

УКРЕПЛЕНИЕ ЧАСТНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПЕНСИОННЫХ СХЕМ В ГЕРМАНИИ

Борис СТЕПАНОВ

Главный специалист Отделения ПФР по г. Москве и Московской области

По материалам Исследовательского центра Дойче банка и Немецкого института профессиональных пенсий Франкфурт-на-Майне, ФРГ сентябрь, 2003 г.

Пенсионная реформа 2001 г. в Германии значительно улучшила условия для накопительных индивидуальных и профессиональных пенсионных схем. Впервые была создана открыто и постоянно субсидируемая пенсионная схема «RIESTER PENSION», которая постепенно начинает использоваться.

Новая система, как отмечают специалисты, отличается сложностью и непрозрачностью. Даже опытные инвесторы затрудняются в оценке ее рентабельности и структуре риск/доходность.

Профессиональная пенсионная система представляет растущий рынок со значительным потенциалом.

Индивидуальное пенсионное обеспечение

Германская система обязательного пенсионного страхования (GRV), обеспечивающая пенсионное обеспечение граждан, означает, что крайне незначительное число из них ощущает необходимость создания накоплений для выхода на пенсию.

Ухудшающиеся демографические и экономические условия вызвали продолжительную дискуссию о необходимости накопительного пенсионного обеспечения, результатом которой стала реформа 2001 года, основной целью которой является обеспечение сбалансированного потребления в течение всей жизни.

Законодательство открыло новые возможности дополнить субсидированное государственное накопительное пенсионное обеспечение индивидуальными пенсионными сбережениями. Следует отметить, что в определенной степени в Германии уже существовало спонсирование сбережений (налоговые преимущества при страховании жизни, сберегательные бонусы работнику, спонсирование строительства собственного жилья), что помогало сохранить определенный уровень жизни в пожилом возрасте. Однако законодательство не содержало явного и систематического субсидирования личных пенсионных сбережений для пенсионного обеспечения.

Несмотря на значительные шаги в этом направлении, реформа 2001 г. создала исключительно сложную ситуацию для граждан, налоговых органов и провайдеров пенсионного продукта. До некоторой степени отмечается излишнее регулирование и отсут-

ствие гибкого механизма в комбинировании индивидуальных и профессиональных планов.

Вызовы, стоящие перед индивидуальным пенсионным обеспечением

Законодательство в рамках пенсионной реформы 2001 г. не только констатирует факт желательности увеличения личной ответственности за пенсионное обеспечение, но также создает новые условия для дополнительного накопительного пенсионного обеспечения для 40 млн граждан с помощью государственных субсидий в виде грантов и специальных льгот для системы подоходного налогообложения. Право на поддержку включает работников, обязанных уплачивать страховые взносы социального обеспечения и их супругов; получающих выплаты, заменяющие зарплату; застрахованных в обязательном порядке родителей или лиц, осуществляющих уход; неработающих по случаю выполнения родительских обязанностей; госслужащих и работников общественного сектора, поскольку реформа затронула соответствующие пенсионные системы.

Так как законодательство преследует и ряд других социальных целей, оно устанавливает различия в уровне субсидий

в зависимости от материального положения получателя и числа детей, механизм определения уровня спонсирования через гранты или специальные налоговые пособия, а также устанавливает размер субсидий (4 стадии) на период 2002–2008 гг.

Граждане обязаны в любом случае вкладывать свои сбережения, чтобы получить выгоду от спонсирования. Законодательство структурирует налоговые аспекты субсидируемых пенсионных сбережений на основе принципа отложенного налогообложения. В результате накопленный пенсионный капитал, включая любой инвестиционный доход, исключается из подоходного налогообложения, однако при выплате пенсии, последняя облагается подоходным налогом.

По оценке правительства Германии на конец сентября 2003 г. приблизительно 2,7 млн человек заключили пенсионные соглашения. Правительство ожидает, что к 2008 году 85% имеющих право на субсидирование воспользуются профессиональными или индивидуальными пенсионными схемами. Ожидается, что к концу десятилетия может быть заключено от 8,5 до 11, 5 млн индивидуальных пенсионных соглашений.

