

Nyugdíjfinanszírozási pillérek 2010

TARTALOMJEGYZÉK

1	A NYUGDÍJRENDSZEREK TÍPUSAI	1
1.1	A pay as you go (felosztó-kirovó) elven működő nyugdíjrendszer	2
1.2	A tőkefedezeti (fully funded) elven működő nyugdíjrendszer.....	2
1.2.1	A befizetéssel (defined contribution) meghatározott nyugdíjalap	3
1.2.2	A szolgáltatással (defined befenit) meghatározott nyugdíjalap	3
1.3	Kötelező vs önkéntes részvétel	4
2	A MAGYAR NYUGDÍJRENDSZER	4
2.1	Az állami nyugdíjrendszer	5
2.1.1	A felosztó-kirovó (pay as you go) elven működő állami nyugdíjkassza	6
2.1.2	A DB tőkefedezeti elven működő magánnyugdíjpénztár	10
2.2	Önkéntes nyugdíjmegtakarítási formák	14
2.2.1	Az önkéntes nyugdíjpénztár	15
2.2.2	NYESZ.....	17
2.2.3	A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató	18
3	PIACI TRENDEK	18
4	ÖSSZEFOGLALÁS.....	20

A nyugdíj, a nyugdíjas évekről való gondoskodás központi téma a fejlett piacgazdasággal rendelkező országokban. Ma már elképzelhetetlen egy európai ország nélkül, hogy ne garantálna állampolgárainak idősebb korokra valamilyen juttatást, vagyis nyugdíjat. Az Európai Unió a nyugdíjrendszer vonatkozásában a tagországok számára irányelveket fogalmaz meg, de távol tartja magát a konkrét eljárások, módszerek előírásától.

Az azonban bizonyos, hogy a demográfiai kihívásokat nehezen kezelő felosztó-kirovó nyugdíjrendszer mellett egyre elterjedtebbek a tőkefedezeti nyugdíjalapok/nyugdíjpénztárok, a GDP jelentős részének megfelelő vagyonnal.

A nyugdíjcélú befizetések szinte a világ minden országában adókedvezményben részesülnek.

1 A NYUGDÍJRENDSZEREK TÍPUSAI

A járadékok (nyugdíjak) finanszírozásának módja szerint megkülönböztetünk ún. felosztó-kirovó (pay as you go) és tőkefedezeti (fully funded) rendszereket. Amíg a felosztó-kirovó rendszerben a munkavállalók mindenkori járulékfizetéséből finanszírozzák a mindenkori nyugdíjakat (generációk közötti kockázatmegosztás), addig a tőkefedezeti rendszerben az egyén / csoport saját befizetései és hozamai finanszírozzák a járadékot.

A két típusú nyugdíjrendszer legmarkánsabban a kockázatok porlasztásában különbözik egymástól. Amíg a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer a szolidaritási elv miatt a generációk és az eltérő jövedelmi csoportok közötti kockázatot terjeszti szét időben és társadalmi szinten, addig a tőkefedezeti nyugdíjrendszer az egymástól eltérő időben jelentkező jövedelemkülönbséget egyenlíti ki egyéni és vagy csoportos szinten.

Ennek megfelelően a járadékot (a nyugdíjakat) a felosztó-kirovó rendszerben alapvetően a gazdaság teljesítménye, míg a tőkefedezeti rendszerben pedig a befektetések eredményessége határozza meg.

Könnyen belátható, hogy társadalmi, csoportos és egyéni szinten is a két rendszer együtt biztosíthatja az optimális nyugdíjat, vagyis biztosítja legoptimálisabban a nyugdíjjal összefüggő kockázatokat.

Az összehasonlítás szempontja	Felosztó-kirovó	Tőkefedezeti
kockázatporlasztás	<ul style="list-style-type: none"> ▪ generációk között egyidőben ▪ eltérő jövedelmi csoportok között egyidőben 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ az egymástól eltérő időben jelentkező jövedelemkülönbség kiegyenlítése egyéni / csoportos szinten
a járadékot meghatározó legfontosabb tényezők	<ul style="list-style-type: none"> ▪ demográfia ▪ a gazdaság teljesítménye (befizetett járulék) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a várható élettartam ▪ a befizetett tőke <ul style="list-style-type: none"> ▪ befektetési teljesítmény ▪ a befektetésre rendelkezésre álló idő (hozam)

1.1 A pay as you go (felosztó-kirovó) elven működő nyugdíjrendszer

A felosztó-kirovó rendszer lényege, a mindenkori befizetések (járulékok) teremtik meg a mindenkori kifizetések (járadékok) alapját. Ezzel a módszerrel az állam maradéktalanul biztosítja a generációk és az eltérő helyzetű jövedelmi csoportok közötti mindenkori kockázatmegosztást, hiszen a fiatalok befizetései finanszírozzák az idősek kifizetéseit.

Ideális esetben a felosztó-kirovó nyugdíjrendszer egyensúlyban van, vagyis a kiszabott járulékok igazságosak, a gazdaság teljesítőképességéhez jól igazodnak és a kifizetett járadékokkal elégedettek a nyugdíjasok. Ez az ideálállapot a valóságban ritkán fordul elő. A felosztó-kirovó rendszer legfontosabb előnye a szolidaritás, vagyis az, hogy jövedelemtranszfert hajt végre egyrészt az idősebb generáció, másrészt az alacsonyabb jövedelműek részére, azonban pont ebben rejlik sebezhetősége is. A puhán definiált vagy állandóan változó szabályok erősítik a résztvevők potyautas magatartását, vagyis előszeretettel kerülnek el a járulékfizetést vagy a szolgáltatások idő előtti megszerzésével igyekeznek a többi rovására jogtalan előnyt szerezni.

1.2 A tőkefedezeti (fully funded) elven működő nyugdíjrendszer

A tőkefedezeti rendszer lényege, hogy az egyén / csoport jelenbeli befizetései és annak hozamai finanszírozzák a jövőben kapott járadékot.

A járadék nagysága függ a járadék időpontjában rendelkezésre álló tőkéől és a várható élettartamtól. A járadék időpontjában rendelkezésre álló tőkét a múltbeli tőkebefizetések, és annak hozama határozza meg.

A tőkefedezeti rendszer előnye az öngondoskodás lehetősége, az egyéni ekvivalencia, vagyis az egyén megtakarítási képességéhez igazodó befizetés. Hátránya a befektetési kockázat, amit a rosszul tervezett likviditási szükséglet súlyosbíthat.

A tőkefedezeti nyugdíjnak két típusa van a szerint, hogy a nyugdíjalap befizetéssel (járulékkal) vagy kifizetéssel (járadékkal, szolgáltatással) meghatározott.

1.2.1 A befizetéssel (defined contribution) meghatározott nyugdíjalap

A befizetéssel meghatározott, (defined contribution, DC) nyugdíjalap azt ígéri tagjainak, hogy az általuk befizetett tőkéől egyéni számlát vezet és befizetett tőke legnagyobb hozamot elérő befektetésére koncentrál. A befektetés kockázatát azonban az egyén és nem az intézmény viseli.

Ez azt jelenti, hogy a DC nyugdíjalap működése tartalmilag nagyon hasonlít a befektetési alapokéra, vagyis a tagság életkorának folyamatos monitorozása kulcsfontosságú a likviditás tervezése szempontjából.

A DC alapoknál fontos szerepet kaphat az átlépés szabályozása, hiszen egy rosszul időzített kivásárlás esetén a megtakarító egyén befektetési veszteséget szenvedhet el.

A DC alapok tevékenységének fókuszában a befektetési tevékenység áll, és szolgáltatásaik között inkább az egyösszegű kifizetések és a fix időtartamra vonatkozó járadékok szerepelnek.

1.2.2 A szolgáltatással (defined benefit) meghatározott nyugdíjalap

Az úgynevezett szolgáltatással meghatározott (defined benefit – DB) nyugdíjalap arra tesz ígéretet, hogy a munkavállaló részére a nyugdíjba vonulást követően a munkabér előre meghatározott jövedelemhelyettesítési rátájának (a munkabér valamilyen módon meghatározott százalékának) megfelelő járadékot nyújt élete végéig. Ezek a nyugdíjalapok háromoldalú jogviszonyt – DB nyugdíjalap, munkáltató, munkavállaló – feltételeznek. A munkáltató általában úgy rendelkezik, hogy a DB nyugdíjalap járadékára való jogosultság megszűnik a munkaviszony megszűnésével, ezzel kívánja a munkavállaló hosszú távú elkötelezettségét biztosítani.

Ebben a konstrukcióban a befizetések folyamatosan eltérő nagyságúak lehetnek, hiszen az egész alap a mindenkori járadékok kifizetéséhez igazodik, vagyis a nyugdíjalap működése legjobban az életbiztosítóéhoz hasonlít.

Összességében ennek a konstrukciónak jóval bonyolultabb mind a szabályozása, mind a felügyelete, nagyobb kockázatot terhel a nyugdíjalapot létrehozó szponzorintézményre és a jogosultságok nehéz transzferálhatósága miatt rontja a munkaerő mobilitását. Látni kell azonban azt az előnyt is, hogy kiszámíthatósága miatt nagyobb fokú jövedelmbiztonságot jelent az idős korra, és lehetővé tesz korcsoportok közötti újraelosztást is. A szabályozás középpontjában a nominális kötelezettség és az intézmény szolvenciájának biztosítása áll.

1.3 Kötelező vs önkéntes részvétel

Az adott nyugdíjrendszerbe való befizetésre vonatkozó kényszer jellege szerint megkülönböztetünk kötelező és önkéntes rendszereket. A fizetési kötelezettség az állami nyugdíjrendszerre jellemző (általában jövedelemalapú, a munkaadót, munkavállalót terhelő fizetési kötelezettség, de előfordul a tőkejövödelmek kötelező járulékkal való terhelése) az önkéntes befizetés pedig az állami nyugdíj kiegészítésére hivatott öngondoskodó rendszerekre jellemző.

A járadék finanszírozásának módja és a befizetésre vonatkozó kényszer két olyan ismérv, ami által egy kétdimenziós táblázatba csoportosítva a világon gyakorlatilag minden intézményesített nyugdíjrendszer leírható, és ez vonatkozik a magyar nyugdíjrendszerre is.

2 A MAGYAR NYUGDÍJRENDSZER

A magyar kötelező nyugdíjrendszer vegyes rendszerű: felosztó-kirovó alapon működő állami nyugdíjpénztárból és a tőkefedezeti elven működő magánnyugdíjpénztárakból áll.

Az önkéntes nyugdíjfinanszírozási formák közül legjelentősebb az önkéntes nyugdíjpénztár, a nyugdíj-előtakarékossági számla (NYESZ), azonban a következő években megalakulhatnak Magyarországon az első foglalkoztatói nyugdíjintézmények, amelyek magyarországi működését a jogszabály már 2008 óta lehetővé teszi.

A nyugdíjrendszer első pillére az állami nyugdíjpénztár az 1997. évi LXXXI. a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény meghatározott, minden állampolgárra kiterjedő fizetési és ellátási kötelezettséggel rendelkező, a résztvevők szolidaritásán alapuló nyugdíjbiztosítás.

A nyugdíjrendszer második pillére¹ a magánnyugdíjpénztári rendszer, melynek működését az 1997. évi LXXXII. törvény szabályozza. 2010 decemberétől a magánnyugdíjpénztári tagság önkéntes, azonban az azt választó tagot kötelező járulékfizetés terheli, a nyugdíjas tagot pedig nyugdíjjáradék illeti meg.

Önkéntes nyugdíjpénztárak Magyarországon az 1993. évi XCVI. törvény alapján működnek. A nyugdíjpénztár célja a mindenkori társadalombiztosítási szolgáltatás (az első és második pillér) nyugdíjszolgáltatásának kiegészítése.

A legnagyobb bevétellel rendelkező magyar nyugdíjpillérek legfontosabb jellemzői

Az összehasonlítás szempontja	Állami nyugdíjrendszer		Önkéntes nyugdíj
	Társadalombiztosítás	Magánnyugdíjpénztár	Önkéntes nyugdíjpénztár
Az intézmény célja	egyéni kockázatok társadalmi kezelése nonprofit működés pénzügyi egyensúly	egyéni kockázat egyéni/csoportos kezelése befizetési kötelezettség mellett	a mindenkori TB kiegészítése egyéni kockázat egyéni kezelése non-profit működés
Az intézmény biztosítási alapelve	társadalmi ekvivalencia	egyéni/csoportos ekvivalencia	egyéni ekvivalencia

¹ A külföldi szakirodalom a magyar gyakorlattól eltérően második pillérnek az önkéntes megtakarítási formákat hívja. Magyarországon az önkéntes formákat a harmadik pillérbe sorolják, a második pillérnek pedig a kötelező magánnyugdíjpénztárat hívják.

	Állami nyugdíjrendszer		Önkéntes nyugdíj
Az összehasonlítás szempontja	Társadalombiztosítás	Magánnyugdíjpénztár	Önkéntes nyugdíjpénztár
A biztosítás természete	biztosított kényszer	tagsági jogviszony	tagsági jogviszony
Kockázatmegosztás	generációk között egyidőben	az egymástól eltérő időben jelentkező jövedelemkülönbség kiegyenlítése csoportos szinten	az egymástól eltérő időben jelentkező jövedelemkülönbség kiegyenlítése egyéni szinten
A biztosításban való részvétel	Kötelező	kötelező	Önkéntes
Az alkalmazott biztosítási technika	felosztó-kirovó	egyéni befizetéssel meghatározott tőkefedezeti egyéni számlás rendszer	az egyéni és munkáltatói befizetésekre alapuló egyéni számlás rendszer
Az intézmény bevételei	járulékok állami garanciával az esetleges hiány (deficit) állami pótlása	a pénztári tagdíjak és azok hozama	a pénztári tagdíjak és azok hozama
Az intézménybe fizetendő díj kiszámítási elve	a mindenkori nyugdíjvárománnyal meghatározott	fizetési kötelezettséggel meghatározott	megtakarítási hajlandósággal meghatározott
Az intézmény által finanszírozott szolgáltatások köre	élethosszig járó járadék	élethosszig járó járadék	a pénztár alapszabályában meghatározott szolgáltatások (egyösszegű kifizetés, járadék vagy ezek kombinációja)
A szolgáltatás (járadék) fedezete	A járulékfizetők befizetései állami hozzájárulás	befizetett tőke és annak hozama	befizetett tőke és annak hozama
Éves indexálás	svájci (50% infláció, 50% reálbér-növekedés)	életjáradéka pénztár szabályzataiban meghatározott	a pénztár szabályzataiban meghatározott

2.1 Az állami nyugdíjrendszer

A magyar állami nyugdíjrendszer két pillérből, egy felosztó-kirovó és egy tőkefedezeti pillérből áll, ezért hívják vegyes rendszernek.

A magyar nyugdíjbiztosítás az 1496-ban alapított felvidéki bányatárs-pénztárakig nyúlik vissza, amelyek tevékenysége eleinte a balesetvédelemre, illetve a balesetek következtében szükséges orvosi költségek fedezésére irányult. A hazai munkásbiztosítás első jelentős

eseménye az Általános Munkásbeteg-segélyező és Rokkantsági Pénztár megalakulása (1867) volt. A pénztár a munkások betegsége, ill. rokkantsága esetén segélyeket nyújtott.

Az első átfogó nyugdíjtörvény 1928-ban született, mely a munkások egyes csoportjaira és egyes magánalkalmazottakra nézve kötelezővé és átfogóvá tette a nyugdíjbiztosítást az eddig is létező önkéntes nyugdíjpénztárak mintájára. Érdeemes tudni, hogy az akkori nyugdíjbiztosítás várományfedezeti, tehát a mai fogalmaknak megfelelően tőkét felhalmozó DB rendszer volt.

