

طرح مستمری ساده شده^۱

سند پیش رو، طرح مستمری بازنشستگی ساده شده می‌باشد. در انتهای این سند، نمونه‌ای از طرح ساده شده ی کاهش حقوق کارمند قرار دارد که در واقع یک طرح ساده شده ی مستمری بازنشستگی به انضمام مورد کاهش حقوق می‌باشد. شما می‌توانید این فرم را به منظور انطباق با شرایط ویژه ی خود، تغییر دهید. در صورتیکه قصد استفاده از این طرح را دارید، حتماً از وکیل خود بخواهید که آن را بررسی نموده و تغییرات اعمال شده در آن را از حیث عدم وجود اشکال و یا منع قانونی تأیید نماید.

^۱ واژه Simplified، که در این متن، ساده شده ترجمه شده است از کلمه Simple مشتق شده و مقصود از آن، طرحهایی همچون بیمه بیکاری، مستمری، پاداش و غیره است که از سوی کارفرما و شرکت‌های کوچک به کارمندان ارائه می‌گردد.

فهرست

مقاله

۱. هدف
 ۲. تعاریف و تفاسیر
تعاریف
تعیین میزان سهم الشراکه و سایر تعاریف
تفاسیر
 ۳. مشارکت و تذکرات
مشارکت
تذکرات
 ۴. سهم الشراکه
سهم الشراکه ی کارفرما در و پس از [تاریخ اجرا]
سهم الشراکه ی پرداخت شده توسط مشارکت کنندگان
سهم الشراکه ی اضافی
حداکثر سهم الشراکه ی پرداخت شده توسط کارفرما
 ۵. مزایا
 ۶. اجرا
مسئولیت معتمدین
انتصاب اعضای شورا
مراحل ارائه ی درخواست
گزارشات و پیشینه‌ها
سایر اختیارات و وظایف شورا
مقررات و تصمیمات
ابلاغیه‌ها و فرم‌ها
جبران خسارت شورا
 ۷. حقوق کارفرما
عدم تضمین استخدام
اقدام توسط کارفرما
انتخاب مستمری بازنشستگی ساده شده
اصلاحات
کارفرمای بعدی
اختیارات خاتمه‌دادن به طرح
- ضمیمه ی الف
کسر حقوق به خاطر مستمری بازنشستگی ساده شده

طرح ساده شده‌ی مستمری بازنشستگی کارمند

۱. هدف از طرح

شرکت [نام شرکت شما] به عنوان کارفرما قصد دارد از تاریخ [تاریخ اجرای طرح] به منظور برخورداری کارمندان خود از حساب‌های بازنشستگی فردی و یا مقرری سالیانه‌ی بازنشستگی شخصی، طرح ساده شده‌ی مستمری بازنشستگی را برای کارمندان شرکت، به اجرا در آورد. این طرح مطابق با قانون [قانون مرجع طرح] می‌باشد.

مفاد این طرح، همانطور که در اینجا قید می‌گردد، صرفاً در مورد کارمندان واجد شرایط که جزو کارمندان تحت استخدام کارفرما از تاریخ [اولین تاریخ استخدام مشمولیت در طرح] می‌باشند، صدق نموده و معتبر است.

۲. تعاریف و تفاسیر

۲.۱. تعاریف:

مقصود از کلمات و عبارات ذیل، معانی و مفاهیمی است که در این بخش برای آنها ارائه می‌گردد (مگر آنکه غیر آن ذکر شود):

ا. طرح: منظور طرح مستمری بازنشستگی ساده شده‌ی کارمند شرکت [نام شرکت شما] می‌باشد و امکان بازنگری و اصلاح مجدد آن وجود دارد.

ب. مستمری بازنشستگی ساده شده‌ی کارمند: نوع حساب پس انداز بازنشستگی که توسط مشارکت کننده انتخاب شده است و کارفرما مبالغی را به طور مرتب به این حساب واریز می‌نماید. حساب پس انداز بازنشستگی مذکور ممکن است همان حساب بازنشستگی شخصی باشد که بر اساس قانون [قانون حساب پس انداز بازنشستگی] ایجاد می‌شود.