Вместе с тем, по данным Немецкого института пенсионного обеспечения (Кельн) в 2003 г. произошло фактическое сокращение на 100 тыс. соглашений, так как 300 тыс. индивидуальных соглашений было аннулировано, в то время как 200 тыс. профессиональных соглашений было заключено.

Обязательными условиями получения гранта является уплата минимума собственных взносов. В противном случае размер гранта уменьшается.

Гранты для индивидуального пенсионного обеспечения (RIESTER PENSION)		
Год	Базовый грант (евро)	Детский грант на каждого ребенка
2002/03	38	46
2004/05	76	92
2006/07	114	138
с 2008	154	185

Дальнейшие стадии реформирования индивидуального пенсионного обеспечения

В соответствии с действующим законодательством немецкие работодатели могут уплачивать страховые взносы за работников в пенсионную кассу и пенсионные фонды, используя при этом спонсорскую поддержку «RIESTER».

Пенсионная касса представляет собой схему пенсионного страхования работников, созданную юридически независимым институтом (организацией) пенсионного обеспечения, спонсором которой может быть одна или более компаний. Они уплачивают взносы в схему, из которых финансируются пенсии работников. Пенсионная касса является объектом страхового надзора и в том, что касается финансовых ресурсов, руководствуется положениями закона о страховом надзоре.

Взносы, уплачиваемые работодателем в пенсионную кассу, рассматриваются как компоненты заработной платы, которые подлежат обложению подоходным налогом.

Как и в прямом страховании, в соответствии со ст. 40 Закона о подоходном налогообложении допускается до конца 2008 г. налогообложение по единообразной шкале за исключением взносов на социальное

обеспечение в случае перерасчета заработной платы.

В этом случае выплаты исключаются из налогообложения, однако, в случае покупки аннуитета, оставшаяся доля дохода облагается налогом.

В соответствии с Законом о подоходном налоге ст. 3(63) возможно требовать отложенного налогообложения взносов в социальное обеспечение в обязательную пенсионную систему до 4% от потолка доходов.

Пенсионные фонды

Пенсионный фонд, введенный в Германии в 2002 г. является юридически независимым органом, который выполняет функции накопительного профессионального пенсионного обеспечения в обмен на уплату работодателем взносов.

Как и в случае пенсионной кассы и прямого страхования пенсионный фонд является субъектом страхового надзора. Основное отличие пенсионного фонда заключается в значительной гибкости в отношении инвестирования капитала. Другим отличием является обязательная дополнительная уплата взносов, когда это требуется. Перерасчет заработной платы осуществляется путем спонсируемого выбора расходов до 4% потолка дохода на взносы в социальное обеспечение без подоходного налога. Соответственно пенсионные выплаты облагаются налогом полностью.

Бухгалтерский пенсионный резерв

Согласно данной схемы работник получает от работодателя контрактное обязательство о выплате последним пенсии. Финансирование данной схемы осуществляет работодатель или работник путем перерасчета заработной платы. Работодатель обязан разработать пенсионное обеспечение с учетом актуарных расчетов, обеспечивающих его пенсионные обязательства. В соответствии с налоговым законодательством актуарные расчеты должны включать целевую норму прибыли не ниже 6%. Средства не расходуются до наступления момента выплаты пенсий. Допускается инвестирование средств вне компании. Некоторые примеры, которые заслуживают упоминания, заключаются в том, что финансовые средства, предназначенные на пенсионное обеспечение, могут инвестироваться в специальные фонды или фонды, открытые для широкой общественности, и подлежат трастовому соглашению, согласно которому внешнее инвестирование пенсионных средств в обязательном порядке должно управляться доверительным собственником. На случай неплатежеспособности схемы средства бухгалтерского пенсионного резерва страхуются Немецким обществом пенсионного страхования (PSV).