A második világháború elemészette a nyugdíjpénztári vagyont, ezért többek között kényszer szülte az 1947-ben bevezetett felosztó-kirovó elven működő társadalombiztosítási nyugdíjrendszert.

A következő fontosabb állomás 1975, mely egységesítette az addig széttagolt rendszert. Mai ésszel elképzelhetetlen intézkedéseket hoztak: csökkentették pl. a mezőgazdaságban dolgozók nyugdíjkorhatárát, és a kötelező szolgálati időt is egységesen 10 évben határozták meg (ma 40 év a legkevesebb szolgálati idő).

Európában is példaértékűnek és mérföldkőnek számított az 1997. év, amikor – akárcsak 1928-ban, szintén az önkéntes nyugdíjpénztárak mintájára – megalakultak a magánnyugdíjpénztárak. Az állam ezzel a lépéssel két részre osztotta az állami nyugdíjrendszert: meghagyva a felosztó-kirovó pillér súlyát indította el a tőkefedezeti pillért.

Kötelezően magánnyugdíjpénztári taggá váltak a pályakezdők, a 35 év alattiak számára pedig alternatívává tették a magánnyugdíjpénztárba történő belépést. Az új szabályozás célja az volt, hogy időben felkészítse a magyar nyugdíjrendszert a demográfiai változások negatív hatásainak tompítására.

2010-ben a törvény erősen lazított a 3 millió pénztártaggal és 3 ezer milliárd forint megtakarítással rendelkező kötelező magánnyugdíjpénztári rendszeren. Az új szabályozás első lépésként a magánnyugdíjpénztári megtakarításokat az ország nehéz gazdasági helyzetére és az első pillér forráshiányára hivatkozva 14 hónapra az első pillérbe irányította. Az intézkedés második lépése feloldotta a kötelező magánnyugdíjpénztári tagságot. A törvény a tagok számára lehetővé tette a visszalépést az állami nyugdíjpénztárba, melyet követően a visszalépő tag jogosult az egyéniszámla-egyenleg hozamgarantált tőke összege feletti összegének és a pénztártagságának ideje alatt befizetett tagdíj-kiegészítés összegének felvételére.

A törvény ugyanakkor a magánnyugdíjpénztári tagságot megtartók számára előírta, hogy a 2011. december 31-et követő időszakra nem keletkezik további, az állami rendszerben elismert szolgálati idő, vagyis a tagok a nyugdíjkorhatár betöltését követően az állami nyugdíjkasszából az idős korúak járadékára jogosultak (2010-ben 42 750 Ft/hó).

Az intézkedés következményeit mérlegelve a magánnyugdíjpénztári tagok tömegesen adták fel tagságukat és tértek vissza a felosztó-kirovó elven működő állami nyugdíjkasszába. Az addig 3 millió tagot számláló szektor taglétszámát tekintve egy százaléka, vagyont tekintve pedig 3-4 százaléka olvadt.

2.1.1 A felosztó-kirovó (pay as you go) elven működő állami nyugdíjkassza

Az állami nyugdíjkasszában való részvétel kötelező, járulékbefizetéseit törvényben garantált biztosított kényszer alapján szedi. Az állami nyugdíjkassza felosztó-kirovó elven működik, alapelve a szolidaritás. Tekintettel arra, hogy az első pillérből járó nyugdíjak kifizetésére az állam garanciát vállal, a nem elégséges szolgáltatások fedezetére (deficit) az államtól véglegesen átadott pénzeszközökre jogosult.

A szektor éves bevétele (2010) közel 3 000 milliárd forint, amit nyugdíj szolgáltatásra ki is fizet. Nyugdíjban (járadékban) 2,7 millió fő részesül, melyből 1,7 millió fő a tényleges öregségi nyugdíj, 1 millió fő pedig rokkantnyugdíjban vagy egyéb járadékban részesül.

Az állami nyugdíjalap évente a magyar GDP 2%-ának megfelelő hiányt termel.

A munkáltatók a bruttó bér 24%-át fizetik be nyugdíjjárulékként. A munkavállalók 9,5%-os járulékból a vegyes rendszer tagjainak 8% a magánnyugdíjpénztári számlára kerül, 1,5% pedig a Nyugdíjbiztosítási Alaphoz. A nem magánnyugdíjpénztári tag munkavállalóktól levont 9,5% pedig teljes egészében a társadalombiztosítási nyugdíjjárulékként kerül befizetésre.

A társadalombiztosítási nyugdíj olyan állandó vagy ideiglenes jellegű pénzbeli ellátás, amelyet a jogszabályok alapján meghatározott életkort elért vagy a munkaképességük jelentős részét elvesztett biztosítottak, illetve haláluk esetén hozzátartozóik kapnak. Az ellátáshoz való jog a jogszabályban meghatározott feltételekkel, járulékfizetés útján szerezhető. A nyugdíj összege a járulékfizetés alapját képező kereset mértékétől és a járulékfizetéssel megszerzett szolgálati évek számától függ. Megkülönböztetjük a biztosítottnak, ill. a biztosított halála esetén a hátramaradott hozzátartozónak folyósított nyugdíjakat.

Amennyiben valaki magánnyugdíjpénztári tag, az első pillérből csak korlátozott feltételekkel jut a szolgáltatásokhoz.

Az állami nyugdíjkassza saját jogú nyugellátásai

Az öregségi nyugdíj feltétele az előírt nyugdíjkorhatár (jelenleg 62 év) betöltése és a minimális szolgálati idő (20 év) megszerzése. Szolgálati időnek minősül az az időszak, amely alatt a biztosított nyugdíjjárulékot fizetett. Ezen kívül a törvény meghatároz olyan időszakokat is, amelyek járulékfizetés nélkül is szolgálati időnek számítanak.² A nyugdíjkorhatárt a törvény még születési évszám alapján, a nőkre és a férfiakra külön határozza meg, de ma már 2008-tól egységesen mindenkire 62 év vonatkozik.

A nyugdíjkorhatár előtti nyugdíjba vonulási lehetőségek az előrehozott öregségi nyugdíj³, a karkedvezményes nyugdíj⁴ és a korengedményes nyugdíj.⁵

Rokkantsági nyugdíjra az jogosult, aki egészségkárosodást szenvedett 79 százalékot meghaladó mértékben, vagy pedig 50-79 százalék közötti mértékben és rehabilitációja nem javasolt (= rokkant) és legalább az életkorára előírt szolgálati időt megszerezte.

Az egymillió rokkantsági nyugdíjban részesülő számának csökkentésére 2008 januárjában új ellátási formát, a rehabilitációs járadékot vezették be, melynek célja az érintett személy munkavégző képességének helyreállítása, foglalkoztatásának elősegítése komplex rehabilitációs eljárás keretében. Az ellátás célja a kiesett kereset jövedelemarányos pótlása a rehabilitáció időtartama alatt.

Baleseti rokkantsági nyugdíjra az jogosult, aki munkaképességét baleset vagy foglalkozási betegség következtében megrokkant; ennek következtében rendszeres munkavégzésre nem

² Ilyen a katonai szolgálatban eltöltött idő, a táppénzben és a baleseti táppénzben töltött idő, illetve a terhességi gyermekágyi segély folyósításának időtartama.

³ A 2009. január 1.-től érvényes szabályok szerint igényelhető az 59. életévüket betöltött nők és a 60. életévüket betöltött férfiak számára, amennyiben rendelkeznek legalább 40 év szolgálati idővel.

⁴ Igénybevételére jogosultak a szervezet fokozott igénybevételeivel járó, továbbá az egészségre különösen ártalmas munkát végzők, így rájuk a megszerzett karkedvezmény arányában az általánosan előírtnál alacsonyabb korhatár vonatkozik.

⁵ Ez a munkáltató által finanszírozott korhatár előtti nyugdíjazási lehetőség. Feltétele, hogy a munkavállaló megfelelő szolgálati idővel rendelkezzen és legfeljebb 5 éve legyen a hátra a nyugdíjkorhatárig. Ez vagy a munkaadós és a munkavállaló közös megegyezésével, vagy pedig kollektív szerződés alapján alkalmazható.

képes, vagy keresete legalább 30%-kal kevesebb a megrokkánás előtti kereseténél; és táppénzben, vagy baleseti táppénzben nem részesül.

Az állami nyugdíjassza hozzátartozói nyugellátásai

Özvegyi nyugdíj házasárs, elvált házasárs vagy élettárs részére folyósítható. Az ideiglenes özvegyi nyugdíj a biztosított halálától 1 évig jár annak, akinek házasársra nyugdíjasként halt meg, vagy az öregségi illetve rokkantsági nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte. Az ideiglenes özvegyi nyugdíj megszűnése után özvegyi nyugdíjra jogosult aki, a nyugdíjkorhatárt betöltötte, rokkant, illetve legalább kettő, a házasársra jogán árvaellátásra jogosult gyermeket tart el. Az özvegyi nyugdíj akkor is igényelhető, ha az előbbi feltételek bármelyike a házasárs halálától számított 10 éven belül bekövetkezik.

Árvaellátásra az a gyermek jogosul, akinek szülője haláláig az öregségi vagy rokkantsági nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte, ill. öregségi-, vagy rokkantsági nyugdíjasként halt meg. Az árvaellátás az árva 16. születésnapjáig, ill. ha az nappali tagozaton tanulmányokat folytat, akkor annak befejezéséig, de legfeljebb 25 éves koráig jár.

Szülői nyugdíjra jogosult, akinek gyermeke az öregségi, ill. a rokkantsági nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt megszerezte vagy öregségi, rokkantsági nyugdíjasként halt meg.

Baleseti hozzátartozó ellátás jár annak, akinek a hozzátartozója üzemi baleset következtében halt meg.

Az állami nyugdíjassza fenntarthatósági kérdései

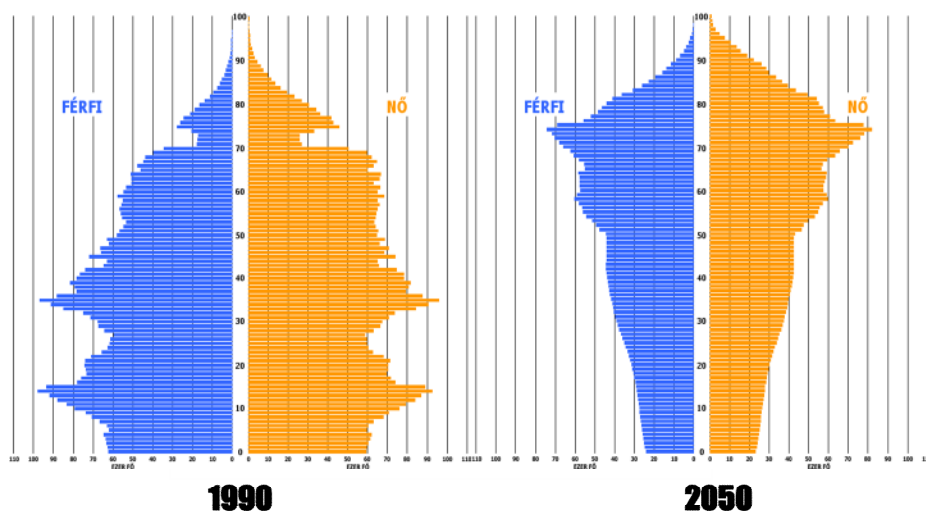
Az első pillér komoly fenntarthatósági problémákkal küzd. Ezek közül legjelentősebbek a demográfia, az első pillér állandósult pénzügyi hiánya, a rokkantak magas aránya, az alacsony effektív nyugdíjkorhatár és az alacsony foglalkoztatottság.

Demográfia – öregedő társadalom

Az első pillér legnagyobb gyengesége a demográfia, vagyis az, hogy a jelenlegi demográfiai folyamatokat (a várható élettartam növekedése és az egyre alacsonyabb termékenységi ráta) tekintve az első pillér 2050-re fenntarthatatlanná válik: 103% lesz a nyugdíjasok aránya a járulékfizetőkhez képest (2010-ben 76%).⁶

⁶ Lsd. még: Kovács Erzsébet: A nyugdíjreform demográfiai korlátai, http://www.bankszovetseg.hu/anyag/feltoltott/HSz2_128_149ig.pdf

A magyar korfa 1990-ben és 2050-ben



Az első pillér állandósult éves hiánya

Az első pillérre fordított kiadások a GDP közel 10%-át⁷ teszik ki, amely valamivel alacsonyabb, mint az uniós országok átlaga. Azonban tekintettel arra, hogy a TB-nyugdíj pillér már most évente a GDP 2%-ának megfelelő hiányt termel, így korrekciós intézkedések nélkül nem tartható fenn sokáig. A NYIKA tanulmány megbecsülte a rendszerből adódó bevételeket és kiadásokat a következő évekre. E szerint változatlan helyzetet feltételezve a mostani 2%-os hiányszint 1,2-1,4%-ra mérséklődhet 2025-30 körül, majd 2050-re 4%-ot meghaladó mértékűre duzzad.⁸

Amennyiben a kormány a magánnyugdíjpénztári vagyon egy részét vagy az első pillér folyó kiadásainak finanszírozására fordítja, időlegesen egyensúlyba hozhatja az állami nyugdíjkiadásokat, azonban ez a hatás az átadott pénzeszközök felhasználásával megszűnik.

A rokkantnyugdíjasok aránytalanul magas aránya az állami nyugdíjkiadásokban

A nyugdíjasok között 1 millió a rokkantnyugdíjas, amelyből több mint 450 000 korhatár alatti.⁹ Sokan közülük nem valódi rokkantak, hanem ezt a menekülési utat választották a munkanélküliség helyett.

Európai viszonylatban alacsony a magyar effektív nyugdíjkorhatár

Annak ellenére, hogy hazánkban jelenleg 62 év a törvényes nyugdíjkorhatár, az emberek többsége 60 éves kora előtt megy nyugdíjba. A tényleges nyugdíjazási kor az öregségi nyugdíjknál 58,6 év, a rokkantsági nyugdíjknál 50,3 év. Az újonnan nyugdíjazottak fele rokkant, az öregségi nyugdíjasoknál pedig 94% a korhatár előtt kéri nyugdíjazását, akik közül 16% továbbra is dolgozik.

