

τεύχος 109 | Ιανουάριος-φεβρουάριος / 2023

16 αφιέρωμα

Η παρακαταθήκη του 2022 και οι προσδοκίες για το 2023 των ασφαλιστικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα

32 θέμα

Η «ανθρωπογεωγραφία» της ελληνικής ασφαλιστικής αγοράς

52 θέμα

Το σενάριο της επενδυτικής βαθμίδας και τα ορόλογα



 **Petra Hielkema**

Πρόεδρος της ΕΙΟΠΑ

Κοινωνική και οικονομική αναγκαιότητα η ανάπτυξη του θεσμού των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

στον **Χρήστο Ν. Κώνστα**



Κοινωνική και οικονομική αναγκαιότητα η ανάπτυξη του θεσμού των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης

Είναι προς το συμφέρον της Ελλάδας να προσαρμόσει το θεσμικό πλαίσιο του δεύτερου ασφαλιστικού πυλώνα στα σύγχρονα ευρωπαϊκά δεδομένα

Η πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Αρχής Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (ΕΙΟΡΑ) είναι μια νέα γυναίκα, με πλούσια και πολύμορφη επαγγελματική εμπειρία, που ξεκινά από τις «ρωσικές σπουδές» και καταλήγει σε μεταπτυχιακούς τίτλους νομικών και οικονομικών σπουδών.

Έχει εργαστεί ως επόπτρια στην Ολλανδική Κεντρική Τράπεζα και τον τελευταίο ενάμιση χρόνο αγωνίζεται για τη διάδοση και εμπέδωση

του θεσμού των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης στην Ευρώπη. Γνωρίζει καλά την ελληνική πραγματικότητα και διαπιστώνει το αυτονόητο: το παραδοσιακό ασφαλιστικό σύστημα δεν μπορεί από μόνο του να καλύψει τις ανάγκες μιας αξιοπρεπούς συνταξιοδότησης. Η Ελλάδα πρέπει να προχωρήσει με ταχύτερα βήματα και να πάρει πιο θαρραλέες αποφάσεις για τον δεύτερο πυλώνα του ασφαλιστικού μας συστήματος.



photo credits: www.eiopa.europa.eu



Petra Hielkema

Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Αρχής Ασφαλίσεων
και Επαγγελματικών Συντάξεων (ΕΙΟΡΑ)

iwz **As ξεκινήσουμε από την αρχή. Το καθεστώς φερεγγυότητας του ασφαλιστικού κλάδου πρέπει να επανεξετάζεται κατά διαστήματα. Συμφωνούμε όλοι. Μήπως όμως πιστεύετε ότι έχουν συμπεριληφθεί πάρα πολλές δεσμεύσεις στην τρέχουσα αναθεώρηση Solvency II; Μήπως δημιουργείται ένα περίπλοκο ρυθμιστικό καθεστώς, που τελικά δύσκολα θα εφαρμοστεί και θα εποπτευθεί σωστά;**

αν. Το εύρος της αναθεώρησης ήταν πράγματι αρκετά μεγάλο, ίσως και περισσότερο από το αναμενόμενο. Πιστεύω όμως ότι αξίζει να ρίξουμε μια πιο προσεκτική ματιά σε όλα τα θέματα που είχε προτείνει η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή** και να δούμε εάν τα επιμέρους κεφάλαια που ρυθμίζει, τελικά, ισχύουν ήδη από μόνα τους. Η εισαγωγή του **Solvency II το 2016** ήταν ένα ορόσημο. Ο ασφαλιστικός κλάδος χρησιμοποιεί, πλέον, μια προσέγγιση βασισμένη στον κίνδυνο για την αξιολόγηση και τον μετριασμό των κινδύνων. Έχει επίσης καλύτερα ευθυγραμμισμένα κεφάλαια με τους κινδύνους που διατρέχει. Οι ασφαλιστές έχουν ενισχύσει σημαντικά τα μοντέλα διακυβέρνησής τους και την **ικανότητα διαχείρισης κινδύνου**.

Το πλαίσιο **Solvency II** λειτουργεί καλά, γενικά, και, τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει ένα μοντέλο ασφαλιστικής ρύθμισης που έχει αντιγραφεί σε όλο τον κόσμο. Ακριβώς επειδή το καθεστώς έχει αποδείξει την αξία του από πολλές απόψεις, η **συνολική προσέγγιση της ΕΙΟΡΑ** στην αναθεώρηση ήταν μια «**εξέλιξη, όχι επανάσταση**».