Фонд поддержки

Фонды поддержки являются юридически независимыми пенсионными организациями. Они могут поддерживаться одной или несколькими компаниями. Юридических оснований требовать пенсии из фонда поддержки нет, однако имеет место юридическое право требовать пенсии от компании. В случае неплатежеспособности компании проектируемые выплаты защищены PSV. Фонды поддержки не являются субъектом над-

зора и не обязаны следовать правилам инвестирования.

Пенсии являются субъектом отложенного налогообложения. В целях налогообложения взносы спонсирующей компании разрешены только в размере двух среднегодовых размеров пенсии на каждого бенефициария (ограничения вычетов в соответствии со ст. 4 Закона о подоходном налоге).

Прямое страхование

Компания заключает индивидуальные или групповые договоры с компанией страхования жизни своих работников. Риски, связанные с выплатой пенсий, имеет страховая компания.

Страховые взносы, в основном, подлежат подоходному налогообложению. Единообразная ставка налога в 20% может применяться к максимальному лимиту равному 1752 евро/год. До этого предела взносы исключаются из взносов в социальное обеспечение. Выплаты пенсий освобождены от налога. Если покупается пожизненный аннуитет, часть дохода, оставшаяся от его покупки, облагается налогом. *(Характеристика указанных выше схем приводится на рис. 1).*

Профессиональная пенсионная схема

Профессиональное пенсионное обеспечение в Германии имеет давнюю традицию, однако, являясь вторым уровнем системы пенсионного обеспечения, оно играло относительно скромную роль по сравнению с обязательной пенсионной системой (GRV), составляя всего 5% пенсионного дохода.

Профессиональные пенсионные схемы значительно менее важные, чем индивидуальные пенсионные планы, которые основаны на страховании жизни. Международное сравнение показывает, что они чрезвычайно плохо развиты *(см. рис. 2).*

Профессиональная пенсионная система, рамки которой были установлены законом о профессиональных пенсиях 1994 г., в основном финансируются за счет добровольных взносов работодателя. Схемы, основанные на базе компании, финансируются на основе бухгалтерского пенсионного резерва, что до настоящего времени является основным методом финансирования. В прошлом компании частного сектора в зависимости от их размера и сферы деятельности использовали широкий круг возможностей в рамках профессиональной пенсионной системы.

Из обзора Национального пенсионного института следует, что в 1999 г. две трети занятых в промышленном секторе имели право на профессиональные пенсии, в то время как только 3% занятых в коммерческом секторе пользовались этим правом. Профессиональные пенсии предлагали, в основном, крупные компании. Для работников профессиональная пенсия представляет весомую добавку к GRV. В том, что касается компаний, эти пенсии дают возможность нанимать и сохранять квалифицированных специалистов и управленческий персонал.

Пенсионная реформа 2001 г. создала предпосылки для значительного улучшения условий для накопительных профессиональных пенсионных схем. Принципиальными элементами реформы являются:

- создание общего юридического права работников требовать перерасчета заработной платы;
- исключение из налогообложения или государственные субсидии к взносам работника в профессиональную пенсионную систему в рамках Пенсионной кассы или Пенсионного фонда;
- разрешение пенсионным фондам использовать либе-