A járulékfizetők szűk köre, alacsony magyar foglalkoztatás

⁷ Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2009): Tájékoztató a nyugdíjrendszeréről

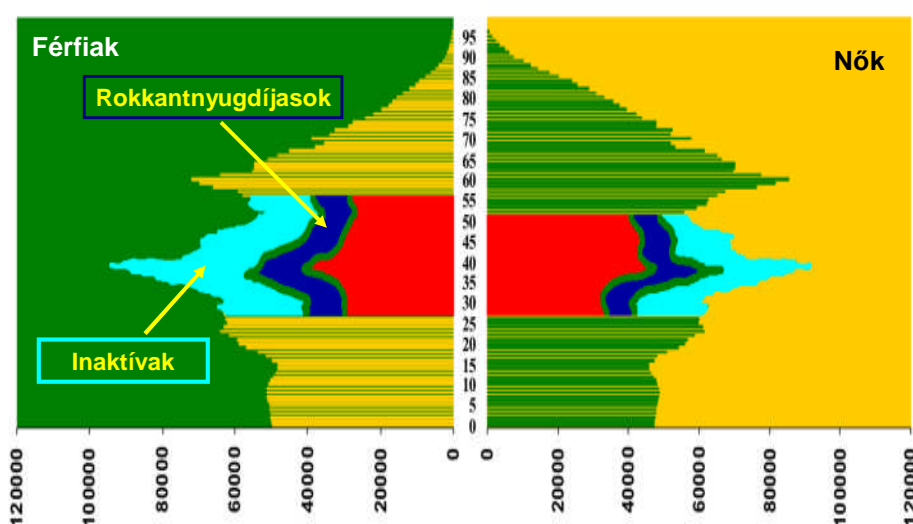
⁸ http://www.mtakti.hu/file/download/nyika/jelentes_hu.pdf

⁹ A nyugdalom díja (2006)

A demográfiai trendeknél is nagyobb problémát jelent az alacsony járulékfizetési hajlandóság. Jelenleg a kibővült Európai Unió belül hazánkban a legalacsonyabb a foglalkoztatottsági ráta (jelenleg a magyar foglalkoztatási arány 54,5%, EU-27 átlaga pedig 63,6%).¹⁰

További probléma, hogy sok a be nem jelentett, vagy minimálbérre bejelentett munkavállaló, akik egyáltalán nem, vagy csak minimális mértékben fizetnek adót és járulékot. Ez az alacsony adó- és járulékfizetési morál a nyugdírendszerre is negatívan hat. Azon túl, hogy az állami kassa bevételei bevételtől esik el, az ellátórendszer hosszútávon azzal fog szembesülni, hogy ezek az állampolgárok nem szereznek a minimális megélhetéshez szükséges nyugdíjjogosultságot sem, ezért ők majd szociális ellátásokra lesznek jogosultak.

A magyar korfa (fő, 2010), különös tekintettel az inaktívák és a rokkantnyugdíjasok arányára



2.1.2 A DB tőkefedezeti elven működő magánnyugdíjpénztár

Az 1998. január 1-jén hatályba lépett törvénycsomag kettéosztotta az eddig egységes kötelező nyugdíjrendszert. A továbbra is felosztó-kirovó elven működő állami pillér mellett létrehozták a magánnyugdíjpénztári intézményrendszert.

A magánnyugdíjpénztár befizetéssel meghatározott tőkefedezeti egyéni számlás rendszer (DC), az állami nyugdíj szerves része. A magánnyugdíjpénztár tagsági jogviszony a tag belépésével jön létre, mely alapján a tagot egyéni tagdíjfizetési kötelezettség terheli. A pénztár bevétele a pénztári tagdíjak és azok hozama. Ez azt jelenti, hogy hasonló befektetési teljesítmény mellett az a tag, aki a felhalmozási időszakban magasabb tagdíjat teljesít, az a szolgáltatási szakaszban magasabb nyugdíjra jogosult, azonban az esetleges rossz befektetésből adódó kockázatot is a tag viseli.

A két pillért (a felosztó-kirovó elven működő állami nyugdíjkassa és a tőkefedezeti magánnyugdíjpénztár) közösen „vegyes” nyugdíjrendszernek is hívják.

2010-ben a magánnyugdíjpénztárak tagsága meghaladta a hárommillió főt, a lakosság 30%-át. A szektor éves bevétele 350-400 milliárd forintot tett ki, a vagyon piaci értéke pedig 2 800 milliárd forint volt.¹¹

¹⁰ http://www.ecostat.hu/kiadvanyok/bovulo_europa/BE201003.pdf

A második pillér 1997. évi bevezetésének céljai az alábbiakban foglalható össze:

- a tisztán felosztó-kirovó nyugdíjrendszer kockázatainak enyhítése (ennek a pillérnek a szolgáltatása alapvetően a demográfia és a mindenkori gazdasági teljesítmény függvénye) az egyénre szabott tőkefedezeti pillérrel,
- az állami nyugdíjrendszer implicit adósságának láthatóvá tétele: amennyiben a tervek szerint sor került volna az állami nyugdíjkassza korrekciójára, a második pillér bevezetése mellett az első pillér 2025-re egyensúlyba került volna,
- a gazdasági növekedés felpörgetése a második pillérben megjelenő megtakarítások reálgazdaságba való befektetése útján,
- a tagok a magánpénztári befektetéseik révén rögtön a tagságuk elején részesüljenek a feltörekvő piacok extra hozamából (Magyarország az ezredforduló előtt még annak számított).

Az indulást szakmai komoly vita övezte, mely szerint a második pillér jogilag befektetési alap (investment fund) vagy önkéntes pénztár (mutual fund) legyen (külföldön a nyugdíjcélú megtakarítások többségét ez a két intézmény kezeli). A törvényalkotó végül azért tette le voksát a pénztár mellett, mert ettől azt remélte, hogy ez ugyanolyan népszerű lesz, mint az önkéntes nyugdíjpénztár. A pénztári forma alkalmasnak látszott a valódi öngondoskodás megteremtésére, és ettől remélték a minél nagyobb tagságot, ami a reform széles társadalmi elfogadottságát jelentette.

Magánnyugdíjpénztárt alapíthat munkáltató, szakmai kamara, egyesület, érdekképviselő vagy ilyenek együttese, valamint önkéntes nyugdíjpénztár. A bevezetett új rendszer részben helyettesíti az állami tb-rendszert, mivel a pénztári tagok alacsonyabb ellátásban részesülnek majd a felosztó-kirovó rendszerből, cserébe viszont az egyéni számlájukon felhalmozódott összegből kiegészíthetik azt. A nyugdíjpénztár tulajdonosai a tagok, akik tulajdonosi jogukat a küldöttközgyűlésen gyakorolhatják. A közgyűlés feladata az igazgatótanács és az ellenőrző bizottság tagjainak megválasztása, valamint a működési szabályzatok jóváhagyása. A küldöttközgyűlés a tagi inaktivitás miatt általában formális testület, emiatt nagymértékben érvényesül az alapítók befolyása. A pénztárak felügyeletét a PSZÁF látja el.

A pénztárba befizetett tagdíjakból levonásra kerül a működési költségek és a likviditási tartalékba kerülő rész, a fedezeti alapra eső részt pedig (2009-től minimum 95,5%) a tag javára fektetik be.

2009. január 1-jétől kötelezővé tették minden pénztár számára a választható portfóliós rendszer bevezetését. Ez azt jelenti, hogy minden pénztár köteles három – klasszikus, kiegyensúlyozott, növekedési - portfóliót kialakítani, melyek befektetési politikáját a nyugdíjig hátralevő felhalmozási idő határozza meg. A klasszikus portfólióban maximum 10% lehet a részvénybefektetések aránya. Ezt a portfóliót főképp azoknak ajánlják, akinek maximum 5 éve van a nyugdíjig. A kiegyensúlyozott portfólió 10-40% közötti részvényarányt tartalmaz, a növekedésiből pedig minimum 40%-a részvényekbe fektetendő.

A tagok saját kockázat- és hozam-preferenciáiknak megfelelően választhatnak a portfóliók közül, azonban ha valaki nem választ, akkor a nyugdíjig hátralevő évek száma alapján automatikusan besorolásra kerül. Akinek kevesebb, mint 5 év van a nyugdíjig a klasszikusba, aki 5-15 év múlva megy nyugdíjba, az a kiegyensúlyozottba, akinek pedig több mint 15 év van hátra a nyugdíjazásig, az automatikusan a növekedésibe kerül.

¹¹ www.stabilitas.hu

A vagyonkezelési tevékenységet végezheti a pénztár maga, vagy ki is szervezheti. A pénzügyi csoportok által működtetett pénztárak esetében általában csoporton belüli vagyonkezelő kerül megbízásra, míg a munkahelyi és független pénztárak általában versenyeztetve, pályázat útján választanak vagyonkezelőt.

A pénztáraknak meg kell jelölniük portfólióként egy-egy megcélzott referenciahozamot (benchmark hozam), amelyhez viszonyítva értékelni lehet majd a tényleges befektetési teljesítményt. Ezen felül a pénztáraknak évente nyilvánosságra kell hozniuk a befektetési politikájukat, ahol portfólióként meg kell adniuk, hogy melyik eszközcsoportba (pl. hazai részvények, hazai állampapírok, külföldi részvények, stb.) mekkora hányadot kívánnak fektetni. A pénztár letétkezelője ellenőrzi, hogy a vagyonkezelő által kezdeményezett tranzakciók megfelelnek-e ennek. A befektetésekre vonatkozó általános szabályok (biztonság, jövedelmezőség, likviditás) mellett kvóta típusú szabályok is korlátozzák azon eszközök körét és mennyiségét, amelyekbe egy pénztár fektethet.

A vagyonkezelés költsége az elért hozamból kerül levonásra (törvényi maximuma 2008-tól 0,8%). A pénzügyi csoport által alapított pénztáraknál általában magasabb, 0,8% körüli, a külső vagyonkezelőt alkalmazó pénztáraknál 0,3% ez a költség. A szektor megalakulása óta a pénztáraknál negyedévente számították és írták jóvá az egyéni számlákon az elért hozamokat, de 2009-től kötelező az ún. unit-linked (elszámoló egység) alapú elszámolás, mely lehetővé teszi, hogy a pénztártagok naponta tájékozódhassanak befektetéseik aktuális értékéről. A jogszabály szerint a pénztáraknak évente közzé kell tenni a tárgyévre vonatkozó bruttó és nettó (a vagyonkezelési költséggel csökkentett) hozamrátákat, a referenciahozamokat illetve az elmúlt 5 és 10 évre vonatkozó hozamrátákat.

A nyugdíjpénztári tag nyugdíjba menetelkor többféle járadék közül választhat: egyszerű életjáradék; több életre szóló járadék; elől-, ill. hátul-garanciaidős járadék. A járadékot szolgáltathatja a pénztár maga, vagy vásárolható lesz egy másik pénztártól vagy biztosítótól is. Jelen sorok írásakor még nem kerültek lefektetésre a járadékszolgáltatás pontos szabályai.

A magánnyugdíjpénztári vagyon örökölheto. Amennyiben a pénztártag még a felhalmozási időszakban meghal, az egyéni számláján lévő összeg kifizetésre kerül az általa megjelölt kedvezményezett részére. Ha a pénztártag a felhalmozási időszak alatt megrokkban, akkor választhat, hogy az egyéni számláján lévő összeget a tb-rendszerbe visszautaltatva igénybe veszi a teljes rokkantsági nyugdíjat, vagy a pénztári megtakarításait járadékra váltja és emellett megkapja az állami ellátás 75%-át járadékként. A törvény megtiltja a nemek közötti differenciálást, tehát a jelenlegi szabályozás szerint csak egységes, unisex járadék nyújtható.

2007-től bevezették a központi bevallást, tehát a munkáltatók már nem közvetlenül a nyugdíjpénztáraknak utalják a tagdíjat, hanem azt az APEH hajtja be és utalja tovább a pénztáraknak. Erre az intézkedésre azért került sor, mert magas volt a pénztárak tagdíj-kintlevősége, ami hosszú távon veszélyeztethette volna a rendszer nyugdíjszolgáltatásait.

A 2010. évi törvénycsomag az állami nyugdíjpénztárba való visszalépés lehetőségének megnyitása mellett megszüntette a pályakezdők kötelező magánnyugdíjpénztári tagságát. Az ezt követő időponttól a pályakezdők szabadon dönhetnek, hogy kizárólag az állami nyugdíjrendszer első pillérét vagy a vegyes rendszert, vagyis együtt a felosztó-kirovó nyugdíjkasszát és a magánnyugdíjpénztárat választják. A fiatal generációk ezzel az egyéni kockázatmegosztás lehetőségén túl a tőkefedezeti pillérben 40-50 éves időtávon kezelt vagyon reálhozamának biztos ígéletét is elveszítették.

A magyar magánnyugdíjpénztári megtakarítások ilyen mértékű felszámolása a világon példa nélküli, szöges ellentétben a fejlett országok azon törekvéseivel, hogy a kizárólag felosztó-kirovó állami nyugdíjrendszerükből egy részt tőkefedezeti pillérre alakítsanak át.¹²

A tőkefedezeti elven működő magánnyugdíjpénztári rendszer szerepének 2010. évi korlátozására az alábbi okok miatt kerülhetett sor:

1. A Parlament a magánnyugdíjpénztárakról szóló törvényt 1996-ban a nem a politikai pártok konszenzusával, hanem az akkor hatalmon levő MSZP-SZDSZ koalíció szavazataival, a FIDESZ heves tiltakozása ellenére fogadta el. A nem konszenzuson alapuló, azonban lényeges, minden állampolgárra kiterjedő törvényt a FIDESZ minden lehetséges ponton gyengítette (lsd. a második pillérbe fizetendő munkavállalói járulékok 6%-os szinten való befagyasztása).
2. A már klasszikusnak számító tulajdonos kontra menedzsment érdekkonfliktus a magánnyugdíjpénztárak esetében folyamatosan problémákat okozott. Az akár több százezer tagot számláló magánnyugdíjpénztár tagi tulajdonosi szerkezete (legjobban a szövetkezi tulajdonosi formának feleltethető meg) nem volt alkalmas a menedzsmenttel szembeni tulajdonosi érdekek képviseletére. A magánnyugdíjpénztárak működtetése során sorra a menedzsment érdekei érvényesültek (például magas működési költségek, gyenge hozamteljesítmény).
3. A magánnyugdíjpénztárak működését erőtlen vagy rosszul időzített állami szabályozás kísérte. Az állam többek között későn kezdte el szorgalmazni a működési és vagyonekezelési költségek csökkentését, rosszul, közvetlenül a jelzálogpiaci válság elé időzítette a kötelezően választható portfóliós rendszer bevezetését. A legsúlyosabb szabályozatlan kérdésnek a járadékszabályozás tekinthető, amire még másfél évtizeddel a szektor indulása után sem került sor.
4. A pénztári menedzsment erős érdekérvényesítő erejére és az állami szabályozás erőtlenségére együttesen bizonyíték az alkotmányossági kontrollon végül megbukott 2009. évi magánnyugdíjbiztosítókról szóló törvény. A törvényalkotó indoklása szerint a magánnyugdíjpénztárak a rendelkezésre álló intézményi keretek között alkalmatlanok lettek volna a nyugdíjjáradék nyújtására, ezért a pénztári vagyont a magánnyugdíjpénztár beolvadásával egy járadékszolgáltató részvénytársaságba került volna át. Ezek az új alapítású vállalatok a pénztárak szolgáltatását végző pénzügyi csoportok tulajdonában álltak volna.
5. Az állam is hibázott, amikor a jelzálogpiaci válságban rosszul teljesítő pénztári befektetéseket szembeállította a biztonságot adni tudó állami felosztó-kirovó rendszer illúziójával. Ismeretes, hogy a 2008-ban kezdődött jelzálogpiaci válság alatt a magánnyugdíjpénztárak körülbelül egy évnyi befizetésnek megfelelő vagyonevesztést szenvedtek el. Mindazonáltal a szektorban abszolút érteken nem történt vagyonevesztés (2007: 1 966 milliárd, 2008: 1 972 milliárd forint). Lélektanilag ezt a pillanatot használta ki az állam, amikor 2010-ben az állampolgárokat a magánnyugdíjpénztári megtakarítások megtartása vagy állami rendszerbe való visszautalása közötti választási lehetőség elé állította.
6. Hibás volt a pénztárak a magyar állampapírokat kényelmi szempontból túlsúlyozó befektetési politikája, aminek a teljesítményét ráadásul a DC (befizetéssel meghatározott) működési alapelv nem is ösztönözte jó befektetési teljesítményre. A

¹² OECD ajánlás (2008) <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kzqzkr89zns.pdf?expires=1296682529&id=0000&accname=guest&checksum=F43C53DAE6EB309E8D949F9D363948ED>

portfóliójukban a helyenként 60-80% magyar állampapírt tartó magánnyugdíjpénztárak abban a tévhitben éltek, hogy ezzel a magatartással kialakul az állam magánnyugdíjpénztár-függősége, hiszen az újabb és újabb állampapír-aukciókon a pénztárak biztos vevők voltak. Azonban ez a helyzet a visszájára fordult a 2010. évi kormányváltáskor, amikor az új kormány a magyar állam az elmúlt nyolc évben jelentősen megnövekedett GDP-arányos államháztartási hiányáért többek között a magánnyugdíjpénztárakat tette felelőssé. A ténszerűséghez hozzátartozik, hogy a GDP-arányos magyar államadósság a 2002-2010 közötti időszakban 52%-ról 78%-ra nőtt, míg a magánnyugdíjpénztárak az 1998-2010 közötti időszakban a GDP 8-10%-ának megfelelő állampapírt halmoztak fel.

