

**Analitinė apžvalga**

**19/05**

2019-01-31

**Profesinės pensijos Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose, Prancūzijoje ir Vokietijoje**

*Darbe pateikiama informacija apie profesinių, t. y. su darbdavio įmokomis susijusių pensijų (angl. occupational pensions) reglamentavimą Airijoje, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Vokietijoje.*

**Airija**

Profesinių pensijų sistemą reglamentuoja Pensijų įstatymas[[1]](#footnote-1). Darbdaviai, dalyvaujantys profesinių pensijų sistemoje, įgyja tam tikrų įsipareigojimų ir privalo vykdyti reikalavimus, kuriuos nustato Airijos mokesčių inspekcija (angl. *Revenue Commissioners*). Darbdaviai nėra teisės aktais įpareigoti organizuoti pensijų sistemas savo darbuotojams, tačiau vis daugiau darbdavių renkasi tai daryti.[[2]](#footnote-2)

Darbdaviai, kurie nusprendžia įdiegti papildomų profesinių pensijų sistemą, privalo gauti Mokesčių inspekcijos patvirtinimą ir įmokėti įnašą, kurio dydis nėra nustatytas, tačiau apibūdinamas kaip „reikšmingas“ (angl. *substantial*).

Šiuo metu vyksta derybos dėl automatinio darbuotojų dalyvavimo profesinių pensijų sistemoje. Susitarimas gali būti pasiektas 2021 m.

Vis dažniau darbdaviai renkasi nustatytųjų įmokų (o ne nustatytų išmokų) modelį, pagal kurį išmokų dydis priklauso nuo įmokėtų įnašų ir investicijų grąžos.

Nustatytųjų išmokų, nustatytųjų įmokų ir mišrių (ang. *hybrid*) planų lėšas tvarko patikos fondai (angl. *trusts*).

Darbuotojas įgyja teisę į atidėtąsias išmokas po dvejų metų dalyvavimo sistemoje. Tačiau kai kuriuose planuose gali būti numatyta, kad asmuo, išbuvęs nariu trumpiau nei dvejus metus, gali pasiimti sukauptas lėšas arba pervesti jas į kitą planą.

Darbuotojui pereinant į kitą darbo vietą, naujas darbdavys neprivalo tokių pačių senatvės pensijos sąlygų. Airijos teisinė sistema nenumato išsamių garantijų pensijos fondo perkėlimo atveju. Tačiau tokios garantijos gali būti numatytos konkrečiuose pensijų planuose. Tačiau pagal Pensijų įstatymą, jeigu darbdavys privalo pervesti sukauptas lėšas į kitą planą, tai jis privalo padaryti per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai darbuotojas išeina iš darbo.

Kai kurie nustatytųjų išmokų planai buvo „įšaldyti“, o būsimosios išmokos bus mokomos pagal nustatytųjų įmokų planus, todėl kai kurie darbuotojai ateityje pensijas gaus pagal dviejų modelių planus.

Mokesčių konsolidavimo įstatyme[[3]](#footnote-3) nustatytos mokesčių lengvatos pensijų kaupėjams. Darbuotojo įnašai išskaičiuojami iš apmokestinamųjų pajamų. Priklausomai nuo asmens amžiaus, mokesčių lengvata gali siekti nuo 15 iki 40 proc. metinio darbo užmokesčio. Darbdavio mokamos įmokos taip pat gali būti išskaičiuojamos iš apmokestinamųjų pajamų. Pajamos, gautos investavus pensijų plano lėšas, arba plano depozitai neapmokestinami.

**Jungtinė Karalystė**

Profesinės pensijos planai (an*gl. Occupational scheme*) yra viena papildomos (angl. *supplementary*) pensijos formų, darbdavio ir darbuotojo susitarimas, kuriuo darbdavys įsipareigoja darbuotoją aprūpinti pensija arba kitokiomis išmokomis. Lėšos laikomos patikos fonduose (angl. *trusts*), t. y. tam tikruose juridiniuose vienetuose, valdomuose pasitikėjimo teise, kuriuos tvarko, t. y. lėšas investuoja, patikėtiniai (angl. *trustees*) būsimųjų pensijų gavėjų naudai.

Nuo 2012 m. įsigaliojo naujas reikalavimas, pagal kurį kiekvienas naujas darbuotojas automatiškai (angl. *auto-enrolment*) tampa pensijų plano dalyviu ir privalo mokėti tam tikro dydžio minimalias įmokas arba, darbdavio atveju, minimalias išmokas. Darbuotas turi teisę atsisakyti būti plano dalyviu, tačiau darbdaviui draudžiama skatinti darbuotojus tokiam žingsniui. Kas treji metai tokius išstojusius darbuotojus jis privalo vėl įtraukti į planą. Šis reikalavimas įgyvendinamas palaipsniui, ir nuo 2018 m. sausio 1 d. turėjo būti taikomas visiems darbuotojams.

Galimi įvairūs profesinių pensijų planai, pagrįsti nustatytųjų išmokų, nustatytųjų įmokų arba mišriais modeliais. Pastaruosius darbdaviai renkasi vis rečiau.

Dėl griežtėjančių valdysenos reikalavimų ir dėl prievolės visus darbuotojus įtraukti į darbovietės siūlomus pensijų planus (angl. *workplace pension plans*) daugelis darbdavių keičia nustatytųjų įmokų planus pagrindinės patikos (angl. *master trust*) planais, pagal kuriuos darbuotojas ir darbdavys privalo mokėti tam tikro dydžio minimalias įmokas. Šių įmokų dydis iki 2019 m. balandžio mėn. turėtų pakilti nuo 1 proc., mokėto ir darbuotojo, ir darbdavio, iki 3 proc., tenkančių darbdaviui ir 5 proc. – darbuotojui.