Роль различных профессиональных пенсионных схем

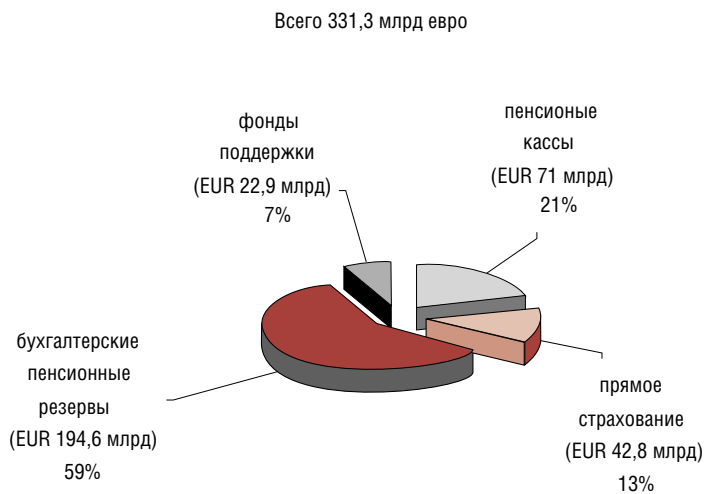


Рис. 1

бы создать предпосылки для накопления пенсионного капитала по новым условиям.

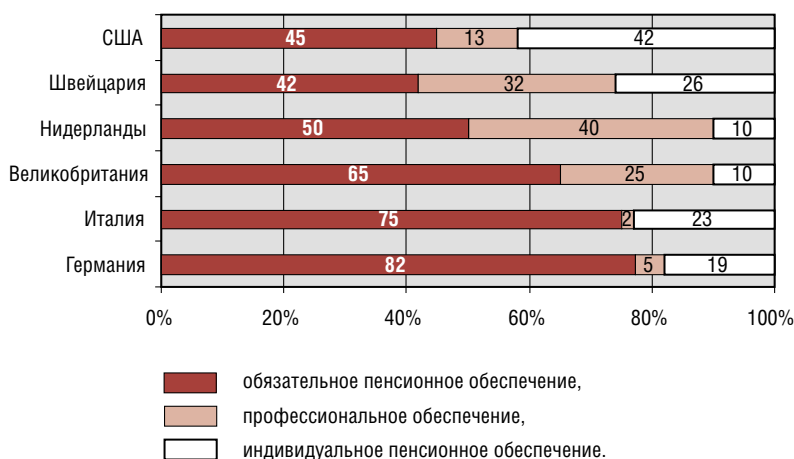
Пенсии в металлургической промышленности

В соответствии с коллективным договором работодатель может решить присоединиться к пенсионной системе металлургической промышленности или предложить своим работникам другое решение.

В настоящее время около 3,5 тыс. работников, включая работников компаний Даймлер-Крайслер и Тиссен-Крупп, присоединились к этой схеме. Схема предлагает альтернативы в виде прямого страхования, пенсионных касс и новых пенсионных фондов. Работникам предлагается выбор не менее одного гарантированного продукта и одного продукта высокого риска для каждой альтернативы. При гарантированном пенсионном продукте биометрические риски страхуются в форме традиционного пенсионного страхования в то время как высокие риски основаны на пенсионном страховании с большой вероятностью возврата и структурируются как обязательства с установленным размером взноса с минимальной пенсией.

Рис. 2

Международное сравнение структур пенсионного обеспечения (в % от дохода в пожилом возрасте)



ральные инвестиционные привила;

— введение установленных взносов с гарантией минимальной выплаты, как новой формы пенсии;

— сокращение обязательных условий для требования пенсии из профессиональной пенсионной системы (возраст или продолжительность работы в компании).

По данным Рейнолда Шнабея, к концу 2002 года было за-

ключено около 5 млн пенсионных соглашений, из которых 2 млн соглашений касались профессиональных пенсий, в то время как около 30 млн человек имели на это право.

Две отрасли промышленности заключили соглашения о профессиональных пенсиях (пенсии в металлургической промышленности и пенсии в химической промышленности) во всех секторах, для того, что-

В соответствии с информацией пенсионного института металлургической промышленности к концу 2002 г. было заключено 40 тыс. индивидуальных соглашений с работниками.

Имея в виду, что соглашения о пенсиях металлургам доступны более чем 4 млн работников в различных секторах, и что профессиональная пенсионная система предлагает более высокие финансовые стимулы, чем индивидуальное пенсионное обеспечение, количество присоединившихся к ней может быть оценено как относительно малое.

