

Переклад здійснено

Проектом USAID розвитку ринків капіталу

Рекомендації ОЕСР щодо управління пенсійними фондами

Рекомендовано Радою

*Дані рекомендації були розроблені Комітетом ОЕСР з питань страхування та приватного пенсійного забезпечення, а також Робочою групою з приватного пенсійного забезпечення та прийняті Радою ОЕСР
28 квітня 2005 року*

1. У 2002 році Міністри ОЕСР погодились, “що впровадження найкращої практики корпоративного та фінансового управління вимагає відповідного поєднання стимулів, збалансованих між державним регулюванням та власним регулюванням, [які] намагаються покращити таке управління, збільшити прозорість та підзвітність і, таким чином, зміцнити довіру інвесторів, а також стабільність та еластичність фінансових ринків”.

2. Наголос на фінансовому управлінні та корпоративному управлінні було зроблено для того, щоб підкреслити значну роль фінансових ринків в економіці, а також певні ризики та зобов'язання даного сектора. Управлінню була присвячена особлива увага, тому що, навіть, у секторах, які дуже регулюються, неможливо досягнути кращої практики, необхідної для цілісності та ефективності. Щоб досягнути даних цілей, компанії повинні самостійно розробляти внутрішні правила та системи, але уряди та міжнародні організації можуть надавати рекомендації щодо таких правил та систем.

3. У зв'язку з викладеним вище, діяльність Робочої групи з приватного пенсійного забезпечення щодо розробки Рекомендацій з управління пенсійними фондами зводилась до того, щоб передати специфіку управління пенсійними фондами та доповнити виправлене видання «Принципів ОЕСР з корпоративного управління»¹.

4. Управління пенсійними фондами повинно враховувати специфічні аспекти даного сектора, такі як, наприклад, обов'язки фідуціаріїв, права бенефіціаріїв/власників страхових полісів, техніку управління ризиками або некорпоративну природу багатьох пенсійних фондів. Пенсійні фонди можуть створюватись як юридичні особи спеціального призначення (пенсійні установи), такі як трасти, фонди та корпорації, які володіють та можуть також контролювати пенсійний фонд від імені учасників цього пенсійного плану/фонду. Альтернативно вони можуть складатися з юридично окремих рахунків, що управляються фінансовими установами, та були відкриті згідно угоди між спонсором плану та фінансовою установою, що управляє фондом.

5. Центральною фігурою в управлінні пенсійним фондом - є орган управління, тобто людина, група людей або юридична особа відповідальна за управління та збереження пенсійного фонду. Якщо пенсійний фонд засновується як пенсійна установа, тоді, як правило, орган управління такої юридичної особи також буде відповідальним за управління фондом². Якщо фонд складається з окремого рахунку, тоді фінансова установа, що управляє рахунком, є органом управління фонду. У деяких країнах тільки спеціалізовані фінансові установи (компанії з управління пенсійними фондами) мають дозвіл управляти пенсійними фондами.

6. Орган управління є суб'єктом різних форм зовнішнього нагляду. На одному рівні орган управління може контролюватися спеціальними

¹ Див. на сайті ОЕСР, <http://www.oecd.org/daf/corporate/principles>.

² Проте, у деяких країнах орган управління пенсійної установи зобов'язаний передавати право управління фондом фінансовим установам.

комітетами, створеними спеціально для цього (наприклад, наглядова рада чи наглядовий комітет), члени яких обираються учасниками плану та бенефіціаріями. На іншому рівні регулятивні норми вимагають від незалежних спеціалістів, таких як актуарії, аудиторів та зберігачів, контролювати та звітувати щодо виконання органом управління відповідних норм законодавства. І, нарешті, орган управління є суб'єктом нагляду відповідних державних органів. Регулярність та складові нагляду, що здійснюється державними органами влади, різняться залежно від складності пенсійної системи та особливої ролі актуаріїв, аудиторів та зберігачів.

7. “Рекомендації щодо управління пенсійними фондами” розглядають деякі з регулятивних проблем, що виникають у процесі заснування та функціонування пенсійних фондів. Мета даних рекомендацій, між іншим, – надати уяву країнам щодо регулювання управління пенсійними фондами, що включає питання організаційно-правової форми та структури пенсійної установи, а також взаємодії та зв'язок між різними сторонами, що беруть участь в управлінні пенсійним фондом, та учасниками плану.

8. Хоча в Рекомендаціях ідеться про найкращу практику регулювання діяльності пенсійних фондів, впровадження даних рекомендацій може здійснюватися і по-іншому. Наприклад, деякі функції, що наводяться в рекомендаціях, такі як аудит та кастодіальне зберігання, можуть виконуватися однією юридичною особою. Головною метою у даному випадку є встановлення фактів порушення регулятивних норм за допомогою незалежного зовнішнього контролю рішень та діяльності органу управління пенсійного фонду.

9. Дані Рекомендації стосуються пенсійних фондів, через які впроваджуються плани недержавного професійного пенсійного забезпечення. У деяких країнах дані Рекомендації можуть застосовуватися також по відношенню до пенсійних фондів, через які впроваджуються плани персонального пенсійного забезпечення. Індивідуальні пенсійні фонди³ та страхові схеми виключаються.

10. Розробка даних Рекомендацій базується на попередній роботі з недержавного пенсійного забезпечення, що була проведена Робочою групою з недержавного пенсійного забезпечення та Комітетом з питань страхування⁴. Між іншим, дані Рекомендації доповнюють “Рекомендації Ради

³ Індивідуальні пенсійні фонди виключаються, тому що учасники даного плану управляють активами самостійно, і, таким чином, діють як орган управління фонду. Звичайно, люди можуть інвестувати такі кошти в існуючі фінансові продукти, такі як банківські депозити, схеми колективного інвестування або страхові поліси, що означає передачу боргових зобов'язань по інвестиціям у ці продукти до інших активів.

⁴ Серед інших джерел Рекомендації також враховують роботу ОЕСР та IOSCO щодо схем колективного інвестування. Вимоги ОЕСР до схем колективного інвестування мають багато спільного з вимогами до пенсійних фондів. Проте, необхідно зауважити, що інструменти колективного інвестування ґрунтуються на еквіваленті принципу схеми з встановленими внесками. Тобто, як правило, вони ніяк не страхують фінансові або біометричні ризики. У вересні 2003 року була видана Директива Європейського Парламенту та Європейської Ради “про узгодження законів, нормативних актів та адміністративних положень, що стосуються установ професійного пенсійного забезпечення” (2003/41/ЕС). Директива містить в собі декілька правил про вимоги до управління установами з професійного пенсійного забезпечення, серед яких і пенсійні фонди, як зазначено в даному документі.