7. Az utókor dönti majd el, hogy a magyar kormány diplomáciai kudarcra vagy az Európai Unió vaskalapossága volt a hibás akkor, amikor az Európai Unió a magánnyugdíjpénztárak éves bevételét nem a magyar kormány elképzeléseinek megfelelően vette figyelembe az államháztartás hiányának meghatározásakor. Ismeretes, hogy egyes nyugdíjrendszer kivétel nélkül az Európai Unió új tagállamaiban került bevezetésre, azonban a régi tagállamok által kialakított szabályrendszert nem az új tagállamok elképzelései szerint értékeli. Mindesetre amíg Magyarország kérése elutasításra került, néhány hónappal később Lengyelország sikeresen vette az akadályt.

2010-ben a magyar magánnyugdíjpénztári piac erősen koncentrált volt. A piacon 18 pénztár volt jelen, a taglétszámot figyelembe véve az öt legnagyobb magánnyugdíjpénztár uralta a piac 85,04%-át.

A magánnyugdíjpénztári szektor adatai (2003-2010. III. n.év)

forrás: www.pszaf.hu	Bevétel (milliárd HUF)	Taglétszám (fő)	Szolgáltatás (milliárd HUF)	Vagyon (milliárd HUF)
2003	161,556	2 303 972	0,224	566,452
2004	212,423	2 403 012	0,324	877,562
2005	244,348	2 511 110	0,621	1 217,431
2006	277,291	2 655 341	1,029	1 583,152
2007	199,812	2 787 799	1,738	1 970,576
2008	445,563	2 955 404	2,838	1 972,970
2009	357,090	3 019 284	3,601	2 649,341
2010.09.30-ig	229,903	3 090 517	2,681	n.a

2.2 Önkéntes nyugdíjmeztakarítási formák

Az önkéntes megtakarításon alapuló intézmények szerepe az, hogy a tagok/ügyfelek részére kiegészítse az állami pillérekből (a felosztó-kirovó elven működő nyugdíj-kassa és a tőkefedezeti magánnyugdíjpénztár) elérhető nyugdíjat. A befizetés önkéntes, igazodik az egyén megtakarítási képességéhez, a tagsági jogviszony / szerződéses jogviszony pedig nem szűnik meg a felhalmozási időszak végén, hanem a teljes szolgáltatási időszakra fennáll.

Magyarországon három önkéntes nyugdíjcélú megtakarítási forma létezik: az önkéntes nyugdíjpénztár, a NYESZ és a foglalkoztatói nyugdíj-szolgáltató. Az állam mindhárom intézmény felügyeletét a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelet (PSZÁF) révén látja el.

2.2.1 Az önkéntes nyugdíjpénztár

Az önkéntes nyugdíjpénztár munkáltatói és munkavállalói befizetéssel meghatározott DC tőkefedezeti elven működő egyéni számlás rendszer. A pénztár bevételei a pénztári munkáltatói és egyéni tagdíjak, annak hozamai, valamint az egyéni befizetések után járó személyi jövedelemadó visszatérítés.

Önkéntes nyugdíjpénztárak 1993 óta működnek Magyarországon. A pénztárakban az két évtizedben 1,3 millió tagsági jogviszonyt regisztráltak, a vagyoni piaci értéke megközelíti a 800 milliárd forintot. A szektor éves bevétele 70-100 milliárd forint közé esik, míg tagok számára szolgáltatás nyújtására 40-50 milliárd forint értékben kerül sor.

Az önkéntes nyugdíjpénztár 1993. évi bevezetésének célja az egyéni és munkaadói öngondoskodás intézményének megteremtése volt, felkészülve az akkor még egyetlen, a felosztó-kirovó pillérből álló állami nyugdíjrendszer jövőbeni szolgáltatásainak elégtelenségére. Érdemes megjegyezni, hogy a Pénztártörvény Magyarországon azon kevés törvények közé tartozik, amit a parlamenti pártok konszenzusa alapján a teljes Parlament támogatását élvezte.

Az önkéntes nyugdíjpénztári befizetésekre a kezdetektől jelentős adókedvezmény vonatkozik. Ez tudatos volt a törvény elfogadásakor, hiszen meg kellett teremteni az állami nyugdíjrendszert kiegészítő önkéntes nyugdíjpillért.

Pontosan ez lett a szektor sebezhető pontja, és szinte nem telt el olyan év, hogy ne változtak volna a munkáltatói vagy az egyéni befizetésre vonatkozó adókedvezmények. A változtatások jellemzően szigorítások voltak, melynek következtében az egyéni befizetés után járó adókedvezmény mértéke az eredeti szint ötödére, a munkáltatói befizetés pedig a negyedére apadt.¹³

A törvény elfogadása óta az önkéntes nyugdíjpénztári konstrukcióban csak kisebb kiigazítások történtek. Az egyik ilyen változtatás az úgynevezett választható portfóliós rendszer bevezetése volt, amely a tagok számára saját kockázatviselő hajlandóságuknak megfelelő befektetési alternatívát kínál. A magánnyugdíjpénztárakkal ellentétben sem a pénztár, sem a tag számára nem kötelező a választható portfóliós rendszerben való részvétel.

A nyugdíjpénztári megtakarítások kizárólag nyugdíjcélra történő felhasználásának lazítását eredményezte, hogy az önkéntes pénztári számlán lévő megtakarítások hozamaihoz 10 év tagsági jogviszony (várakozási idő) után SZJA-, és kamatadó-mentesen hozzá lehet férni, illetve az, hogy az egyéni számlán levő vagyoni hitel fedezetűl is szolgálhat.

Az önkéntes nyugdíjpénztár szolgáltatása a nyugdíjkorhatár betöltésekor az egyéni számlán levő fedezet összegében történő kifizetése, vagy határozott / határozatlan időtartamra járadék nyújtása (életjáradékot jelenleg egyetlen önkéntes nyugdíjpénztár sem kínál), vagy ezek kombinációja.

Ez alól kivételt képez a rokkantság, mely a nyugdíjkorhatár elérése előtti időpontban is hozzáférhetővé teszi az önkéntes nyugdíjpénztári megtakarításokat. Az egyéni számla a tag halála esetén örökölhető, kedvezményezett jelölhető.

A magyar önkéntes nyugdíjpénztárt a francia mutualité mintájára hozták létre, törvényben rögzítve a működési alapelveket, melyek az alábbiak:

¹³Az önkéntes pénztári befizetésekre vonatkozó kedvezmények változása a szektor megalakulása óta (1993-2011) www.penz tarszovetseg.eu

- az önkéntesség, mely szerint a pénztár az állampolgárok elhatározásán nyugvó, döntésein alapuló autonóm civil szerveződés, olyan önkéntes egyesülési forma, amelyet a természetes személyek szabad akaratukból hoznak létre, csatlakozhatnak hozzá, illetve lépnek ki belőlük,
- a kölcsönösség alapján a pénztár az állampolgárok szolidaritásán alapuló érdekközösség; a pénztár irányítása, működési hatékonyságának ellenőrzése a pénztártagok joga és feladata,
- az önkormányzati működés elve, mely szerint a pénztárra vonatkozó alapvető döntések meghozatalára kizárólag a pénztártagok jogosultak; a döntés meghozatala során a pénztártagok azonos jogokkal rendelkeznek,
- a kiegészítő jellegnek megfelelően a pénztárak a társadalombiztosítás és a szervezett szociális ellátási rendszerek szolgáltatásait egészítik ki (ebből következően jelenlegi formájukban nem alkalmasak szociális problémák komplex kezelésére),
- a pénztár nyitott rendszer: az alapszabályban meghatározott feltételeknek megfelelő személy kérelme nem utasítható el,
- a függetlenség: a pénztárak a jogszabályok keretei között szabadon alakítják ki szolgáltatási körüket és üzletpolitikájukat,
- már megalakult pénztár tevékenységében a törvényben és jogszabályban meghatározott előírásoknak megfelelően a zárt gazdálkodás alapelvei érvényesülnek,
- a pénztár nonprofit elvű gazdálkodási tevékenysége (a pénztár gazdálkodásának eredményét sem osztalék, sem részesedés formájában nem fizetheti ki, azt csak az alaptevékenység érdekében használhatja fel).

A pénztárban a tagsági jogviszonyt a pénztártag (munkavállaló) teremti azzal, hogy kitölti a belépési nyilatkozatot és azt a pénztár záradékolja. Az így létrejött tagság alapján a tagdíjfizetési kötelezettség a pénztártagot terheli, amelyet a munkáltató – a pénztárral kötött szerződés alapján –átvállalhat.

A pénztártörvény lehetőséget ad a munkáltatói tagságra, mely alapján a munkáltató a pénztártag tagdíjfizetési kötelezettségét adókedvezmények fejében munkáltatói hozzájárulás jogcímén átvállalhatja. A nyugdíjpénztárak tagdíj-jellegű bevételeinek döntő többségét a munkáltatók adják.

A nyugdíjpénztár bevételeiből fedezeti, működési és likviditási alapot hoz létre. A fedezeti alap a tőke gyűjtésére és a szolgáltatások finanszírozására, a működési alap a működési költségek fedezésére, a likviditási alap az időlegesen fel nem használt pénzeszközök gyűjtésére és - a másik két alap általános tartalékként - a pénztár fizetőképességének biztosítására szolgál. A törvény meghatározza, hogy mely alapból milyen jellegű kifizetések teljesíthetők, azt pedig az alapszabály hatáskörébe utalja, hogy rendelkezzen a bevételek alapok közötti felosztásáról.

Ami az önkéntes nyugdíjpénztári szektor taglétszámát illeti, az elmúlt néhány évben nem változott jelentősen, 1,2 – 1, 4 millió fő között ingadozik. Tekintettel arra, hogy a munkaviszonyban állóknak megéri önkéntes nyugdíjpénztári számlát nyitni, a piac telítetlennek minősíthető.

A 2008. évi jelzálogpiaci válság megviselte az önkéntes nyugdíjpénztárak megtakarításait is. Effektív vagyonszűkülés nem történt, de tény, hogy - akárcsak a magánnyugdíjpénztárak esetében - a válság a szektor egyéves bevételeinek megfelelő vagyont emésztett fel.

A PSZÁF közlése szerint az önkéntes nyugdíjpénztári tagok között folyamatosan nő a díjnyemfizetők aránya, egyes szakértői becslések ezt a taglétszám 20-30%-ában határozzák

meg. Az önkéntes nyugdíjpénztárak által nyújtott szolgáltatás évről-évre növekszik, ami azt jelzi, hogy a szektor fokozatosan tölti be a mindenkori társadalombiztosítási szolgáltatások kiegészítő szerepét. Mindazonáltal a tagok által igénybevett szolgáltatások a befizetésekhez viszonyított aránya még mindig nem nő, vagyis az önkéntes nyugdíjpénztári szektor még ebben az évtizedben folyamatosan növekvő befektethető vagyonnal számolhat.

Az önkéntes nyugdíjpénztári szektor adatai (2003-2009)

forrás: www.pszaf.hu	Bevétel (milliárd HUF)	Taglétszám (fő)	Szolgáltatás (milliárd HUF)	Vagyon (milliárd HUF)
2003	73,163	1 208 019	14,796	433,290
2004	78,391	1 248 998	25,106	510,734
2005	85,896	1 292 809	31,108	590,111
2006	92,830	1 358 391	29,259	660,967
2007	100,329	1 385 436	37,251	744,369
2008	99,839	1 370 430	50,649	749,437
2009	91,076	1 328 414	42,324	756,109

Az önkéntes nyugdíjszektor problémái közül a legjelentősebb az állami szabályozás kiszámíthatatlansága, ami a gyenge öngondoskodási hajlandósággal rendelkező állampolgárokat elriasztja a pénztári tagságtól.

A szinte éves gyakorisággal változó jogszabályi környezet a többi szereplő számára is kiszámíthatatlanná teszi a szektort. Az önkéntes nyugdíjpénztári tagság munkáltatók számára kézenfekvő előnye tűnik el azzal, hogy nem tervezhető évekre előre vagy akár egy teljes munkavállalói életpályára vonatkoztatva a munkáltatói önkéntes nyugdíjpénztári juttatás.

Az önkéntes nyugdíjpénztári nyilvántartásra vonatkozó adminisztrációs terhek aránytalanul nagyok, ami a pénztári működtetőket felmenti a működési költségek folyamatos racionalizálási kényszere alól.

Ebben a szektorban sem tud megfelelően érvényesülni a tulajdonosi kontroll, így a menedzsment érvényesítheti az érdekeit. A helyzet az önkéntes pénztárak esetében mégis annyival kedvezőbb, hogy a rendszerbe érkező befizetések önkéntesek, így a piaci szereplők között fennálló verseny miatt a pénztári menedzsment döntéseiben sok esetben érvényesül a jó gazda szemléletű vezetés.

Hosszútávon problémákat okozhat az is, hogy az önkéntes pénztárak működésében nem érvényesülnek maradéktalanul a törvényben lefektetett alapelvek.

2.2.2 NYESZ

A 2005. évi CLVI. törvény nyugdíj-előtakarékossági számla (NYESZ) néven egy újabb, a mindenkori nyugdíj kiegészítésére szolgáló önkéntes nyugdíjcélú megtakarítási formát hozott létre. A NYESZ egy olyan értékpapír-számla, amely portfólió-összetételéről a számlatulajdonos kockázatvállalási hajlandóságának megfelelően szabadon dönthet. Az értékpapír számla bevétele a számlatulajdonos befizetései és azok hozamai, valamint a személyi jövedelemadó visszatérítés (max. 100 e Ft). A NYESZ egyéni munkavállalói befizetéssel meghatározott egyéni számlás rendszer (DC).

A NYESZ három számlából tevődik össze: egy pénzeszámla, egy értékpapírszámla és egy letéti számla. A számlán felhalmozott összeg a nyugdíjba vonulást követően használható fel. A befektetések hozamát kamatadó nem terheli, az állam pedig adójóváírással támogatja a megtakarításokat.

A NYESZ maximális költségeit törvény szabja meg. Ennek megfelelően a számlát vezető pénzügyintézet az egyéni nyugdíj-előtakarékossági számláin jóváírt éves átlagos állomány egy százalékának megfelelő összegű, de legalább kétezer forint számlavezetési díjat számíthat fel, az egyéb megbízási díjak tekintetében pedig azok nem haladhatják meg az értékpapírszámla és/vagy az értékpapír letéti számla terhére teljesített ügyletek után felszámított díjakat. Gesztusértékű, hogy az előtakarékoskodó által adott első megbízási – a befizetés összegéig – díjmentes.

Sajnálatos módon nem állnak rendelkezésre nyilvános adatok, hogy a törvény hatályba lépése óta a befektetők hány számlát nyitottak és azon mekkora értékű befektetést kezelnek. Elszórtan megjelenő pénzügyintézeti adatszolgáltatásokra alapozva a nyitott számlák száma 5-10 körüli lehet, a kezelt vagyon pedig elérheti a tízmilliárdot.