Таблица

Стоимость рабочей силы в обрабатывающей промышленности, не связанная с заработной платой (в % от заработанного дохода)

Обязательная стоимость рабочей силы	Коллективно согласованная внутри компании стоимость рабочей силы
37,1%	44,1%
28,4(1)	18,6(1)
5,0(2)	8,3 (2)
3,3 (3)	7,7 (3)
0,4 (4)	8,2 (4)

Необходимость доступности работодателей и работников к профессиональной пенсионной системе

В современных рамочных условиях как работодатели, так и работники могут уплачивать добровольные взносы в профессиональные пенсионные схемы. В отличие от строгих правил уплаты взносов в соотношении 50х50, применяемых в системе GRV, размер и смешанные взносы работодателя и работника в профессиональную пенсионную схему могут быть гибкими.

Право работника требовать перерасчета заработной платы означает, что работодатель более несвободен в решении предлагать профессиональные пенсионные планы. Перерасчет часто используется компаниями в качестве возможности пересмотреть существующие и будущие планы пенсионного обеспечения, финансируемого работодателем.

Дополнительные взносы работодателя в профессиональные пенсионные планы означают более высокую стоимость рабочей силы не связанную с оплатой труда (non-wage labour costs) для компаний.

Под этим термином понимаются расходы работодателей на

социальное страхование (пенсии по старости и инвалидности, медицинское страхование, страхование гарантии дохода, отпуск по временной нетрудоспособности, страхование от несчастных случаев, компенсации за производственный травматизм и заболевания, страхование на случай безработицы и семейные пособия) и налоги на сумму начисленной заработной платы, занятость и сокращение, даже если они не идут на финансирование программ, напрямую затрагивающих работников (см. таблицу).

В левой колонке: (1) – взносы работодателя в социальное обеспечение; (2) – оплачиваемые праздничные дни; (3) – продолжение выплаты заработной платы в случае болезни; (4) – другие расходы.

В правой колонке: (1) – отпуск, включая праздничные дни; (2) – специальные выплаты; (3) – профессиональное пенсионное обеспечение; (4) – формирование капитала.

В дальнейшем три главных направления будут характерными для развития профессиональных пенсионных схем Германии.

Во-первых, приобретет важность модель профессиональных пенсионных схем с установленным размером взносов, как

наиболее удобная для компаний с точки зрения расчетов, чем модель схемы с установленным размером пенсии. Схемы с установленным размером пенсии доказали, что они высокозатратные и с большим риском, так как от компаний требуется принимать на себя не только биометрический риск, связанный с продолжительностью жизни бенефициаров, но и инвестиционный риск.

Модель с установленным размером взноса имеет больший шанс на реализацию, особенно, когда компания сталкивается с необходимостью предложить новые пенсионные обязательства, как результат не просчитанных рисков.

Во-вторых, пенсионная реформа 2001 г. сместила упор с финансирования пенсионной реформы работодателем на работника или совместное (работодатель – работник) финансирование профессиональных пенсионных схем. Хотя этот метод финансирования способствует уменьшению расходов для компаний, он не дает эффекта. Имеют место расходы, связанные с выполнением права работника на перерасчет заработной платы в связи с уплатой им страховых взносов, и компании вынуждены управлять этими взносами в пенсионную схему и направлять их (взносы) во внешние пенсионные институты. Государственное субсидирование взносов в профессиональную пенсионную схему дает работникам большее поощрение для накоплений. С психологической точки зрения важным является факт, что накопительные пенсионные схемы работают на их выход на пенсию, а не как в случае взносов в систему GRV, которые рассматриваются работниками в качестве анонимного налогового бремени.

Профессиональная пенсионная схема обычно обеспечивает

лучший доход, чем непоощряемые инвестиции, так как и пенсионные взносы работников в рамках определенных ограничений и инвестиционный доход не облагаются налогом в течение действия соглашения. Пенсия, однако, является субъектом отложенного налогообложения. Вместе с тем следует отметить, что так как ставки налогов для пожилых людей обычно ниже, это дает им заметное преимущество.

