

NOTICIAS DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS:

Europa

Primavera 2010

Introducción

Bienvenidos al resumen de primavera 2010 sobre temas de actualidad en pensiones y beneficios para empleados en Europa. Si desea analizar cualquier asunto en mayor profundidad, por favor, póngase en contacto con su contacto habitual en Aon o con uno de los especialistas locales cuyos detalles incluimos en la última página de esta comunicación.

Austria

Ausencia de derecho a abandonar el sistema Pensionkassen de forma anticipada

El Tribunal Constitucional ha rechazado la petición presentada por los diputados del Partido verde austriaco para que se permitiera a los beneficiarios abandonar el sistema Pensionkassen y retirar sus beneficios de forma anticipada. Los parlamentarios habían argumentado que las cuantiosas pérdidas experimentadas por el mercado de capitales habían destruido los ahorros del sistema de pensiones y que, por tanto, los beneficiarios deberían disfrutar del derecho a abandonar el sistema. Sin embargo, los jueces decidieron que un cambio de un calado semejante como para modificar el sistema radicalmente no entraba en el ámbito de actuación del Tribunal Constitucional, argumentando además que su aplicación sería imposible.

Finlandia

Propuestas de reforma de pensiones – opinión de la OCDE

Un estudio hecho público por la OECD, a petición del Primer Ministro, concluye que las propuestas para incrementar la edad mínima del sistema finlandés de pensiones vinculadas a ingresos de los 63 a los 65 años incrementarían el importe de las pensiones para aquellos beneficiarios con rentas bajas o medias hasta la edad de 66 años, incentivando así que los finlandeses trabajaran más años. Por lo general, los finlandeses se jubilan justo antes de cumplir los 60. Existen incentivos para que sigan trabajando hasta los 63 años, pero tras esa edad, el sistema de acumulación de pensión no proporciona un incentivo suficiente.

Francia

Estrés laboral – un problema cada vez más extendido

Aproximadamente entre el 50% y el 60% del absentismo laboral en Francia puede atribuirse al estrés. Las consecuencias de las reestructuraciones corporativas (presión laboral, incertidumbre y falta de seguridad en el trabajo) han sido los factores con mayor incidencia en Francia en los últimos tiempos. Como respuesta a los trágicos suicidios de empleados de grandes empresas acaecidos desde 2008, las empresas galas han de prevenir estos niveles de estrés en el centro de trabajo. En octubre de 2009, el Ministro de Trabajo, Xavier Darcos, ordenó incrementar la oferta de apoyo psicológico a los empleados de empresas en reestructuración. 2.500 empresas con más de 1.000 empleados se vieron obligadas a alcanzar acuerdos con sus empleados antes de febrero de 2010.

Las empresas tienen una obligación general de proporcionar seguridad a sus empleados, para garantizar su integridad física y mental, y han de poner en marcha medidas encaminadas a facilitar información sobre riesgos psicológicos y sobre cómo descubrir problemas con el apoyo de los servicios de salud laboral. Un órgano asesor exclusivo se dedicará a asesorar a las empresas y a vigilar a aquellas que no actúen con celeridad.

Aon Consulting asesora a las empresas en la gestión de los riesgos asociados al estrés laboral en el entorno económico actual.

Retraso de la edad de jubilación

Con un déficit del sistema francés de pensiones que se espera alcance los €50bn en 2020, Nicolas Sarkozy ha declarado que, si se desea salvar el sistema, no se puede seguir retrasando su reforma. Aunque aún está por determinar la forma exacta en la que se acometerá dicha reforma, uno de los cambios que se atisban es el retraso de la edad de jubilación, actualmente fijada a los 60 años, por debajo de la de muchos países vecinos, como Alemania (67 años). Francia, no obstante, disfruta de una tasa de natalidad más elevada que la de sus vecinos europeos. Se espera que las primeras decisiones al respecto vean la luz en otoño en un informe que publicará el Gobierno.

Alemania

Modernización de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (GAAP) – Ley Alemana de Modernización Contable (BilMoG)

Se trata de la reforma más ambiciosa de los principios locales alemanes desde la Directiva Contable de 1985. Sus principales motivaciones son la liberalización y la armonización con los principios contables internacionales. Las reformas persiguen reestructurar los Principios locales de Contabilidad Generalmente Aceptados. Las empresas han de aplicar las nuevas normativas a partir del cierre del año contable que finaliza el 31 de diciembre de 2009.

