

ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ШВЕЦИИ

РЕЙТИНГ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Пенсионная система Швеции занимает 5 место в рэнкинге Melbourne Mercer Global Pension Index 2018, согласно которому пенсионные системы стран мира сравниваются по критериям адекватности, устойчивости (sustainability) и безупречности (integrity).

Критерий адекватности включает такие параметры, как: пенсионные выплаты, архитектура системы, сбережения, налоговые вычеты, наличие жилья в собственности, рост активов.

Критерий устойчивости охватывает такие параметры как: пенсионное покрытие (замещение), общий размер активов, взносы, демография, долг правительства страны, экономический рост.

Критерий безупречности включает параметры регулирования, управления, социальной защиты/обеспечения, коммуникаций и расходов системы.

Пенсионная система Швеции в рейтинге Allianz Pension Sustainability Index 2016 заняла третье место.

СТРУКТУРА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Пенсионная система Швеции имеет трехуровневую структуру. Основным компонентом пенсионной системы Швеции является государственная пенсионная система. Она включает в себя условно-накопительную пенсию, премиальную пенсию и гарантированную пенсию. Второй уровень представлен профессиональными планами от работодателей и третий уровень - это добровольная индивидуальная пенсия.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Государственная пенсионная система предполагает обязательное участие всех вне зависимости от того, является ли человек наемным работником, самостоятельно занятым или госслужащим.

Работодателем и работником отчисляется пенсионный взнос в размере 18.5% (11% работодатель + 7.5% работник) в государственную пенсионную систему. Из них 16% распределяются в условно-накопительную часть и 2.5% в премиальную часть.

***Справка:** Администрирующим органом государственной пенсионной системы Швеции выступает **Шведское пенсионное агентство (Swedish Pension Agency, SPA)**. Основная миссия Агентства заключается в обеспечении эффективного функционирования государственной пенсионной системы (National Public Pension) и всех ее компонентов (Income Pension и Premium Pension) (администрирование пенсионных взносов и пенсионных выплат), а также в обеспечении индивидуального информирования каждого гражданина Швеции о возможностях будущей пенсии.*

***Справка:** Население Швеции – около 10 млн. человек; пенсионеров 2.3 млн (которые получают выплаты и не все из них (около 200 тысяч) живут в Швеции); вкладчиков в пенсионную систему 7.1 млн. человек. Государственная пенсия выплачивается SPA. В 2017 году было выплачено порядка 340 млрд шведских крон (около 34 млрд евро), что составляет около 6% ВВП; активы составляют порядка 10% ВВП с учетом взносов в пенсионную систему.*

1. Условно-накопительная пенсионная система (income pension)

Основным компонентом государственной пенсии является условно-накопительная пенсия (income pension). В условно-накопительной системе (NDC) у каждого участника системы есть индивидуальный счет, где указана условная сумма, которая является результатом его взносов в течение трудовой жизни.

Взносы в размере 16% регистрируются на индивидуальном пенсионном счете гражданина. Индивидуальные пенсионные счета служат исключительно для бухгалтерского учета баланса накоплений, поскольку деньги на них фактически не поступают и не инвестируются на финансовом рынке, а идут на выплату пенсии текущим пенсионерам. Поэтому и используется термин «условный».

Баланс накоплений ежегодно увеличивается на сумму, полученную от перераспределения остатка накоплений умерших одной возрастной группы (inheritance gain). Inheritance gain распределяется среди выживших на основе прогрессивной шкалы условного баланса, т.е. чем больше размер условного баланса на счете вкладчика, тем большую сумму он получит (в формуле распределения отдается больший вес счетам с большим размером условного баланса).

После выхода на пенсию условный капитал конвертируется в аннуитетные пенсионные выплаты, которые ежегодно индексируются на изменение статистического среднего дохода (income index). Размер пенсионных выплат определяется путем деления условного капитала на аннуитетный фактор, который рассчитывается на основе средней продолжительности жизни и ставки дисконтирования в размере 1.6%.