ج. کارفرما: شرکت [نام شرکت شما]، که براساس قوانین کشور [نام کشور شما] تاسیس گردیده و به فعالیت می‌پردازد.

د. شورا: شخص یا اشخاصی که بر اساس بخش ۶، کارفرما را طبق شرایط مذکور در همان بخش در اجرای طرح مساعدت می‌نمایند.

ه. کارمند: فردی که در زمان یا بعد از تاریخ عقد قرارداد، در ازاء ارائه‌ی خدمات شخصی، از کارفرما دستمزد دریافت می‌نماید.

و. مشارکت کننده: کارمندی که بر اساس مفاد بند ۱-۳ در طرح مشارکت داشته و از منافع آن بهره می‌برد.

ز. معتمدین: کارفرما و شورا، البته با توجه به مسئولیت‌های مشخص شده برای هر کدام در بند ۱-۶.

۲.۲. تعیین میزان سهم الشراکه و سایر تعاریف

ا. مشارکت: دوره یا دوره هایی که کارمند بر اساس بند ۱-۳ طی آنها در این طرح مشارکت دارد.

ب. تمامی مبالغ پرداخت شده به کارمند در ازاء انجام خدمات به غیر از ۱) مبالغی که بر اساس توافقنامه ی جمعی بین کارمندان و کارفرمایان محاسبه نمی‌شوند، ۲) هزینه‌ی بیش از حد قانونی بیمه‌ی عمر گروهی، ۳) هزینه‌های مسافرت پرداخت شده، ۴) هزینه‌های دیگری که باید گزارش شوند اما دستمزد مستقیم برای ارائه‌ی خدمات نمی باشند و ۵) مبالغ بیش از [حداکثر مبلغ]

ج. تاریخ اعتبار: تاریخی که از آن پس مفاد این طرح معتبر محسوب می‌گردد.

د. سال: دوره‌ی دوازده ماهه ای که از اول فروردین آغاز و در روز آخر اسفند خاتمه می‌یابد.

ه. قوانین: [نام قانون مرجع طرح] که در زمانهایی اصلاح و بازنگری می‌شود.

۲.۳. تفاسیر

ضمیمه‌های مذکور استفاده شده در این طرح، کارمندان مونث را نیز شامل می‌شوند، مگر آنکه مستقیماً غیر آن ذکر گردد. کلمات یا عبارات "در این خصوص"، "در اینجا"، "در ذیل" و سایر ترکیبات مشابه، به کل طرح اشاره داشته و مقصود از آنها اشاره به بخش، بند و یا ماده ای از طرح نمی‌باشد. عناوین مقاله و بخشها صرفاً برای راحتی رجوع می باشند و چیزی به مفاد طرح اضافه یا از آن کم نمی کنند.

۳. مشارکت و تذکرات

۳.۱. مشارکت

به جز کارمندی که مدت یک سال تحت پوشش توافقنامه ی جمعی کارمندان و کارفرمایان بوده، سایر کارمندان می‌توانند در هر سالی در صورت احراز شرایط ذیل از مزایای طرح استفاده نمایند.

ا. حداقل [حداقل سن مجاز به استفاده از مزایای طرح] سال سن یا بیشتر داشته باشد.

ب. در زمان‌هایی از سال به کارفرما خدمات ارائه داده باشد.

ج. حقوق پرداختی به وی مبلغ [حداقل حقوق مجاز به استفاده از مزایای طرح] یا بیشتر بوده باشد.

د. کارمند حداقل به مدت سه سال یا بیشتر خدماتی را به کارفرما ارائه داده باشد.

