Pensiile ocupaționale – vor facilita autoritățile aplicarea unui nou instrument de motivare și retenție a angajaților?

Autori:

- ***Claudia Sofianu, Partener, Liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România***
- ***Cristina Cristea, Senior Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România***

Companiile au la dispoziție, de doi ani deja, pe lângă planurile de acțiuni, așa-numitele *Stock Option Plans*, un alt instrument ce le poate ajuta să se diferențieze pe piață, să atragă și să-și păstreze angajații – schema de pensii ocupaționale. De ce nu îl folosesc? Din lipsă de claritate a cadrului fiscal și, până de curând, din lipsa unui administrator autorizat de fonduri de pensii ocupaționale.



Fondurile de pensii ocupaționale pot fi un vector de imagine puternic pe piața muncii, iar structura de funcționare este, în fapt, foarte simplă – compania deschide un fond de pensii ocupaționale, în care varsă o anumită contribuție. Acesteia i se va alătura contribuția salariatului, dacă acesta dorește să participe. Angajatorul are, totodată, libertatea de a stabili cuantumuri diferențiate de contribuție proprie pentru fiecare angajat, în funcție de anumite criterii, cum ar fi vechimea, funcția deținută sau nivelul salarial, dar, odată

ce decide să ofere pensii ocupaționale, angajatorul este obligat să ofere acest beneficiu tuturor salariaților și să vireze contribuțiile sale.

Vreme de trei ani, banii sunt ai angajatorului și orice decizie de a părăsi firma în acest interval de timp duce la pierderea beneficiului. Dar, la finele celor trei ani, banii devin ai angajatului. Dreptul acestuia la pensia ocupațională se deschide, la cerere, începând cu data împlinirii vârstei standard de pensionare, cu respectarea condițiilor prevăzute de schemă și prospect și în conformitate cu legislația privind plata pensiilor private.

Astfel, acest produs ar putea reprezenta o componentă foarte importantă de retenție, detaliu extrem de important într-o piață a muncii caracterizată, mai ales în această perioadă, de volatilitate și fluctuație.

În fond, nu vorbim despre o idee nouă – ci despre adoptarea uneia mai vechi (încă din 1917, Norvegia și Suedia lansau aceste scheme de pensii ocupaționale) –, dar care și-a dovedit funcționalitatea. În UK, de pildă, la sfârșitul lunii iunie 2021, valoarea de piață a fondurilor de pensii a atins 2,5 mii de miliarde de lire sterline, iar numărul total de membri cu contribuții definite era de 25,3 milioane, în timp ce numărul total de membri cu beneficii determinate și hibride era de 18,5 milioane. Pe lună, contribuția primită prin schema ocupațională ar însemna, conform unor cifre avansate de studii în jur de 3.000 de lire, sumă care poate varia, în funcție de vechime, funcție etc. Germania acoperă prin pilonul de pensii ocupaționale circa 60% din angajați, iar, în Polonia, schema ar fi trebuit să poată fi accesată atât de angajații companiilor mari, cât și de cei ai IMM-urilor încă de anul trecut. Olanda, Danemarca, de asemenea, folosesc schemele ocupaționale pentru a crește valoarea pensiilor angajaților la momentul retragerii din viața activă.



Din punct de vedere fiscal, Legea nr. 1/2020, cea prin care sunt stabilite condițiile în care un angajator poate participa la asigurarea unor beneficii angajaților săi, care transpune, practic, o Directivă europeană, menționează că sumele reprezentând contribuțiile la fondurile de pensii ocupaționale din România sunt deductibile fiscal. Fără să ofere, însă, detalii. Întreg mediul de afaceri a așteptat clarificări, care încă nu au venit. Ceea ce trebuie să știe companiile înainte de a înființa un fond de pensii ocupaționale – dacă angajații pot beneficia de o bază impozabilă redusă la calculul impozitului pe venit; dacă angajatorii pot acorda angajaților proprii alt tip de beneficii cu tratament fiscal favorabil (care să nu fie subiect de impozit pe venit și contribuții sociale).

Cum nota de fundamentare a legii menționează că prevederile aplicabile deductibilității sumelor reprezentând contribuțiile angajatorului și ale angajatului, precum și plata beneficiilor se supun prevederilor Codului fiscal, mediul de afaceri a așteptat entuziast și confirmarea unor astfel de prevederi.

Astfel, Codul fiscal prevede tratamentul fiscal aplicabil contribuțiilor privind pensiile facultative –acestea nefăcând subiectul taxelor salariale într-o limită de deductibilitate de 400 euro de persoană. Ne-am pus astfel întrebarea dacă intenția legiuitorului a fost includerea contribuțiilor în cadrul pensiilor ocupaționale în același plafon neimpozabil.

Să fi fost oare aceasta intenția? Sau doar includerea acestora în categoria veniturilor salariale și astfel urmând a fi considerate doar costuri deductibile la calculul impozitului pe profit?

Am sperat că normele metodologice vor aduce clarificări

suplimentare privind tratamentul fiscal aplicabil însă, la doi ani distanță de la apariția legii privind pensiile ocupaționale și nici o lună de la apariția primului administrator autorizat din România, BCR Pensii, nu avem încă clarificări pe plan fiscal.

Sperăm însă ca această așteptare să vină cu vești bune, precum introducerea acestui tip de beneficii în categoria beneficilor neimpozabile. În vederea stimulării participării la fondul de pensii ocupaționale și a angajaților, aceste contribuții ar trebui și ele să fie incluse în categoria celor deductibile la calculul impozitului pe venit.

Nu este prima oară când introducerea unei noi legi pune sub semnul întrebării tratamentul fiscal aplicabil veniturilor/beneficiilor salariale noi prevăzute. Sperăm totuși că înregistrarea BCR Pensii ca administrator autorizat de fonduri de pensii ocupaționale, să fie factor accelerator în clarificarea acestui aspect și emiterea normelor metodologice de aplicare a legii. Până atunci, rămânem cu întrebări care, momentan, nu au răspuns.