Προτείναμε αλλαγές σε διάφορους τομείς, προκειμένου να τελειοποιήσουμε το πλαίσιο με βάση την **εμπειρία των πρώτων 5 χρόνων εφαρμογής**. Οι αλλαγές που προτείναμε θα είχαν ισορροπημένο συνολικό αντίκτυπο στους ασφαλιστές, σύμφωνα με την άποψή μας

ότι το **Solvency II** λειτουργεί, γενικά, καλά. Τα θεμέλια ήταν γερά από την αρχή και δεν είδαμε την ανάγκη για μια θεμελιώδη ανανέωση. Ωστόσο, υπήρχαν ορισμένοι τομείς όπου πιστεύαμε ότι το συνολικό πλαίσιο χρειάζεται περαιτέρω βελτιώσεις. Στο **ζήτημα της αναλογικότητας**, για παράδειγμα. Προτείναμε να εισαχθεί μια κατηγορία για **επιχειρήσεις χαμηλού κινδύνου** για τις οποίες θα ισχύουν **απλούστερες απαιτήσεις**. Κάναμε επίσης προτάσεις για να αντικατοπτρίζεται καλύτερα η **οικονομική κατάσταση** στον κανονισμό. Προτείναμε κατάλληλες προβλέψεις για τον κίνδυνο μεταβολής των επιτοκίων. Τέλος, προτείναμε να συμπληρωθεί η **ρυθμιστική εργαλειοθήκη με μακροπροληπτικά εργαλεία**, μέτρα ανάκαμψης και εξυγίανσης και συστήματα ασφαλιστικών εγγυήσεων. Αυτά τα εργαλεία θα συμβάλουν στην καλύτερη προστασία των αντισυμβαλλομένων και των δικαιούχων.

iwz **Στο πλαίσιο της αναθεώρησης της δεύτερης Οδηγίας για τα Ιδρύματα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (IORP II), αυτό που εμείς αποκαλούμε Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (TEA), υπάρχουν πολλοί που πιστεύουν ότι είναι καιρός πια η Ευρωπαϊκή Αρχή Ασφαλίσεων και Επαγγελματικών Συντάξεων (ΕΑΑΕΣ ή ΕΙΟΡΑ) να διασφαλίσει ότι η αναλογικότητα σημαίνει κάτι στην πράξη. Ίσως η ΕΙΟΡΑ θα έπρεπε με κάποιο τρόπο να θέσει κριτήρια (τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά) και να παράσχει καλύτερη καθοδήγηση για την πρακτική αντιμετώπιση «του μεγέθους, της φύσης, της κλίμακας και της πολυπλοκότητας» των κινδύνων και των δραστηριοτήτων του εξαιρετικά ετερογενούς ευρωπαϊκού τοπίου... Ποιες θα ήταν οι σκέψεις σας για το θέμα της αναλογικότητας στο πλαίσιο της αναθεώρησης του IORP II;**

αν. Είναι σημαντικό τα κράτη μέλη και οι **εθνικές εποπτικές αρχές** να εφαρμόζουν τις απαιτήσεις του ΙΕΣΠ II κατά τρόπο ανάλογο προς το προφίλ κινδύνου των TEA. Η ανάγκη για αναλογικότητα αναγνωρίζεται σε πολλά σημεία στην Οδηγία καθώς και στην πρόσκληση για τεχνικές συμβουλές σχετικά με την αξιολόγηση και την αναθεώρηση της Οδηγίας IORP II, την οποία έλαβε η **ΕΙΟΡΑ** από την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**, τον περασμένο Ιούνιο.

Πέρυσι, η **ΕΙΟΡΑ** ξεκίνησε τις εργασίες της για τις τεχνικές συμβουλές πραγματοποιώντας χαρτογράφηση της εφαρμογής της αναλογικότητας σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα επίσης με τις συστάσεις της Συμβουλευτικής Επιτροπής της ΕΙΟΡΑ για την αναλογικότητα.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ευρήματα, το επόμενο **έγγραφο διαβούλευσης** θα διερευνήσει διάφορους τρόπους για να βελτιώσει την αναλογική εφαρμογή των προτύπων διακυβέρνησης και προληπτικής εποπτείας στο πλαίσιο της **IORP II**.

Η Οδηγία ΙΕΣΠ II περιέχει τη λεγόμενη **εξαιρέση για τα μικρά ΙΕΣΠ**, η οποία επιτρέπει στα κράτη μέλη να εξαιρούν τα **μικρά Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης** από ορισμένες απαιτήσεις. Το όριο για αυτήν την εξαιρέση **-100 μέλη-** είναι σχετικά χαμηλό σε σύγκριση με τα κατώτατα όρια παρόμοιας φύσης που χρησιμοποιούνται στην **Οδηγία Solvency II** για την εξαιρέση των μικρών ασφαλιστικών επιχειρήσεων. Η **αύξηση του ορίου** θα παρείχε στα κράτη μέλη **περισσότερα περιθώρια για την εξαιρέση των μικρών TEA** από ορισμένες απαιτήσεις, εάν το κρίνουν κατάλληλο ενόψει του προφίλ κινδύνου των μικρών ΙΕΣΠ τους.