В-третьих, компании с профессиональной пенсионной системой должны уделять повышенное внимание требованиям рынка капитала.

Недостатки для компаний с внутренним инвестированием ассоциируются с серьезными финансовыми рисками и инфляционными корпоративными бюджетами. Последнее осложняет прозрачность и международную конкурентоспособность на рынках капитала.

В настоящее время ряд компаний в Германии сталкиваются с проблемой потенциального снижения их рейтинга, по данным международных рейтинговых агентств, из-за размеров их бухгалтерских пенсионных резервов, которые рассматриваются в качестве заемного капитала и являются дополнительной, увеличивающейся нагрузкой на денежные потоки, как результат пенсионных обязательств в течение современной фазы замедленного экономического роста.

Необходимость дальнейшей реформы

Пенсионная реформа 2001 г. дала необходимые стимулы для внешнего финансирования профессиональных пенсионных схем. Однако необходимы дальнейшие реформы для того, чтобы профессиональная пенсионная система могла в будущем противостоять тройным вызовам, а именно расширению, увеличивающейся ори-

ентации на рынок капитала и возможной экономической эффективности. Для этого необходимо предпринять шаги в пяти направлениях:

1. Улучшение законодательно обоснованных условий для перевода пенсионного обеспечения с внутреннего использования в рамках компании к внешнему финансированию предлагаемых альтернатив.

2. Усиление конкурентоспособности пенсионных фондов.

3. Разрешение на использование пенсионных обязательств с установленными взносами.

4. Введение новых «индивидуальных» пенсионных фондов для лучшей увязки индивидуального и профессионального пенсионного обеспечения.

5. Создание «игрового поля» для условий налогообложения.

1-е направление

Существуют два способа, с помощью которых можно перевести финансирование пенсионных обязательств из бухгалтерского пенсионного резерва во внешнее финансирование в рамках бюджета, которые называются: трастовая пенсионная модель (контрактные трастовые соглашения СТА) и пенсионные фонды.

Переход на трастовые соглашения связан с относительно высокими фиксированными расходами (консультации и определение предмета и содержания контракта) и поэтому они представляют интерес только для крупных компаний. Единственный выбор для компаний, которые не в состоянии или не хотят нести такой явный уровень расходов, являются пенсионные фонды, которые, в свою очередь, не являются оптимальным выбором в условиях современного законодательства.

При переводе средств из бухгалтерского пенсионного ре-

зерва или фондов поддержки в пенсионные фонды необходимо рассматривать налоговые барьеры. Нейтральная налоговая политика существует только в случае выполнения относительно запретительных условий.

Например, выплаты, сделанные компанией или фондом поддержки в пенсионный фонд, освобождаются от подоходного налогообложения только в случае, если дополнительные расходы по операциям в разнице между размером, подлежащим переводу, и размером обеспечения в рамках компании распределяется в течение следующих десяти фискальных лет. Необходимо создать более гибкие условия для перевода средств, предназначенных для пенсионного обеспечения, в пенсионные фонды. Эти же условия должны применяться для индивидуальных пенсионных фондов, которые еще предстоит создать.

2-е направление

Создание пенсионных фондов было важным шагом в направлении накопительной, финансируемой извне профессиональной пенсионной системы. Впервые в Германии появился институт, который сделал возможным обеспечивать выполнение пенсионных обязательств за счет внешнего финансирования с использованием возможностей рынка капитала. Если пенсионные фонды приобретут то значение, которое предполагает правительство Германии, необходимо, чтобы определенные правила были улучшены. Это, в первую очередь:

- исключение отсутствия симметрии между обязательствами уплачивать дополнительные взносы в случае нехватки средств и отсутствия возможности увеличить число участников, если пенсионному фонду придется вводить выше чем средний тариф;