Skirtingoms darbuotojų grupėms darbdavys gali siūlyti skirtingus planus, t. y. su skirtingomis būsimų pensijų išmokomis ir skirtingo dydžio darbdavio įmokomis, su sąlyga, kad niekas nebūtų diskriminuojamas dėl rasės, lyties, amžiaus, orientacijos ar dalinio darbo krūvio.

Kaip jau buvo minėta, profesinės pensijos planai dažniausiai įgyvendinami kaip patikos fondai, kuriuose kaupiamas lėšas ir įplaukas iš investicijų tvarko patikėtiniai.

Nustatytųjų išmokų planuose pensijos dydis nustatomas pagal darbo užmokesčio, kurį darbuotojas gavo toje darbovietėje prieš išeidamas į pensiją, ir darbo stažą, kurį darbuotojas sukaupė dirbdamas tam darbdaviui. Įprastai darbuotojas kiekvienas metais „uždirba“ pensijai 1/60 dalį savo alutinio uždarbio, todėl jo pensija po 40 metų darbo tam pačiam darbdaviui gali siekti 2/3 galutinio uždarbio.

Nustatytųjų įmokų planuose darbuotojai turi menamas asmenines sąskaitas, į kurias mokamos jų pačių ir darbdavių įmokos. Sukauptų lėšų dydis priklauso nuo to, kiek buvo įmokėta įmokų, nuo investicijų grąžos ir nuo sąskaitos administravimo išlaidų. Sulaukęs 55 metų amžiaus, darbuotojas gali nuspręsti, kaip panaudos pensijai sukauptas lėšas (kaip pensiją, anuitetą ir t. t.).

Nustatytojų įmokų planams netaikomi minimalūs mokumo reikalavimai. Tuo tarpu nustatytųjų išmokų planams nustatyti „statutinis finansavimo tikslas“ (angl. *statutory funding objective - SFO*), kuris reikalauja, kad nustatytųjų išmokų profesinės pensijos planai turi turėti „pakankamo ir tinkamo turto“ (angl. *sufficient and appropriate assets*), kad įvykdytų plane numatytus praeities, dabarties ir ateities įsipareigojimus. Plano aktuarijus kas treji metai privalo patikrinti, ar planas atitinka SFO reikalavimus. Aktuarijaus patikrinimas yra vertinimo, atliekamo kas treji metai, dalis.

Patikos (fondo) patikėtiniai atsakingi už plano atitiktį SFO reikalavimams. To siekdami jie privalo:

* pateikti planą, kaip bus vykdomi SFO reikalavimai;
* kas treji metai vykdyti aktuarijaus patikrinimą;
* sudaryti darbdavio įmokų grafiką, o prireikus, sudaryti „atgaivinimo planą“, skirtą padengti SFO deficitui.

Nustatytųjų įmokų plano dalyvis turi teisę bet kuriuo metu perkelti savo plano lėšas į kitą planą. Tačiau nustatytųjų išmokų plano dalyviai tokia teise pasinaudoti gali tik:

* likus vieneriems metams iki sukankant senatvės pensijos amžiui;
* praėjus 6 mėnesiams po pensijos sutarties pabaigos (angl. *pensionable service*).

Pensijų planų dalyviai gali pasinaudoti savo įgytomis teisėmis į pensiją, sulaukę senatvės pensijos amžiaus, nustatyto pensijų planų taisyklėse.

Tai galima padaryti keliais būdais:

* įsigyjant anuitetą iš investicinės bendrovės;
* pasiimant vienkartinę išmoką (tik 25 proc. bus neapmokestinami);
* paliekant lėšas investuotas ir naudotis jomis palaipsniui;
* derinant visas minėtas galimybes.

Pensijos plano dalyvis negali išeiti į pensiją anksčiau nei sulaukęs 55 metų amžiaus, tačiau būtinas patikos fondo patikėtinio arba darbdavio sutikimas. Bet kokios išmokos anksčiau nustatyto amžiaus bus laikomos neautorizuotomis ir apmokestinamos 40 proc. tarifu.

Profesinių pensijų planų įgyvendinimą prižiūri Finansinio elgesio tarnyba (angl. *Financial Conduct Authority - FCA*), kuri yra atsakinga už:

* tai, kad būtų kuo rečiau kreipiamasi pagalbos į Pensijų apsaugos fondą (angl. *Pension Protection Fund*);
* pensijų planų gero administravimo praktikos plėtrą ir skatinimą;
* neigiamos įtakos sumažinimą darbdavio gebėjimui finansuoti planus;
* automatinio įtraukimo į pensijų planus (angl. *auto-enrolment*) vykdymo aktyvinimą.

Darbdaviai gali išskaičiuoti pensijų planų finansavimui skirtas lėšas iš apmokestinamųjų pajamų.

Darbuotojams mokesčių lengvata gali būti taikoma visoms įmokoms į pensijų planus, tačiau bendra jų suma negali viršyti 3 600 GBP[[4]](#footnote-4).

**Nyderlandai**

Pensijų įstatymas[[5]](#footnote-5), Privalomo dalyvavimo profesiniuose pensijų fonduose įstatymas[[6]](#footnote-6), Privalomosios profesinių grupių pensijos įstatymas yra pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys pensijų skyrimo ir kaupimo sritį.