Στο νέο έγγραφο διαβούλευσης, θα διερευνήσουμε επίσης επιλογές για την **εισαγωγή ΙΕΣΠ χαμηλού κινδύνου**, παρόμοια με την ιδέα που συνέστησε η ΕΙΟΡΑ στο πλαίσιο της αναθεώρησης του 2020 του



photo credits: www.eiropa.europa.eu

Solvency II. Αυτό σημαίνει ότι τα **TEA χαμηλού κινδύνου** θα ορίζονται με χρήση ενός **συνόλου ποσοτικών κριτηρίων** και στη συνέχεια αυτά τα ΙΕΣΠ θα υπόκεινται σε ορισμένα **μέτρα αναλογικότητας**.

Φυσικά, μια **βασική διαφορά** με το Solvency II είναι ότι η **Οδηγία IORP II** παρέχει ελάχιστα πρότυπα που μπορούν να συμπληρωθούν σε εθνικό επίπεδο. Επομένως, ένα **σημαντικό ερώτημα** είναι εάν τα ελάχιστα πρότυπα της ΕΕ, ή μάλλον οι εθνικές προσθήκες, θεωρούνται δυσανάλογα για τα ΙΕΣΠ χαμηλού κινδύνου.

Η **ΕΙΟΡΑ** θα δημοσιεύσει το **έγγραφο διαβούλευσης τον Μάρτιο του 2023** και θα χαιρετίσει τη συνεισφορά των ενδιαφερομένων στη σχετική διαδικασία αναφορικά με τις διάφορες επιλογές που παρουσιάζουμε για την ενίσχυση της αναλογικότητας στο ΙΕΣΠ II. Ειδικότερα, θα θέλαμε να μάθουμε πώς θα προσέγγιζαν τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη τον

καθορισμό των κριτηρίων για τα ΙΕΣΠ χαμηλού κινδύνου, αλλά και ποια πρότυπα θεωρούνται ιδιαίτερα επαχθή αυτή τη στιγμή. Ελπίζουμε να λάβουμε πολύτιμα σχόλια για αυτά τα θέματα και υπολογίζουμε πολύ στο να ακούσουμε και την ελληνική προσέγγιση.

iw2 Η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ, με μόνο το **1% του ΑΕΠ συνταξιοδοτικών περιουσιακών στοιχείων**. Το μέσο διαθέσιμο εισόδημα στην Ελλάδα είναι σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Η συμμετοχή στον δεύτερο ασφαλιστικό πυλώνα παραμένει εθελοντική.

Τα ελληνικά TEA φαίνεται ότι είναι **καταδικασμένα να συμπληρώνουν τις κρατικές συνταξιοδοτικές παροχές μόνο με ένα μικρό έως μεσαίο εφάπαξ επίδομα κατά τη συνταξιοδότηση**. Επιπλέον, η τοπική διά-

σπαρτη τριμερής εποπτεία, η κακή εφαρμογή της αναλογικότητας στις αυξανόμενες εποπτικές απαιτήσεις και οι περιστασιακές τοπικές συζητήσεις για περαιτέρω περιορισμό των φορολογικών κινήτρων του δεύτερου πυλώνα είναι μερικές από τις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν για την ανάπτυξη του ελληνικού επαγγελματικού συνταξιοδοτικού τομέα. Εσείς τι θα συμβουλεύατε τους τοπικούς φορείς λήψης αποφάσεων και τις εθνικές αρχές ώστε η Ελλάδα να αναπτύξει έναν ισχυρό και βιώσιμο δεύτερο πυλώνα, που να μπορεί, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, να συγκλίνει στον μέσο όρο του ΟΟΣΑ;

an. Η πραγματικότητα είναι ότι το **συνταξιοδοτικό τοπίο έχει αλλιάξει δραματικά** τα τελευταία 20 χρόνια. Πριν από μία γενιά, ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων θα



photo credits: www.europa.europa.eu

Η Ελλάδα είναι μια από τις χώρες όπου οι επαγγελματικές συντάξεις έχουν τη χαμηλότερη διείσδυση στην Ευρώπη. Αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα παραμένουν, ως επί το πλείστον, εθελοντικά, με λίγες μόνο εξαιρέσεις.