2.2.3 A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató

A 2003/41 EK irányelv hazai átültetésével született meg a 2007. évi CXVII. Törvény a foglalkoztatói nyugdíjról és intézményeiről, melyre az igényt a nyugdíjak az Európai Unión belüli hordozhatósága (a munkáltatók több tagállambéli érdekeltségei, valamint az európai szintű munkaerő-áramlás) teremtette meg.

A foglalkoztatói nyugdíj Magyarországon az önkéntes nyugdíjcélú megtakarítási lehetőségek körét szélesíti (önkéntes nyugdíjpénztár, NYESZ) azzal, hogy a jogintézmény bevezetésével olyan munkáltatói nyugdíjcélú megtakarítási forma teremthető meg, melynek középpontjában a foglalkoztatói kötelezettségvállalás áll.

A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató által finanszírozott szolgáltatás az európai uniós terminológiában kiegészítő nyugdíjnak minősül, konstrukcióját tekintve pedig DC vagy DB attól függően, milyen járadékok finanszírozására vállalkozik a nyugdíjszolgáltató.

Magyarországon jelenleg nem működnek ilyen intézmények, azonban az alapvetően a munkaviszonyhoz kötődő magánnyugdíjpénztári lehetőségek erőteljes beszűkülése következtében a 2010-es években Magyarországon is biztosan megjelennek az első ilyen intézmények.

A Nyugdíjszolgáltató zártkörűen működő részvénytársaság, amelyet foglalkoztató (vagy több foglalkoztató közösen), bank, biztosító részvénytársaság vagy befektetési társaság alapíthat.

A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatás lehet egyösszegű kifizetés, határozott idejű járadékszolgáltatás, életjáradék szolgáltatás, illetve ezek kombinációja. A munkavállaló a foglalkoztatói nyugdíjra a nyugdíjkorhatár betöltésével, illetve amennyiben a nyugdíjkonstrukció ilyen kikötést tartalmaz, a várakozási idő eltelte után válik jogosulttá. A munkáltató rendelkezhet úgy is, hogy a munkavállaló a nyugdíjszolgáltatásra meghatározott időtartamú munkaviszony letelte után válik jogosulttá.

3 PIACI TRENDK

Jelentősen átrendező magánnyugdíjpénztári piac

A magyarországi tőkefedezeti nyugdíjrendszereket érintően a legfontosabb változás a magánnyugdíjpénztárak esetében lesz megfigyelhető. A magánnyugdíjpénztári vagyon jelentős csökkenése mellett várható a pénztárak számának feleződése is.

2011-ben 2-2,5 ezer milliárd forinttal zsugorodik az intézményi kezelt vagyon az állami nyugdíjkasszába visszalépő tagok vagyonának az állami alap részére való átadását követően. Ezen felül évente 300-400 milliárd forinttal kevesebb új forrás jelenik meg a 2010. évi intézkedések következtében felfüggesztett magánnyugdíjpénztári befizetések kiesése miatt.

A pénztárak számának csökkenését a működésre fordítható költségek ötödére, a vagyonkezelési díjak negyedére való csökkentése okozza.¹⁴

A szektor a nemzetközi mércével is példátlan intézkedések ellenére életképes marad, azonban súlya belátható időn belül nem lesz olyan jelentős, mint a 2010. évet megelőző időszakban.

Mindazonáltal hosszútávon Magyarországnak is figyelembe kell venni az EU-direktívák előírását, melyek közül az EU IP/06/1356 direktívája sürgeti a nyugdíjban eltöltött idő meghosszabbítása mellett egyéb, a költségvetésre hosszútávon kedvező hatással járó szerkezeti reformokat.¹⁵

Erőteljes vagyonnövekedés a magyar önkéntes tőkefedezeti nyugdíjpillérekben

Tekintettel arra, hogy a 2010-es évek elején az állampolgárok döntő többsége már nem élhet az állami nyugdíjrendszer kockázatmegosztó elvével, vagyis a felosztó-kirovó és a tőkefedezeti pillérben fennálló együttes tagságra, a munkaképes korú lakosság erőteljesen fogja növelni az önkéntes tőkefedezeti pillérben való részvételét.

A tőkefedezeti önkéntes nyugdíjcélú megtakarítások erőteljes növekedése leginkább azok számára indokolt, akik magánnyugdíjpénztári tagok maradtak és ily módon pótolniuk kell az első pillér számukra erősen korlátozott nyugdíjvárományait. A tisztán felosztó-kirovó állami nyugdíjkasszából nyugdíjjogosultsággal rendelkező állampolgárok számára pedig a társadalmi demográfiai kockázatok egyéni porlasztása indokolja a nyugdíjas évekre való tőkefedezeti takarékoskodást.

Ehhez azonban szükséges a nyugdíjrendszer hosszú távú természetéhez igazodó, évtizedekre előre kiszámítható szabályrendszer. A magyar lakosság gyenge öngondoskodási hajlamát részben a rendszerváltás utáni kormányok is gyengítették azzal, hogy szinte évente változtatták az önkéntes nyugdíjpénztárakra vonatkozó szabályozást, kiszámíthatatlanná téve ezzel az intézményrendszert. Nem voltak jobb helyzetben a magánnyugdíjpénztárak sem, amikor az állami szabályozórendszer változása következtében az állampolgárok évtizedes megtakarítás után váltak meg tömegesen a saját vagyonuknak hitt, örökölhető, nyugdíjcélú megtakarításaiktól.

A befektetéssel foglalkozó szakemberek biztosak lehetnek abban, hogy a munkaadók és az állampolgárok a tőkefedezeti önkéntes pillérekben egyre tudatosabban gyűjtenek nyugdíjra. Ebben az ügyben a magyar állam kiszámíthatósága kulcskérdés lesz. A tartós bizalomvesztés következtében az egyének kockázatmegosztó taktikát választva befektetéseiket megosztják a belföldi és a külföldi megtakarítási formák között, amiben a foglalkoztatói nyugdíj szolgáltató optimális kerettel szolgál.

1. ¹⁴ Működési költségre fordítható:

- 2010. október 31-ig: a befizetett tagdíjak, tagdíj célú támogatás 4,5 %-a
- 2012-től: a befizetett tagdíjak, tagdíj célú támogatások 0,9 %-a
- 2011. dec. 31-ig: tagi egyéni számlák hozama havi 265 Ft-tal csökkenthető

2. Vagyonkezelési díjak: kezelésre átadott vagyon napi bruttó piaci értéke számtani átlagának 0,2 %-a (+ kereskedési költségek); 2010. végéig: 0,8 %

¹⁵http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eespecialreport0106_en.htm

A tőkefedezeti nyugdíjpénztári vagyon szerkezetében arányeltolódás az állampapírok javára

A magánnyugdíjpénztári piac 2010. évi állami beavatkozása lehetővé teszi az államadósság GDP arányos 8-10%-os csökkentését. Mint ismeretes, a magyar állam 2011-ben közel 3 ezer milliárd forintnak megfelelő pluszforrással gazdálkodhat (400 milliárd a magánnyugdíjpénztári befizetések az állami nyugdíjalapba való becsatornázásából, 2,5 milliárd az első pillérbe visszalépők vagyonának államra történő átruházásából). A kedvezőbb GDP-arányos államadósság-mutatók a magyar és külföldi befektetők körében vonzóvá tehetik a magyar állampapír-piacot, így ezek az értékpapírok a nyugdíjcélú megtakarítások között a megszokottnál nagyobb arányt fognak képviselni.

Ezzel ellentétes irányú hatása lehet annak, ha az ország a pluszforrások ellenére nem tudja az államháztartás egyensúlyát megtartani, esetlegesen éppen a nyugdíjkassza deficitje miatt. Kérdés, hogy milyen mértékben vállalja fel a kormány a nyugdíj-jogosultságok megnyirbálásából adódó népszerűtlenséget, mert erre a rendszerváltás óta nem volt példa, sőt, az elmúlt húsz évben a jogosultságok sorozatos kiterjesztésének voltunk a tanúi. Amennyiben az állami nyugdíjkassza újabb hiányt termel, azt újabb állampapír-kibocsátással lehet pótolni. Ebből a példából is látható, milyen érzékeny a tőkepiac egy ország állami nyugdíjrendszerének intézkedéseire, legyen az kizárólag felosztó-kirovó vagy ezen felül tőkefedezeti pillért is tartalmazó rendszerű.

A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatók megjelenése

Az évtized elején meg fognak jelenni a foglalkoztatói nyugdíjintézmények, amelyek garantálják a nyugdíjak országhatárokon keresztül hordozhatóságát és amelynek tőkéje védett az esetleges állami beavatkozásokkal szemben. A nyugdíjszolgáltatók különösen a magánnyugdíjpénztári megtakarításaikat elvesztettek körében lesznek népszerűek – ez újabb jelentős, egy évtized távlatában az önkéntes nyugdíjpénztári vagyonhoz mérhető vagyontömeget jelent majd.

A foglalkoztatói nyugdíjszolgáltatók által várhatóan alkalmazandó DB szemléletű működés alapjaiban változtathatja meg a befektetési tevékenység szerepét és súlyát, hiszen az ígéretre alapozott járadékhoz annál kisebb befizetés szükséges, minél nagyobb a befektetéseken elért hozam. Ez azt jelenti, hogy a befektetési tevékenység a konstrukció versenyképességének fontos eleme lesz.

A fentiek felül a foglalkoztatói nyugdíjintézmények mellett még ebben az évtizedben megjelenhetnek az időskori ápolásra szakosodott pénztári/befektetési alapok, ami az EU három pillérű stratégiájának¹⁶ magyarországi tőkefedezeti pilléren keresztül történő bevezetését valósítaná meg. Az irányelv a tagországokra bízta a döntést, hogy az időskori ápolást felosztó-kirovó vagy tőkefedezeti rendszer keretei között valósítja meg.

4 ÖSSZEFOGLALÁS

A járadékok (nyugdíjak) finanszírozásának módja szerint megkülönböztetünk ún. felosztó-kirovó (pay as you go) és tőkefedezeti (fully funded) rendszereket. Amíg a felosztó-kirovó rendszerben a munkavállalók mindenkori járulékfizetéséből finanszírozzák a mindenkori nyugdíjakat (generációk közötti kockázatmegosztás), addig a tőkefedezeti rendszerben az egyén saját befizetései és hozamai finanszírozzák a járadékot.

¹⁶ Első pillér: rendezett költségvetési helyzet, második pillér: a foglalkoztatottsági ráta emelése (cél: 70%) és a munkaerő termelékenységének növelése; harmadik pillér: életképes nyugdíj, egészség, és időskori ápolási intézményrendszer.

Az adott nyugdíjrendszerbe való befizetésre vonatkozó kényszer jellege szerint megkülönböztetünk kötelező és önkéntes rendszereket.

Ez a két ismérv alapján (a járadék finanszírozásának módja és a befizetésre vonatkozó kényszer) a világon gyakorlatilag minden intézményesített nyugdíjfinanszírozó leírható, így a magyar nyugdíjrendszer is.

A magyar állami nyugdíjrendszer vegyes rendszerű, két részből áll: az állami társadalombiztosítási nyugdíjalapból (felosztó-kirovó) és a magánnyugdíjpénztárakból (tőkefedezeti). Az önkéntes biztosítási formák közül legjelentősebb az önkéntes nyugdíjpénztár, a nyugdíj-előtakarékossági számla (NYESZ), valamint a foglalkoztatói nyugdíjbiztosító.

Az állami nyugdíjkasszában való részvétel kötelező, járulékbefizetéseit törvényben garantált biztosított kényszer alapján szedi. Az állami nyugdíjkassa felosztó-kirovó elven működik, alapelve a szolidaritás. Tekintettel arra, hogy az első pillérből járó nyugdíjak kifizetésére az állam garanciát vállal, a nem elégséges szolgáltatások fedezetére (deficit) az államtól véglegesen átadott pénzeszközökre jogosult.

A magánnyugdíjpénztár befizetéssel meghatározott tőkefedezeti egyéni számlás rendszer (DC), az állami nyugdíj szerves része.. A magánnyugdíjpénztár tagsági jogviszony a tag belépésével jön létre, mely alapján a tagot egyéni tagdíjfizetési kötelezettség terheli. A pénztár bevétele a pénztári tagdíjak és azok hozama. Ez azt jelenti, hogy hasonló befektetési teljesítmény mellett az a tag, aki a felhalmozási időszakban magasabb tagdíjat teljesít, az a szolgáltatási szakaszban magasabb nyugdíjra jogosult, azonban az esetleges rossz befektetésből adódó kockázatot is a tag viseli.

Az önkéntes megtakarításon alapuló intézmények szerepe az, hogy a tagok/ügyfelek részére kiegészítse az állami pillérekből (a felosztó-kirovó elven működő nyugdíjkassa és a tőkefedezeti magánnyugdíjpénztár) elérhető nyugdíjat. A befizetés önkéntes, igazodik az egyén megtakarítási képességéhez, a tagsági jogviszony / szerződéses jogviszony pedig nem szűnik meg a felhalmozási időszak végén, hanem a teljes szolgáltatási időszakra fennáll.

Magyarországon három önkéntes nyugdíjcélú megtakarítási forma létezik: az önkéntes nyugdíjpénztár, a NYESZ és a foglalkoztatói nyugdíjszolgáltató. Az állam mindhárom intézmény felügyeletét a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelet (PSZÁF) révén látja el.

**The pillars of pension finance
2010**

TABLE OF CONTENTS

1	TYPES OF PENSIONS SCHEMES.....	1
1.1	Pay-as-you-go pension scheme	2
1.2	The fully funded pension scheme.....	2
1.2.1	Defined contribution pension schemes	3
1.2.2	Defined benefit schemes	3
1.3	Mandatory vs voluntary participation	4
2.	THE HUNGARIAN PENSION SYSTEM	4
2.1	State pension system	5
2.1.1	Pay-as-you-go state pension scheme.....	6
2.1.2	The fully funded DB private pension fund	10
2.2	Forms of private pension fund savings.....	14
2.2.1	Voluntary pension funds	15
2.2.2	PSA	17
2.2.3	Occupational pension providers.....	18
3	MARKET TRENDS.....	19
4	SUMMARY	20

Pensions and providence for the years after retirement have become a focal point in developed market economies. These days no European country can neglect to guarantee some kind of benefit (pension) to its citizens in their old age. With regard to the pension system the European Union sets out guidelines for Member States but refrains to prescribe specific procedures or techniques.

One thing is certain, though: alongside the pay-as-you-go pension schemes, which are hard put to manage demographic challenges, fully funded pension funds are becoming more widespread, with assets representing a significant portion of GDP.

Payments towards pensions benefit from tax allowances in almost every country around the world.

1 TYPES OF PENSIONS SCHEMES

By the method of financing benefits (pensions), there are so-called pay-as-you-go systems and fully funded schemes. While in the pay-as-you-go system pensions are financed from the contributions currently paid by employees (risk sharing across generations), in fully funded schemes the contributions of the individual/group and the yields earned from them finance annuities.

The most marked difference between the two pension systems is in the atomisation of risks. While in the pay-as-you-go pension system, because of the principle of solidarity, risks across generations and different income groups are spread across time and social class, in the fully funded system income differences across time are equalised on the individual or group level.

Accordingly, in the pay-as-you-go system annuities (pensions) are determined essentially by the performance of the economy, while in the fully funded system the investment performance is the driving force.

It is easy to see that on the level of society, groups and individuals alike the two system in combination will yield optimum pensions; that is, this will provide the best insurance against pension-related risks.