Pagrindinis įstatymo tikslas – apsaugoti sukauptas darbuotojų teises į pensiją. Pensijų įstatymo 23 straipsnis nustato, kad darbdavys privalo perleisti (oland. *onderbrengen*) savo darbuotojų teises į pensiją trečiajam juridiniam asmeniui (išoriniam dariniui), kuris yra pensijų kapitalo tvarkytojas ir pensijų teikėjas (angl. *provider*). Tokiu būdu pensijų kapitalas tampa apsaugotas nuo darbdavio verslo rizikos (oland. *ondernemigngsrisico*), darbdavys negali naudoti pensijų kapitalo niekam kitam. Netgi darbdaviui bankrutavus, pensijų kapitalas lieka nepaliestas.

Kolektyvinės, arba profesinės pensijų schemos yra susijusios su darboviete ir grindžiamos susitarimu (oland. *pensioenovereenkomst*) tarp darbdavio, darbuotojo ir nepriklausomo pensijų fondo. Susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo įtraukiamas į individualią arba kolektyvinę darbo sutartį. Šios sutarties vykdymas perduodamas trečiajam asmeniui – pensijų fondui. Susitarimas tarp darbdavio ir pensijų fondo įtraukiamas į administravimo sutartį (oland. uitvoeringsovereenkomst). Santykius tarp darbdavio ir pensijų fondo reglamentuoja pensijų schemos taisyklės (oland. *pensioenreglemen*t), kurios apibrėžiamos pensijų sutartyje ir administravimo susitarime.

Pensijų įstatymo 10 straipsnis nustato tris galimas profesinių pensijų schemas, arba modelius.

* Nustatytųjų išmokų modelis (oland. *toegezegdt-pensioen-regeling*), pagal kurį darbdavys ir darbuotojas susitaria dėl tam tikros sumos, kuri darbuotojui turi būti išmokama sulaukus pensinio amžiaus. Rizika dėl investicijų ir gyvenimo trukmės tenka (perkeliama) pensijų fondui. Nyderlanduose buvo populiarus „paskutinio atlyginimo“ modelis (angl. *the final pay scheme*), tačiau pastaruoju metu vis dažniau renkamasi „atlyginimo vidurkio“ nustatytųjų išmokų planą.
* Nustatytojo kapitalo modelis (oland. *toegezegd-kapitaa-regeling*), pagal kurį sukakus pensiniam amžiui tam tikra nustatyta pinigų suma bus konvertuojama į pensijos išmokas. Su investicijomis susijusi rizika tenka pensijų fondui, tačiau su gyvenimo trukmės pokyčiais susijusi rizika lieka pačiam pensijos gavėjui, nes kapitalo konvertavimo santykis tampa žinomas tik konvertavimo metu (išėjus į pensiją).
* Nustatytųjų įmokų modelis (oland. *toegzegde-bijdrage-regeling*), pagal kurį nustatyta tik įmokų suma, todėl nėra žinoma būsimosios pensijos dydis. Investicijų ir gyvenimo trukmės rizika tenka pačiam darbuotojui. Egzistuoja įvairių šio modelio planų variantų, kai visiškai arba iš dalies apdraudžiama darbuotojo rizika.

Nustatytųjų išmokų ir nustatytojo kapitalo modelių planai sudaromi vis rečiau. Populiaresni nustatytųjų įmokų planai, ypač tais atvejais, kai pensijos teikėjas yra draudimo bendrovė.

Profesinės pensijos sudaro didžiausią dalį antrosios pakopos pensijų planų. Dažniausiai pusę ar daugiau nei pusę įmokų moka darbdaviai, nors įstatymas darbdavių neįpareigoja su darbuotojais sudaryti papildomos pensijos sutarčių. Nepaisant to, daugiau kaip 65 proc. darbuotojų yra profesinių pensijų planų dalyviai.

Pagrindiniai Nyderlandų antrosios pakopos pensijų bruožai yra privalomas dalyvavimas, kolektyvinis rizikos dalijimasis ir pensijos vertės perkėlimo sistema.

Darbuotojai kiekvienais metais įgyja teisę į pensiją, kurios piniginė išraiška daugumoje pensijų planų siekia 2 proc. jų darbo užmokesčio. Kiekvienas darbuotojas moka į pensijų fondą tam tikrą nustatytą procentinę darbo užmokesčio dalį. Įmokos dydis nepriklauso nuo amžiaus, lyties ar pajamų. Kiekvienais metais planų dalyvių įgytos teisės į pensijas sąlygiškai koreguojamos tuo pačiu principu, kaip indeksuojami darbo užmokesčiai arba kainos. Be to, kiekvienas pensijų fondas laikosi savo investicijų politikos, pagal kurią visi dalyviai ir pensininkai traktuojami kaip lygiaverčiai.

Socialinių reikalų ir darbo ministerija gali nustatyti, kad dalyvavimas tam tikros srities profesinių pensijų sistemoje yra privalomas, jeigu to prašo organizacijos, atstovaujančios tos profesijos žmonių daugumai.

Būdamas antrosios pakopos pensijų sistemos dalyvis, asmuo įgyja teisę į būsimas išmokas. Kadangi didžiąją dalį įmokų moka darbdavys, būsimosios pensijų išmokos faktiškai yra atidėtasis darbo užmokestis, kurį darbdavys išskaičiuoja iš darbuotojo algos ir perveda į pensijų fondus.