έμεναν στον ίδιο εργοδότη για το μεγαλύτερο μέρος της επαγγελματικής τους ζωής και θα λάμβαναν σύνταξη γήρατος από τον εργοδότη καθώς και σύνταξη από το κράτος. Αυτό δεν ισχύει πλέον. Σήμερα, οι άνθρωποι είναι πιθανό να έχουν **πολλούς εργοδότες κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους**. Η αλλαγή εργασίας σημαίνει, μερικές φορές, **μετακίνηση σε διαφορετικές πόλεις** ή ακόμη και μετεγκατάσταση σε νέες **χώρες**. Δεν θα προσφέρει κάθε εργοδότης σύνταξη στον χώρο εργασίας. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι συμμετέχουν σε **μη τυπικές μορφές εργασίας**, έχουν διαλείπουσες περιόδους ανεργίας ή επιλέγουν να εργαστούν μόνοι τους. Αυτοί οι άνθρωποι, τώρα, συχνά, διαπιστώνουν ότι έχουν **λιγότερες επιλογές** όσον αφορά την **αποταμίευση για τη συνταξιοδότηση**. Τα προγράμματα αλληλάζουν **από καθορισμένες παροχές σε καθορισμένες εισφορές**, μετατοπίζοντας τον κίνδυνο **από τον εργοδότη στον εργαζόμενο**. Το γεγονός ότι **ο πληθυσμός της Ευρώπης γερνά** ασκεί πίεση σε όλα τα είδη των εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων. Πιθανές μεταρρυθμίσεις θα σήμαιναν ότι οι άνθρωποι θα πρέπει να **εργάζονται περισσότερο** για να μπορέσουν να λάβουν την κρατική τους σύνταξη ή ότι το συνταξιοδοτικό εισόδημα από τα **δημόσια ταμεία ενδέχεται να μην είναι τόσο γενναιόδωρο** όσο παλιά. Το **χάσμα στις συντάξεις** αυξάνεται και αυξάνεται σε όλη την Ευρώπη. Περισσότεροι άνθρωποι αντιμετωπίζουν την προοπτική της **φτώχειας κατά τη συνταξιοδότηση**. Η **ανάπτυξη των συντάξεων του δεύτερου πυλώνα** είναι μέρος της λύσης για να καλυφθεί αυτό το συνταξιοδοτικό χάσμα. Πολλές χώρες αναζητούν τρόπους μεταρρυθμίσεων του κρατικού συνταξιοδοτικού τους συστήματος με στόχο να το καταστήσουν πιο βιώσιμο. Οι **μεταρρυθμίσεις του πυλώνα**



2 και του πυλώνα 3 είναι επίσης εξίσου θεμελιώδεις για τη συμπλήρωση του πρώτου πυλώνα και για τη διατήρηση των επιπέδων αναλογιών αντικατάστασης στο μέλλον.

Η **Ελλάδα** είναι μία από τις χώρες όπου οι επαγγελματικές συντάξεις έχουν τη χαμηλότερη διείσδυση στην Ευρώπη. Αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα παραμένουν, ως επί το πλείστον, εθελοντικά, με λίγες μόνο εξαιρέσεις όπου η εγγραφή είναι υποχρεωτική. Αυτό που μας λείπει το παραπάνω είναι ότι οι περισσότεροι άνθρωποι δεν εγγράφονται ενεργά για τη δημιουργία περισσότερων συντάξεων του δεύτερου ή του τρίτου πυλώνα. Μπορούμε να επιτύχουμε **να καλύψουμε το χάσμα στις συντάξεις** μόνο εάν συμμετέχουν περισσότεροι άνθρωποι, συμπεριλαμβανομένων των χαμηλοσυνταξιούχων και των γυναικών.

Τα στοιχεία σε όλη την Ευρώπη δείχνουν ότι οι **γυναίκες έχουν χαμηλότερο ποσοστό αναπηρώσεως συντάξεων**, κατά μέσο όρο, από τους άνδρες –επομένως, το χάσμα στις συντάξεις έχει σίγουρα και μια πτυχή των φύλων.

Η **πρόκληση της αντιμετώπισης των συνταξιοδοτικών κενών** αποτελεί πραγματικότητα σε μεγάλο μέρος του ανεπτυγμένου κόσμου, και ορισμένες χώρες έχουν αναλάβει δράσεις που θα μπορούσαν να προσφέρουν κάποιες λύσεις.

Το **Ηνωμένο Βασίλειο**, για παράδειγμα, εφάρμοσε μεταρρυθμίσεις, πριν από μερικά χρόνια, όπου προχώρησαν στην αυτόματη εγγραφή. Αυτό σήμαινε ότι οι μικρές και μεγάλες εταιρείες πρέπει να εγγράφουν τους υπαλλήλους τους **αυτόματα σε επαγγελματική σύνταξη**. Οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν να εξαιρεθούν και να αποχωρήσουν μετά την εγγραφή τους, αλλά εάν ένα άτομο αποφασίσει ενεργά να μη συμμετάσχει, θα παραμείνουν εγγεγραμμένοι.