۳.۲. تذکرات

شورا موظف است کتباً کارمند را در جریان پذیرش وی به عنوان مشارکت کننده قرار دهد. چنین ابلاغی شامل اطلاعاتی که توسط [نام نمایندگی] تهیه شده است، خواهد بود. این ابلاغیه همچنین به مشارکت کننده توصیه می‌نماید که قرارداد مربوط به مستمری بازنشستگی ساده شده را در تاریخ مقتضی منعقد نماید. در صورتیکه مشارکت کننده نتواند شورا را از انعقاد قرارداد مستمری بازنشستگی در تاریخ مقرر شده مطلع سازد، شورا قرارداد مستمری بازنشستگی در نظر گرفته شده را از طرف مشارکت کننده فراهم نموده و به امضاء می‌رساند.

در صورتی که مستمری بازنشستگی ساده شده ی کارمند (مشارکت کننده) برای سالی که کارمند به سن [سن عدم قرار گرفتن تحت پوشش طرح] می‌رسد، او را تحت پوشش قرار ندهد، شورا می‌بایست مستمری بازنشستگی ساده شده‌ای را برای مشارکت کننده ی مذکور برای سال قید شده و سالهای پس از آن انتخاب نماید مگر آنکه مشارکت کننده به شورا اطلاع دهد که مستمری بازنشستگی دیگری را انتخاب نموده است.

۴. سهم الشراکه

قسمت ۴.۱، الزامات [نام قانون مرجع سهم الشراکه] در رابطه با میزان تفاوت سهم الشراکه‌های طرفین را در بر می‌گیرد. درصد سهم الشراکه برای حقوق بالاتر از مقداری معین نمی‌تواند به اندازه‌ی مقادیر پایین بیش از درصد سهم الشراکه‌ی حقوق پایین تر از مقداری معین باشد:

۱. درصد سهم الشراکه برای حقوق کمتر از مقدار معین؛ یا

ب. بیش از:

۱. [تعداد درصد] درصد، و یا

۲. درصد مساوی با نسبت پایه بر اساس قانون [نام قانون مرجع طرح] که از آغاز سال قابل اجرا است و البته قابل انتقال به بیمه ی بازنشستگی است.

۴.۱ سهم الشراکه ی کارفرما در و پس از تاریخ [تاریخ اجرا]

کارفرما در هر سال تعیین خواهد کرد که آیا سهم الشراکه‌ای طبق طرح پرداخت خواهد شد یا نه. اگر کارفرما تعیین کند که سهم الشراکه‌ای برای آن سال پرداخت خواهد شد، بر اساس شرایط بخش ۴.۴، کمک مالی ارائه شده به هر کارمندی که در آن سال شرکت کننده‌ی طرح می‌باشد مساوی خواهد بود با:

۱. درصدی از حقوق که توسط کارفرما تعیین شده و قابل پرداخت به تمامی کارمندان می‌باشد.

ب. اگر طبق بخش الف سهم الشراکه ای اختصاص نیافته باشد، پرداخت اضافی با در نظر گرفتن مقدار اضافی حقوق کارمندان بر اساس طرح تامین اجتماعی به آنها پرداخت

خواهد شد. درصد هر پرداخت اضافی طبق این بخش نباید بیشتر از کمترین گزینه ی زیر باشد:

۱. درصد استفاده شده در قسمت (الف) این بخش
۲. بیشتر از:
 - ا. [تعداد درصد] درصد؛

ب. درصد مساوی با نسبت پایه بر اساس [نام قانون مرجع طرح] که از آغاز سال قابل اجرا است و البته تنها قابل انتقال به بیمه بازنشستگی است.

ج. مقدار باقیمانده پس از اختصاص سهم الشراکه‌ها طبق بخش‌های ۴.۱ (الف) و (ب) فوق، می‌بایست بر اساس حقوق مشارکت کنندگان به آنها اختصاص یابد.

با این حال، مقدار اختصاص داده شده به هر شرکت کننده در هر سال (به جز موردی که در قسمت ۴.۲ آمده است) نباید بیش از [حداکثر مقدار اختصاص داده شده به هر شرکت کننده در هر سال] باشد.