щодо Основних Принципів Регулювання Схем Професійного Пенсійного Забезпечення”⁵.

11. При написанні Рекомендацій також стали у нагоді розроблені та переглянуті «Принципи ОЕСР з Корпоративного Управління», які дані Рекомендації доповнюють. У зв'язку з цим, Робоча група з приватного пенсійного забезпечення вважає, що переглянуте видання «Принципів ОЕСР з корпоративного управління» дає відповідне розуміння щодо управління пенсійними фондами.

12. Власники або бенефіціарії пенсійних фондів мають ознаки, що можуть відносити їх як до акціонерів, так і як до стейкхолдерів. Зокрема, «Принципи» вимагають, щоб як акціонери, так і стейкхолдери мали можливість отримувати ефективну компенсацію за порушення їхніх прав та мали доступ до відповідної інформації. Переглянуті «Принципи ОЕСР з корпоративного управління» також визначають основні обов'язки наглядової ради корпорації, які є аналогічними до обов'язків органу управління пенсійного фонду. Зокрема, механізм корпоративного управління, як визначено в «Принципах», повинен забезпечувати стратегічне управління компанією, ефективний контроль менеджменту з боку наглядової ради та підзвітність ради директорів перед компанією та акціонерами.

13. У зв'язку з цим, Робоча група з приватного пенсійного забезпечення та Комітет з питань страхування вирішили, що розробляти Рекомендації з управління пенсійними фондами та Рекомендації з управління страхувальниками потрібно у тісній співпраці з Керуючою Групою, щоб забезпечити повну відповідність рекомендацій переглянутому виданню «Принципів ОЕСР з корпоративного управління», і що перш ніж направляти Рекомендації до Ради, необхідно направити їх до Керуючої Групи.

14. Після перегляду «Принципів ОЕСР з корпоративного управління» Рекомендації з управління пенсійними фондами (які спочатку були схвалені Робочою групою у 2002 році, а потім у грудні 2003 року Комітетом з питань страхування) були направлені до Керуючої групи разом з новими Рекомендаціями з управління страхувальниками. На своєму засіданні 19-20 жовтня 2004 року Керуюча група вирішила, що обидві Рекомендації повністю сумісні та відповідають переглянутим «Принципам ОЕСР з корпоративного управління».

15. Рекомендації, наведені у Додатку I, можна розподілити на дві основні групи: рекомендації щодо структури управління та рекомендації щодо механізмів управління. Коментарі, викладені у Додатку II, дають додаткову інформацію. Додаток II не є формальною частиною Рекомендацій, і як такий може бути змінений за необхідністю Комітетом з питань страхування та Робочою групою з питань приватного пенсійного забезпечення.

⁵ Також доступні на сайті ОЕСР:

http://www.oecd.org/document/48/0,2340,en_2649_34853_33620272_1_1_1_1,00.html].

Додаток I

РАДА,

Враховуючи Статтю 5b Конвенції Організації Економічного Співробітництва та Розвитку від 14 грудня 1960 року,

Зважаючи на те, що у 2002 році Міністри ОЕСР погодились, «що впровадження найкращої практики корпоративного та фінансового управління вимагає відповідного поєднання стимулів, збалансованих між державним регулюванням та власним регулюванням, [які] намагаються покращити таке управління, збільшити прозорість та підзвітність і, таким чином, зміцнити довіру інвесторів, а також стабільність та еластичність фінансових ринків»;

Зважаючи на те, що цілісність фінансових установ залежить не тільки від регулювання та нагляду, але також від якості управління всередині фінансових установ;

Зважаючи на те, що специфічність ризиків та зобов'язань в роботі пенсійних фондів викликає необхідність в окремому керівництві щодо їх управління на додаток до більш загальних стандартів, викладених в переглянутих «Принципах ОЕСР з корпоративного управління»;

Зважаючи на те, що Рекомендації з управління пенсійними фондами (далі, Рекомендації) доповнюють переглянуту редакцію «Принципів ОЕСР з корпоративного управління» і те, що у жовтні 2004 року Керуюча група висловила думку, що Рекомендації з управління пенсійними фондами повністю сумісні та відповідають переглянутій редакції «Принципів ОЕСР з корпоративного управління»;

Враховуючи те, що Рекомендації розглядають декілька з регулятивних проблем, що виникають під час створення та функціонування пенсійних фондів;

Враховуючи те, що хоча в Рекомендаціях ідеться про найкращу практику регулювання діяльності пенсійних фондів, впровадження даних рекомендацій може здійснюватися і по-іншому;

Враховуючи те, що Рекомендації ґрунтуються на попередній роботі, що була проведена Робочою групою з недержавного пенсійного забезпечення у цій сфері, та доповнюють «Рекомендації Ради щодо Основних Принципів Регулювання Схем Професійного Пенсійного Забезпечення», які були схвалені Радою у квітні 2004 року;

Враховуючи також, що Рекомендації були розроблені з урахуванням досвіду країн – членів, а також відповідних міжнародних установ та організацій;

Зважаючи, що розвиток структури або функціонування пенсійних фондів, які визначено у переглянутій редакції «Принципів ОЕСР з корпоративного управління», може викликати необхідність у подальшому вдосконаленні та адаптуванні даних Рекомендацій;

За пропозицією Робочої групи з приватного пенсійного забезпечення та Комітету з питань страхування

- I. Рекомендується країнам-членам залучати державні органи та пенсійні установи для забезпечення адекватного та дієвого механізму управління пенсійними фондами з урахуванням змісту Аннексу до даних Рекомендацій, який є їх невід'ємною частиною.
- II. Країни-члени запрошуються до розповсюдження даних рекомендацій серед пенсійних фондів;
- III. Країнам, які не є членами ОЕСР, рекомендується враховувати термінологію даних Рекомендацій та, якщо доречно, дотримуватись їх у відповідності з умовами, визначеними Комітетом з питань страхування.
- IV. Доручається Комітету з питань страхування та Робочій групі з недержавного пенсійного забезпечення обмінюватись між собою інформацією щодо ходу та досвіду впровадження даних Рекомендацій, переглядати дану інформацію та звітувати перед Радою ОЕСР протягом трьох або менше, або, якщо потрібно, більше років після прийняття даних Рекомендацій.