Τέτοια **ημι-υποχρεωτικά καθεστώτα και πλαίσια** δείχνουν ότι η συμμετοχή μπορεί να φτάσει σε πολύ υψηλότερα επίπεδα. Αλλά τα συστήματα πρέπει να σχεδιάζονται καλά και να εφαρμόζονται σωστά. Τα **προγράμματα αυτόματης εγγραφής** πρέπει να εμπνέουν άμεση εμπιστοσύνη από χορηγούς και υπαλλήλους. Πρέπει επίσης να επιτύχουν τη **σωστή ισορροπία**, βελτιώνοντας τη συμμετοχή χωρίς να επιβαρύνουν υπερβολικά τους εργοδότες και τους παρόχους.

Θα πρέπει να υπάρχουν **λύσεις για τις μικρές επιχειρήσεις** να ενώσουν τις δυνάμεις τους, ώστε να μπορούν και αυτές να προσφέρουν στους υπαλλήλους τους προγράμματα προεπιλεγμένων εισφορών. Είναι σημαντικό να ληφθούν μέτρα για την **παρακολούθηση του αντίκτυπου των εισφορών αθέτησης υποχρεώσεων** και για την παρακολούθηση της μη συμμόρφωσης από την πλευρά των εργοδοτών και των παρόχων.

iw2 Τι θα λέγατε στους Έλληνες εργοδότες και εργαζόμενους ώστε να αποφασίσουν να ιδρύσουν ή να ενταχθούν σε ένα Ίδρυμα Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών (TEA);

an. Δεν είναι στη θέση μου να ενθαρρύνω άμεσα τους εργοδότες να ιδρύσουν ΙΕΣΠ και να ενθαρρύνω τους εργαζόμενους να συμμετάσχουν σε ένα. Πιστεύω όμως ότι είναι σημαντικό να επιτευχθεί μια **ισορροπία μεταξύ διανεμητικού και κεφαλαιοποικτικών πυλώνων**. Οι χρηματοδοτούμενες συντάξεις μπορούν να παρέχονται μέσω του **πρώτου πυλώνα** των δημοσίων συντάξεων, αλλά και μέσω του δεύτερου πυλώνα των επαγγελματικών συντάξεων και του τρίτου πυλώνα των προσωπικών συντάξεων. Ξέρετε, οι επαγγελματικές συντάξεις δεν παρέχονται μόνο από τα **TEA**,

αλλά και από ασφαλιστικές εταιρείες. Καταλαβαίνω ότι, πέρυσι, **η κυβέρνηση στην Ελλάδα εισήγαγε μια νέα χρηματοδοτούμενη συνταξιοδοτική ρύθμιση DC (TEKA)** στον πρώτο πυλώνα, η οποία είναι παρόμοια με τα δημόσια προχρηματοδοτούμενα σχήματα στη **Δανία** και τη **Σουηδία**.

Η **απόφαση των εργοδοτών και των εργαζομένων** να συμπληρώσουν τις δημόσιες συντάξεις πρέπει να βασίζεται σε αξιολόγηση των μελλοντικών συνταξιοδοτικών κενών. Με άλλα λόγια, πρέπει να εξετάσουν τι μπορούν να περιμένουν οι εργαζόμενοι στο συνταξιοδοτικό εισόδημα κατά τη συνταξιοδότηση και να ρωτήσουν εάν αυτό το επίπεδο εισοδήματος είναι επαρκές για αυτούς. Μια τέτοια αξιολόγηση δεν είναι εύκολη υπόθεση, ειδικά ενόψει των πολυάριθμων μεταρρυθμίσεων του συνταξιοδοτικού συστήματος που έχει εφαρμόσει η Ελλάδα την τελευταία δεκαετία.

Επίσης, **δεν υπάρχει ακόμη στην Ελλάδα σύστημα παρακολούθησης των συντάξεων** που θα παρέχει στους πολίτες μια **διαφανή επισκόπηση των προβλεπόμενων συντάξεων**.