Lėšos, numatytos antrosios pakopos pensijoms, siekiant apsaugoti būsimo pensijų gavėjo teises, nebūtinai turi būti įtrauktos į bendrovės rizikos kapitalą. Pensijų planų finansavimas vyksta per juridinį asmenį, kuris gali būti pensijų fondas ar draudimo bendrovė. Pensijų fondai gali pasinaudoti tarpgeneracinio rizikos dalijimosi galimybe, tuo tarp investicinės bendrovės to negali. Šią galimybę suteikia privalomo dalyvavimo pensijų schemose principas.

Socialiniai partneriai gali nuspręsti, kokią rinktis pensijų planų aprėptį – konkrečiai bendrovei ar visai pramonės šakai. Taip pat jie gali rinktis instituciją, kuri administruos įgytą pensijų turtą. Su konkrečiomis bendrovėmis siejami pensijų fondai (pvz., Philips, AHOLD, Heineken) vienija apie 12 proc. dalyvių. Pramonės šakų pensijų planuose dalyvauja apie 76 proc. dalyvių. Kai kurie jų nėra privalomi, pvz., viešojo transporto sektoriaus darbuotojų. Kiti privalomi, pvz., metalo ir elektrotechnikos pramonėje, statybos pramonėje.

Darbdavys gali rinktis ir tokį fondo administratorių, kurio buveinė yra užsienyje. Socialiniai partneriai į pensijų fondo valdybą gali skirti savo atstovus, kurių pareiga ginti fondo dalyvių interesus.

Teisės į pensiją yra perkeliamos, asmeniui perėjus į kitą darbovietę. Teisės į pensiją indeksuojamos taip pat, kaip ir pensijos, kurios jau išmokamos. Jeigu asmens darbo sutartis nutraukiama, jo teisės į pensiją perkeliamos kito darbdavio pensijų administratoriui. Tačiau toks asmuo neprivalo perkelti savo teisių naujam darbdaviui. Pensijos vertė gali likti ankstesnėje darbovietėje (fonde) kaip atidėtos teisės į pensiją, kuri bus išmokėta vėliau.

Kaip jau buvo minėta, darbdavys privalo pervesti darbuotojų teises į pensiją pensijų fondams, kurie yra nepriklausomi juridiniai asmenys ir yra atskiri mokesčių mokėtojai. Neigiama pensijų fondų investicijų grąža niekaip nedaro įtakos darbdavio mokesčių lengvatoms. Olandijos pensijų fondai turi išskirtinę padėtį mokestiniu požiūriu, t. y. jie apmokestinami nuliniu tarifu.

Darbuotojo įmokos į pensijų fondą yra neapmokestinamos, kaip ir pelnas iš fondo investicijų[[7]](#footnote-7). Pensijų išmokos apmokestinamos tik tada, kai jos mokamos pensijų gavėjui. Tai vadinama „atvirkštine taisykle“ (oland. *Omkeerregel*), nes pajamos, gaunamos išėjus į pensiją, apmokestinamos mažesniu tarifu. Tai reiškia, kad pensijų kaupimas yra finansiškai naudingas.

Darbdavio įnašai į pensijų fondą neapmokestinami įmonių pelno mokesčiu[[8]](#footnote-8).

**Prancūzija**

Profesinių pensijų planus su savo darbuotojais darbdaviai gali sudaryti savo nuožiūra, vadovaudamiesi Socialinio draudimo kodeksu, Civiliniu kodeksu ir Darbo kodeksu. Darbdaviai gali prisidėti prie savo darbuotojų pensijų kaupimo, t. y. mokėti tam tikro dydžio įmokas. Jie gali sudaryti kolektyvinius pensijų kaupimo planus, o darbuotojai gali rinktis, ar pasiimti visą išmoką vienu kartu, ar gauti pensiją.

Profesinėms pensijoms netaikomas 2010 m. Pensijų reformos įstatymas, reglamentuojantis valstybinių senatvės pensijų skyrimą.

Profesinės pensijos sudaromos pasirašant sutartį, dažniausiai jas administruoja nepriklausoma institucija, pvz., draudimo bendrovė, investicinis fondas arba profesinės pensijos papildomi fondai, numatyti pagal 2017 m. balandžio 6 d. ministro įsaką[[9]](#footnote-9) ir veikiantys kaip viešos akcinės bendrovės arba savitarpio draudimo bendrovės.

Nėra nustatyta minimalių įnašų dydžių, tačiau dėl mokesčių lengvatų taikymo gali būti nustatyti maksimalūs įnašų dydžiai.

Nustatytų išmokų planuose dažniausiai nustatyta sąlyga, kad darbuotojas dirbtų konkrečioje darbovietėje išėjimo į pensiją metu. Taip pat gali būti nustatytas minimali tarnybos trukmė, nuo kurios asmuo įgyja teisę sudaryti pensijos planą.

Nustatytų įmokų planuose darbdavys (vienašališkai ar kartu su darbuotojų atstovais) nustato įnašų dydį. Nustatytų išmokų planuose darbdavys nustato būsimos pensijos dydį.

Nustatytų išmokų planai finansuojami reguliariomis įmokomis, todėl laikoma, kad darbdavys turi pakankamai lėšų jiems finansuoti, tuo tarpu nustatytų išmokų planai finansuojami iš ateities pelno. Draudimo bendrovės ir investiciniai fondai, administruojantys pensijų kaupimą, turi užtikrinti mokumo lygį, nustatytą 2015 m. gegužės 7 d. ministro įsaku, kuriuo įvedama nauja kontrolės sistema, pagrįsta kiekybiniais ir kokybiniais aspektais. Kontroliuojanti institucija (pranc. *l‘Autorite de controle prudentiel*) gali pareikalauti, kad administruojanti draudimo bendrovė ar investicinis fondas per mėnesį pateiktų atsigavimo planą tais atvejais, kai jie artėja prie nemokumo ribos. Šios administruojančios įstaigos privalo dalyvauti bendrame garantiniame fonde, kuris garantuoja pensijos gavėjo teises. Joms taikomi įvairūs apribojimai investuojant pensijų lėšas. Reikalaujama, kad likus mažiausiai dvejiems metams iki konkretaus plano pabaigos, mažiausiai pusė lėšų būtų investuota į ribotos rizikos finansinius instrumentus.