Аннекс

Рекомендації щодо управління пенсійними фондами

Наведені нижче рекомендації стосуються *незалежних (автономних), колективних і групових пенсійних фондів, через які впроваджуються плани недержавного професійного пенсійного забезпечення*. У деяких країнах дані рекомендації можуть застосовуватися також по відношенню до пенсійних фондів, через які впроваджуються плани персонального пенсійного забезпечення. Практичне застосування рекомендацій різниться залежно від особливостей конкретної країни, але основна метою рекомендацій є забезпечення дотримання основного принципу.

Дані Рекомендації відповідають та сумісні з переглянutoю редакцією Принципів з корпоративного управління, а також доповнюють їх.

Система регулювання діяльності пенсійних фондів має керуватися основним принципом створення пенсійних фондів як надійного джерела доходу громадян після виходу на пенсію.

I. СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ

Структура управління пенсійним фондом передбачає розмежування операційних функцій і функцій нагляду, а також наявність необхідної кваліфікації та підзвітності тих осіб та органів, на які покладено виконання цих функцій.

1. ВИЗНАЧЕННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ

Система управління пенсійним фондом має чітко визначати операційні функції та функції нагляду, а також осіб і органи, на які покладається їх виконання. Організаційно-правова форма пенсійної установи, яка управляє пенсійними коштами від імені учасників пенсійного фонду/плану, структура її внутрішнього управління та основні цілі її діяльності мають чітко визначатися її статутом та внутрішніми правилами, контрактом, угодою про довірче управління та іншими аналогічними документами. Якщо пенсійний фонд (пенсійний план) створюється як окремий рахунок, що управляється фінансовою установою, тоді пенсійний план або контракт, укладений між спонсорами/учасниками пенсійного плану та фінансовою установою, має чітко визначати обов'язки цієї фінансової установи щодо управління пенсійним фондом.

2. ОРГАН УПРАВЛІННЯ

Кожний пенсійний фонд повинен мати орган управління⁶, на якого покладаються повноваження з адміністративного управління пенсійним фондом і загальна відповідальність за виконання умов пенсійних контрактів та захист інтересів учасників і бенефіціаріїв пенсійних планів. Обов'язки

⁶ Адміністратор може також бути органом управління.

органу управління пенсійного фонду мають узгоджуватися з основною метою заснування пенсійного фонду – створення надійного джерела доходу громадян після виходу на пенсію. Необхідно передбачити механізм запобігання можливості самоусунення органу управління від виконання своїх обов'язків шляхом делегування своїх функцій зовнішнім організаціям – надавачам послуг з пенсійного забезпечення. Наприклад, орган управління не може делегувати виконання функцій нагляду за діяльністю таких зовнішніх надавачів послуг з пенсійного забезпечення.

3. ЗОВНІШНІ ЕКСПЕРТИ

У випадках, коли власний експертний потенціал органу управління пенсійним фондом виявляється недостатнім для прийняття виважених рішень і виконання своїх обов'язків, регулятор може вимагати від органу управління вдатися до послуг зовнішніх експертів і професійних фахівців для виконання певних функцій.

4. АУДИТОР

Відповідний орган або установа має призначити аудитора, незалежного від пенсійної установи, органу управління пенсійним фондом та спонсора пенсійного плану, для виконання періодичних аудиторських перевірок відповідно до потреб пенсійного плану. Аудитор негайно доповідає органу управління та, якщо останній не вживає необхідних заходів, – компетентному органу про будь-які виявлені недоліки, що можуть погіршити фінансовий стан або систему адміністративного управління пенсійним фондом.

5. АКТУАРІЙ

Актуарій призначається органом управління для всіх пенсійних планів з встановленими виплатами, що фінансуються через пенсійний фонд. Якщо актуарій у процесі роботи робить висновок про велику імовірність невиконання пенсійним фондом своїх фінансових зобов'язань перед учасниками, він/вона негайно повідомляє про це орган управління та, якщо останній не вживає заходів для виправлення ситуації, – орган нагляду за діяльністю пенсійних фондів.

6. ЗБЕРІГАЧ

Активи пенсійного фонду можуть зберігатися пенсійною установою, фінансовою установою, що здійснює управління пенсійним фондом, або стороннім зберігачем. Якщо орган управління приймає рішення про зберігання активів пенсійного фонду у стороннього зберігача, активи пенсійного фонду мають бути юридично відокремлені від активів цього зберігача. Необхідно запобігати спроможності зберігача знімати з себе відповідальність за зберігання пенсійних активів шляхом повної або часткової передачі цієї функції третій стороні.

7. Підзвітність

Орган управління пенсійного плану є підзвітним перед учасниками і бенефіціаріями пенсійного плану, а також перед органом нагляду за діяльністю пенсійних фондів. Він може також бути підзвітним перед спонсорами пенсійного плану залежно від обсягів його фінансових зобов'язань по виплаті пенсій. Підзвітність органу управління пенсійним фондом закріплюється його відповідальністю за законом.

8. Кваліфікаційні вимоги

Для забезпечення належної якості адміністрування пенсійним фондом працівники його органу управління мають задовольняти встановленому мінімуму кваліфікаційних вимог.

II. МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ

Діяльність пенсійних фондів повинна спиратися на механізми контролю, обміну інформацією та заохочення, які б забезпечували прийняття оптимальних рішень, своєчасне та належне виконання цих рішень, прозорість діяльності фондів, регулярний аналіз та оцінку показників їх роботи.

9. Внутрішній контроль

У пенсійному фонді мають бути запроваджені механізми внутрішнього контролю, що забезпечують роботу всіх працівників та установ, на які покладено виконання операційних та контрольних функцій, відповідно до законодавства, а також цілей, визначених статутом і внутрішніми правилами пенсійної установи, пенсійним контрактом або угодою про довірче управління та іншими документами. Ці механізми повинні охоплювати всі основні організаційно - адміністративні процедури. Залежно від масштабів та складності пенсійного плану, ці механізми можуть включати такі складові, як оцінка показників роботи фонду, система компенсацій, інформаційні системи та процеси, а також система управління ризиками.

10. Звітність

Процедури звітування між усіма працівниками та установами, залученими до адміністративного управління пенсійним фондом, мають забезпечувати оперативну передачу необхідної та точної інформації.