Τον **Δεκέμβριο του 2021**, η ΕΙΟΠΑ παρέχει συμβουλές στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές για την ανάπτυξη τέτοιων εθνικών συστημάτων παρακολούθησης. Οι συμβουλές μας, πιστεύω, μπορούν να είναι **χρήσιμες για κάθε χώρα** που φιλοδοξεί να δώσει στους πολίτες της περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το αναμενόμενο συνταξιοδοτικό τους εισόδημα. Όταν οι εργοδότες συμπεραίνουν ότι **μεγάλο μέρος των εργαζομένων τους αντιμετωπίζει μελλοντικά κενά συνταξιοδότησης**, μπορούν να εξετάσουν το ενδεχόμενο να τους προσφέρουν ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Οι **επαγγελματικές συντάξεις μπορεί να είναι επωφελείς**, καθώς



συνεπάρχονται οικονομίες κλίμακας και ενθαρρύνουν τις συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις. Όπου η συμμετοχή σε τέτοια προγράμματα είναι εθελοντική, οι εργαζόμενοι δαπανούν γενικά περισσότερα για την τρέχουσα κατανάλωσή τους. Αυτό σημαίνει επίσης ότι **δεν αποταμιεύουν και δεν επενδύουν τόσο για τα γηρατειά** όσο πιθανόν θα έπρεπε. Απλές, διαφανείς και **εύχρηστες λύσεις παρακολούθησης** θα μπορούσαν να βοηθήσουν μεμονωμένους εργαζόμενους να αποφασίσουν εάν οι μελλοντικές τους συντάξεις θα επαρκούν ή όχι. Και αν το ποσό είναι χαμηλότερο από τις προσδοκίες τους, θα ήταν καιρός να επανεξετάσουν τα καταναλωτικά τους πρότυπα και να φύγουν περισσότερο για συνταξιοδότηση μέσω πρόσθετων συνταξιοδοτικών προϊόντων.

iw2 Λοιπόν...

απ. Αν μου επιτρέπεται, θα ήθελα να προσθέσω μια **τελευταία σκέψη** σχετικά με την **επιλογή** ενός επαγγελματικού ή προσωπικού συνταξιοδοτικού προγράμματος ή παρόχου.

iw2 Παρακαλώ...

απ. Είναι σημαντικό οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν υπόψη την **αξία για τα χρήματα που προσφέρουν τα συνταξιοδοτικά προγράμματα και τα προϊόντα**. Φαινομενικά χαμηλά κόστη και επιβαρύνσεις μπορεί να αθροίζονται με την πάροδο του χρόνου και να έχουν μεγαλύτερο από τον αναμενόμενο σωρευτικό αντίκτυπο στο μελλοντικό εισόδημα από τις συντάξεις. **Το ετήσιο κόστος του 1% των περιουσιακών στοιχείων μειώνει το μελλοντικό συνταξιοδοτικό εισόδημα** κατά περισσότερο από **20%** μετά από σαράντα χρόνια συνταξιοδοτικής αποταμίευσης. Ωστόσο, το **κόστος δεν πρέπει να είναι ο μόνος καθοριστικός παράγοντας** στην επιλογή ενός συνταξιο-

δοτικού προγράμματος. Η **ποιότητα των υπηρεσιών** που λαμβάνουν οι καταναλωτές σε αντάλλαγμα έχει επίσης σημασία.

iw2 Ελπίζω το μήνυμά σας να βρει πολλούς παραλήπτες. Πείτε μου κάτι άλλο, παρακαλώ... Η ΕΙΟΠΑ μόλις δημοσίευσε τη γνώμη της σχετικά με το σχέδιο Ευρωπαϊκών Προτύπων Αναφοράς Αειφορίας (ESRS) όπως αναπτύχθηκε από την EFRAG. Αυτά τα πρότυπα θα καθορίζουν τι πληροφορίες απαιτούνται σχετικά με τη βιωσιμότητα σύμφωνα με την Οδηγία για την Αναφορά Εταιρικής Αειφορίας. Οι ασφαλιστές και τα συνταξιοδοτικά ταμεία ενδέχεται να μην είναι σε θέση να επηρεάσουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων των επενδυτών. Εσείς πώς φαντάζεστε μια ανάλογη και βασισμένη στον κίνδυνο εφαρμογή τους;

απ. Αναγνωρίζουμε ότι η **ικανότητα συνεργασίας με τους επενδυτές** διαφέρει μεταξύ των συμμετεχόντων στις χρηματοπιστωτικές αγορές. Η **συλλογή και η αποκάλυψη των σχετικών πληροφοριών** είναι αρκετά δύσκολη, αλλά πίσω από αυτήν είναι η ικανότητα να καθοδηγείται η δραστηριότητα των επενδυτών. Οι συνεχιζόμενες συζητήσεις για την ένταξη του χρηματοπιστωτικού τομέα στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας για τη **δέουσα επιμέλεια (due diligence) για την εταιρική βιωσιμότητα** είναι ενδεικτικές από αυτήν την άποψη. Για να μετριαστούν ορισμένες από αυτές τις δυσκολίες θα ήταν σημαντικό να ενσωματωθεί η βιωσιμότητα στην πηγή της επένδυσης –στην πηγή της οικονομικής δραστηριότητας, στην πραγματικότητα. Από την άποψη της αναλογικότητας, στη **γνώμη μας για το ESRS** σημειώσαμε ότι θα χρειαζόταν περαιτέρω καθοδήγηση για την εφαρμογή με αναλογικό τρόπο της αποκάλυψης των επιπτώσεων στη βιωσιμότητα