Jeigu darbuotojas pakeičia darbovietę, tai gali paveikti jo teises į pensiją, nes kitoje darbovietėje gali būti kitokia pensijų schema.

Nustatytų įmokų planuose tos teisės išlieka net ir darbuotojui pakeitus darbdavį, t. y. jos yra perkeliamos, jei kitoje darbovietėje galioja nustatytų įmokų sistema. Tai galioja ir kolektyvinėms pensijų kaupimo sutartims. Teisės į sukauptą pensiją perkeliamos į kitą darbovietę, žinoma, su sąlyga, jei kitoje darbovietėje taikoma tokių pensijų sistema.

Nustatytų įmokų atveju įmokų mokėjimas ir lėšos, sukauptos jas investavus, sudaro kapitalą, iš kurio bus mokamos išmokos (kas metai, kas ketvirtis metų arba kas mėnesį, priklausomai nuo susitarimo).

Sumos, kurios bus išmokamos darbuotojui, priklausys nuo tikėtinos jo gyvenimo trukmės po to, kai jam sukaks pensinis amžius, ir nuo finansinės investicijų sėkmės.

Nustatytų išmokų atveju mokėjimų dažnumas (kas metai, kas ketvirtis ar kas mėnuo) priklauso nuo susitarimo išmokų gavėjo ir darbdavio susitarimo.

Kai kuriais išskirtiniais atvejais pensijos gavėjas gali prašyti išmokėti visą sumą iš karto.

Įprastais atvejais asmuo gali realizuoti savo teisę į pensiją sulaukęs pensinio amžiaus valstybinei pensijai gauti. Tai yra sąlyga, leidžianti pasinaudoti socialinio draudimo mokesčio lengvata.

Dažniausiai nustatytų išmokų ir nustatytų įmokų planuose nebūna numatyta, kad išmokos gali būti pradėtos mokėti anksčiau, t. y. išankstinė pensija arba pensija dėl sveikatos būklės. Teisės į papildomą profesinę pensiją įgyvendinimas siejamas su teise į valstybinę pensiją. Socialinio draudimo mokesčių lengvatos taip pat siejamos su senatvės pensiniu amžiumi ir sveikatos būkle, t. y. profesinių pensijų schemose numatyta, kad lėšos turi būti neliečiamos tol, kol darbuotojai sulauks valstybinės senatvės pensijos amžiaus.

Nėra atskiros papildomos pensijos sistemos priežiūros institucijos. Ta pati agentūra, kuri atsakinga už socialinių įmokų surinkimą (pranc. *Unions de Recouvrement des Citisations de Securite Sociale et d‘Allocations Familiales – URSSAF*) atlieka profesinių pensijų sistemos atitikties Socialinio draudimo kodekso reikalavimams (dėl socialinio draudimo įmokų lengvatų).

Papildomų pensijų sistemų, kurias administruoja draudimo bendrovės, tarpusavio draudimo bendrovės arba papildomų pensijų fondai (t. y. tretieji asmenys) priežiūrą atlieka atitinkamos kontrolės institucijos, pvz. *Autorite de controle prudentiel*.

Dalis sumos, kurią darbdavys sumoka į pensijų fondus, neįskaičiuojama į jo apmokestinamo pelno dydį. Tačiau toji dalis negali viršyti 5 proc. metinių socialinio draudimo įmokų „lubų“ (2017 m. tai sudarė 1 961 EUR).

Lengvata, taikoma darbuotojui, mokančiam įmokas į savo pensijos planą, gali sudaryti iki 8 proc. apmokestinamų pajamų[[10]](#footnote-10).

**Vokietija**

Įstatymas dėl profesinių pensijų (vok. *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung* *– BetrAVG[[11]](#footnote-11)*) buvo priimtas dar 1974 metais. 2018 metais, po profesinių pensijų reformos, priimta nemažai naujovių. Darbdaviai gali rinktis iš penkių profesinių pensijų finansavimo mechanizmų:

* Tiesioginės išmokos (vok. *Directusage*). Tai darbdavio įsipareigojimas mokėti pensijų išmokas iš būsimo pelno, nesinaudojant jokiais išoriniais pensijų fondais ar draudimo bendrovėmis. Vokietijos federalinė finansų priežiūros agentūra (vok. *Bundesanstalt fur die Finanzienstleistungsaufsicht – BAFin*) neturi galios kontroliuoti tokių pensijų įsipareigojimų vykdymo. Tai yra vadinamoji nefinansuojama sistema (angl. *unfunded system*).
* Tiesioginis draudimas (vok. *Directversicherng*). Darbdavys apdraudžia darbuotoją pensijų draudimo institucijoje ir jo vardu moka pensijų įmokas. Tiesioginio gyvybės draudimo planai dažnai naudojami darbo užmokesčio konversijos sistemoje. Pensijos gavėjas gauna išmokas iš draudimo bendrovės, kurios veiklą reglamentuoja Direktyva 2009/138/EB[[12]](#footnote-12) ir Vokietijos draudimo priežiūros įstatymas (vok. *Versicherungsaufsichtsgesetz[[13]](#footnote-13)*).
* Pensijų fondai (vok. *Pensionfonds*). Tai savarankiškos investicinės pensijų institucijos, kurioms taikomi tam tikri su investicijomis susiję reikalavimai. Pensijų fonduose galimi dvejopi pensijų planai – apibrėžtų įmokų arba apibrėžtų išmokų.
* Darbuotojų pensijų fondai, arba įmonės pensijų kasos (vok. *Pensionskasse*). Tai savarankiški subjektai, administruojantys įmonių pensijų planus vienam ar keliems darbdaviams. Dažniausiai tai gyvybės draudimo bendrovės. Paprastai pensijų planai sudaromi dalyvaujant profesinėms sąjungoms ir darbuotojų asociacijoms. Pensijų kasos panašios į pensijų fondus, jų veiklą, kaip ir draudimo bendrovių veiklą, reglamentuoja Draudimo priežiūros įstatymas. Darbdavys moka įmokas pensijų kasoms, kurios moka išmokas pensijų gavėjams. Tačiau pagal Profesinių pensijų įstatymą darbdaviui tenka neapibrėžtieji įsipareigojimai, todėl tuo atveju, jei pensijų kasos negali išmokėti pensijos gavėjui visos išmokos, darbdavys privalo padengti skirtumą.
* Paramos fondai (vok. *Unterstutzungenkassen*). Tai gali būti savarankiški juridiniai subjektai (asociacijos, ribotos atsakomybės bendrovės, fondai), veikiantys panašiai kaip pensijų kasos. Darbdavys gali naudotis tokia pensijų kaupimo forma ir per šiuos fondus vykdyti savo įsipareigojimus darbuotojams. Tačiau darbuotojas neįgauna teisės reikalauti išmokų tiesiogiai iš fondo.

2018 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Profesinių pensijų reformos įstatyme numatyti profesinių pensijų sistemos pakeitimai. Pirma, jame numatytas nustatytųjų įmokų planas, t. y. ateityje pensijų dydis priklausys nuo investicijų grąžos, nebus galima garantuoti tam tikro nustatytų išmokų dydžio.

Antra, nustatytų įmokų planai bus vykdomi per naujos formos išorinius pensijų fondus, kuriuos galės steigti ir valdyti profesinės sąjungos ir darbdavių asociacijos. Tokiems pensijų fondams teks visa atsakomybė už pensijų planų vykdymą, t. y. darbdaviai atleidžiami nuo neapibrėžtųjų įsipareigojimų tais atvejais, kai fondai neįstengia mokėti išmokų. Iki įstatymo reformos šie neapibrėžtieji įsipareigojimai buvo pagrindinė priežastis, sulaikanti darbdavius nuo pensijų sutarčių sudarymo. Nustatytų įmokų planai gali būti įgyvendinami per pensijų fondų, pensijų kasų ar tiesioginio draudimo modelius. Ši nauja nustatytų įmokų pensijų kaupimo forma nepakeičia jau egzistuojančių modelių, tačiau juo papildo. Manyta, kad pirmieji tokie fondai galėjo atsirasti antroje 2018 metų pusėje arba vėliau.

Iki 2018 m., kol įstatyme nebuvo įtvirtintas nustatytų įmokų modelis, darbdavys buvo atsakingas už pensijų išmokų mokėjimą (neapibrėžtieji įsipareigojimai), net netiesioginio (t. y. per trečiuosius asmenis) įgyvendinimo atveju. Tebevyksta diskusijos dėl teisinių pasekmių tuo atveju, jei, darbdaviui sudarius nustatytų įmokų pensijos planą su darbuotoju, finansavimo mechanizmo vykdytojas tampa nemokus.

Trečia, įstatymas numato pasitraukimo iš darbo užmokesčio konversijos (vok. *Entgeltumwandlung*) galimybę. Tai reiškia, kad darbuotojai automatiškai įtraukiami į darbo užmokesčio konversijos sistemą, tačiau gali savo noru iš jos pasitraukti, t. y. atsisakyti, kad dalis jo darbo užmokesčio būtų pervedama į pensijų fondus dėl būsimų išmokų. Tiesa, tokia pasitraukimo galimybė turi būti numatyta kolektyvinėse sutartyse tarp profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijos.

Nustatytų įmokų planai, kurie pagal įstatymą pradėjo veikti nuo 2018 m. sausio 1 d., pagal kuriuos numatomas socialinių partnerių (profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų dalyvavimas), gali būti įgyvendinami tik pasinaudojant tam tikrais išoriniais pensijų kaupimo modeliais.

Teisės aktuose nėra numatytas minimalus darbdavio ar darbuotojo mokamos įmokos dydis.

Kad asmuo įgytų teisę į pensiją, jis turi būti ne jaunesnis kaip 21 metų amžiaus ir būti dalyvavęs pensijos kaupime mažiausiai 3 metus. Pensijų planams, sudarytiems iki 2018 m. sausio 1 d., galioja ankstesnis 5 metų reikalavimas. Įgytos teisės į pensiją apskaičiuojamas *pro rata* pagrindu, atsižvelgiant į darbo stažą ir hipotetinį metų, likusių iki pensijos, skaičių.

Darbdaviai kas treji metai privalo peržiūrėti, ar, atsižvelgiant į perkamąją pensijų galią, jos neturi būti indeksuojamos. Taikomas indeksas atitinka infliacijos lygį arba bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio padidėjimą. Kadangi darbdaviams gali būti sunku tiksliai apskaičiuoti pensinių įsipareigojimų raidą, siūloma alternatyva indeksavimui – privalomas pensijų išmokų didinimas 1 proc. kasmet.