Provisiones para pensiones

Aunque la ley BilMoG incluye una serie de medidas liberalizadoras (por ejemplo, la exención para ciertos propietarios individuales de las obligaciones contables y de presentación de cuentas), sigue su propio camino hacia un reporting financiero modernizado en el ámbito de provisiones para pensiones. La nueva normativa ha adoptado algunos, aunque no todos, principios contables internacionales como el concepto de activos relacionados con planes de pensiones que reducen los pasivos de pensiones en balance.

Consecuencias prácticas

Debido a las diferencias normativas entre los estándares internacionales y la normativa fiscal alemana, las empresas alemanas podrían verse obligadas en el futuro a provisionar de acuerdo a tres valoraciones de obligaciones de pensiones y costes de pensiones: una de acuerdo con los principios GAAP locales, otra para fines fiscales y una tercera para aquellas empresas que presentan sus cuentas en línea con los estándares IFRS o US-GAAP.

En materia de claridad y exactitud, la nueva normativa mejora y da soporte al importante carácter informativo de los estándares GAAP locales, que sigue siendo la base de cálculo de los dividendos de los accionistas.

Para conocer mejor las implicaciones de estos cambios en la contabilización de su pensión, póngase en contacto con su contacto habitual en Aon o con uno de los especialistas locales cuyos detalles incluimos en la última página de esta comunicación.

Irlanda

Reformas de pensiones

El Gobierno ha detallado recientemente sus planes para reformar el sistema de pensiones irlandés. Las propuestas clave son el retraso de la edad de jubilación hasta los 68 en 2028, la ampliación del acceso a los Fondos de Jubilación Autorizados (ARFs) para todos los empleados que aún no son miembros de un plan de pensiones y la introducción de un plan de pensiones 'blando y obligatorio' para empleados con más de 22 años en 2014.

La normativa de los planes de pensiones de Beneficio Definido se hará más estricta y este año se introducirá un plan de pensiones único para todos los trabajadores públicos. Se establecerá, asimismo, un servicio de seguimiento para ayudar a monitorizar los derechos de los empleados en materia de pensiones.

Inclusión automática

Al igual que en el Reino Unido, todos los empleados de 22 años o más en 2014 serán incluidos de forma automática en un plan de pensiones, con aportaciones idénticas por parte de la empresa y el Estado, en forma de exenciones fiscales de hasta un 33%. La aportación total mínima al plan de pensiones será del 8% (4% del empleado, 2% de la empresa y 2% del Estado). Existirá un incentivo adicional en forma de un bono puntual si un individuo realiza aportaciones ininterrumpidas durante más de 5 años consecutivos.

Los empleados tendrán la opción de renunciar a la inclusión automática si no la consideran adecuada, y quienes ya sean miembros de un plan en la actualidad podrán mantenerlo si las aportaciones que reciben de sus empresas son superiores o si forman parte de un plan de beneficio definido.

Deducción fiscal

La reducción de la deducción fiscal que disfrutaban los tramos de alta imposición del 41% al 33% equivaldrá en términos prácticos a una reducción de sueldo para muchos contribuyentes e implicaría una doble imposición para aquellos jubilados sujetos a tipos impositivos más elevados.

Planes de Beneficio Definido

La mayoría de los planes de beneficio definido tendrán que presentar una propuesta de financiación al Comité de Pensiones antes del 30 de junio o antes de final del año y ya se han remitido peticiones al regulador para que amplíe los plazos para remitir esta información con el fin de permitir que los planes puedan tomar en consideración el nuevo marco existente.

Para conocer mejor las implicaciones de estas reformas para su pensión y su negocio, póngase en contacto con su contacto habitual en Aon o con uno de los especialistas locales cuyos detalles incluimos en la última página de esta comunicación.

Holanda

Transparencia para planes de Aportación Definida

El Ministerio de Hacienda ha emitido una nueva directiva que impone la transparencia de costes en planes de Aportación Definida, implantando, asimismo, una escalas máximas ajustadas de Aportación Definida que se incorporarán a los planes para 2015.

Gobierno de fondos de pensiones

En enero se publicaron informes encargados por el Ministro de asuntos sociales y trabajo de La Haya que analizan las políticas de inversión y gestión de riesgos de los fondos de pensiones en Holanda, así como del sistema de pensiones en su conjunto.

Planes de pensiones reasegurados – extensión del calendario de planes de recuperación

El gobierno concediendo a los planes de pensiones reasegurados una extensión desde el 1 de abril al 31 de diciembre para implantar planes de recuperación para evitar la reducción de beneficios. La legislación holandesa de pensiones exige el incremento de los fondos para hacer frente a un posible deterioro del ratio de cobertura. Así, si la calificación crediticia de un asegurador se deteriora, la cuantía de los activos del fondo habría de incrementarse. Asimismo, el Gobierno pretende investigar cómo gestionar el riesgo de colapso de los aseguradores.