στις αλυσίδες αξίας των ασφαλιστών και των συνταξιοδοτικών ταμείων. Για παράδειγμα, είναι θεμιτό να αναρωτιόμαστε εάν οι ασφαλιστές και τα συνταξιοδοτικά ταμεία μπορούν να αναφέρουν **χωρίς κόστος** τις επιπτώσεις στους εργαζόμενους στην αλυσίδα αξίας που συνδέονται με την επένδυση.

Από την άποψη που βασίζεται στον κίνδυνο, η προσδοκία για τους ασφαλιστές είναι να λαμβάνουν υπόψη τον **πιθανό μακροπρόθεσμο αντίκτυπο της επενδυτικής στρατηγικής** και των αποφάσεών τους στους παράγοντες βιωσιμότητας.

Στο πλαίσιο των συνεχιζόμενων εργασιών μας για την αναθεώρηση της **Οδηγίας ΙΕΣΠ II**, εξετάζουμε εάν θα μπορούσε να ακολουθηθεί παρόμοια προσέγγιση για τα ΙΕΣΠ. Παρατηρούμε, σήμερα, ότι ορισμένες εταιρείες διεξάγουν ενεργό διάλογο με τους επενδυτές τους, άλλες επεκτείνουν τις επενδύσεις σε **βιώσιμα περιουσιακά στοιχεία** ή απέχουν από το να χρησιμοποιήσουν τα χρήματά τους σε ορισμένους τομείς. Ορισμένες επενδύσεις μπορεί να μην κατευθύνονται προς μια πιο βιώσιμη πορεία, λόγω της υποκείμενης οικονομικής δραστηριότητας, αλλά για άλλες η πίεση και η απειλή πιθανής αποεπένδυσης μπορεί να ωθήσουν προς τις επιθυμητές αλλαγές.

iw2 Είστε πρόεδρος της ΕΙΟΠΑ για περισσότερο από έναν χρόνο. Θα θέλατε να μοιραστείτε μερικές από τις εμπειρίες σας σε μια τόσο δύσκολη θέση;

απ. Ο τελευταίος σχεδόν ενάμιση χρόνος, από τότε που ανέλαβα τη θέση στην ΕΙΟΠΑ, πέρασε σαν μια στιγμή –και σίγουρα όχι λόγω της έλλειψης καθηκόντων. Το ξεκίνημά μου συνέπεσε ακόμα με το τελευταίο κύμα της **πανδημίας Covid-19** και όποιος μπήκε σε **ένα νέο περιβάλλον** κατά τη διάρκεια της κρίσης πιθανότατα θα σας πει ότι η επιτάχυν-



Οι δεξιότητες και η ορμή της επόμενης γενιάς είναι απαραίτητες για το μέλλον του κλάδου. Η νεολαία του «σήμερα» επιλέγει επαγγελματικούς δρόμους και τομείς που μπορούν να κάνουν τη διαφορά. Αν δεν πιστεύα ότι οι ασφαλιστικοί και συνταξιοδοτικοί τομείς έχουν αυτές τις ιδιότητες, δεν θα ήμουν εδώ που βρίσκομαι σήμερα.

ση υπό αυτές τις συνθήκες δεν είναι πάντα η πιο εύκολη.

Είχα την **τύχη να ενταχθώ σε ένα ίδρυμα το οποίο γνώριζα ήδη από τον προηγούμενο ρόλο μου ως αναπληρώτρια** και να γίνω δεκτή τόσο θερμά από συναδέλφους στην ΕΙΟΡΑ και στην εποπτική κοινότητα. Χωρίς την υποστήριξή τους, οι πρώτες συναντήσεις με συννομητές, εκπροσώπους του κλάδου, ενώσεις καταναλωτών, ακαδημαϊκούς και άλλους ενδιαφερόμενους δεν θα ήταν τόσο ομαλές όσο ήταν.