Nuo 2018 m. sausio 1 d. buvusių darbuotojų įgytos teisės į pensiją (iki išėjimo į pensiją) turi būti suderintos su aktyvių, t. y. tuo metu dirbančių, darbuotojų įgytomis teisėmis į pensiją. Nustatytų įmokų planams netaikomas reikalavimas suderinti pensijų išmokas – tikimasi, kad tai paskatins darbdavius sudaryti daugiau pensijų sutarčių su darbuotojais.

Profesinių pensijų įstatymo 4 skyriuje nustatyta, kad teisė į pensiją, įgyta dirbant vienam darbdaviui, gali būti perkelta kitam darbdaviui pagal abipusį darbuotojo ir abiejų darbdavių susitarimą. Naujasis darbdavys tokiu atveju perima įsipareigojimus, t. y. be pakeitimų moka įmokas į pensijų fondą. Tačiau galima pasinaudoti ir alternatyvia galimybe perkelti įgytą teisę į pensiją naujam darbdaviui, kuris privalo toliau mokėti lygiavertes įmokas. Ankstesnis darbdavys nuo įmokų mokėjimo atleidžiamas. Profesinių pensijų įstatyme numatytas perkeltos vertės apskaičiavimo metodas.

Jeigu ankstesnis darbdavys mokėjo įmokas į pensijų fondą, pensijų kasą arba tiesioginio draudimo bendrovę, o perkeliamoji vertė yra mažesnė už socialinio draudimo lubas, darbuotojas gali vienašališkai reikalauti vertės perkėlimo naujam darbdaviui per 12 mėnesių nuo darbo sutarties nutraukimo.

Teisę į pensiją pagal nustatytų įmokų planą galima perkelti tik į tokį fondą, kuris veikia pagal tokį pat, t. y. nustatytų įmokų modelį.

Dažniausiai sukauptos pensijos išmokamos anuiteto principu. Tačiau pensijų planuose gali būti numatyta galimybė pasiimti visą sukauptą sumą iš karto arba per kelis kartus. Tai paranku darbdaviui, kadangi tokiu atveju jis atleidžiamas nuo visų įsipareigojimų ir susijusių rizikų. Naujasis nustatytų įmokų modelis pasižymi tuo, kad išmokas galima pasiimti tik anuiteto principu.

Sudarant pensijos planą, gali būti įtraukiama išankstinės pensijos, taip pat neįgalumo pensijos galimybė. Įprastai profesinės pensijos mokėjimas siejamas su pensiniu amžiumi, nustatytu valstybinės senatvės nesijos gavėjams. Į pensijos planą gali būti įtraukta nuostata dėl paveldėtojų teisės gauti išmokas. Tradiciškai pensijos išmokos mokamos gyvam sutuoktiniui ir besimokantiems vaikams iki 25 metų amžiaus. Našlys arba našlė gauna apie 60 proc. mirusio sutuoktinio pensijos.

Draudimo bendrovių, pensijų fondų ir pensijų kasų veiklą prižiūri Federalinė finansinės priežiūros agentūra, vadovaudamasi Profesinių pensijų įstatymu ir Draudimo priežiūros įstatymu.

Darbdavys privalo mokėti įmokas į Profesinių pensijų apsaugos fondą (vok. *pensionssicherungsverein - PSVaG*). Jeigu darbdavys nevykdo šio įsipareigojimo, jam gresia bauda iki 2 500 EUR ir delspinigiai. Pensijų apsaugos fondas atsakingas dėl pensijų apsaugos darbdavių nemokumo atveju ir išmokų administravimą, jei darbdaviai tampa nemokūs.

Kaip jau buvo minėta, įstatymas neįpareigoja darbdavio aprūpinti darbuotoją vien darbdavio finansuojamu pensijos planu. Tačiau jei pensijų planų sudarymas yra bendros sistemos dalis, darbdavys turi paklusti lygių galimybių principui ir nediskriminuoti kurios nors darbuotojų grupės. Jeigu darbdavys finansuoja kolektyvinę pensijų planų schemą, lėšų paskirstyme turi dalyvauti ir darbo taryba, jei tokia yra.

Profesinių pensijų įstatymas numato galimybę tam tikrą darbuotojo užmokesčio dalį pervesti į tos pačios vertės būsimų pensijos išmokų fondą. Nuo 2019 m. sausio 1 d. darbdavys privalo subsidijuoti 15 proc. darbuotojo įmokų į pensijų fondą. Ši pareiga atsiranda tokiu atveju, jei darbo užmokesčio konversija vyksta per tiesioginio draudimo, darbuotojų pensijų kasų ar pensijų fondų mechanizmus, bet ne didesnę sumą už tą, kurią darbdavys sutaupo sumažėjus socialinio draudimo įmokoms.

Darbdavio įmokos į tiesioginio draudimo fondą, pensijų kasą ir pensijų fondą yra apmokestinamos. Neapmokestinama iki 8 proc. socialinio draudimo įmokų.

2018 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame įstatyme numatytos nuostatos turėtų paskatinti daugiau darbuotojų dalyvauti profesinių pensijų planuose (pagal 2015 m. duomenis, tuomet dalyvavo tik apie 57 proc. dirbančiųjų).