Factor compared	Pay-as-you-go	Fully funded
risk atomisation	<ul style="list-style-type: none"> ■ across generations, at the same time ■ across different income groups, at the same time 	<ul style="list-style-type: none"> ■ smoothing of income differences at different times on the individual/group level
key factors determining benefits	<ul style="list-style-type: none"> ■ demography ■ performance of the economy (contributions paid) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ life expectancy ■ capital contributed ■ investment performance ■ time available for investment (yield)

1.1 Pay-as-you-go pension scheme

In the pay-as-you-go pension system current contribution payments fund the current payments from the system (benefits). With this system the state ensures complete risk sharing across generations and different income groups at all times because the contributions of young people finance payments to the old.

Ideally, the pay-as-you-go pension scheme is in equilibrium; that is, the contributions to be paid are fair, adjusted to the capacity of the economy and pensioners are satisfied with the benefits received. However, this ideal state is rarely achieved. The main benefit of the pay-as-you-go system is solidarity: it transfers income to the elderly and to lower-income persons; however, this is also the cause of its vulnerability. Soft or constantly changing rules reinforce the phenomenon of free-riding; participants are inclined to circumvent contribution payment or try to obtain illegitimate advantages over others by claiming benefits before they would be due.

1.2 The fully funded pension scheme

In the fully funded scheme the current payments of the individual/group and the yields thereof are used to finance future benefits.

The size of benefits depends on the capital available at the time of their payment and on life expectancy. The capital available at the time of benefit payment depends on past payments into the scheme and the yields earned on such payments.

The fully funded system has the advantage of offering self-care as well as individual equivalence, that is, contributions being adjusted to the ability of the individual to save. Its drawback lies in the investment risk, which may be aggravated by inadequately planned liquidity requirements.

The fully funded pension system comes in two versions, depending on whether the scheme is defined by contributions or by benefits.

1.2.1 Defined contribution pension schemes

Defined contribution (DC) schemes promise to their members to keep individual accounts of the capital they contribute and to focus on investments to achieve the highest possible returns. However, the risk of investment is borne by the individual rather than the institution.

This means that the operation of DC schemes is very similar to that of investment funds; consequently, the continuous monitoring of the age of members is key for liquidity planning.

In DC schemes the regulation of transfers may be important because an ill-timed transfer may lead to investment losses for the member.

DC schemes focus on investment activities and their benefits tend to be lump-sum benefit payments and fixed-period annuities.

1.2.2 Defined benefit schemes

So-called defined benefit (DB) schemes promise to the employee to pay an annuity after his retirement depending on the pre-defined income substitution rate of his salary (a particular percentage of the salary) throughout his remaining life. These schemes involve legal relationships between three parties - the DB pension scheme, the employer and the employee. The employer generally provides that eligibility for the benefit from the DB pension scheme is terminated upon the termination of employment; this is meant to ensure the long-term commitment of employees.

In this arrangement contributions may be of the same size continuously as the fund adjusts its operation to the payment of current annuities; in other words, the operation of this scheme is similar to that of life assurance companies.

On the whole, this scheme is considerably more complicated to regulate and supervise, it places higher risks on the sponsor of the pension scheme and hinders the mobility of labour because of the difficulty of transferring entitlements. It does have the benefit, though, that it offers a high degree of income security for old age because of its predictability; additionally, it facilitates redistribution between age groups. The regulation focuses on nominal obligations and guaranteeing the solvency of institutions.

1.3 Mandatory vs voluntary participation

According to the nature of the obligation to pay contributions to the pension scheme, there are mandatory and voluntary schemes. Obligatory payment is a typical feature of state pension systems (generally income-dependent payment obligation on the employer or employee, though there may be a mandatory contribution payment obligation imposed on capital income as well), while voluntary payment is found mostly in self-care systems meant to supplement the state pension.

The mode of financing benefits and the obligation for contribution payment are two factors that facilitate the description of any institutionalised pension system anywhere in the world when displayed in a two-dimensional table; this applies to the Hungarian pension system as well.

2. THE HUNGARIAN PENSION SYSTEM

The mandatory Hungarian pension system is a hybrid scheme: it consists of a pay-as-you-go state pension fund and fully funded private pension funds.

The most important elements of the voluntary pension financing system are the voluntary pension funds and the pension saving account (PSA); however, in forthcoming years the first occupational pension institutions may be established in Hungary; their foundation was made possible in Hungarian legislation in 2008.

The first pillar of the pension system is the state pension fund: a pension insurance scheme regulated by Act LXXXI of 1997 on social security pension benefits, which imposes a contribution and benefit obligation on every citizen and is based on the solidarity of participants.

The second pillar of the pension system¹ is the private pension fund sector, which is governed by Act LXXXII of 1997. Since December 2010, membership in private pension funds has been voluntary; however, once a member has opted in, he has an obligation to pay contributions while retired members are entitled to a pension benefit.

Voluntary pension funds in Hungary are governed by Act XCVI of 1993. The objective of pension funds is to supplement benefits derived from the social security schemes (first and second pillars).

Key characteristics of the Hungarian pension pillars with the highest revenues

	State pension system		Voluntary pension
Factor compared	Social security	Private pension fund	Voluntary pension fund
Purpose of the institution	society-level management of individual risks non-profit operation financial balance	individual/group-level management of individual risk, with obligatory contribution payment	supplementation of the SS benefits individual management of individual risks non-profit operation
Insurance principle of the institution	social equivalence	individual/group equivalence	individual equivalence

¹Unlike in Hungary, international literature tends to refer to voluntary forms of savings as the second pillar. In Hungary, voluntary schemes are classified in the third pillar while mandatory private pension funds are called the second pillar.

	State pension system		Voluntary pension
Factor compared	Social security	Private pension fund	Voluntary pension fund
Nature of the insurance	obligatory insurance	membership	membership
Risk sharing	across generations, at the same time	smoothing of income differences at different times on the group level	smoothing of income differences at different times on the individual level
Participation in the insurance	Mandatory	Mandatory	Voluntary
Insurance technique used	pay-as-you-go	defined contribution fully funded scheme with individual accounts	scheme based on contributions paid by individuals and employers, with individual accounts
Revenues of the institution	contributions with government guarantee to make up for any deficit	member contributions and their yields	member contributions and their yields
Principle of calculation of the amount payable	defined by the pension entitlements at the time	defined by payment obligation	defined by the willingness to save
Scope of benefits financed by the institution	life annuity	life annuity	benefits specified in the articles of association of the fund (lump-sum payment, annuity or the combination thereof)
Coverage of the benefit (annuity)	Contribution payment of the individual, state contribution element	paid-in capital and its yield	paid-in capital and its yield
Annual indexation	Swiss (50% inflation, 50% real wage increase)	annuity as defined in the rules of the fund	defined in the rules of the fund

2.1 State pension system

The Hungarian state pension system consists of two pillars: a pay-as-you-go and a fully funded element; consequently, it is a hybrid scheme.

The history of Hungarian pension insurance goes back to the miners' funds established in the highlands of present Slovakia in 1496, which focused on accident prevention and the payment of medical costs resulting from accidents. The first important event in the history of workers' insurance in Hungary was the foundation of the General Worker Sickness Relief and Disability Fund in 1867. The fund offered relief to its members in the event of sickness or disability.

The first comprehensive pension act was adopted in 1928, making pension insurance mandatory and universal for certain groups of workers and certain private employees, modelled on existing voluntary pension funds. It is worth noting that the pension insurance of the time was fully funded: in our present terms we would call it a DB scheme accumulating capital.

World War II eroded the assets of pension funds, which created a compulsion for the establishment of the social security pension system in 1947 based on the pay-as-you-go principle.

The next milestone is 1975, when the previously fragmented system was consolidated. Measures that are incomprehensible to our current thinking were taken: for instance, the retirement age of agricultural workers was lowered and the mandatory service time requirement was set at a uniform 10 years (today 40 years is the minimum requirement).

The year 1997 was exemplary and a milestone on the European scale, with the establishment of private pension funds (like in 1928, also modelled on voluntary pension funds). With this measure the government split the state pension system into two: keeping the pay-as-you-go system, it also launched the fully funded pillar.

Career starters were obliged to become private pension fund members while persons below 35 years of age could opt to join a private pension fund. The new regulations had the objective of preparing the Hungarian pension system in time for softening the negative effects of demographic changes.

In 2010 the law diluted the mandatory pension fund system, which had 3 million members and HUF 3 thousand billion of savings. Under the new rules, first private pension fund savings were reallocated to the first pillar for 14 months, referring to the difficult economic position of the country and the shortage of funds in the first pillar. The second step of the measure abolished the mandatory nature of private pension fund membership. The Act allowed members to transfer back to the state pension fund, after which transferring members were entitled to withdraw the amount on their individual account in excess of the yield-guaranteed sum and the supplementary contributions paid in during their fund membership.

On the other hand, the Act stated in respect of those staying in private pension funds that they would not accrue any service time recognised in the state system after 31 December 2011; consequently, members would be entitled for the benefit of old persons from the state pension fund after they reach retirement age (amounting to HUF 42,750 per month in 2010).

Having considered the implications of the measure, private pension fund members surrendered their membership in mass and returned to the pay-as-you-go state pension scheme. The sector, which had 3 million members at the time, shrunk to 1 percent in terms of membership and 3-4 percents in terms of assets.

2.1.1 Pay-as-you-go state pension scheme

Participation is mandatory in the state pension fund, contributions are collected pursuant to the obligatory insurance guaranteed in law. The state pension fund works on a pay-as-you-go principle, with solidarity as its basis. Considering that the government guarantees payment of pensions due from the first pillar, the fund is entitled to receive non-repayable funds from the government to cover any insufficiency of funds to cover benefits (deficit).

The sector generates annual revenues of close to HUF 3,000 billion (2010), which it uses in full to pay pension benefits. 2.7 million persons receive pensions (benefits), of which 1.7 million are old-age pensioners while 1 million persons receive disability pension or some other benefit.

The state pension fund generates an annual deficit corresponding to 2% of the Hungarian GDP.

Employers pay 24% of gross salaries as pension contribution. From the 9.5% contribution paid by employees in the hybrid system, 8% goes to the private pension fund account and 1.5% to the Pension Insurance Fund. In case of non-private-pension-fund members the full 9.5% is paid into the social security scheme.

The social security pension is a permanent or temporary cash benefit which is payable to insured persons, or to their relatives after their death, when they reach the age specified in law or lose a significant part of their working capacity. Entitlement for benefits can be obtained by contribution payment under the terms set out in law. The amount of the pension depends on the level of earnings underlying the contribution payment and the number of years of service covered by contribution payment. There are two categories of pensions: pensions paid to the insured persons and pensions for surviving relatives.

Private pension fund members may obtain benefits from the first pillar subject to certain restrictions.

Own-right pension benefits of the state pension fund

Old-age pension is conditional on reaching the specified retirement age (currently 62 years) and the acquisition of the minimum number of years of service (20 years). Service time is the period when the insured paid pension contributions. Furthermore, the law specifies periods that qualify as service time without contribution payment². At present, the law defines retirement age depending on the year of birth and separately for men and women, but from 2008 on there will be a uniform retirement age of 62 applicable to everyone.

Retirement before the retirement age is possible under the early old-age pension³, pre-pension⁴ and early retirement pension.⁵

Persons who suffered health impairment in excess of 79 percent, or between 50 and 79 percent where their rehabilitation is not recommended (= disabled) and who have accumulated at least the time of service prescribed for their age are entitled to a disability pension.

In order to reduce the numbers of the one million disability pensioners, the rehabilitation benefit was introduced in January 2008, which sets the objective of restoring the working capacity of recipients and promoting their employment through a complex rehabilitation procedure. The purpose of the benefit is to cover the loss of labour income during the term of rehabilitation.

Accidental disability pension is payable to persons who became disabled through an accident or work-related illness, and as a result are unable to perform regular work, or whose income is at least 30% less than it was before their disability and who receive no sick pay or accident-related sick pay.

²Examples include the time of military service, time on sick leave or accident-related sick leave and the duration of pregnancy/confinement allowance.

³ Available under the rules effective from 1 January 2009 by women above 59 years and men above 60 years as long as they have at least 40 years of service.

⁴ Persons performing work that involves increased stress or is particularly harmful for health are eligible, thus they are subject to a lower retirement age than provided for in the general rules, in proportion to the accumulated age reduction entitlement.

⁵ This is an early retirement option financed by the employer. It is conditional on the employee having sufficient time of service and no more than 5 years left to the retirement age. It can be invoked either by an agreement between the employer and employee or pursuant to a collective labour agreement.

Survivor pension benefits of the state pension fund

Widow's pension can be paid to a spouse, divorced spouse or cohabiting partner. Temporary widow's pension is payable for 1 year after the death of the insured to persons whose spouse died as a pensioner or had accumulated the service time required for old-age or disability pension. After the end of the temporary widow's pension, a widow's pension is payable to persons who have reached the retirement age, are disabled or care for at least two children entitled to an orphan's benefit on the right of their spouse. Widow's pension may also be claimed if any of the aforesaid conditions are satisfied within 10 years of the death of the spouse.

Orphan's benefit is payable to a child whose parent had accumulated the service time necessary for old-age or disability pension before his death, or died as old-age or disability pensioner. The orphan's benefit is payable until the 16th birthday of the orphan or, if he pursues full-time studies, until the completion of those studies but not later than his 25th birthday.

Parent's pension is payable to a person whose child had accumulated the service time necessary for old-age or disability pension, or died as old-age or disability pensioner.

Accidental survivor's benefit is payable to persons whose relative died of a work accident.

Issues of the sustainability of the state pension fund

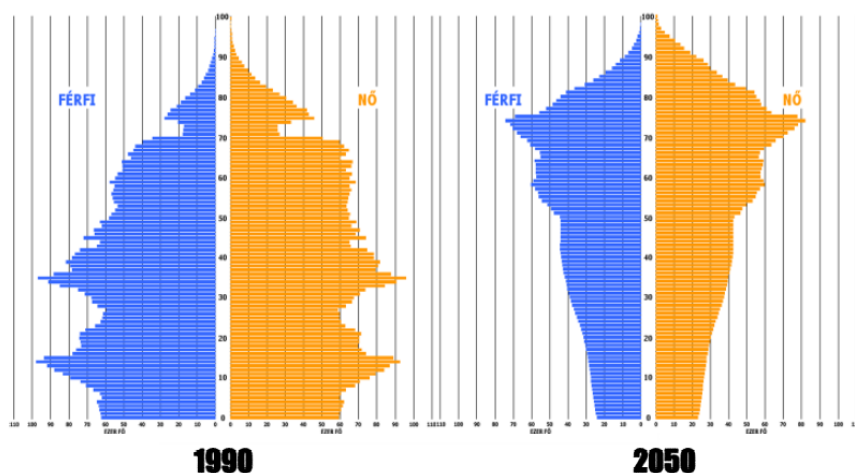
The first pillar suffers from severe sustainability problems. The most important ones are demography, the permanent financial deficit of the first pillar, the high ratio of disabled persons, the low effective retirement age and low employment rate.