Μετά τους γύρους γνωριμίας, σκώσαμε τα μανίκια και αρχίσαμε να δουλεύουμε σοβαρά. Τους τελευταίους **18 μήνες**, προσφέραμε τις συμβουλές των εμπειρογνομόνων μας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, από λιανικές επενδύσεις και γνωστοποιήσεις έως **εργαλεία παρακολούθησης συντάξεων** και ένα πιθανό σύστημα resolution για τους ασφαλιστές, για να αναφέρουμε μόνο μερικά.

Κάναμε προετοιμασίες για την **εφαρμογή του νέου νόμου** για την ψηφιακή επιχειρησιακή ανθεκτικότητα και την επερχόμενη αναθεώρηση της Οδηγίας **IORP II**, καθορίσαμε τη στρατηγική μας για τον **ψηφιακό μετασχηματισμό του ασφαλιστικού τομέα**, συμπεριλαμβανομένης της μεγαλύτερης επικέντρωσης σε ζητήματα του κυβερνοχώρου, δημοσιεύσαμε **το σχέδιο δράσης για τη βιώσιμη χρηματοδότηση**, επιλύσαμε μία από τις πιο ακανθώδεις υποθέσεις

συμμόρφωσης στην ιστορία της ΕΙΟΡΑ, εκδώσαμε **προειδοποίηση για προϊόντα ασφάλισης πιστώσεων** με τη διαμεσολάβηση τραπεζών, δρομολογήσαμε το **PEPP** και πραγματοποιήσαμε **δύο ολοκληρωμένα stress tests**, μεταξύ των οποίων το **πρώτο της ΕΙΟΡΑ** με έμφαση στους κλιματικούς κινδύνους.

Εργαστήκαμε ακούραστα για να βάλουμε τον κλάδο **σε σταθερή βάση απέναντι σε αναδυόμενους κινδύνους** και ενισχύσαμε περαιτέρω την προστασία των καταναλωτών περιγράφοντας μια κοινή προσέγγιση για την αντιμετώπιση ζητημάτων σχέσης ποιότητας/τιμής σε προϊόντα που συνδέονται με μονάδες, προτείνοντας πιο φιλικές προς τον χρήστη περιγραφές για το λιανικό εμπόριο-προϊόντα και διασφαλίζοντας ότι οι προτιμήσεις των καταναλωτών για βιωσιμότητα ακούγονται και λαμβάνονται δεόντως υπόψη. Ήμουν πολύ απασχολημένη και θα συνέχισα έτσι –προχωράμε.

iw2 Τι θα λέγατε στα νέα ταλέντα για να τα προσελκύσετε στον ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό κλάδο;

an. Οι δεξιότητες και η ορμή της επόμενης γενιάς είναι απαραίτητες για το μέλλον του κλάδου. Η νεολαία του «σήμερα» επιλέγει επαγγελματικούς δρόμους και τομείς που μπορούν να κάνουν τη διαφορά. Αν δεν πιστεύα ότι οι ασφαλιστικοί και συνταξιοδοτικοί τομείς έχουν αυτές τις ιδιότητες,

δεν θα ήμουν εδώ που βρίσκομαι σήμερα.

Εμείς πρέπει να κάνουμε καλύτερη δουλειά, για να δείξουμε την τεράστια αξία που προσφέρουν οι ασφάλειες και οι συντάξεις στην κοινωνία:

- πώς η ασφάλιση συμβάλλει στην οικονομική ανθεκτικότητα των ανθρώπων και των επιχειρήσεων παίρνοντας τους κινδύνους από τους ώμους τους,
- πόσο καλά σχεδιασμένα είναι τα νέα προϊόντα αποταμίευσης, με στόχευση να συμβάλλουν στη δημιουργία των συνθηκών για μια ευχάριστη και ευήμερη διαβίωση κατά τη μετα-εργασιακή περίοδο,
- πώς οι ασφαλιστικοί και συνταξιοδοτικοί πάροχοι, ως μακροπρόθεσμοι θεσμικοί επενδυτές, μπορούν να βοηθήσουν για να αντιμετωπίσουμε την υπαρξιακή πρόκληση της κλιματικής αλλαγής διαθέτοντας κεφάλαια σε επενδυτικά σχέδια που επιταχύνουν τη μετάβαση σε μια καθαρότερη οικονομία.

Αυτή είναι η πλευρά των δικών μας δράσεων, που πιστεύω ότι είναι κρίσιμη για την προσέλκυση νέων ταλέντων. Αντί, λοιπόν, να στείλω ένα μήνυμα απευθείας σε νεαρά ταλέντα, θα προτιμούσα να απευθυνθώ σε όλους τους παράγοντες του κλάδου και να τους πω: δείξτε αυτήν την πλευρά του εμπορίου μας περισσότερο –και, το πιο σημαντικό, να ανταποκρινόμαστε σε αυτήν. iw