محدودیت مقدار ذکر شده در بالا می‌تواند با افزایش محدودیت تعیین شده در [نام قانون مرجع محدودیت مقدار فوق] افزایش یابد.

سهم الشراکه‌ی پرداخت شده توسط کارفرما به مشارکت‌کنندگان می‌تواند به صورت مستقیم به حساب آنها واریز گردد و پرداخت آن نباید بیش از [حداکثر مهلت پرداخت سهم الشراکه بعد از پایان سال طرح به ماه [ماه بعد از پایان سال طرح طول بکشد].

۴.۲ سهم الشراکه ی پرداخت شده توسط مشارکت‌کنندگان

مشارکت‌کنندگان نمی‌توانند تحت این طرح سهم‌الشراکه‌ای پرداخت نمایند. با این وجود، ممکن است مستمری بازنشستگی ساده شده ی مشارکت کنندگان، امکان پرداخت سهم‌الشراکه آنها را میسر نماید، اما سهم الشراکه‌های مذکور تحت شرایط مندرج در این طرح قابل پرداخت نمی‌باشند.

در صورتی که شورا بر اساس مفاد مذکور در بند ۲. ۳، مستمری بازنشستگی ساده شده ای را انتخاب نماید، سهم الشراکه‌های مشارکت‌کنندگان را تامین نخواهد نمود.

۴.۳ سهم الشراکه اضافی

سهم‌الشراکه ی اضافی کارمند در هر سال، صرفاً در صورتی‌که از مقادیر ذیل تجاوز نماید، وجود خواهد داشت:

ا. کمتر از [حداقل مبلغ سهم‌الشراکه ی اضافی کارمند] [واحد پول] یا [تعداد درصد حقوق مشارکت‌کننده] درصد حقوق مشارکت‌کننده برای آن سال.

ب. مبلغ تعیین شده از سوی کارفرما برای سهم‌الشراکه ی مشارکت‌کننده در سال مذکور طبق مفاد و شرایط بند ۴.۱.

به غیر از مواردی که بر اساس مفاد باقیمانده‌ی این بخش تامین می شود، سهم‌الشراکه ی اضافی پرداخت شده از سوی کارفرما، می‌بایست از جانب مشارکت کننده به عنوان تمام یا بخشی از سهم‌الشراکه ی کارفرما برای مستمری بازنشستگی ساده شده ی کارمند در سال بعدی استفاده گردد.

در صورتی که کارفرما نتواند تا تاریخ [تاریخ] سال بعد از سالی که سهم‌الشراکه ی اضافی برای آن پرداخت شده است، مشخص نماید که سهم‌الشراکه ی اضافی منجر به پرداخت سهم‌الشراکه ی اضافه دیگری برای سال جاری می‌گردد، آنگاه شورا، مشارکت کننده را در جریان پرداخت سهم‌الشراکه ی اضافی از جانب او قرار خواهد داد.

به محض دریافت ابلاغیه‌ی شورا در خصوص سهم‌الشراکه ی اضافی، مشارکت کننده می‌تواند سهم‌الشراکه ی اضافی را پیش از تاریخ مقرر شده برای تکمیل اظهارنامه مالیاتی سال پرداخت آن، رد کرده، قبول ننماید و یا در صورتی که بر اساس طرح مستمری بازنشستگی کارمند مجاز باشد، آن را به عنوان سهم‌الشراکه‌ی مشارکت کننده در نظر بگیرد. در صورتیکه مشارکت کننده سهم‌الشراکه ی اضافی را در مدت زمان مقرر شده رد ننماید (بپذیرد)، باید [درصد مجازات مالیاتی قابل پرداخت] از مجازات مالیاتی را پرداخت نماید.