Для обеспечения финансовой стабильности всей системы также внедрен механизм балансировки, суть которого заключается в следующем: если соотношение между пенсионными активами (буферный фонд и оценочный объем взносов) и обязательствами меньше единицы, то уровень индексации пенсионных выплат понижается. Балансировка накоплений на условных счетах прекращается при достижении финансового баланса.

Уплата взносов в государственную пенсионную систему

От общего взноса в размере 18.5%, уплаченного работодателем и работником (11% работодатель + 7.5% работник) в государственную пенсионную систему, 16% распределяются в условно-накопительную часть и 2.5% в премиальную часть. Существует максимальный верхний предел зарплаты, из которого осуществляются взносы.

При реформировании пенсионной системы было предусмотрено, что в течение жизни человек может столкнуться с различными ситуациями и за него все равно должны перечисляться пенсионные взносы, даже если он не работает. Поэтому за такие категории лиц, как инвалиды, лица, находящиеся в декретном отпуске, учащиеся и проходящие службу в армии, государство субсидирует пенсионные взносы в государственную пенсионную систему. Пенсионные взносы за этих граждан государство перечисляет через соответствующие государственные агентства.

В Швеции нет отдельной административной структуры, которая занимается сбором пенсионных отчислений, все это происходит через налоговое ведомство. Что касается пенсионных взносов, которые не основаны на фактическом доходе, эти отчисления производит правительство из национального бюджета. Для этого требуется довольно сложная система обмена информации между разными государственными агентствами и ведомствами.

Будущий пенсионер, осуществляющий отчисления со своего дохода до налогообложения вместе со своим подоходным налогом, платит взносы в налоговое ведомство и далее налоговое ведомство начисляет взносы в пенсионную систему. Работодатель также перечисляет взносы за своих работников через налоговое агентство.

Самостоятельно занятые граждане платят налоги в налоговое агентство и соответственно перечисляют пенсионные взносы в государственную пенсионную систему.

Взносы участников в премиальную пенсию поступают через налоговое ведомство в Шведское пенсионное агентство каждый месяц и Шведское пенсионное агентство распределяет деньги вкладчиков по выбранным ими фондам ежегодно в декабре (при сдаче налоговой декларации, когда становится точно известно о сумме перечисленных взносов и выбранном фонде).

Взносы в размере 2.5% в премиальную пенсию не передаются сразу в частные фонды, а аккумулируются и инвестируются инвестиционным подразделением Шведского пенсионного агентства в инструменты с фиксированной доходностью на протяжении 18-24 месяцев (в среднем 18 месяцев). Доходность по этим инвестициям невысокая, ниже, чем в частных фондах.

Пенсионная резервная система Швеции

Что касается финансовой стороны, существуют буферные фонды, которые используются для создания стабильности пенсионной системы. Пенсионная резервная система Швеции состоит из пяти буферных фондов, известных как AP1, AP2, AP3, AP4 и AP6.

Пенсионные взносы в размере 16%, равномерно распределяются среди первых четырех буферных фондов (1/4 взноса для каждого фонда), которые в последующем производят пенсионные выплаты (каждый фонд несет ответственность за четверть пенсионных выплат), а также осуществляют инвестирование сумм, оставшихся после выплат в различные финансовые инструменты

На случай возникновения дисбаланса в отношении взносов и выплат, буферные фонды регулируют все излишки и дефицит в государственной пенсионной системе. В случае, если выплаты превысят поступающие взносы, для покрытия такого дефицита будут использованы «буферные средства». Они существуют для стабилизации пенсионной системы в долгосрочной перспективе.

Шестой буферный фонд также является частью пенсионной резервной системы Швеции. Однако он является закрытым фондом, так как в него не поступают взносы и из него не осуществляются выплаты. Он инвестирует исключительно в неразмещенные на бирже компании (unlisted companies).

Регулирует работу буферных фондов Правительство Швеции. Все деньги, которые поступают в буферные фонды в течение месяца, в тот же месяц выплачиваются в качестве пенсий пенсионерам.

Каждый буферный фонд разрабатывает свою собственную инвестиционную стратегию, но в законе прописаны определенные правила (инструкции), как буферные фонды могут действовать. Все решения по инвестиционной деятельности буферные фонды принимают самостоятельно. Также стоит отметить что каждый буферный фонд является отдельным юридическим лицом.