11. Розкриття інформації

Орган управління пенсійним фондом зобов'язаний своєчасно надавати всю важливу інформацію у чіткій та зрозумілій форм всім зацікавленим сторонам, передусім, учасникам і бенефіціаріям пенсійного фонду, органам нагляду тощо.

12. Відшкодування збитків

Учасники і бенефіціарії пенсійного фонду повинні мати можливість відшкодування своїх збитків у встановленому законодавством порядку через звернення до регулятивного органу (органу нагляду за діяльністю пенсійних фондів) або до суду, які забезпечать оперативне відшкодування збитків.

Додаток II

Роз'яснення з приводу Рекомендацій щодо управління пенсійними фондами

Наведені нижче рекомендації стосуються *незалежних (автономних), колективних і групових пенсійних фондів, через які впроваджуються плани недержавного професійного пенсійного забезпечення*. У деяких країнах дані рекомендації можуть застосовуватися також по відношенню до пенсійних фондів, через які впроваджуються плани персонального пенсійного забезпечення. Практичне застосування рекомендацій різниться залежно від особливостей конкретної країни, але основна метою рекомендацій є забезпечення дотримання основного принципу.

Дані Рекомендації відповідають та сумісні з переглянутою редакцією Принципів з корпоративного управління, а також доповнюють їх.

Система регулювання діяльності пенсійних фондів має керуватися основним принципом створення пенсійних фондів як надійного джерела доходу громадян після виходу на пенсію.

I. СТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ

Структура управління пенсійним фондом передбачає розмежування операційних функцій і функцій нагляду, а також наявність необхідної кваліфікації та підзвітність тих осіб та органів, на які покладено виконання цих функцій.

1. ВИЗНАЧЕННЯ ОBOB'ЯЗКІВ

Система управління пенсійним фондом має чітко визначати операційні функції та функції нагляду, а також осіб і органи, на які покладається їх виконання. Організаційно-правова форма пенсійної установи, яка управляє пенсійними коштами від імені учасників пенсійного фонду/плану, структура її внутрішнього управління та основні цілі її діяльності мають чітко визначатися її статутом та внутрішніми правилами, контрактом, угодою про довірче управління та іншими аналогічними документами. Якщо пенсійний фонд (пенсійний план) створюється як окремий рахунок, що управляється фінансовою установою, тоді пенсійний план або контракт, укладений між спонсорами/учасниками пенсійного плану та фінансовою установою, має чітко визначати обов'язки цієї фінансової установи щодо управління пенсійним фондом.

Суб'єкт, через який впроваджується план/схема пенсійного забезпечення (пенсійний фонд), створюється згідно з його статутом, внутрішніми правилами, контрактом або угодою про довірче управління. Ці документи, інколи разом з іншими відповідними матеріалами, мають визначати

організаційно-правову форму суб'єкта пенсійного забезпечення, головну мету його діяльності та внутрішню структуру управління. Головна мета діяльності може різнитись залежно від типу пенсійного плану. У пенсійних планах з встановленими внесками головна мета пенсійного фонду зазвичай полягає у забезпеченні максимального інвестиційного доходу на пенсійні внески за мінімального ризику. У пенсійних планах з встановленими виплатами пенсійний фонд може мати кілька цілей, таких як, наприклад, забезпечення відповідності активів пенсійного плану зобов'язанням щодо виплати пенсій за цим планом у разі смерті учасника чи досягнення ним віку виходу на пенсію.

Операційні функції пенсійного фонду можуть включати збирання внесків, ведення обліку, виконання актуарних розрахунків, формування політики фінансування пенсій і встановлення розмірів внесків, управління співвідношенням активів і зобов'язань (для схем з встановленими виплатами і гібридних схем), розробку інвестиційної декларації (для обох типів пенсійних схем – з встановленими внесками і встановленими виплатами), управління активами, звітування перед учасниками та забезпечення дотримання встановлених нормативних вимог. Визначення і покладання цих функцій на пенсійний фонд має бути чітко сформульоване документами пенсійного фонду.

Роль спонсора пенсійного плану і права учасників плану/фонду стосовно управління пенсійного фонду також мають бути чітко задокументовані. Як правило, спонсор плану вибирає орган управління пенсійного фонду або щонайменше призначає окремих членів органу управління. Якщо пенсійний фонд створюється як незалежна юридична особа, окремі його професійні спеціалісти, такі як актуарії та управляючі активами, можуть бути працівниками або зовнішніми радниками спонсора пенсійного плану. Взагалі, однак, обов'язок призначати професійних спеціалістів і зовнішніх надавачів послуг пенсійному фонду покладається на орган управління пенсійного фонду. Учасники пенсійного плану/фонду також відіграють певну роль у виборі членів керівного або наглядового органу пенсійного фонду. У деяких країнах професійні спілки обирають членів керівного органу пенсійного фонду від імені учасників пенсійного плану/фонду.

Коли пенсійний фонд (план) створюється як окремий рахунок, що управляється фінансовою установою, обов'язки фонду мають чітко визначатись положеннями контракту чи пенсійного плану. В професійних планах спонсори мають укласти контракт з фінансовою установою, що управляє пенсійними активами, який чітко визначає головну мету створення фонду/плану. Індивідуальний пенсійний план укладається напряму між учасником і фінансовою установою.

2. ОРГАН УПРАВЛІННЯ

Кожний пенсійний фонд повинен мати орган управління, на якого покладаються обов'язки адміністративного управління пенсійним фондом і загальна відповідальність за виконання умов пенсійних контрактів і захист інтересів учасників і бенефіціаріїв пенсійних планів. Обов'язки органу управління пенсійного фонду мають узгоджуватися з основною метою

заснування пенсійного фонду – створення надійного джерела доходу громадян після виходу на пенсію. Необхідно передбачити механізм запобігання можливості самоусунення органу управління від виконання своїх обов'язків шляхом делегування своїх функцій зовнішнім організаціям – надавачам послуг з пенсійного забезпечення. Наприклад, орган управління не може делегувати виконання функцій нагляду за діяльністю таких зовнішніх надавачів послуг з пенсійного забезпечення.

