پذیرا بودن : (Openness)

- ← مایل به گوش کردن و تقسیم اطلاعات با دیگران باشید. قابل اعتماد و پذیرای ایده های جدید باشید . قابل اعتماد.

### قابلیت اتکاء : (Accountability)

- ← مالکیت بپذیرد و مسئولیت اعمال و نتایج آنها را بعهده بگیرد. ریسکها و جوایز آنها را قبول کنید.

## ۶-۲-۴) فلسفه کسب و کار (BUSINESS PHILOSOPHY)

CalPERS مشتری مداراست و در برابر تغییرات از خود واکنش نشان می دهد ، با درک روشن از اینکه ارزش و کیفیت راهنمای تصمیمات هستند ، در تعادل قرار دارد.

← ما راه های متفاوتی برای اجرای کسب و کار در یک محیط امن بکار می بریم ، که توسط قوانین و مقررات محتاطانه هدایت می شود .

← ما به چالش با اولویتها،سیاستها ،قوانین ، رویه ها ،مقررات می پردازیم تا مطمئن شویم که خدمات مؤثر و کارایی به مشتریان و کارکنانمان ارائه می کنیم .

← ما می پذیریم که تغییر هیچگاه متوقف نمی شود و همین برای ما فرصت پاسخگو بودن به نیازهای مشتری را فراهم می آورد.

← ما بطور مستمر،فرآیندهای کسب و کارمان را ارزیابی می کنیم تا محیطی کاربر آشنا<sup>۱</sup> داشته باشیم که رضایت کارکنان و مشتریان را فراهم کند.

← ما قابلیت اتکای خود را در برابر کسانی که به آنها خدمات ارائه می کنیم ، بامسئولیت پذیری در قبال اعمالمان اثبات کنیم و مشتریانمان را به مسئولیت پذیری در قبال مدیریت بازنشستگی خودشان و مزایای درمانیشان تشویق کنیم .

← ما مدیریت و کارکنان را به پاسخگو بودن و نشان دادن انعطاف در خدمت دهی به نیازهای مشتری و حل مشکلات مشتری تشویق می کنیم .

← ما از ارتباطات باز در هر سطح از فرآیند کسب و کارمان پشتیبانی می کنیم .

← ما تصدیق می کنیم که تغییر سازمان ما را به جلو می راند.مسئولیت ما توزیع هماهنگ به موقع اطلاعات به مشتریان در رابطه با قوانین، سیاستها و مقرراتی است که بر برنامه ها حکومت می کند. دانستن اینها ما را برای جستجوی معانی و مفاهیمی چون تامین کیفیت خدمات مشتری ، بازنشستگی ارزش افزوده و مزایای درمانی و سایر سیاستها و برنامه های مرتبط تشویق می کند.

<sup>1</sup> User-Friendly

## ۵) عوامل کلیدی موفقیت CalPETRS

- ← تعیین دقیق چشم انداز و مأموریت ، اصول راهنما و طرح استراتژیک شرکت و عمل کردن براساس آنها
- ← در نظر گرفتن تمامی ذی نفعان و عواملی که به نحوی در فرایندهای کاری شرکت یا در نتایج کار مؤثرند ؛ از جمله نیروی کار، ذی نفعان ، کارفرمایان، عموم جامعه، برنامه ها ، اصول و سیستم ها و تعیین اصول راهنما برای هر یک از آنها
- ← تلاش برای ایجاد اطمینان در میان کارفرمایان و ذی نفعان از طریق ارائه خدمات شایسته بصورت Online ، تشکیل دوره های آموزشی، تأکید بر مشتری مداری و کسب اعتماد در همه رویه های کاری.
- ← تشکیل کمیته های تخصصی دائم یا موقت که مسئول بررسی برنامه ها، پروژه ها و موضوعات خاص هستند و زیر نظر هیأت مدیره اداره می شوند.
- ← تعیین طرح استراتژیک کسب و کار که روابط و تعاملات کاری را هدایت می کند. اهداف استراتژیک شرکت در چهار بخش شرکت، مستمری، مدیریت دارایی ها و بدهی ها و درمان دقیقاً بیان شده اند. مطالبی که در میان این اهداف به چشم می خورند، عبارتند از :
  - توجه به سیاست های سرمایه گذاری بلندمدت به واسطه پویایی های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و تلاش برای کسب رهبری جهانی.
  - ایجاد محیط کاری متعهد که برای کیفیت ،توجه ، تنوع، یکپارچگی ، پذیرا بودن ،ارتباطات وقابل اتکابودن ارزش قائل شود.

- ایجاد یک سازمان شایسته سالار و علمی.
- توسعه طرح های آموزشی و ارتباطی برای ذی نفعان و هیأت مدیره و افزایش آگاهی آنها در زمینه های فعالیت شرکت و مشارکت دادن آنها در طرح ها.
- طراحی محصولات و خدماتی که از نظر ذی نفعان ارزش افزوده محسوب شود از جمله ارائه طرح های مکمل در کنار طرح مزایای تعریف شده مانند برنامه پس انداز مکمل، برنامه مزایای معوق، برنامه DC و برنامه مشارکت مکمل
- آموزش اعضا و کارفرمایان و کمک به آنها برای مشارکت و اخذ تصمیمات مناسب در زمینه بازنشستگی
- تلاش برای دستیابی به بازدهی بلند مدت ، با دوام و هماهنگ با ریسک و تدوین استراتژی هایی چون سنجش مستمر ریسک و بازده، ایجاد کمیته تخصصی و استراتژی های تخصیص دارایی در قالب سیاست های محتاطانه.