Suiza

Resultado del Referendum – rechazo de la reforma del tipo de conversión de los fondos de pensiones

El 7 de marzo de 2010, el electorado suizo votó sobre la reducción del tipo de conversión de los activos obligatorios de pensiones.

El tipo de conversión se utiliza para calcular la pensión anual vitalicia resultante de los activos de pensiones ahorrados por el asegurado hasta el momento de su jubilación. Su nivel depende, por una parte, de la esperanza de vida de los pensionistas y, por otra, del potencial de retorno a largo plazo de los mercados de capitales. Si alguno de estos parámetros cambia, es preciso ajustar el tipo de conversión. Como consecuencia del incremento de la esperanza de vida y la reducción de las expectativas de retorno, el Parlamento Suizo aprobó una reducción del tipo mínimo de conversión. Diversas asociaciones y partidos reclamaron someter dicha decisión a referéndum, argumentando que ya se había aplicado una reducción a las pensiones recientemente (2005).

Los votantes han rechazado mayoritariamente la reforma del plan de pensiones laborales en lo que constituye un serio revés para el parlamento y el partido mayoritario. Los defensores de la reforma –los partidos de centro derecha y extrema derecha, así como los empresarios – describieron el resultado del referéndum como un “voto de castigo” contra el gobierno y su mayoría parlamentaria. Argumentaron que, en el clima político y económico actual era imposible ganar semejante referéndum y que la derrota no constituía ninguna sorpresa.

Reino Unido

Impuestos y pensiones – ¿el final de las pensiones para las rentas altas?

Desde el pasado 6 de abril, el tipo impositivo máximo se ha elevado al 50% para los contribuyentes con ingresos (no sólo rendimientos del trabajo) superiores a £150.000. Para ingresos sujetos a impuestos por encima de £100.000, desaparece la deducción personal de la cuota tributaria se elimina para 1 de cada 2 libras.

Desde abril de 2011, a las aportaciones a planes de pensiones de empresas realizadas por rentas altas que declaren ingresos por encima de £150.000 se les aplicará un tipo impositivo de hasta el 30%, con una deducción sobre las aportaciones realizadas por el empleado que corresponde al tipo básico del 20%.

Adicionalmente, se ha introducido medidas encaminadas a evitar que las rentas altas se dediquen a ahorrar para sus pensiones de forma fiscalmente eficiente hasta 2011 al aplicar cargos especiales a cualquier ahorro adicional destinado a pensiones. Las nuevas normas son complejas y es fácil verse sujeto a dichos cargos.

Los principales afectados por estos cambios y por la “doble imposición” son los principales directivos del Reino Unido y será necesario considerar alternativas a las pensiones a partir de 2011.

Aon está colaborando con sus clientes para identificar a los empleados afectados, averiguar cómo mitigar los cargos fiscales y planificar alternativas a los planes de pensiones con aportaciones de la empresa a partir de 2011. Por favor, si desea recibir más información, póngase en contacto con su contacto habitual en Aon o con uno de los especialistas locales cuyos detalles incluimos en la última página de esta comunicación.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 16 de marzo

Los expatriados pierden la batalla para percibir incrementos de pensiones del Estado

Los expatriados retirados en ciertos países han perdido la batalla que mantenían para evitar la congelación de las pensiones que perciben del estado británico en los niveles percibidos en el momento de su jubilación. La decisión del Reino Unido de no aplicarles cualquier actualización de la pensión ha sido considerada no discriminatoria por el Tribunal, puesto que fue la decisión personal de estos individuos residir fuera del Reino Unido una vez jubilados. No obstante, los pensionistas recibirán incrementos en línea con la inflación si residen en países con acuerdos recíprocos con el reino Unido, como es el caso de los países de la UE o los EE.UU. En otros países como Canadá y Australia, su pensiones se mantendrán congeladas.

Pensiones y Beneficios transfronterizos

En 2005, la Directiva Comunitaria sobre Pensiones instauraba un marco común que permitía a las empresas operar un único plan de pensiones en múltiples geografías de acuerdo a estructuras de beneficio definido (BD) y aportación definida (AD).

Muchas empresas han analizado el atractivo de la provisión internacional de beneficios, pero han llegado a la conclusión de que los aspectos prácticos ligados a su tamaño impedían la aplicación de esta solución.