2. Премиальная пенсия (premium pension)

Другой частью государственной пенсии является премиальная пенсия (premium pension), в которую направляются 2.5% от общего взноса. Премиальная пенсия является классической моделью накопительной пенсионной системы с установленными взносами (DC). Участники для своих накоплений могут самостоятельно выбрать любой зарегистрированный в Шведском пенсионном агентстве фонд с различными инвестиционными стратегиями. Фондом «по умолчанию» является седьмой буферный фонд AP7, управляемый государством.

Премиальная пенсия была создана с целью использования возможностей финансовых рынков каждым отдельным вкладчиком. Поскольку участники самостоятельно

принимают решения по распределению инвестиций и рисков, то и соответственно вся ответственность ложится на самого вкладчика. Политический и идеологический смысл внедрения премиальной пенсии заключался в том, чтобы участники больше интересовались своей пенсией и чтобы у них было ощущение контроля своей пенсией. Право индивидуального выбора частного фонда появилось у людей с 2000 года (система существует с 1995 года).

Справка: В 2018 году более 7 млн. человек являлись участниками премиальной пенсии, и общая сумма активов составляла 140 млрд. евро, т.е. порядка 23% от ВВП. Эта система получила достаточно стремительное развитие.

В начале при запуске системы в 2000-ом году 2/3 граждан были активны в выборе своего фонда благодаря тому, что система являлась новой и активно рекламировалась. На текущий момент из вновь прибывших участников только 2% активны в выборе частного пенсионного фонда (в основном это молодые специалисты, приступившие первый раз к работе), т.е. интерес к активному участию очень низок. Остальные остаются в фонде по умолчанию. Поэтому львиная доля активов премиальной пенсии находится в государственном фонде по умолчанию.

За всю историю существования премиальной пенсии только 50% участников принимали активное участие в вопросе инвестирования своих накоплений. При этом, некоторые из них могли сделать выбор фонда всего лишь один раз при запуске системы. Стоит отметить, что в любом случае доходность по инвестициям премиальной пенсии выше, чем у условно-накопительной.

Право выбора инвестиционной стратегии в рамках премиальной пенсии

На финансовой площадке Шведского пенсионного агентства вкладчику предоставляется выбор частного фонда из списка почти 850 частных фондов. Число управляющих компаний составляет 109.

Участник заходит на сайт Пенсионного агентства Швеции через логин и пароль и выбирает самостоятельно от 1 до 5 фондов, а также самостоятельно распределяет доли накоплений по разным фондам либо распределяет 100% накоплений в один фонд. Участник может менять фонды хоть каждый день по своему усмотрению. Для удобства фонды можно отсортировать в алфавитном порядке, по географии или по уровню риска.

Премиальные накопления участников никем не гарантируются, если определенный фонд показывает плохой результат, соответственно это отражается на накоплениях вкладчика, выбравшего данный фонд.

В соответствии с соглашением, подписанным Пенсионным агентством Швеции с управляющими фондами из комиссионного сбора за управление 2/3 возвращаются участнику. Данная процедура возврата имеет политическое обоснование, чтобы показать вкладчиками, что управляющие не взимают всю сумму сбора, а экономят деньги участников. Размер комиссионного сбора зависит от суммы активов.

Опция «по умолчанию»

AP7 S fa является портфелем по умолчанию для вкладчиков премиальной пенсии под управлением государственного пенсионного фонда AP7. Более 3 млн. граждан являются вкладчиками государственного фонда по умолчанию.

AP7 S fa состоит из двух портфелей - AP7 Equity Fund (портфель акций) и AP7 Fixed Income (портфель инструментов с фиксированной доходностью). Отчисления в портфели определяются исходя из жизненного цикла и ежегодно корректируется с учетом возраста

вкладчика. В молодом возрасте участника его накопления инвестируются в акции для максимального потенциала роста. Когда вкладчик становится старше, то его накопления сохраняются, автоматически переходя в инструменты с фиксированной доходностью. На политическом уровне активно обсуждался вопрос почему принимаются такие большие риски на первых этапах жизненного цикла в портфеле по умолчанию.