۶) مقایسه شاخص های اصلی عملیاتی

صندوق یازنشتگی کشور (پایان سال مالی ۸۵)

CAIPERS (پایان سال مالی ۲۰۰۶-۷)

ارقام به میلیون ریال

شاخص	CAIPERS	صندوق یازنشتگی کشوری
قدمت (سال)	۷۵ (تأسیس ۱۳۱۱)	۸۵ (تأسیس ۱۳۰۱)
نعداد یازنشته، از کار افتاده متونی (نفر)	۴۴۵،۲۰۸	۸۰۲،۰۶۲
تعداد شاغلین (نفر)	۱،۰۸۶،۹۰۰	۱،۴۱۷،۸۷۷
جمعیت تحت پوشش	کارکنان شاغل یازنشته دولتی ایالت کالیفرنیا، آموزش و پرورش و نهادهای دولتی، اعضای هیئت قانونگذار، قضات و آتش نشانان	شاغلین رسمی دستگاه های دولتی (بجز شرکتهای دولتی)، اعضای هیئت علمی دانشگاههای، فوه قضائیه، کارکنان شهرداری ها (بجز شهرداری تهران)
متوسط حقوق یازنشتگی ماهانه (میلیون ریال)	۱۷،۵	۲،۳*
متوسط سالیانه خدمات کل یازنشتگان (سال)	۱۹،۹	۲۳،۱۷ (رسمی)
متوسط سن یازنشتگی (سال)	۶۰	۵۱،۷۵
نرخ مشارکت اعضاء (درصد)	۹-۵	۹
نرخ مشارکت کارفرما (درصد)	با توجه به نوع فعالیت	**
نرخ مشارکت کارفرما (نفر)	۲۳،۹۸	۴۵،۴۳
کل دارایی ها (میلیون ریال)	۲،۴۲۳،۰۵۹،۰۰۰	۵۰،۶۸۸،۰۰۰*
مردم سرمایه گذاری ها (آخرین سال مالی) (میلیون ریال)	۳۷۸،۴۲۸،۰۰۰	۳،۴۳۸،۶۳۷*
مشارکت کارفرما (آخرین سال مالی) (میلیون ریال)	۵۵،۷۸۸،۰۰۰	۸،۱۴۰،۰۰۰*
مشارکت اعضاء (آخرین سال مالی) (میلیون ریال)	۳۰،۶۸۳،۰۰۰	۵،۶۳۶،۰۰۰*
فرمول محاسبه حقوق یازنشتگی	حقوق نهایی - عامل مزایا - اعتبار خدمت	۳۰: سنوات پرداخت کشور - متوسط حقوق ۲ سال آخر یا اعمال شریب حقوق سال یازنشته
وراث حائز دریافت مستمری: ***	در صورتی که حداکثر تا یکسال قبل از یازنشتگی مرحوم به عقد وی درآمده باشد.	دارای عقدنامه رسمی (قبل و بعد از یازنشتگی)
فرزندان	تا سن ۱۸ سالگی (دختر و پسر) معلول در صورت معلولیت قبل از ۱۸ سالگی	پسر تا ۲۰ سالگی مگر در حال تحصیل تا ۲۵ سالگی دختر به شرط نداشتن شوهر و اشتغال
حداقل حقوق	دارد	**
افزایش سالانه	دارد	**

\* نرخ ارز ۸۶/۱۳/۰۵: دلار آمریکا ۹۲۹۸ ریال

\*\* به بند ۱-۱- نرخ مشارکت مراجعه شود

\*\* به بند ۱-۳ مراجعه شود

\*\* به طور عمومی اعمال می شود ولیکن بسته به موارد متفاوت است.











سیستم بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا - CalPERS ، یکی از سیستم‌های موفق در زمینه بازنشستگی عمومی در سطح جهان می‌باشد. صندوق بازنشستگی کارکنان دولتی کالیفرنیا در سال‌های اخیر از نظردارایی‌ها همواره در بین صندوق‌های عمومی دنیا در رده اول قرار داشته است.

برابرگزارش سایت

(www.pionline.com) Pensions & Investments

این صندوق در پایان سپتامبر ۲۰۰۷ با ۲۵۴,۶۲۷ میلیون دلار دارایی در صدر صندوق‌های عمومی (Public Funds) قرار داشته است. به علت وجود برخی پارامترهای مشابه با صندوق بازنشستگی کشوری از جمله پرداخت تعهدات به روش مزایای معین (DB)، تعداد اعضا و بازنشستگان و قدمت، سیستم مزبور مورد توجه و بررسی قرار گرفته است.



[WWW.cspf.ir](http://WWW.cspf.ir)

[info@cspf.ir](mailto:info@cspf.ir)

تهران: خیابان دکتر فاطمی - میدان جهاد - شماره ۵۵

تلفن : ۰۲۱-۸۸۹۵۴۴۰۵ (خط ۱۵)

تلفن گویا: ۰۲۱-۸۸۹۶۸۴۳۰ (خط ۴)