Робота пенсійного фонду управляється органом управління чи адміністратором, на якого покладається відповідальність за забезпечення поточної діяльності пенсійного фонду та нагляд. Орган управління може також відповідати й за інші (якщо не всі) аспекти адміністративного управління пенсійним планом. Орган управління чи адміністратор може бути представлений фізичною особою, комітетом або комітетами осіб або юридичною особою. В окремих випадках може виявитись доцільним розмежувати операційні функції та функції нагляду, поклавши їх на різні комітети. Таким чином, можна створити окрему наглядову раду або наглядовий комітет, основні функції якого полягатимуть у виборі членів виконавчої ради і здійсненні нагляду за їхньою роботою. На наглядову раду можуть покладатися й інші обов'язки; вона може також призначити зовнішнього контролера (аудитора) пенсійного фонду. Наглядова рада може бути частиною внутрішньої структури управління пенсійного фонду або може створюватись як зовнішня структура. Її члени можуть обиратись спонсором або учасниками пенсійного плану/фонду. У корпоративних пенсійних планах загальні збори учасників також виконують окремі наглядові функції.

Хоча орган управління й може делегувати операційні обов'язки "внутрішнім" працівникам пенсійного фонду або зовнішнім надавачам послуг, він залишається відповідальним за забезпечення досягнення пенсійним фондом своєї основної мети – стати джерелом доходу учасника після його виходу на пенсію. Зокрема, орган управління повинен виконувати функції моніторингу і нагляду згаданих надавачів послуг. Як правило, такі основні функції як формування інвестиційної політики і моніторинг ризику виконуються органом управління, можливо із залученням зовнішніх радників.

Основні обов'язки органу управління включають щонайменше:

- моніторинг адміністративного управління пенсійним фондом задля забезпечення досягнення цілей, визначених статутом, внутрішніми документами пенсійного фонду, договором про довірче управління або іншими пов'язаними з ними документами (тобто, диверсифікація активів, ефективно за вартістю управління тощо);
- вибір, контролювання і, за необхідності, заміна працівників, які виконують операційні обов'язки, а також зовнішніх надавачів послуг (управляючих активами, актуаріїв, зберігачів, аудиторів тощо);
- забезпечення відповідності діяльності пенсійного фонду вимогам пенсійного законодавства (наприклад, інвестиційним вимогам,

вимогам щодо звітності та оприлюднення інформації, вимогам щодо запобігання конфліктам інтересів, зловживанням, пов'язаними з використанням конфіденційної інформації тощо).

Водночас з тим, що орган управління повинен забезпечувати передусім задоволення інтересів учасників, від нього можуть також вимагати задовольняти певні інтереси спонсора пенсійного плану. Зокрема, документи пенсійного фонду/плану можуть вимагати від органу управління здійснювати свою діяльність таким чином, щоб фінансово не обтяжувати спонсора плану (тобто вибирати такий шлях задоволення інтересів учасників і бенефіціаріїв, який би мінімізував фінансовий тягар спонсора). Наприклад, у тих випадках, коли адміністративні витрати повністю покриваються за рахунок спонсора пенсійного плану, від органу управління можуть вимагати мінімізувати ці витрати.

3. ЗОВНІШНІ ЕКСПЕРТИ

У випадках, коли власний експертний потенціал органу управління пенсійним фондом виявляється недостатнім для прийняття виважених рішень і виконання своїх обов'язків, він може вдаватися до послуг зовнішніх експертів і професійних фахівців для виконання певних функцій.

Такі функції можуть включати розробку інвестиційної політики, управління співвідношенням між активами і зобов'язаннями і здійснення виплат. Орган управління пенсійним фондом може також делегувати професійним надавачам послуг й окремі операційні обов'язки, такі як управління активами та здійснення виплат. Крім того, орган управління може скористатись ресурсами спонсора пенсійного плану; втім, спонсору може бракувати кваліфікованих працівників для виконання певних функцій, таких як, наприклад, актуарний аналіз.

Орган управління має забезпечити, що всі його фахівці, а також, коли це доречно, зовнішні надавачі послуг, мають достатню кваліфікацію і досвід, щоб виконувати покладені на них обов'язки згідно з встановленими цілями пенсійного фонду/плану.

4. АУДИТОР

Відповідний орган або установа має призначати аудитора, незалежного від пенсійної установи, органу управління пенсійним фондом та спонсора пенсійного плану, для виконання періодичних аудиторських перевірок з урахуванням специфічних особливостей пенсійного плану. Аудитор негайно доповідає органу управління та, якщо останній не вживає необхідних заходів, – компетентному органу про будь-які виявлені недоліки, що можуть погіршити фінансовий стан або систему адміністративного управління пенсійним фондом.

Аудитор відповідає за перевірку фінансової звітності пенсійних планів та пенсійного фонду з належною періодичністю. Об'єм та періодичність аудиторських перевірок буде залежати від типу, складності та розміру пенсійного плану/фонду.

Аудитори також повинні виконувати функцію «інформатора». Якщо під час виконання їхніх обов'язків, вони дізналися про суттєву загрозу для фінансового стану пенсійного фонду або його системи адміністративного управління, вони повинні негайно повідомити про це органу управління пенсійного фонду. Якщо орган управління не вживає відповідних коригувальних заходів, аудитор повинен повідомити в органи нагляду. Органи нагляду або відповідні професійні установи повинні видати рекомендації для аудиторів щодо важливості вживання заходів при виявленні невідповідності статуту пенсійного фонду та/або діючому законодавству. У деяких країнах функції, які, як правило, виконуються аудитором, можуть виконуватися іншими юридичними особами, наприклад, зберігачами.

Незалежність аудитора від пенсійної установи, органу управління пенсійним фондом та спонсора пенсійного плану важлива для об'єктивності аудиту. Як правило, аудитор призначається органом управління пенсійної установи. У деяких випадках орган нагляду може безпосередньо призначити аудитора.

5. АКТУАРІЙ

Актуарій призначається органом управління для всіх пенсійних планів з встановленими виплатами, що фінансуються через пенсійний фонд. Якщо актуарій у процесі роботи робить висновок про велику імовірність невиконання пенсійним фондом своїх фінансових зобов'язань перед учасниками, він/вона негайно повідомляє про це орган управління та, якщо останній не вживає заходів для виправлення ситуації, – орган нагляду за діяльністю пенсійних фондів.

Орган управління повинен призначити актуарія для всіх пенсійних фондів, через які виконуються такі плани, якщо спонсор плану страхує учасників плану від інвестиційних та/або біометричних ризиків. Проте, навіть у пенсійні плани з встановленими внесками рекомендується залучати актуарія, оскільки інвестувати пенсійні кошти потрібно з однією метою – забезпечення адекватного прибутку при виході на пенсію.