۴.۴. حداکثر سهم‌الشراکه‌ی پرداخت شده توسط کارفرما

با توجه به شرایط و ضوابط مذکور در این طرح، کارفرما باید میزانی از سهم‌الشراکه ی هر سال مشارکت کننده را از طرف وی پرداخت نماید تا طرح مستمری بازنشستگی کارمند بر اساس بند قانون [قانون مرجع طرح] از اعتبار خارج نگردد.

در صورتی که مشارکت کننده عضو طرح مزایای تعریف شده، [نام طرح مزایا] تا تاریخ [تاریخ] اتمام مشارکت در طرح مزایا [بوده باشد، جمع کسورات طرح مزایای از پیش تعیین شده و طرح سهم‌الشراکه‌ی تعیین شده نباید بیش از] حداکثر مبلغ جمع کسورات طرح مزایای از پیش تعیین شده و طرح سهم‌الشراکه‌ی تعیین شده [واحد پول] باشد. کسر طرح مزایای تعریف شده، کسری است که صورت آن مزایای سالانه‌ی طرح ریزی شده‌ی مشارکت کننده بر اساس طرح مزایای تعریف شده‌ی [نام طرح مزایا] (در پایان سال تعیین می شود) و مخرج آن مزایای سالانه‌ی طرح ریزی شده‌ی مشارکت کننده (از تاریخ پایان سال تعیین می شود) می باشد، اگر طرح مذکور حداکثر مزایای مجاز بر اساس قانون [نام قانون مرجع طرح] را فراهم آورد. کسر طرح سهم‌الشراکه‌ی تعریف شده برای هر سال کسری است که صورت آن جمع سهم‌الشراکه‌ی ارائه شده از طرف کارفرما به جای مشارکت کننده در سال مذکور در بند ۴.۱ به علاوه‌ی سهم‌الشراکه‌های ارائه شده از طرف کارفرما در عوض مشارکت کننده در تمام سالهای قبل و مخرج آن حداکثر سهم‌الشراکه‌ی قابل پرداخت بر اساس بند قانون [نام قانون مرجع طرح] برای آن سال و تمامی سالهای قبل می‌باشد. اگر مجموع کسر طرح مزایای تعریف شده و کسر طرح سهم‌الشراکه‌ی تعیین شده برای هر سال بیشتر از مبلغ [حداکثر مبلغ مجموع کسر طرح مزایای تعریف شده و کسر طرح سهم‌الشراکه‌ی تعیین شده برای هر سال] باشد، میزان سهم‌الشراکه ی ارائه شده از طرف کارفرما در عوض مشارکت کننده، باید به اندازه‌ای کاهش یابد که این مبلغ اضافی حذف گردد. شورا باید این شرط را به تمامی مشارکت کنندگانی که چنین وضعیتی دارند اعلام کند.

۵. مزایا

توجه: برخلاف طرح بازنشستگی مشروط، مشارکت‌کننده می‌تواند طرح مستمری بازنشستگی کارمندی را بدون متحمل شدن ضرر مالی، رد نماید. مشارکت‌کننده ممکن است ملزم به پرداخت مالیات بر درآمد کشوری به علاوه ی [درصد مالیات بر درآمد اضافی] درصد مالیات بر درآمد اضافی گردد.

تمامی سهم‌الشراکه‌های پرداختی از جانب مشارکت‌کننده باید در تمام طول مدت اعتبار طرح، تمام و کمال پرداخت گردد.

حق مشارکت‌کننده در عدم پذیرش سهم‌الشراکه‌ی ارائه شده توسط کارفرما نمی‌تواند به هیچ عنوان توسط کارفرما، این طرح یا طرح مستمری بازنشستگی انتخابی از سوی شورا محدود گردد.

در صورت فوت مشارکت‌کننده، واگذاری منافع متعلق به وی تحت مستمری بازنشستگی کارمندی ساده شده، بر اساس شرایط و مفاد مشخص شده در طرح صورت می‌پذیرد.