Ahora, la mayor oferta de productos de las aseguradoras puede hacer que las pensiones y beneficios transfronterizos estén al alcance de más empresas, que verían así incrementado su poder de compra.

Aunque la implantación de este tipo de beneficios presenta desafíos, existe la oportunidad de racionalizar algunos, o todos, de los planes de sus empleados.

Si desea analizar este asunto en más detalle, por favor, póngase en contacto con su contacto habitual en Aon o con uno de los especialistas locales cuyos detalles incluimos en la última página de esta comunicación.

– FINAL –

¿Necesita más información? Por favor, póngase en contacto con su contacto habitual en Aon o con uno de los siguientes especialistas locales:

Austria
Waltraud Viehböck
Senior Consultant, Aon Jauch & Hübener
Employee Benefit Consulting GmbH
Geiselbergstraße 17
1110 Wien, Austria
T: +43 (0) 57800 139
E: w.viehboeck@jahu.at

Italia
Luca Barnabò
Global Benefits Practice, Employee Benefits
Aon S.p.A Insurance & Reinsurance Brokers
Via Andrea Ponti, 8/10
Milano, 20143 Italy
T: ++39 02 4543 4533
E: luca_barnabo@aon.it

Bélgica
Greet Geeroms
Chief Executive Officer
Employee Benefits Consultants & Actuaries
Aon Consulting Belgium n.v./s.a.
Brussels, Belgium
T: + 32 (0)2 730 9747
E: greet_geeroms@aon.be

Holanda
Boy Sluiter
Executive Director Business Development
Aon Consulting
Admiraliteitskade 62
3063 ED Rotterdam, Netherlands
T: +31 10 448 7898
E: boy_sluiter@aon.nl

República Checa
Miroslav Lesner
Aon Stach Czech Republic
Safarikova 17
Prague, 120 00 Czech Republic
T: +420 2 2223 2246
E: miroslav_lesner@aonstach.cz

Noruega y Finlandia
Dag Erik Aspaas
Head of Aon Consulting Norway
Vollsveien 4
Postboks 14
1324 Lysaker, Norway
T: +47 67 11 22 92
E: dag.erik.aspaas@aon.no

Dinamarca
Mogens Damgaard
Director, Sales and Service,
Aon Consulting Denmark
Strandgade 4C
Copenhagen, DK-1401 Denmark
T: +45 32 69 72 72
E: mogens_damgaard@aon.dk

Polonia
Robert Blaszczyk
Business Unit Director
Employee Benefit Business Unit, Aon Polska Sp.z o.o
Al. Hana Pawla 11 12
Warsaw, 00-124 Poland
T: +48 22 850 98 06
E: robert_blaszczyk@aon.pl

Francia
Bertrand Pitavy
Sales Director, Aon Consulting France
Défense Ouest
420 rue d'Estienne d'Orves
92700 Colombes, France
T: +33 1 58 75 63 46
E: bertrand_pitavy@aon.fr

España
Javier de la Serna Ciriza
ACW, Aon Consulting
Rosario Pino 14-16
Madrid, 28020 Spain
T: +34 91 340 5565
E: jdelaser@aon.es

Alemania
Michael Krueger
Consultant, Aon Jauch & Hübener Consulting GmbH
Luxemburger Allee 4
45481 Mulheim an der Ruhr, Germany
T: +49 208 7006 2658
E: michael_krueger@aon.de

Suecia
Ola Larson
Managing Director, Aon Consulting Sweden
Primusgatan 20
Box 12820
Stockholm, 112 97 Sweden
T: +46 8 587 84132
E: ola_larson@aon.se

Hungría
Andrea Lendvai
Line Manager
Employee Benefits, Aon Hungary Ltd
Dunavirag u. 2
Gateway Office Park, Tower 1
Budapest, H-1138 Hungary
T: +36 1 815 9828
E: andrea_lendvai@aon.hu

Suiza
Rolf Th. Jufer
CEO, Aon Consulting AG,
Bederstrasse 66
Postfach,
CH-8027 Zurich, Switzerland
T: +41 79 253 01 66
E: rolf.jufer@aon.ch

Irlanda
Andrew Krawczyk
Consultant, Aon Consulting Ireland
The Metropolitan Building
James Joyce Street
Dublin, 1 Ireland
T: +353 (0) 1 266 6267
E: andrew_krawczyk@aon.ie

Reino Unido
Paul McGlone
Principal & Actuary, Aon Consulting
Carnegie House, 21 Peterborough Road
Harrow HA1 2AJ,
United Kingdom
T: +44 (0) 20 8970 4732
E: paul.mcglone@aonconsulting.co.uk