Не обов'язково, щоб актуарій був штатним працівником пенсійної установи чи фінансової установи, що управляє фондом. Наприклад, актуарія може найняти безпосередньо роботодавець або спонсор плану, або він/вона можуть бути зовнішніми надавачами послуг. Як правило, члени органу управління не можуть призначатися актуаріями пенсійного плану/фонду.

Роль актуарія повинна включати щонайменше оцінку поточних та майбутніх зобов'язань фонду, щоб визначити фінансову платоспроможність пенсійного плану, використовуючи визнаний актуарний метод та метод бухгалтерського обліку. Актуарій повинен також визначити необхідне фінансування пенсійного плану та розрахувати розмір внесків, беручи до уваги характер зобов'язань даного пенсійного плану. Актуарій повинен також виконувати функцію «інформатора» та негайно повідомляти орган управління про велику імовірність невиконання пенсійним фондом своїх фінансових зобов'язань перед учасниками (наприклад, вимога мінімального фінансування). Якщо орган управління не вживає коригувальних заходів,

актуарій повинен повідомити у компетентні органи. Органи нагляду або відповідні професійні установи повинні видати рекомендації щодо важливості вживання заходів при виявленні невідповідності статуту пенсійного фонду та/або діючому законодавству.

6. ЗБЕРІГАЧ

Активи пенсійного фонду можуть зберігатися пенсійною установою, фінансовою установою, що здійснює управління пенсійним фондом, або стороннім зберігачем. Якщо орган управління приймає рішення про зберігання пенсійних активів у стороннього зберігача, активи пенсійного фонду мають бути відокремлені від активів зберігача. Необхідно запобігти спроможності зберігача зняти з себе відповідальність за зберігання пенсійних активів шляхом повної або часткової передачі цієї функції третій стороні.

Якщо необхідно, орган управління пенсійного фонду може призначити іншого зберігача, який є відокремленим від пенсійної установи та фінансової компанії, що управляє активами. Призначення незалежного зберігача – ефективний спосіб зберегти фізичну та юридичну цілісність активів пенсійного фонду.

Зберігач зберігає активи пенсійного фонду і повинен гарантувати їх збереження. Зберігачі також можуть пропонувати додаткові послуги, такі як позики цінних паперів, управління грошовими коштами, інвестиційний облік та звітність, а також управління діяльністю. У деяких випадках зберігач може також відігравати функцію стороннього «інформатора», подібно аудиторю, який виконує цю функцію по відношенню, наприклад, до інвестування активів пенсійного фонду.

6. Підзвітність

Орган управління пенсійним фондом є підзвітним перед учасниками і бенефіціаріями пенсійного фонду, а також перед органом нагляду за діяльністю пенсійних фондів. Він може також бути підзвітним перед спонсорами пенсійного фонду (плану) залежно від обсягів його фінансових зобов'язань по виплаті пенсій. Підзвітність органу управління пенсійним фондом закріплюється його відповідальністю за законом.

Підзвітність управлінських функцій дуже важлива. Це допомагає наглядовим органам, учасникам та бенефіціаріям пенсійного фонду дисциплінувати роботу органу управління або шукати інших засобів відшкодування збитків у разі порушень. Орган управління може також бути підзвітним перед спонсорами пенсійного фонду (плану) залежно від обсягів його фінансових зобов'язань по виплаті пенсій.

Підзвітність органу управління пенсійним фондом закріплюється його відповідальністю за законом. У деяких випадках така відповідальність може включати особисту фінансову відповідальність. У таких випадках страхування такої відповідальності збільшує можливість пенсійного фонду по відшкодуванню збитків у разі поганого управління.

Підзвітність органу управління пенсійного фонду також вимагає наступного:

- регулярних зборів органу управління;
- повноваження з прийняття рішень органом управління має носити колегіальний характер (наприклад, вимога до прийняття рішень: рішення приймаються тільки більшістю голосів);
- відповідного розкриття інформації учасникам пенсійного плану та бенефіціаріям щодо рішень, прийнятих на зборах;
- звітування про діяльність пенсійного фонду наглядовим органам;
- прозорості механізмів відбору членів органу управління пенсійного фонду (включаючи можливість призначення представників учасників пенсійного плану та бенефіціарів через чесну систему відбору);
- відповідного процесу планування правонаступництва.

Може вимагатися розкриття інформації учасникам та бенефіціаріям пенсійного плану про рішення, які можуть призвести до матеріального впливу на майбутні пенсійні виплати, такі як зміна інвестиційної політики. Щоб зменшити адміністративний тягар на орган управління пенсійним фондом, розкриття інформації може робитися на регулярній основі, наприклад, раз на рік, а не після кожних зборів органу управління.

Структура відбору та планування правонаступництва повинні включати терміни призначення/виборів та усунення членів органу управління пенсійного фонду. Термін призначення членів органу управління може різнитися в залежності від типу та умов певних пенсійних планів.

Підзвітність також можна збільшити вимогою щодо обрання окремих членів органу управління учасниками та бенефіціаріями пенсійного плану. На таких членів органу управління можна покласти тільки наглядові обов'язки, щоб забезпечити прийняття операційних рішень в інтересах учасників та бенефіціаріїв пенсійного плану. Обрання своїх представників в орган управління членами та бенефіціаріями пенсійного плану може бути найбільш доречним, коли членство у пенсійному плані/фонді є обов'язковим або автоматичним, як одна із умов трудової угоди (часто у випадку з закритими фондами). У даному випадку члени пенсійного фонду не можуть просто з нього піти та обрати інший пенсійний фонд (хіба що вони змінять місце працевлаштування).

Вибори за допомогою чесної системи голосування (наприклад, голосування шляхом простої більшості) рекомендуються у випадку, якщо члени та бенефіціари пенсійного плану можуть обирати декілька членів органу управління. Біографічна інформація людини, яка збирається брати участь у виборах на членство в органі управління пенсійного фонду, повинна надаватися тим, хто бере участь у процесі відбору. Дана інформація повинна надаватися вчасно та бути достатньою, включаючи вік, проміжок часу, протягом якого він/вона були пов'язані з пенсійним фондом, кваліфікацію та досвід. Проте, існуючі асоціації працівників (наприклад, профспілки) вже мають свої внутрішні системи виборів, які можуть зробити ці додаткові вибори зайвими.

8. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ

Для забезпечення належної якості управління пенсійним фондом працівники його органу управління мають задовольняти встановленому мінімуму кваліфікаційних вимог.

Члени органу управління повинні задовольняти встановленому мінімуму кваліфікаційних вимог. Причинами автоматичної дискваліфікації можуть бути звинувачення у шахрайстві або інших кримінальних злочинах, грубі порушення в управлінні пенсійним фондом або іншим фондом, що призвели до значних цивільно-правових покарань та особистого банкрутства.

Кваліфікації та досвід, що вимагаються від членів органу управління, повинні залежати від їхніх обов'язків. Специфічні кваліфікації та досвід звичайно вимагаються від тих членів органу управління, які мають операційні обов'язки, такі як розробка інвестиційної стратегії або формування активів та пасивів. З іншого боку, члени органу управління, які мають тільки наглядові функції, наприклад, ті члени, що були обрані учасниками пенсійного плану, не завжди повинні задовольняти таким вимогам, хоча було б бажано, щоб вони мали достатньо знань та досвіду, щоб бути в змозі розуміти рішення спеціалістів, які управляють фондом. Якщо орган управління складається з загальних зборів учасників пенсійного плану (як іноді у випадку з корпоративними пенсійними фондами), тоді, очевидно, що у даному випадку не застосовуються критерії на професійну придатність.

II. Механізми управління пенсійним фондом

Діяльність пенсійних фондів повинна спиратися на механізми контролю, обміну інформацією та заохочення, які б забезпечували прийняття оптимальних рішень, своєчасне та належне виконання цих рішень, прозорість діяльності фондів, регулярний аналіз та оцінку показників їх роботи.

9. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ

У пенсійному фонді мають бути запроваджені механізми внутрішнього контролю, що забезпечують роботу всіх працівників та установ, на які покладено виконання операційних та контрольних функцій, у відповідності з положеннями законодавства, а також з цілями, визначеними статутом і внутрішніми правилами пенсійної установи, пенсійним контрактом або угодою про довічне управління та іншими документами. Ці механізми повинні охоплювати всі основні організаційно - адміністративні процедури. Залежно від масштабів та складності пенсійного плану, ці механізми можуть включати такі складові, як оцінка показників роботи фонду, система компенсацій, інформаційні системи та процеси, а також система управління ризиками.

Масштаб та складність заходів внутрішнього контролю може різнитися в залежності від типу та розміру пенсійного плану, фонду та установи. Проте, існують певні основні організаційно-адміністративні процедури, що є

ключовими для управління ризиками та контролю, а також для раціональної ділової практики:

1. Регулярна оцінка діяльності працівників та установ, які беруть участь у діяльності та контролі за пенсійним фондом;
2. Регулярний перегляд системи компенсацій, щоб впевнитися, що вона забезпечує відповідні стимули для тих, на кого покладені операційні та контрольні функції за діяльністю пенсійного фонду;
3. Регулярний перегляд інформаційних процесів, системного програмного забезпечення та систем бухгалтерської та фінансової звітності;
4. Встановлення, контроль і, якщо необхідно, усунення випадків конфлікту інтересів;
5. Механізми накладання санкцій за незаконне використання конфіденційної інформації;
6. Застосування адекватної системи вимірювання та управління ризиками, включаючи ефективний внутрішній аудит;
7. Регулярна оцінка системи відповідності нормативним документам.

Дані механізми необхідні для здійснення регулярної оцінки роботи як штатних працівників пенсійної установи, так і зовнішніх надавачів послуг (наприклад, тих, що надають консультативні послуги, роблять актуарний аналіз, управляють активами та надають інші послуги пенсійній установі). Для органу управління також корисно робити самоаналіз своєї діяльності, а для незалежного, зовнішнього експерта зробити перевірку системи внутрішнього контролю пенсійної установи. Якщо орган управління складається з виконавчої та наглядової ради, останній можна доручити оцінити показники діяльності виконавчої ради.

Об'єктивні показники ефективності діяльності повинні бути встановлені для усіх працівників та установ, що задіяні в управлінні пенсійним фондом. Наприклад, належні критерії ефективності діяльності повинні бути встановлені для зовнішніх менеджерів з управління активами. Діяльність повинна регулярно оцінюватися за встановленими показниками. Результати оцінювання необхідно передавати відповідному спеціалісту, що приймає рішення, а, якщо необхідно, то наглядовому органу або учасникам пенсійного фонду. Критерії оцінки також необхідно регулярно перевіряти щодо їх відповідності цілям пенсійного фонду (наприклад, інвестиційній стратегії).

Адекватна компенсація може стати належним стимулом для гарної роботи. Створення компенсаційного комітету на чолі з головою може оптимізувати процес оцінки компенсаційних пакетів працівників, на яких покладено операційні та контрольні функції за діяльністю пенсійного фонду, таких як менеджери з управління активами, зберігачі, актуарії, а також члени органу управління.

Компенсаційна політика для торгового персоналу пенсійного плану може стати предметом пильної уваги з боку органу управління, оскільки ці

витрати можуть суттєво знизити пенсійні виплати. Також існує ризик, що продавці пенсійних послуг можуть діяти не в найкращих інтересах учасників пенсійного плану, пропонуючи продукт не тій категорії людей, кому він потрібний. Тому орган управління повинен впевнитися, що система винагород для торгового персоналу не створить невірнього стимулу або/та не призведе до поганих порад покупцям, що в свою чергу призведуть до невірних рішень з їх боку.

Необхідно також встановлювати ситуації з конфліктами інтересів та вирішувати їх відповідним чином. У деяких випадках найкращим рішенням для запобігання конфлікту інтересів може стати заборона зосередження багатьох функцій у руках одного працівника чи установи. В іншому випадку розкриття інформації про конфлікт інтересу органу управління може задовольнити ті органи, які зобов'язані контролювати подібні ситуації.

Якщо конфлікт інтересу стосується одного з членів органу управління, то тоді цей випадок повинен розглядатися та контролюватися іншими членами органу управління, які не є учасниками цього конфлікту. Якщо це доречно, орган управління може шукати незалежної поради або рекомендації стосовно послуги чи угоди. Якщо орган управління не в змозі вирішити конфлікт інтересів, який на думку деяких членів органу управління може нашкодити інтересам учасників та бенефіціаріїв пенсійного плану, тоді необхідно повідомити про це наглядовому органу, який прийме рішення чи дозволити подібну угоду, і, якщо так, то на яких умовах.