Demography - aging society

The most severe weakness of the first pillar lies in demography: in view of the current demographic trends (increase of life expectancy and ever lowering fertility rates), the first pillar will become unsustainable by 2050: the ratio of pensioners to contribution payers will be 103% (in 2010 it is 76%).⁶

⁶ See also: Kovács, Erzsébet: A nyugdíjreform demográfiai korlátai [Demographic constraints of the pension reform], http://www.bankszovetseg.hu/anyag/feltoltott/HSz2_128_149ig.pdf

The Hungarian age pyramid in 1990 and 2050



Permanent deficit of the first pillar

Expenditures on the first pillar correspond to almost 10% of GDP⁷, which is somewhat lower than the EU average. However, considering that the SS pension pillar generates an annual deficit of 2% of GDP already, it cannot be sustained for long without corrective measures. The Pensioner and Old Age Round-table (NYIKA) study estimated the revenues and expenditures of the system for the forthcoming years. Accordingly, assuming the situation to remain constant, the present 2% deficit level may decline to 1.2-1.4% around 2025-30, then rise to above 4% by 2050.⁸

If the government uses some of the private pension fund assets to finance the current expenditures of the first pillar, this may temporarily balance the state pension fund but this effect will peter out as the transferred assets are used up.

The disproportionate high ratio of disability pensioners in the state pension fund

There are 1 million disability pensioners, more than 450,000 of them below retirement age.⁹ Many of them are not real disabled persons, rather, they chose this escape route from unemployment.

Hungarian effective retirement age is low in European comparison

Even though in Hungary the legal retirement age is 62 years, the majority of people retire below the age of 60. The effective retirement age is 58.6 years for old-age pension and 50.3 years for disability pension. Half of the newly retired are disabled, while 94% of old-age pensioners apply for retirement before the retirement age, and 16% of these persons continue to work.

⁷ Ministry of Employment and Labour (2009): Tájékoztató a nyugdíjrendszerről [*Report on the pension system*]

⁸ http://www.mtakti.hu/file/download/nyika/jelentes_hu.pdf

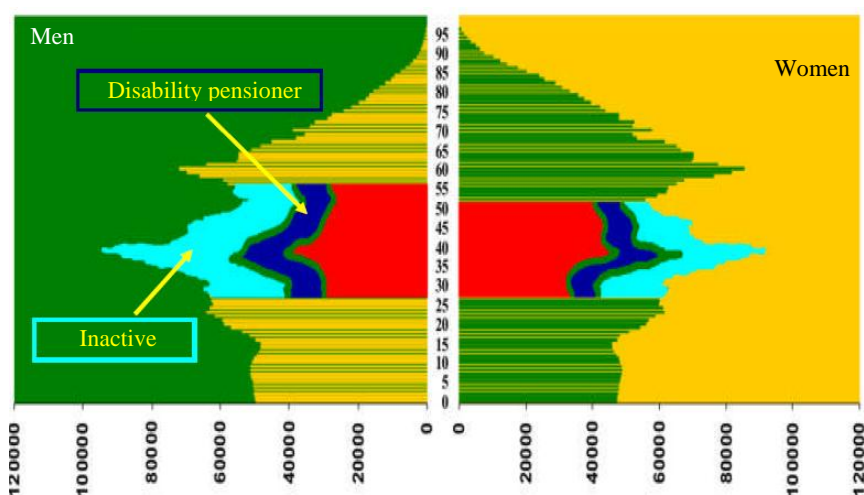
⁹ A nyugalom díja (2006)

Small scope of contribution payers, low employment rate in Hungary

The low willingness to pay contributions is a more severe problem than demographic trends. Within the enlarged EU, Hungary has the highest employment rate at present (at 54.5%, in contrast with the EU-27 average of 63.6%).¹⁰

As an additional problem, there are many unregistered employees or people registered with minimum wage, who pay no or minimal taxes or contributions. This low tax and contribution payment morale has a negative effect on the pension system as well. In addition to the loss of revenues in the state fund, in the long term the benefit system will face the fact that these citizens have no acquired pension entitlements necessary for their minimal livelihood; therefore, they will qualify for welfare benefits.

The Hungarian age pyramid (persons, 2010), in particular the ratio of inactive persons and disability pensioners



2.1.2 The fully funded DB private pension fund

The package of laws that entered into force on 1 January 1998 split the single mandatory pension system into two. Alongside the pay-as-you-go state pillar, the institutional system of private pension funds was created.

The private pension fund is a fully funded defined contribution scheme (DC) with individual accounts, an integral part of the state pension. Membership in the private pension fund is created by the entry of the member, pursuant to which the member is obliged to pay individual contributions. The revenues of the fund consists in member contributions and their yields. This means that assuming identical investment results, members who make higher contribution payments during the accumulation period are entitled to a higher pension in the benefit payment period; however, the risk of a potential poor investment is also borne by the member.

The two pillars (the pay-as-you-go state pension fund and the fully funded private pension fund) are referred to collectively as a 'hybrid' pension system.

In 2010 there were over three million members in private pension funds, corresponding to 30% of the population. The sector generated annual revenues of HUF 350-400 billion, and held assets with

¹⁰ http://www.ecostat.hu/kiadvanyok/bovulo_europa/BE201003.pdf

market value of HUF 2,800 billion.¹¹

The objectives of the introduction of the second pillar in 1997 are summarised below:

- mitigating the risks of the purely pay-as-you-go pension system (benefits provided by this pillar are essentially a function of demography and the current performance of the economy) with the personalised fully funded pillar,
- making the implicit debt of the state pension system visible: if the state pension fund had been adjusted as planned, after the introduction of the second pillar the first one would have reached equilibrium by 2025.
- stimulating economic growth through the investment of savings generated in the second pillar into the real economy,
- through their investment in the private pension fund, members would have benefited from the extra yield offered in emerging markets (which Hungary was before the turn of the century) right at the start of their membership.

The start was accompanied by heated professional controversy around whether the second pillar should take the legal form of investment fund or mutual fund (in other countries these two institutions manage the majority of pension savings). Eventually the legislator opted for the mutual fund arrangement because they hoped it to be as popular as voluntary pension funds. The legal form of mutual fund appeared suitable to achieve self-care, as the broadest possible membership was expected from this arrangement, indicating the broad social acceptance of the reform.

Private pension funds may be established by an employer, trade association, union, interest representation body or a combination thereof, as well as a voluntary pension fund. The newly introduced system partially replaces the state social security system as fund members will receive lower benefits from the pay-as-you-go system while they supplement that benefit from the sum accumulated in their individual accounts. Pension mutuals are owned by their members, who exercise their ownership rights at the assembly. The assembly has the responsibility of electing the board of directors and the supervisory board and approving the operational rules. Due to the inactivity of members, assemblies tend to be formal bodies; consequently, the sponsors have significant influence. Mutual funds are supervised by the HFSA.

The portions to cover operating costs and to go to the liquidity reserve are deducted from the contributions paid by members while the portion placed in the coverage fund (at least 95.5% since 2009) is invested for the benefit of the member.

Since 1 January 2009 every mutual fund has been required to introduce an elective portfolio system. This means that every fund is required to offer three portfolios (classic, balanced, growth), their investment policies being dependent on the time of accumulation remaining until retirement. In the classic portfolio, the share of equity investment may not exceed 10%. This portfolio is recommended mainly to those who have no more than 5 years to retirement. The balanced portfolio contains equities of 10-40%, while at least 40% of the growth is to be invested in equities.

Members may select between portfolios depending on their own risk and yield preferences; however, if one does not make a choice, he is automatically allocated to one of the portfolios based on the time to his retirement. Persons with less than 5 years to retirement are allocated to the classic portfolio, those retiring in 5-15 years, to the balanced portfolio while those with more than 15 years remaining are automatically placed in the growth portfolio.

¹¹ www.stabilitas.hu

Asset management can be performed by the mutual fund itself or it may be outsourced. Mutual funds operated by financial groups generally appoint an asset manager from within the group, while occupational and independent funds select their asset managers by competition.

Mutual funds must identify a target benchmark yield for each portfolio, relative to which the actual investment performance can be assessed. In addition, funds must disclose their investment policies annually, specifying by portfolio the intended share of each asset category (e.g., Hungarian equities, Hungarian government securities, foreign equities, etc.). The custodian of the fund monitors whether the transactions initiated by the asset manager comply with those targets. In addition to the general rules governing investments (security, profitability, liquidity), quota-type rules are also in place to restrict the scope and quantity of instruments available to the fund for investment.

The cost of asset management is deducted from the yield achieved (its legal maximum has been 0.8% since 2008). This cost tends to be relatively higher, at 0.8%, in mutuals sponsored by financial groups and around 0.3% in funds employing external asset managers. Since the start of the sector, mutual funds calculated and credited yields on individual accounts on a quarterly basis; however, since 2009 the so-called unit-linked settlement has been mandatory, which allows members to obtain daily information about the current value of their investment. Pursuant to law, funds must annually publish gross and net (after the deduction of asset management costs) returns, benchmark yields and the rates of return for the previous 5- and 10-year periods.

When retiring, fund members may choose among several benefits: simple annuity, multi-life annuity, annuity with a guarantee period. The benefit may be paid by the mutual fund itself or it can be purchased from another mutual or insurance company. At the time of writing, the exact rules of benefit provision have not been laid down.

Assets held in private pension funds can be inherited. If the member dies during the accumulation period, the sum on his individual account is paid out to the beneficiary designated by the member. If the member becomes disabled during the accumulation period, he may choose whether to transfer the amount in his individual account to the social security system and thus claim the entire disability pension, or to convert his mutual fund savings into an annuity and additionally receive 75% of the state benefit. The act prohibits differentiation by sex, thus under the current rules only uniform, unisex annuities are allowed.

In 2007 central reporting was introduced; therefore, employers no longer transfer the contributions directly to pension funds; instead, they are collected by the Tax Administration and then forwarded to the mutual funds. This measure was introduced because mutual funds had a high amount of uncollected contributions, which would have endangered the pension benefits of the system in the long term.

The legislative package of 2010, in addition to opening up the possibility of returning to the state pension fund, also abolished the mandatory private pension fund membership of career starters. Since then, career starters have been free to decide whether to choose the first pillar of the state pension system or to opt for a hybrid arrangement; that is, choose both the pay-as-you-go pension fund and the private pension fund. Thus the young generation have lost not only the possibility of individual risk sharing but also the certain promise of the real return on the assets managed in the fully funded pillar for a time horizon of 40-50 years.

The elimination of Hungarian private pension fund savings on this scale is unprecedented internationally, and is directly opposed to the intentions of developed countries to convert part of the exclusively pay-as-you-go state pension system into a fully funded pillar.¹²

The role of the fully funded private pension fund system was curtailed in 2010 for the following reasons:

1. In 1996 Parliament did not adopt the Act on private pension funds with the consensus of political parties; instead, it was voted by the Socialist-Liberal coalition in government at the time, in the face of the fervent opposition of FIDESZ. FIDESZ weakened the act, adopted without consensus but affecting every citizen, wherever it could (see the freezing of the employee contribution to be paid into the second pillar at 6%).
2. The classic conflict of interests between owners and management caused continuous problems in private pension funds. The ownership structure of private pension funds with hundreds of thousands of members (somewhat similar to the cooperative form of ownership) was not suitable for the enforcement of owner's interests vis-a-vis the management. In the course of the operation of private pension funds, the interests of management tended to prevail (e.g. high operating costs, poor returns).
3. The operation of private pension funds was accompanied by weak or ill-timed government regulations. Inter alia, the government was late in promoting the reduction of operating and asset management costs, and unfortunately timed the introduction of the mandatorily elected portfolio system to directly before the mortgage market crisis. This most severe unregulated issue was that of benefits, which has not been resolved even fifteen years after the inception of the sector.
4. The strong interest enforcement powers of the funds' management and the weakness of the government regulation are reflected in the act on private pension insurance adopted in 2009, which was eventually failed at the constitutional court. According to the explanation of the legislator, under the existing institutional framework private pension funds would have been unable to pay pension benefits, therefore the fund assets would have been transferred to a benefit paying corporation through the absorption of private funds. These newly established corporations would have been owned by the financial groups providing the fund benefits.
5. The government also made a mistake when it contrasted the fund investments, performing poorly in the mortgage market crisis, with the illusion of the safety of the pay-as-you-go state system. It is recalled that during the mortgage market crisis that began in 2008 private pension funds suffered a loss of assets corresponding approximately to one year of contributions. Nevertheless, in absolute terms the sector did not suffer an erosion of assets (2007: HUF 1,966 billion, 2008: HUF 1,972 billion). This was the psychological element that the government exploited when, in 2010, it made citizens to choose between keeping their private pension fund savings or returning them to the state system.
6. The pension funds adopted an erroneous investment policy when they overweight Hungarian government securities for reasons of convenience; furthermore, they were not encouraged to achieve good investment results by the defined benefit principle.

¹² OECD recommendation (2008) <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kzqzkr89zns.pdf?expires=1296682529&id=0000&accname=guest&checksum=F43C53DAE6EB309E8D949F9D363948ED>

Private pension funds, which sometimes held as much as 60-80% of Hungarian government securities in their portfolio, were under the illusion that this practice would make the state dependent on private pension funds, because mutual funds were dependable buyers at the government securities auctions. However, this situation turned against them upon the change of government of 2010, when the new government blamed private pension funds, among others, for the significant increase of the general government debt as a percentage of GDP in the previous eight years. In reality, the Hungarian government debt as a percentage of GDP increased from 52% to 78% in the 2002-2010 period, while private pension funds accumulated government securities corresponding to 8-10% of GDP in the 1998-2010 period.

7. Posterity will tell whether the diplomatic fiasco of the Hungarian government or the die-hard attitude of the European Union were to blame when the EU refused to take into account the annual revenues of private pension funds in line with the wishes of the Hungarian government in calculating the general government deficit. It is recalled that hybrid pension systems have been introduced exclusively in the new Member States, while the rule set established by old Member States does not take into account the interests of new Member States. In any event, while Hungary's request was turned down, a few months later Poland cleared the obstacle.

In 2010 the Hungarian private pension fund market was highly concentrated. There were 18 mutual funds, and the five largest private pension funds (in terms of membership) had an 85.04% market share in aggregate.

Data of the private pension fund sector (2003-Q3 2010)

Source: www.pszaf.hu	Revenues (HUF billion)	Membership (persons)	Benefits (HUF billion)	Assets (HUF billion)
2003	161.556	2,303,972	0.224	566.452
2004	212.423	2,403,012	0.324	877.562
2005	244.348	2,511,110	0.621	1,217.431
2006	277.291	2,655,341	1.029	1,583.152
2007	199.812	2,787,799	1.738	1,970.576
2008	445.563	2,955,404	2.838	1,972.970
2009	357.090	3,019,284	3.601	2,649.341
up to 30/9/2010	229.903	3,090,517	2.681	Not applicable

2.2 Forms of private pension fund savings

The institutions relying on voluntary savings have the role of supplementing the pension available to their members/clients from the state pillars (pay-as-you-go pension fund and fully funded private pension fund). Payment is voluntary, it is adapted to the individual's ability to save, and the membership/contractual relationship is not terminated at the end of the accumulation period but remains in place through the period of benefit payment.

In Hungary there are three voluntary forms of pension savings: voluntary pension funds, the PSA and the occupational pension providers. The state supervises all three institutions through the Hungarian Financial Supervisory Authority (HFSA).

2.2.1 Voluntary pension funds

The voluntary pension fund is an individual-account-based, fully funded system defined by contributions paid by employers and employees. The revenues of the fund come from employer and employee contributions, their yields as well as the personal income tax reimbursement on employee contributions.

Voluntary pension funds have existed in Hungary since 1993. In these two decades funds registered 1.3 million membership relations and the market value of their assets comes close to HUF 800 billion. The sector generates annual revenues of HUF 70-100 billion while benefits of HUF 40-50 billion are provided to members.

The objective in the introduction of voluntary pension funds in 1993 was to create an institution for self-care for individuals and employers, in preparation for the impending insufficiency of the future benefits of the state pension system, consisting of a single pay-as-you-go pillar at the time. It is worth noting that the Mutual Funds Act was one of the few acts in Hungary that enjoyed the support of the entire parliament based on the consensus of parliamentary parties.