۶. اجرا

۶.۱. مسئولیت معتمدین

معتمدین فقط دارای اختیارات، وظایف و مسئولیت‌هایی می‌باشند که مشخصاً در طرح به ایشان واگذار شده است. کارفرما مسئولیت پرداخت تمامی سهم‌الشراکه را تحت مفاد بندهای ۴.۱ و ۴.۲ داشته و تنها مرجعی است که می‌تواند اعضای شورا را انتخاب یا خلع نموده، مستمری بازنشستگی ساده شده‌ای را برای مشارکت‌کنندگانی که نمی‌توانند برای خود مستمری انتخاب کنند یا یک مستمری که سهم‌الشراکه‌های اعطایی را نمی‌پذیرند انتخاب می‌کنند، انتخاب نماید و این طرح را اصلاح یا لغو کند. شورا تنها مرجع مختار در اجرای مفاد طرح می‌باشد.

۶.۲. انتصاب اعضای شورا

طرح می‌تواند توسط شورایی که حداقل دارای یک عضو می‌باشد اجرا شود و فرد مذکور توسط هیئت مدیره‌ی کارفرما انتخاب می‌گردد. تمامی هزینه‌های معمول توسط کارفرما پرداخت می‌شود. هر عضو از شورا که کارمند می‌باشد، نباید هیچ حقوقی را بابت ارائه‌ی خدمات در شورا دریافت نماید.

۶.۳. مراحل ارائه‌ی درخواست

شورا در مورد صلاحیت کارمندان طرح و سهم‌الشراکه‌های ارائه شده از طرف کارفرمایان تصمیم‌گیری می‌کند. هرگونه رد درخواست شورا در مورد مزایای طرح، بایستی به صورت کتبی به کارمند ارائه گردد و دلایل رد درخواست باید به‌گونه‌ای ذکر شود که کارمند برای درک آن دیگر نیازی به مشاوره‌ی قانونی نداشته باشد. به علاوه، شورا باید فرصت دیگری را برای بررسی مجدد کارمندی که درخواستش رد شده است، ایجاد نماید.

۶.۴. گزارشات و پیشنه‌ها

ممکن است شورا صلاحیت و مسئولیتی را که به نظر برای موافقت با مصوبات دولتی مربوط به پیشنهادی کارفرمای ذکر شده در ذیل و یا ابلاغ برای مشارکت‌کنندگان و گزارش به [جنسیت و نام نمایندگی دولتی] و یا وزارت کار مناسب می‌باشد، اعمال کند.

۶.۵. سایر اختیارات و وظایف شورا

شورا ممکن است دارای اختیارات و وظایف محدود ذیل باشد:

- ا. تعبیر و تفسیر طرح و تصمیم در مورد صلاحیت کارمندان برای ورود به طرح
 - ب. تهیه و توضیح اطلاعات توضیح دهنده‌ی طرح به گونه‌ای مناسب
 - ج. دریافت اطلاعات از کارفرما و مشارکت‌کنندگان که برای مدیریت مناسب طرح لازم می‌باشند
 - د. ارائه‌ی گزارش سالانه در مورد اجرای طرح به کارفرما، در صورت درخواست ایشان
 - ه. استخدام و بکار گماشتن افراد یا هر عامل مقتضی مانند وکیل حقوقی برای کمک به اجرای طرح
 - و. پیروی از انتخاب کارفرما در مورد طرح تنظیم بازپرداخت هزینه‌های درمانی، زمانیکه وظیفه‌ی شورا ایجاد طرح تنظیم بازپرداخت هزینه‌های درمانی برای مشارکت‌کنندگان می‌باشد.
- شورا هیچ اجازه‌ای برای اضافه کردن، کاستن و یا تغییر عبارات طرح و یا تغییر و افزایش مساعده‌های طرح را ندارد و همچنین نمی‌تواند از هیچ یک از نیازهای احراز شرایط چشم پوشی کند.