Государственный фонд по умолчанию AP7 должен обеспечивать доходность на уровне не ниже среднего значения среди доходности частных фондов, зарегистрированных в системе.

Также существует альтернатива AP7 S fa, если вкладчик желает самостоятельно выбрать уровень инвестиционного риска, но без выбора отдельных частных фондов. AP7 предлагает три государственных инвестиционных портфеля на выбор с различными комбинациями акций и долговых инструментов (агрессивный, сбалансированный и консервативный).

SPA ежемесячно публикует отчет, в котором информирует участников о результатах инвестиционной деятельности частных фондов. На сегодняшний момент премиальная пенсия составляет 10% от размера общей пенсии.

3. Гарантированная пенсия

Гарантированная пенсия рассчитана на тех, кто не работал вообще, или для тех, кто имеет длительный трудовой стаж при невысокой заработной плате и исходя из этого сумма их пенсии из условно-накопительного компонента (income pension) является недостаточной исходя из величины прожиточного минимума (т.е. меньше прожиточного минимума). Это базовая социальная пенсия - так называемая гарантированная пенсия, которая увязана с размером пенсии из условно-накопительного компонента, т.е. чем выше пенсия из условно-накопительного компонента, тем ниже уровень гарантированной пенсии.

Гарантированная пенсия финансируется из государственного бюджета и для того, чтобы получить гарантированную пенсию, необходимо, чтобы человек прожил в Швеции 40 лет. В целом по стране эту пенсию получают 700 000 пенсионеров. Большинство пенсионеров эту пенсию не получают.

Гибкий возраст выхода на пенсию

В Швеции существует гибкий возраст выхода на пенсию (для условно-накопительной и премиальной пенсии), но законодательно возраст зафиксирован на отметке от 61 года (для премиальной пенсии (premium pension) и пенсии из условно-накопительного компонента (income pension)).

На сегодняшний момент ведутся политические дискуссии по поводу того, нужно ли этот возраст поднять, т.е. как в дальнейшем реформировать пенсионную систему. Экономический стимул заключается в том, что если гражданин позже выходит на пенсию, то получает пенсию выше, чем если он выходит на пенсию раньше.

Для гарантированной пенсии возраст выхода на пенсию 65 лет.

Система очень гибкая: когда человек выходит на пенсию, то он может выбрать какую долю пенсии он хочет получать (25% – 50% – 75%). К примеру, можно выбрать план 50%, при котором можно снизить нагрузку в работе и получать половину ставки, а вторую половину получать в виде пенсии. Практика показывает, что большинство граждан выходят на пенсию все-таки в возрасте 65 лет - это тот самый психологический возраст для выхода на пенсию, так как гарантированная и профессиональная пенсии могут быть получены по достижению 65 лет, а также ввиду того, что все социальные выплаты отчисляются до 65 лет.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПЛАНЫ ШВЕЦИИ

Профессиональные пенсии представляют второй уровень пенсионной системы Швеции. Профессиональные планы могут быть двух типов: DC (с установленными взносами) и DB (с установленными выплатами). Профессиональные пенсии являются результатом коллективного договора между работодателями и профсоюзами.

Профессиональные пенсии не являются обязательными, однако около 90% людей, которые работают по найму в Швеции, имеют такую пенсию.

Ранее традиционно граждане начинали зарабатывать на профессиональную пенсию с 25 лет и, соответственно, продолжали делать это до 65 лет. В настоящее время, в рамках новых соглашений, человек подключается к профессиональной пенсии с момента первого трудоустройства и остается до 67 лет, а иногда и позже. При смене соглашений всегда есть люди, которые работают еще по старой системе, а молодые люди работают уже по новым соглашениям, поэтому в текущий момент происходит серьезный процесс трансформации.