Contributions paid into voluntary pension funds have benefited from substantial tax allowances from the start. This was a conscious decision during the drafting of the act as the voluntary pension pillar to supplement the state pension system had to be created.

This proved to be the vulnerable spot of the act, and there was practically no year when the tax benefits available in respect of employer or individual contributions would have remained unchanged. The changes typically introduced stricter rules, resulting in the decline of the tax allowance on individual contribution payments to one-fifth, and on employer payments, to one-fourth, of the original level.¹³

Since the adoption of the act, there have been only minor adjustments to the voluntary pension fund arrangement. One such change was the introduction of the so-called elective portfolio system, which offers investment alternatives appropriate for the individual risk appetite of members. Unlike in the case of private pension funds, participation in the elective portfolio system is not mandatory for either the fund or its members.

The requirement of the use of pension fund savings exclusively for pension purposes was relaxed by the provision that the yields earned on savings in the voluntary pension fund account can be accessed after 10 years of membership (waiting period) without any PIT or interest tax payment obligation, and the fact that the assets on the individual account may serve as collateral for credit.

The benefit provided by voluntary pension funds upon retirement age is the payment of the amount on the individual account in a lump sum or the provision of annuity for a specified/unspecified period (at present no voluntary pension fund offers life annuity), or the combination of these two benefits.

The event of disability is an exemption, which triggers the availability of voluntary pension fund savings before the retirement age. If the fund member dies, the individual account can be inherited, and a beneficiary can be appointed.

The Hungarian voluntary pension funds were modelled on the French *mutualité*, enshrining in law the fundamental operating principles as follows:

¹³Changes in the benefits available for voluntary pension fund contributions since the establishment of the sector (1993-2011) www.penz tarszovetseg.eu

- voluntary nature, meaning that the fund is an autonomous NGO based on the decision of citizens, a voluntary form of association created by natural persons of their own free will, which individuals can join or leave at their discretion,
- based on the principle of mutuality, the fund is a community of interest relying on the solidarity of citizens; the management of the fund and monitoring of the efficiency of its operation is the right and obligation of its members,
- principle of self-governance, which means that the fundamental decisions relating to the fund are the exclusive competence of its members, and members have equal rights in adopting such decision,
- in accordance with its supplementary nature, the funds supplement the services offered by the social security and organised social benefit systems (consequently, in their present format, they are not suitable for the complex management of social problems),
- the pension fund is an open system: the application of a person who satisfies the criteria set out in the articles of association may not be turned down,
- independence: within the constraints of law, the funds are free to design their scope of benefits and business policy,
- the work of existing pension funds is governed by the principle of closed financial management, in line with the provisions of the relevant laws and regulations,
- not-for-profit nature of the fund (the profits of the fund may not be distributed in the form of dividends or profit shares, they can be used exclusively towards financing its core activity).

Membership in a fund is initiated by the member (employee) by completing the application for membership and its endorsement by the fund. Pursuant to the membership thus created, the member has the obligation to pay contributions, which the employer may assume based on a contract with the fund.

The Mutual Funds Act allows employers to become members, pursuant to which relationship employers may assume the obligation of contribution payment from the member as employer contribution, in exchange for a tax allowance. The majority of contribution revenues of pension funds comes from employers.

Pension funds are required to set up coverage, operational and liquidity reserves from their revenues. The coverage reserve serves to accumulate capital and to finance fund benefits, the operational reserve covers operating costs while the liquidity reserve collects the temporarily unused funds and guarantees the liquidity of the fund, as a general reserve underlying the other two reserves. The law specifies the types of payments that can be made from each reserve and delegates the detailed regulation of the distribution of revenues between the reserves to the scope of responsibility of the articles of association.

As to the membership of the voluntary pension fund sector, in the past years there has been no change, the figures varying between 1.2 - 1.4 billion members. Considering that for employees it is worth opening voluntary pension fund accounts, the market can be considered saturated.

The crisis of the mortgage market in 2008 hit the savings of voluntary pension funds as well. There was no effective loss of assets; however, as in the case of private pension funds, the crisis eroded assets corresponding to one year of revenue of the sector.

According to the communication of the HFSA, the ratio of non-payers has been continuously increasing among voluntary pension fund members, some experts estimate it to be 20-30% of all members. The benefits provided by voluntary pension funds have been increasing year from year, which indicates that the sector gradually fulfils its role of supplementing the social security benefits. Nevertheless, the ratio of benefits used by the members to contributions paid is still not growing; that is, the sector of voluntary pension funds can reckon with a continuously increasing pool of assets available for investment in this decade as well.

Data of the voluntary pension fund sector (2003-2009)

Source: www.pszaf.hu	Revenues (HUF billion)	Membership (persons)	Benefits (HUF billion)	Assets (HUF billion)
2003	73.163	1,208,019	14.796	433.290
2004	78.391	1,248,998	25.106	510.734
2005	85.896	1,292,809	31.108	590.111
2006	92.830	1,358,391	29.259	660.967
2007	100.329	1,385,436	37.251	744.369
2008	99.839	1,370,430	50.649	749.437
2009	91.076	1,328,414	42.324	756.109

The most severe problem of the voluntary pension fund sector is the unpredictability of government regulation, which deters citizens with a poor propensity for self-care from applying for membership.

The practically annually changing legal environment makes the sector unpredictable for other participants as well. The clear benefit of the voluntary pension fund membership of employers is eroded by the fact that the employer contributions to voluntary pension funds are impossible to plan ahead for several years or for the whole career path of an employee.

The administrative burdens relating to the record keeping for voluntary pension funds are disproportionately high, which relieves operators of funds from the need to continuously streamline operating costs.

Ownership control is not exerted sufficiently in this sector either, therefore management is able to enforce its own interests. Still, the situation is somewhat more favourable in the case of voluntary mutuals because contributions payments are voluntary, therefore, due to the competition between market actors, management decisions are often taken with the best interest of the fund in mind.

In the long term problems may arise from the fact that legislative principles are not fully complied with in the operation of voluntary mutual funds.

2.2.2 PSA

Act CLVI of 2005 introduced a new voluntary pension saving vehicle called pension saving account (PSA) to supplement existing pensions. The PSA is a securities account the portfolio structure of which the account-owner may decide freely in accordance with his risk appetite. The revenues of the securities account consist of the payments of the account-owner, the yields achieved as well as personal income tax reimbursements (max. HUF 100 thousand). The PSA is an individual-account-based system defined by the individual contributions of the employee.

The PSA consists of three accounts: a cash account, a securities account and a custody account. The amount accumulated in the account can be used after retirement. No interest tax is payable on the yield of the investments, and the state supports savings by providing a tax credit.

The ceiling for the costs of the PSA is set out in law. Accordingly, the account keeping financial institution may charge an account keeping fee corresponding to one percent of the annual average balance credited to the pension savings accounts, with a minimum of two thousand forints, while other fees may not exceed the fees charged to the debit of the securities account and/or the securities custody account. As a token gesture, the first order placed by the account holder is free of charge up to the amount of the payment.

Unfortunately there are no publicly available data about the number of accounts opened by investors since the entry into force of the act or on the value of investments managed on such accounts. Based on the sporadic reporting by financial institutions, the number of accounts opened may be around 5-10, while the assets managed may reach ten billion forints.

2.2.3 Occupational pension providers

The transposition of Directive 2003/41/EU gave rise to Act CXVII of 2007 on occupational pension and its institutions, which was necessitated by need to ensure the portability of pensions within the European Union (affiliates of employers in more than one Member State, as well as the movement of labour within Europe).

Occupational pensions expand the scope of voluntary pension savings vehicles available in Hungary (voluntary pension fund, PSA) with the proviso that the introduction of this vehicle creates an occupational pension savings scheme that focuses on the commitment of employers.

Benefits financed by occupational pension providers qualify as supplementary pension in EU terminology, while in terms of its structure it may be either DC or DB depending on the benefits the pension provider undertakes to finance.

At present there are no such institution in Hungary. However, due to the severe constriction of the private pension fund options relating to employment relationships, the first such institutions are certain to crop up in Hungary in the 2010's.

The Pension Provider is a private limited company, which may be established by an employer (or several employers in cooperation), banks, insurance corporations or investment companies.

The benefits offered may include lump-sum payments, specified-term annuities, life annuities or the combination thereof. Employees become eligible to occupational pension upon reaching retirement age or, if the pension arrangement contains such provision, after a certain waiting period. The employer may provide that the employee becomes eligible to pension benefits after a specified time of employment relationship.

3 MARKET TRENDS

Major shifts in the private pension fund market

The most marked change in the fully funded pension systems in Hungary will occur in the private pension fund system. In addition to the significant drop in the assets of private pension funds, the number of such funds are expected to be halved.

In 2011 the assets managed by institutions will decline by HUF 2-2.5 thousand billion, following the transfer of the assets of members opting back to the state pension fund to the state fund. In addition, the loss of private pension fund contributions suspended as a result of the measures of 2010 will mean that HUF 300-400 billion less new funds will be acquired.

The drop in the number of funds is caused by the decline of operating costs to one-fifths, and of asset management fees to one-fourth, of the previous level.¹⁴

Despite these measures, unprecedented in the international arena, the sector remained viable; however, it will not regain its importance of the pre-2010 era within the foreseeable future.

Nevertheless, in the long term Hungary will also have to comply with the requirements laid down in EU directives; of these, Directive IP/06/1356 of the EU urges structural reforms that have a beneficial effects on the budget in the long term, in addition to lengthening the time spent in pensioner status.¹⁵

Marked asset growth in the Hungarian voluntary fully-funded pension pillars

Considering that in the early 2010s the overwhelming majority of citizens will be unable to make use of the risk sharing principle of the state pension system, that is, parallel membership in the pay-as-you-go and fully funded pillars, the active-age population will heavily increase its participation in the voluntary fully-funded pillar.

An intensive growth of fully-funded voluntary pension savings is justified mostly for those who remained private pension fund members and thus must supplement the severely constrained pension entitlements in the first pillar. For citizens with pension entitlements in the purely pay-as-you-go state pension fund, the individual atomisation of social demographic risks justifies fully-funded savings for their pensioner years.

This, however, requires a set of rules that is predictable for decades in advance, as appropriate for the long-term nature of the pension system. The poor self-care propensity of the Hungarian population was further weakened by the government after the systemic change by changing the regulation of voluntary pension funds almost annually, making the institutional system unpredictable. Private pension funds did not fare any better when, as a result of a change in government regulations, citizens *en mass* parted with their inheritable pension savings that they had though were they own assets.

Investments professionals may be certain that employers and citizens save up for their pensions with increasing awareness in the fully-funded voluntary pillars. In this regard the predictability of the Hungarian government will be a key issue. Due to the loss of confidence, individuals opt for a risk-sharing tactic, dividing their investments between domestic and foreign forms of investment, for which the occupational pension provider offers an optimum framework.

¹⁴ 1. Available for operating costs:

- Up to 31 October 2010: 4.5% of the contributions and contribution-related payments
 - from 2012 on: 0.9% of the contributions and contribution-related payments
 - up to 31 December 2011: the yield of individual accounts can be reduced by HUF 265 per month.
2. Asset management fees: 0.2% of the arithmetic average of the daily gross market value of the assets transferred for management (+ trading costs); until end-2010: 0.8%

¹⁵ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eespecialreport0106_en.htm

Shift in the structure of fully funded pension fund assets towards government securities

The government intervention into the private pension fund market in 2010 facilitates the reduction of the public debt by 8-10% as a proportion of GDP. It is recalled that in 2011 the Hungarian government has additional resource of almost HUF 3 thousand billion (HUF 400 billion from channelling private pension fund payments into the state pension fund, HUF 2.5 billion from the assignment to the state of the assets of persons transferring back to the first pillar). The improved public debt to GDP ratios may make the Hungarian government securities market more attractive to Hungarian and international investors, thus these securities will have a larger-than-usual share among pension savings.

There may be a contradictory effect if the country is unable to maintain the equilibrium of the general government despite the additional resources, potentially due to the deficit of the pension fund. The question is, to what extent the government is willing to take on the unpopularity resulting from the curtailment of pension entitlements, because this has been unprecedented since the systemic change; indeed, we have witnessed the repeated expansion of entitlements in the past twenty years. If the state pension fund generates more deficit, new government securities may need to be issued to finance that deficit. This example illustrates how sensitive the capital market is to the measures affecting the state pension system of a country, be it purely pay-as-you-go or containing a fully funded pillar as well.

Appearance of occupational pension providers

Early in the decade occupational pension institutions will appear, which will guarantee the cross-border portability of pensions and have assets protected against any potential state intervention. These pension providers will be particularly popular among persons who have lost their private pension fund savings - this represents a sizable pool of assets comparable to the assets of voluntary pension funds in the perspective of a decade.

The DB approach expected to be followed by occupational pension providers may radically change the role and importance of investment activity, because the promised benefits require lower contribution payments if the yield on investments is higher. This means that the investment activity will become an important element of competitiveness.

In addition to the above, mutual funds/investment funds specialising in nursing services to the elderly may be launched in this decade (alongside occupational pension institutions), which would implement in Hungary the three-pillar EU strategy¹⁶ through the fully funded pillar. The directive leaves the decision to Member States whether to realise nursing services to the elderly in the framework of the pay-as-you-go or fully funded pillar.

4 SUMMARY

By the method of financing benefits (pensions), there are so-called pay-as-you-go systems and fully funded schemes. While in the pay-as-you-go system pensions are financed from the contributions currently paid by employees (risk sharing across generations), in fully funded schemes the contributions of the individual and the yields achieved on them finance annuities.

¹⁶ First pillar: sound budgetary position, second pillar: increase of the employment rate (target: 70%) and of the productivity of labour; third pillar: viable pension, health and old-age nursing institutional system.

According to the nature of the obligation to pay contributions to the pension scheme, there are mandatory and voluntary schemes.

These two criteria (the mode of financing benefits and the obligation for contribution payment) facilitate the description of any institutionalised pension system anywhere in the world; this applies to the Hungarian pension system as well.

The Hungarian state pension system is a hybrid scheme, consisting of two parts: a state pension fund (pay-as-you-go) and private pension funds (fully funded). Of the voluntary insurance schemes, the most important ones are voluntary pension funds, pension-savings account (PSA) and occupational pension providers.

Participation is mandatory in the state pension fund, contributions are collected pursuant to the obligatory insurance guaranteed in law. The state pension fund works on a pay-as-you-go principle, with solidarity as its basis. Considering that the government guarantees payment of pensions due from the first pillar, the fund is entitled to receive non-repayable funds from the government to cover any insufficiency of funds to cover benefits (deficit).

The fully funded defined contribution scheme (DC) with individual accounts is an integral part of the state pension. Membership in the private pension fund is created by the entry of the member, pursuant to which the member is obliged to pay individual contributions. The revenues of the fund consists in member contributions and their yields. This means that assuming identical investment results, members who make higher contribution payments during the accumulation period are entitled to a higher pension in the benefit payment period; however, the risk of a potential poor investment is also borne by the member.

The institutions relying on voluntary savings have the role of supplementing the pension available to their members/clients from the state pillars (pay-as-you-go pension fund and fully funded private pension fund). Payment is voluntary, it is adapted to the individual's ability to save, and the membership/contractual relationship is not terminated at the end of the accumulation period but remains in place through the period of benefit payment.

In Hungary there are three voluntary forms of pension savings: voluntary pension funds, the PSA and the occupational pension providers. The state supervises all three institutions through the Hungarian Financial Supervisory Authority (HFSA).