**Гендерное неравенство при выходе на пенсию**

Эксперты считают, что возраст выхода на пенсию должен быть одинаковым для всех, независимо от пола. Следует исходить из принципа справедливости: либо одинаковый возраст для всех, либо более ранний выход на пенсию для мужчин из-за их более короткой продолжительности жизни.

**Низкая популярность программ корпоративного пенсионного обеспечения**

 **Корпоративные пенсионные программы (КПП)** - это форма дополнительного пенсионного обеспечения, которую работодатели предлагают своим сотрудникам. Основная цель КПП - создать благоприятные условия для выхода на пенсию, а также повысить привлекательность работы в компании. Основными типами корпоративных пенсионных программ являются: софинансирование, г**арантированная пенсия, индивидуальные программы.**

**А)Софинансирование**. Деньги на пенсию вносят и работодатель, и сотрудник. Работодатель выплачивает определённый процент от зарплаты сотрудника, который переводится в негосударственный пенсионный фонд (НПФ), а сотрудник может дополнительно перечислять свою долю.

**Б)Гарантированная пенсия**. Весь пенсионный капитал сотрудника формируется за счёт денег работодателя. Работодатель сам устанавливает размер взносов, которые он регулярно перечисляет в НПФ на счёт работника.

**В)Индивидуальные программы**. Часто условия корпоративной пенсионной программы настраиваются индивидуально для разных категорий сотрудников. Например, для руководителей компании могут быть предусмотрены более высокие взносы или особые условия выплаты пенсии.

**Преимущества КПП для работодателя**: а) н**алоговые льготы: в**зносы, которые компания перечисляет в НПФ для формирования корпоративных пенсий сотрудников, могут быть учтены при расчёте налогов; б) у**лучшение кадровой ситуации: п**редоставление корпоративной пенсии помогает снизить текучесть кадров; в) п**овышение конкурентоспособности: н**аличие корпоративной пенсионной программы становится значительным конкурентным преимуществом, позволяющим привлечь лучших специалистов; г) с**оздание благоприятного имиджа: к**орпоративные пенсионные программы демонстрируют заботу компаний о будущем сотрудников и укрепляют свою репутацию как социально ответственного работодателя. Пр**еимущества КПП для сотрудника**: а) д**ополнительный источник дохода:** КПП позволяет сотруднику получать дополнительный доход, который хорошо сочетается с пенсией по обязательному пенсионному страхованию; б) **Финансовая стабильность: к**орпоративная пенсия защищает сотрудника от инфляции и колебаний покупательной способности. Многие программы предусматривают индексацию пенсионных выплат, чтобы защитить накопления от инфляции[32].