На работников по найму распространяется специальное отраслевое коллективное соглашение. Существуют четыре основных типа трудящихся, которые охвачены коллективными договорами, и на каждый тип предусмотрено свое соглашение:

- Работники частного сектора - «синие воротнички» (представители рабочего класса, как правило, занятые физическим трудом: строители, повара и т.д.), количество участников 1,4 млн.;
- Работники частного сектора - «белые воротнички» (представители рабочего класса, которые не занимаются физическим трудом, это офисные работники), количество участников 1 млн.;
- Работники государственного сектора (например, работники Пенсионного агентства Швеции, пожарные, полицейские, преподаватели ВУЗов и т.д.), количество участников 260 тыс.;
- Работники государственного сектора (местное самоуправление, муниципальные служащие), количество участников 1,2 млн.

Профессиональные пенсионные планы могут быть двух типов:

1) **DC** - с установленными взносами. Работодатель отчисляет взнос за своих работников в размере 4,5% от заработной платы в профессиональный пенсионный план. Данная ставка определена для заработных плат до 39 063 шведских крон в месяц (это около 4 тыс. евро брутто). В случае, если заработная плата превышает эту сумму, то взнос составляет 30% от разницы между заработной платой и суммой в 39 063 шведских крон.

Государственная пенсия не отчисляется с части заработных плат свыше 39 063 шведских крон, и работники не получают пенсию на заработную плату выше этого предела. Поэтому работодатели отчисляют в профессиональный план более высокий размер взноса на заработные платы свыше 39 063 шведских крон.

2) **DB** - с установленными выплатами. Участнику гарантируется определенный размер выплаты от последней заработной платы при достижении пенсионного возраста.

Для работников, которые работают в секторе местного самоуправления и у которых высокая заработная плата, получают также в дополнение пенсию с фиксированными выплатами (им гарантируется выплата определенного процента от суммы заработной платы). Такая пенсия начинает начисляться только по достижению 28 лет и только на часть заработной платы, которая выше 39 063 шведских крон.

Десять – двадцать лет назад профессиональная пенсия типа DB являлась основным типом, так как позволяла знать участникам, что они получают на выходе. Однако на текущий момент система меняется, происходит уход от гарантированных выплат, и молодежь, которая работает сейчас, имеет профессиональную пенсию с установленными взносами.

Выплата зависит от накоплений и будет выплачиваться пожизненно, если только участник сам не поменяет график выплат на более короткий период (установленный в определенных рамках).

Если человек работает в местном и региональном самоуправлении и если был рожден после 1986 года, то он будет иметь профессиональный план только с установленными взносами.

На практике люди не очень сильно интересуются своими пенсиями и не задумываются о ней, так как в жизни происходит много другого интересного. Но одна из причин, почему люди все-таки активны в выборе той или иной пенсионной компании заключается в том, что многими пенсионными институтами владеют крупные банки. Представители крупных банков предоставляют различные скидки на ипотеку, если участник выбирает для своей профессиональной пенсии пенсионную компанию, которой владеет крупный банк.

При смене пенсионной компании все накопления могут быть переведены из одной компании в другую, либо участник может оставить прошлые накопления в предыдущей компании, а новые отчисления будут поступать уже в другой выбранный пенсионный институт. При этом при переводе накоплений будет взиматься определенная ставка от суммы переводимой суммы.

При смене профессионального сектора, все накопления от предыдущих лет остаются там, где они были и человек начинает зарабатывать пенсию уже по новому коллективному соглашению. Нельзя переводить деньги в рамках двух разных соглашений. При этом за всю жизнь у человека может быть очень много различных коллективных договоров без каких-либо ограничений.

Процесс выбора пенсионной компании

При заключении коллективного соглашения стороны коллективного соглашения определяют, какие пенсионные компании могут подключиться к этому пенсионному плану и из каких компаний участники могут делать выбор. В Швеции для этого есть два пути: первый - через закупку (тендер), второй - это просто присоединение, если выполняются какие-то требования.

В случае тендера, стороны соглашения составляют условия, которые необходимо соблюдать, чтобы присоединиться к соглашению. Например, предоставить традиционное пенсионное страхование с определенными гарантиями, указать комиссионный сбор за услуги и прочее. Каждый пенсионный институт через тендер подает заявку, в которой он указывает предлагаемый пенсионный продукт со всеми деталями и самые лучшие присоединяются к пенсионному плану. В данном случае это - закрытые торги, и пенсионные компании не знают, какую цену предлагают другие компании, поэтому вознаграждение очень низкое, поскольку все стараются быть дешевле, чем другие. Договор с пенсионным институтом подписывается на 5 лет.