— возможность выбора других видов выплат после выхода на пенсию. Законодательство значительно улучшило первоначальное правило, согласно которому пенсионные фонды могли предлагать исключительно пожизненный аннуитет с постоянными или увеличивающимися тарифами, разрешая покупать частичный аннуитет, начиная с возраста 85 лет, как альтернативу пожизненному аннуитету, создавая возможность получить единовременную сумму максимум в 20% после получения пенсии. Если государство ожидает, что граждане будут создавать в увеличивающихся размерах обеспечение своей старости, оно должно позволить гражданам принимать решение о способе выплаты сбережений после достижения последними пенсионного возраста;

— изучение обязательности уплаты пенсионными фондами взносов в общество пенсионного страхования (PSV). Ввиду высокой степени институциональной безопасности, как результат четкого законодательного разделения между резервами пенсионных фондов и спонсирующих компаний, а также строгих регулирующих правил, включая капитальные ресурсы, нет необходимости двойного уровня безопасности, которая дает увеличение дополнительных расходов.

3-е направление

Во многих странах просматривается явная тенденция к отходу от моделей с установленным размером пенсии и движении к моделям с установленным размером взноса. По мнению экспертов, Германия должна следовать этой тенденции. Обязательства с установленным размером взноса освободят компании от присущих обязательств с установленной пенсией рисков и затрат и таким образом создадут рассчитываемую

базу взносов работодателя в профессиональные пенсионные схемы для малых и средних компаний.

4-е направление

Создание дополнительного индивидуального пенсионного фонда наряду с существующим пенсионным фондом, структурированным как инвестиционный траст по американской модели будет на пользу как компаниям, так и работникам. Новый тип пенсионного фонда должен быть в состоянии предлагать индивидуальные сберегательные планы, основанные на модели плана 401 (к). Она предлагает гибкие и эффективные рамки, в пределах которых может комбинироваться собственное обеспечение работников и взносы работодателя в профессиональную пенсионную схему. Создание индивидуальных пенсионных фондов является важным моментом, так как усиливает свободу выбора и экономическую эффективность. Существующие немецкие пенсионные фонды действуют в рамках закона о надзоре за страхованием, что приводит к дополнительным затратам и уменьшает прибыль профессиональной пенсионной системы в долгосрочной перспективе.

Индивидуальные пенсионные фонды создают преимущества для работников. Они предлагают новые и более широкие выборы работникам для лучшего удовлетворения их потребностей. Работник может по своему усмотрению выбрать инвестиционный траст с консервативной или более спекулятивной инвестиционной политикой. В такие фонды страховые взносы могут уплачивать и работодатели и работники. Безопасность инвестиций сопоставима с безопасностью инвестиций пенсионного фонда.

Портативность пенсионных прав гарантируется без ограничений, что способствует мо-

бильности работника в рамках единого европейского рынка.

5-е направление

Особое внимание необходимо обратить на налогообложение различных элементов профессиональной пенсионной системы, включая пенсионные выплаты. По мнению специалистов, принцип отложенного налогообложения должен применяться к обеспечению в старости.

Прежде этот принцип применялся только в отношении бухгалтерского пенсионного резерва и фондов поддержки. До пенсионной реформы 2001 г. взносы работодателя рассматривались как доход и подлежали подоходному налогообложению наряду со взносами работника.

Комиссия по реформе налогообложения пенсий по старости недавно разработала ряд предложений по выравниванию налогов в профессиональной пенсионной системе. Среди этих предложений имеется ввиду отложенное налогообложение прямого страхования и отмена налогов со взносов. Новые индивидуальные пенсионные фонды должны попадать под отложенное налогообложение.

Заключение

Структурная реформа пенсионного обеспечения еще далека от завершения. Индивидуальное и профессиональное пенсионное обеспечение, основанное на накопительном принципе еще относительно слабое по сравнению с распределительной GRV системой. Предпринятые до настоящего времени шаги по укреплению индивидуального и профессионального пенсионного обеспечения неадекватны.

Рекомендованные в данном обзоре меры должны внедряться быстрее, тем более, что в средне и долгосрочной перспективе пенсии из системы GRV будут уменьшаться.