۶.۶. مقررات و تصمیمات

شورا ممکن است قوانینی را ایجاد کند که لازم، مناسب و مطلوب باشد. تمامی قوانین و تصمیمات شورا بایستی بصورت یکسان و پایدار برای تمامی مشارکت‌کنندگان در شرایط یکسان اعمال شود. هنگام تعیین و محاسبه، شورا باید اطلاعات داده شده توسط مشارکت‌کنندگان و یا وکیل کارفرما را مورد استفاده قرار دهد.

۶.۷. ابلاغیه‌ها و فرم‌ها

شورا ممکن است مشارکت‌کنندگان را ملزم به تکمیل فرم‌های مصوب شورا و تمامی اطلاعات درخواستی آنها نماید. شورا به چنین اطلاعاتی اعتماد نموده و آنها را تهیه می‌کند.

۶.۸. جبران خسارت شورا

کارفرما به خاطر هر اقدام ناشی از مصوبات طرح که باعث ایجاد خسارت به شورا و اعضای وابسته به آن شده است به آنان غرامت پرداخت می‌نماید.

۷. حقوق کارفرما

۷-۱. عدم تضمین استخدام

هیچ عاملی در طرح وجود ندارد که نشان دهد یک رابطه‌ی شغلی بین کارفرما و کارمند وجود دارد، کارمند حق تداوم استخدام توسط کارفرما را دارد و یا محدودیتی برای کارفرما در مورد اخراج با یا بدون دلیل کارمندان وجود دارد.

۷-۲. اقدام توسط کارفرما

هر اقدامی توسط کارفرما و یا شخص و اشخاص دیگر برحسب وظیفه، بر اساس این طرح مجاز می باشد.

۷-۳. انتخاب مستمری بازنشستگی ساده شده

کارفرما موظف است مستمری بازنشستگی ساده شده ای را برای مشارکت کنندگانی که یا نمی توانند برای خود مستمری انتخاب کنند یا مستمری ای که سهم الشراکه های اعطایی را نمی پذیرد انتخاب می کنند انتخاب کند.

طرح ساده شده مستمری بازنشستگی کارمند که توسط کارفرما انتخاب می گردد باید موارد ذیل را فراهم آورد:

ا. عدم محدودیت برای خارج شدن از طرح.

ب. پذیرش سهم الشراکه های پرداختی از سوی کارفرما، از و بعد از سالی که کارمند به سن [سن کارمند برای مشمولیت در طرح مستمری بازنشستگی] می رسد.

ج. عدم پرداخت هر گونه سهم الشراکه توسط کارمند.

د. عدم اجازه به مشارکت کننده برای تاخیر در پرداخت سهم الشراکه

ه. سایر شرایط و ضوابطی که ممکن است توسط کارفرما تعیین گردد.

۷-۴. اصلاحات

کارفرما این حق را دارد که هر از چند گاهی اصلاحاتی را در این طرح انجام دهد. این اصلاحات نباید باعث شوند که سهم الشراکه ای ارائه شده توسط کارمند در مواردی غیر از منافع مشارکت کننده استفاده شوند. کارفرما به شرطی می تواند این اصلاحات را انجام دهد که مطابق با قوانین کشوری باشند.

۷-۵. کارفرمای بعدی

در صورت انحلال، ادغام، اتحاد و یا سازمان دهی مجدد کارفرما، باید شرایطی فراهم گردد تا طرح بوسیله ی جانشین وی انجام گیرد و در این شرایط جانشین به جای کارفرمای طرح انتخاب می شود. جایگزینی باعث می شود که جانشین تمامی اختیارات، وظایف و مسئولیت های کارفرمای طرح را بر عهده گیرد.

۷-۶. اختیارات برای خاتمه دادن به طرح

طرح دائمی در نظر گرفته شده است اما کارفرما اختیار دارد که طرح را در هر زمانی خاتمه دهد. در صورت انحلال، ادغام، اتحاد و یا سازمان دهی مجدد کارفرما، طرح پایان می پذیرد مگر در صورتی که توسط جانشین کارفرما، طبق بند ۷.۵ ادامه یابد.