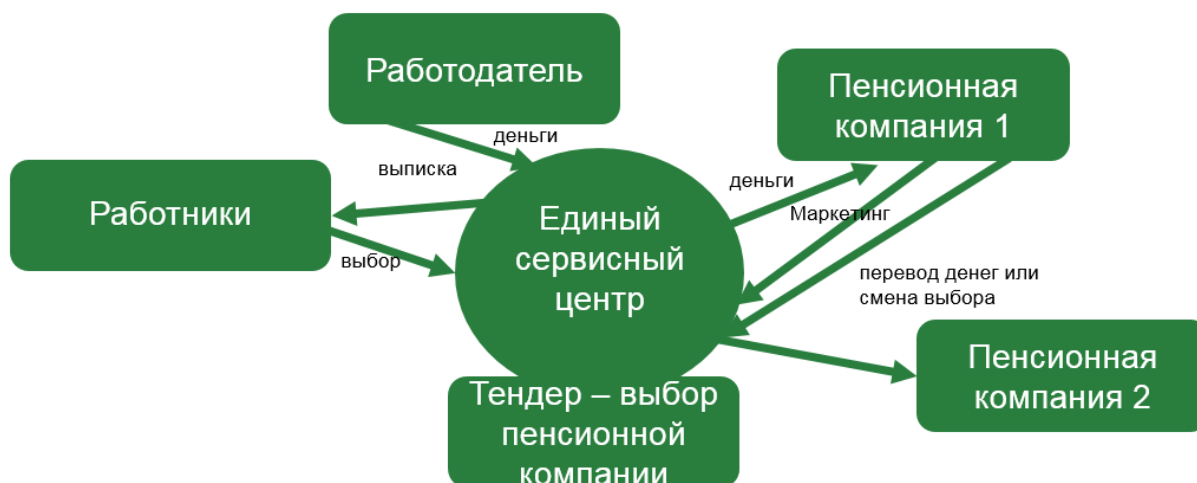
В рамках второго способа присоединения озвучивается, что, если у продукта есть определенная гарантия и стоимость, то эта компания присоединяется к договору. Для такого типа присоединения компания принимает участие уже до получения следующего уведомления.

Стороны коллективного соглашения также определяют компанию по умолчанию, и в каждом виде отраслевого договора есть компания по умолчанию. Все компании по умолчанию предлагают традиционное пенсионное страхование. Кроме этого, стороны коллективного договора определяют того, кто будет ответственным за рассылку информации о состоянии пенсионного счета - пенсионный институт или единый сервисный центр, который также определяется сторонами коллективного договора.

Сервисный центр (dash board) - это независимая организация и зачастую, но не всегда, собственниками центра являются стороны договора. Независимость заключается в

том, что представители сервисного центра не консультируют вкладчиков по выбору пенсионной компании и не говорят, какая из них лучше.

Схема взаимодействия сервисного центра с участниками отражена на схеме ниже. У каждого отраслевого договора есть свой сервисный центр. У четвертого отраслевого договора есть два таких центра. Принадлежность к центру зависит от работодателя.



Каждый участник выбирает вид плана: традиционное пенсионное страхование с определенными гарантиями либо страхование «Unit linked».

Далее участник выбирает пенсионный институт (управляющего). Также человек определяет для себя желает ли он, чтобы его накопления наследовались его родственниками (муж, жена, дети), тогда размер пенсии будет меньше, либо накопления будут распределяться среди других участников системы одной возрастной категории (в этом случае размер пенсии будет больше). В коллективном договоре право наследования стоит по умолчанию. Также человек определяет период выплат (по умолчанию – пожизненный аннуитет).

ЧАСТНЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПЛАНЫ

Третий уровень пенсионной системы в Швеции представлен различными добровольными индивидуальными пенсионными планами в банках, страховых организациях и в других финансовых организациях. Однако данный элемент дополнительного пенсионного обеспечения пока играет существенно меньшую роль в экономике и социальной сфере, чем первый и второй уровни пенсионной системы Швеции.