Орган управління повинен також розробити відповідну систему контролю для запобігання незаконному використанню особливої або конфіденційної інформації. Можливо запровадити кодекс поведінки, який би вимагав від працівників дотримування високих стандартів чесності та відвертості. Механізми внутрішнього контролю можуть застосовуватися для перевірки та накладання санкцій за недотримання кодексу поведінки.

Потрібно також запровадити адекватну систему вимірювання та управління ризиками, а також ефективну систему внутрішнього аудиту. Система управління ризиками повинна охоплювати як інвестиційні, так і біометричні ризики. Подібні механізми контролю формують основу гарної ділової поведінки, посиленої прозорості та послідовності управлінських рішень для захисту інтересів усіх зацікавлених осіб пенсійного фонду.

І нарешті, пенсійні установи повинні мати механізми оцінки відповідності законодавству. Можливо призначати посадову особу з забезпечення відповідності вимогам закону, щоб ця робота виконувалася на постійній основі.

10. ЗВІТНІСТЬ

Процедури звітування між усіма працівниками та установами, залученими до адміністративного управління пенсійним фондом, мають забезпечувати оперативну передачу необхідної та точної інформації.

Необхідно запровадити такі процеси передачі інформації, щоб члени органу управління мали змогу отримувати відповідну, вчасну, точну, повну, послідовну та зрозумілу інформацію, для того, щоб вони могли ефективно та

у відповідності до кодексу поведінки виконувати свої обов'язки та гарантувати виконання покладених на них повноважень.

Зі свого боку, орган управління повинен забезпечити точну та оперативну передачу інформації актуаріям, менеджерам з управління активами, консультантам, зберігачам та іншим надавачам професійних послуг, щоб вони, в свою чергу, могли забезпечити виконання своїх обов'язків, покладених на них органом управління.

11. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ

Орган управління пенсійним фондом зобов'язаний своєчасно надавати всю важливу інформацію у чіткій та зрозумілій формі всім зацікавленим сторонам, передусім, учасникам і бенефіціаріям пенсійного фонду, органам нагляду тощо.

Усі особи після того, як вони стають учасниками пенсійного плану, повинні отримувати детальну інформацію по пенсійному плану, яка повинна, щонайменше, включати наступні пункти:

- розмір внесків, які необхідно сплачувати спонсорам та учасникам пенсійного плану;
- інвестиційні гарантії та зобов'язання по виплатах, якщо такі існують;
- плата за послуги, яку повинні сплачувати учасники пенсійного плану;
- у планах з встановленими внесками (наприклад, якщо інвестиційні та біометричні ризики пов'язані з самими учасниками пенсійного плану) – спрощений, легкий для розуміння опис інвестиційної політики пенсійного фонду.

Інформацію про будь-які фінансові зміни у деталях пенсійного плану необхідно оперативно повідомляти учасникам пенсійного плану (або бенефіціарію, у разі хвороби учасника плану). Учасники пенсійного плану за їхньою вимогою повинні бути в змозі отримувати безкоштовно статuti, внутрішні правила та будь-які інші подібні документи пенсійного фонду. Ці документи повинні чітко наголошувати цілі пенсійного фонду та права учасників та бенефіціаріїв пенсійного плану.

Учасники пенсійного плану також повинні мати доступ до інформації про операційну діяльність пенсійного фонду. У планах з встановленими виплатами та гібридних схемах, учасники пенсійного плану повинні бути в змозі на прохання отримувати інформацію щодо рівня фінансування зобов'язань пенсійного фонду по виплатах, розміщення активів пенсійного фонду та інших відповідних аспектів діяльності пенсійного фонду. У планах з встановленими внесками учасники пенсійного плану повинні отримувати фінансову звітність, щонайменше раз на рік, з інформацією про залишки на їхніх рахунках, а також інформацію про інвестиційну політику та фінансові результати пенсійного фонду у стандартному форматі (наприклад, чистий

дохід по внескам повинен даватися у порівнянні по різним фондам). Можливо, було б доцільним вимагати від органу управління розкривати інформацію про операційну діяльність та фінансові результати пенсійного фонду регулярніше, коли учасники пенсійного плану ще можуть здійснити інвестиційний вибір. Наприклад, інформацію про фінансові результати інвестування та комісійні винагороди можливо оприлюднювати через місцеві фінансові видання.

Необхідно також вимагати розкриття інформації для учасників та бенефіціаріїв пенсійного плану про рішення органу управління, які можуть фінансово вплинути на майбутні виплати пенсій, наприклад, рішення про зміну інвестиційної політики. Щоб зменшити адміністративний тягар на орган управління, розкриття подібної інформації краще робити регулярно, наприклад, раз на рік, ніж після кожних зборів органу управління.

12. Відшкодування збитків

Учасники і бенефіціарії пенсійного фонду повинні мати можливість відшкодування своїх збитків у встановленому законодавством порядку шляхом звернення до регулятивного органу (органу нагляду за діяльністю пенсійних фондів) або до суду.

Доступ до відшкодування своїх збитків у встановленому законодавством порядку дає можливість учасникам пенсійного фонду компенсувати свої збитки та може бути також ефективним заходом впливу за порушення в управлінні пенсійним фондом. До того ж, учасники пенсійного плану та бенефіціарії мають доступ до інших неформальних механізмів застосування санкцій та дисциплінарних покарань для забезпечення управління пенсійним фондом в інтересах його учасників.

Неформальні компенсаційні заходи, такі як внутрішня процедура врегулювання конфлікту та зовнішні арбітри, дають багато переваг: дешевше для клієнтів, та розв'язання справи відбувається потенційно швидше, ніж у суді. Незалежний арбітраж може підказати шлях самоврегулювання конфлікту адміністраторами пенсійного фонду. Незалежний арбітр може бути призначений самою компанією, щоб сприяти довірі громадськості та для підтримання належної ділової практики. Вирішення справи через суд, хоча є потенційно дуже ефективним заходом впливу на порушення в управлінні пенсійним фондом, але може бути занадто дорогим засобом відшкодування збитків для окремих осіб, але, якщо справа стосується цілої групи людей (наприклад, асоціації з працевлаштування), то такий спосіб може бути доречним.