* Numatytas nustatytųjų įmokų modelis (vadinamasis „sumokėk ir užmiršk“), t. y. planai, kuriuose nėra minimalių išmokų arba investicijų grąžos garantijų. Iki tol vyravę nustatytųjų išmokų planai neskatino darbdavių sudaryti pensijų sutarčių dėl ilgalaikių įsipareigojimų ir papildomų garantinių mokėjimų.
* Nauji pensijų planai sudaromi tik tokiu atveju, jei jie yra dalis kolektyvinio susitarimo. Pensijų fondai turi būti tvarkomi (valdomi) bendrai profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų. Įmokas gali mokėti tik darbuotojai, kurie yra ginami kolektyvinės sutarties.
* Naujų pensijų planų finansavimo mechanizmai (angl. *funding vehicles*) gali būti nauji pramonės šakos pensijų fondai, jau esantys fondai, tiesioginio draudimo sutartys.
* Tikimasi, kad šis socialinės partnerystės modelis suteiks galimybę automatiškai konvertuoti darbo užmokesčio dalį (iki 4 proc. arba 254 EUR per mėn. 2017 m.) visiems bendrovės darbuotojams.
* Kadangi darbdaviai gauna naudą dėl sumažintų socialinio draudimo įmokų darbo užmokesčio konversijos atveju, reikalaujama, kad jie sumokėtų mažiausiai 15 proc. konvertuoto darbo užmokesčio į darbuotojo nustatytųjų įmokų sąskaitą.
* Maksimalus neapmokestinamo konvertuoto darbo užmokesčio riba padidinama nuo 4 proc. iki 8 proc.
* Nustatytos naujos mokesčių lengvatos darbdaviams, kad jie būtų suinteresuoti mokėti įmokas į darbuotojų pensijų sąskaitas (iki 2 200 EUR per mėn.)[[14]](#footnote-14).

Parengė

Informacijos ir komunikacijos departamento

Tyrimų skyriaus

vyriausioji specialistė

Jūratė Musteikytė

Tel. (8 5) 239 6175 el. p. jurate.musteikyte@lrs.lt

1. *Pensions Act 1990*: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1990/act/25/enacted/en/html> [↑](#footnote-ref-1)
2. *The Pensions Authority*: <http://pensionsauthority.ie/en/LifeCycle?private_pensions/> [↑](#footnote-ref-2)
3. *Tax Consolidation Act 1997*: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/39/enacted/en/html> [↑](#footnote-ref-3)
4. *Regulation of State and Supplementary pension schemes in the UK (England and Wales): overview:* <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/4-540-7605?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1>

Pe*nsion&Retirement plans (United Kingdom):* <https://gettingthedealthrough.com/area/57/jurisdiction/22pensions-retirement-plans-united-kingdom> [↑](#footnote-ref-4)
5. *Pensioenwet*: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2019-01-13> [↑](#footnote-ref-5)
6. *Wet verplichte beroepspensioenregeling:* <https://wetten.overheid.nl/BWBR0018831/2019-01-13> [↑](#footnote-ref-6)
7. W*et op de loonbelasting 1964*: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0002471/2019-01-01> [↑](#footnote-ref-7)
8. *Pensions in the Netherlands*: <http://www.pensioenstrategen.nl/wp-content/uploads/2013/05/Pensions-in-the-Netherlands_D%C3%86MS_2014-8_small.pdf>

*Pensions and insolvency international survey. Netherlands*: <https://www.debrauw.com/wp-content/uploads/NEWS%20-%20PUBLICATIONS/INSOL-Pensions-Insolvency-in-the-Netherlands.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
9. *Ordonnance n° 2017-484 du 6 avril 2017 relative à la création d'organismes dédiés à l'exercice de l'activité de retraite professionnelle supplémentaire et à l'adaptation des régimes de retraite supplémentaire en unités de rente*: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034379166&categorieLien=id> [↑](#footnote-ref-9)
10. *Pension & Retirement plans*: <https://gettingthedealthrough.com/area/57/pensions-retirement-plans-france/>

*Regulation of state and supplementary pension schemes in France: overview:* <https://content.next.westlaw.com/Document/I7ba351fcadba11e498db8b09b4f043e0/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1> [↑](#footnote-ref-10)
11. *Gesets zur Verbesserubng der betrieblichen Altersversorgung:* <https://www.gesetze-im-internet.de/betravg/> [↑](#footnote-ref-11)
12. *2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/138/EB dėl draudimo ir perdraudimo veiklos pradėjimo ir jos vykdymo (Mokumas II:* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:32009L0138> [↑](#footnote-ref-12)
13. *Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherung sunternehmen*: <https://www.gesetze-im-internet.de/vag_2016/> [↑](#footnote-ref-13)
14. *Pension & Retirement plans*: <https://gettingthedealthrough.com/area/57/pensions-retirement-plans-germany/>

*Regulation of state and supplementary pension schemes in Germany: overview:* <https://content.next.westlaw.com/Document/I7ba351fcadba11e498db8b09b4f043e0/View/FullText.html?contextData=(sc.Default)&transitionType=Default&firstPage=true&bhcp=1>

*New regulations on occupational pensions in Germany*: [file:///C:/Users/musteikyte.j/Downloads/ESPN%20-%20Flash%20Report%202017-63%20-%20DE%20-%20July%202017.pdf](file:///C%3A/Users/musteikyte.j/Downloads/ESPN%20-%20Flash%20Report%202017-63%20-%20DE%20-%20July%202017.pdf)

*Germany Pension Summary*: <https://euacs.eu/summaries/summary-germany/>

*Occupational retirement provision*s: <https://www.bafin.de/EN/Versicherung/produkte.bAV/bav_node-en.html> [↑](#footnote-ref-14)