

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Малева Т.М., Горлин Ю.М., Назаров В.С.,
Гришина Е.Е., Кириллова М.К., Федоров В.В.**

**Создание и развитие корпоративных пенсионных
систем в Российской Федерации**

Москва 2014

Аннотация. Анализ российского и мирового опыта формирования и функционирования корпоративных пенсионных систем, а также формирование предложений по развитию корпоративного пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

В результате выполнения данной работы были выполнены следующие задачи:

1. Выполнен краткий обзор законодательства в части функционирования корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации;
2. Рассмотрены основные термины и определения, используемые в сфере корпоративного пенсионного обеспечения;
3. Проанализированы корпоративные пенсионные системы таких стран, как США, Великобритания, Германия, Франция, Бельгия, Ирландия, Новая Зеландия, Южная Корея, Китай, Гонконг, Тайвань, Япония, Мексика и Бразилия;
4. Выделены и рассмотрены ключевые мировые тенденции в развитии корпоративных пенсионных систем;
5. Проведен анализ развития корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации в 1990-2000-ые гг., в т. ч. изменение основных характеристик;
6. Выполнен анализ рынка корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации;
7. Рассмотрены и проанализированы основные проблемы, препятствующие развитию корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации;
8. Сформулированы ключевые предложения по развитию корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации, с учетом мирового опыта и рекомендаций авторитетных международных организаций, таких как Организация экономического сотрудничества и развития, Международная организация по стандартизации, Международная ассоциация страховых надзоров и др.
9. Основные результаты проведенной работы будут применяться при формировании предложений по созданию механизмов и стимулов для создания и развития корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации.

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2013 год.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	4
2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	5
3. АНАЛИЗ МИРОВОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ	10
3.1. ВВЕДЕНИЕ	10
3.2. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ США	18
3.3. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ВЕЛИКОБРИТАНИИ.....	30
3.4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	35
4. АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ	37
4.1. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ В РОССИИ В 1990-Е ГОДЫ И В НАЧАЛЕ 2000-Х ГОДОВ.....	37
4.2. РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В 2000-Е ГОДЫ.....	39
4.3. АНАЛИЗ РЫНКА КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ.....	45
5. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	51
5.1. ОГРАНИЧЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ КОМПАНИЙ.....	51
5.2. НЕДОСТАТОЧНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТИМУЛОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ.....	55
5.3. ОТСУТСТВИЕ ТРАДИЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	59
5.4. НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ФИНАНСОВЫМ ИНСТИТУТАМ.....	61
5.5. НЕСТАБИЛЬНАЯ СИТУАЦИИ КАК НА МИРОВЫХ, ТАК И НА РОССИЙСКОМ ФИНАНСОВЫХ РЫНКАХ.....	63
5.6. НЕДОСТАТОЧНОСТЬ ГАРАНТИЙ ПО СОХРАННОСТИ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ/РЕЗЕРВОВ.....	65
5.7. ТРЕБОВАНИЯ К НАДЕЖНОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ РАБОТЫ НПФ.....	68
6. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	71
6.1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЧАСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	71
6.2. СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ГАРАНТИЙ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ/РЕЗЕРВОВ.....	73
6.3. ПОВЫШЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ.....	74
6.4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ФОРМЫ НПФ.....	75
6.5. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ О НЕГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ.....	76
7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	78
8. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	80

ВВЕДЕНИЕ

Корпоративные пенсионные системы являются эффективным инструментом управления персоналом, который позволяет долгосрочно мотивировать работников, привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, регулировать средний возраст персонала в компании, сократить текучесть кадров.

Появление первых корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации связано с изданием Указа Президента Российской Федерации от 16 сентября 1992 г. № 1077 «О негосударственных пенсионных фондах». Активное развитие таких систем происходило, в основном, на крупных промышленных предприятиях. При этом корпоративные пенсионные системы, как правило, создавались и функционировали на базе кэптивных негосударственных пенсионных фондов. Однако начиная с 2008 года развитие корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации замедлилось.

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р, предусматривает, что в целях построения полномасштабной системы пенсионного обеспечения в рамках трехуровневой модели необходимо создание и развитие корпоративного пенсионного обеспечения. Для успешной реализации указанной стратегии потребуется создание механизмов, а также реализация дополнительных стимулирующих мер, содействующих развитию корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации. С этой целью предлагается систематизировать российский и зарубежный опыт формирования и функционирования корпоративных пенсионных систем, определить ключевые факторы препятствующие развитию корпоративного пенсионного обеспечения в Российской Федерации и сформулировать основные предложения, направленные на стимулирование развития корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации.

1. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 1 *Имущество, предназначенное для обеспечения уставной деятельности (ИОУД)*. ИОУД негосударственного пенсионного фонда складывается из совокупного вклада его учредителей, дохода от инвестирования этого совокупного вклада учредителей и отчисления до 15% дохода от инвестирования пенсионных резервов негосударственного пенсионного фонда.
- 2 *Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)*. Исчисляется в процентах от совокупного дохода физических лиц за вычетом документально подтверждённых расходов, в соответствии с действующим законодательством.
- 3 *Вид экономической деятельности (ВЭД)*. Экономическая деятельность имеет место тогда, когда ресурсы (оборудование, рабочая сила, технологии, сырье, материалы, энергия, информационные ресурсы) объединяются в производственный процесс, имеющий целью производство продукции (оказание услуг). Экономическая деятельность характеризуется затратами на производство, процессом производства и выпуском продукции (оказанием услуг). Основным видом экономической деятельности является тот вид экономической деятельности, который создает наибольшую часть валовой добавленной стоимости.
- 4 *Трудовая пенсия* - ежемесячная денежная выплата в целях компенсации застрахованным лицам заработной платы и иных выплат и вознаграждений, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности, а нетрудоспособным членам семьи застрахованных лиц - заработной платы и иных выплат и вознаграждений кормильца, утраченных в связи со смертью этих застрахованных лиц. При этом наступление нетрудоспособности и утрата заработной платы и иных выплат и вознаграждений в таких случаях предполагаются и не требуют доказательств;

- 5 *Страховой стаж* - учитываемая при определении права на трудовую пенсию суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, в течение которых уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж;
- 6 *Договор негосударственного пенсионного обеспечения* (далее - пенсионный договор) – соглашение между фондом и вкладчиком фонда (далее - вкладчик), в соответствии с которым вкладчик обязуется уплачивать пенсионные взносы в фонд, а фонд обязуется выплачивать участнику (участникам) фонда (далее - участник) негосударственную пенсию;
- 7 *Вкладчик* - физическое или юридическое лицо, являющееся стороной пенсионного договора и уплачивающее пенсионные взносы в фонд;
- 8 *Страхователь* - физическое или юридическое лицо, обязанное перечислять страховые взносы на финансирование накопительной части трудовой пенсии в пользу застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации";
- 9 *Участник* - физическое лицо, которому в соответствии с заключенным между вкладчиком и фондом пенсионным договором должны производиться или производятся выплаты негосударственной пенсии. Участник может выступать вкладчиком в свою пользу;
- 10 *Застрахованное лицо* - физическое лицо, заключившее договор об обязательном пенсионном страховании, или физическое лицо, в пользу которого заключен договор о создании профессиональной пенсионной системы;
- 11 *Пенсионный взнос* - денежные средства, уплачиваемые вкладчиком в пользу участника в соответствии с условиями пенсионного договора;
- 12 *Страховой взнос* - индивидуально возмездные обязательные платежи на обязательное пенсионное страхование на финансирование накопительной части трудовой пенсии, уплачиваемые страхователем в пользу

застрахованного лица в Пенсионный фонд Российской Федерации для последующей передачи в выбранный этим застрахованным лицом фонд в порядке, определяемом Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации";

- 13 *Негосударственная пенсия* - денежные средства, регулярно выплачиваемые участнику в соответствии с условиями пенсионного договора;
- 14 *Пенсионная схема* - совокупность условий, определяющих порядок уплаты пенсионных взносов и выплат негосударственных пенсий;
- 15 *Корпоративная пенсионная программа (КПП)* – программа, созданная организацией в целях выплаты пенсии участникам программы. В программе определяются порядок формирования пенсионных накоплений и выплат негосударственных пенсий
- 16 *Пенсионные основания* - основания приобретения участником права на получение негосударственной пенсии, основания приобретения застрахованным лицом права на получение накопительной части трудовой пенсии или основания приобретения застрахованным лицом права на получение профессиональной пенсии;
- 17 *Выкупная сумма* - денежные средства, выплачиваемые фондом вкладчику, участнику или их правопреемникам либо переводимые в другой фонд при прекращении пенсионного договора;
- 18 *Пенсионный счет* - форма аналитического учета в фонде, отражающая обязательства фонда перед вкладчиками, участниками или застрахованными лицами;
- 19 *Пенсионные резервы* - совокупность средств, находящихся в собственности фонда и предназначенных для исполнения фондом обязательств перед участниками в соответствии с пенсионными договорами;
- 20 *Пенсионные накопления* - совокупность средств, в том числе средства взносов на софинансирование формирования пенсионных накоплений,

поступивших в соответствии с Федеральным законом "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений", и средства (часть средств) материнского (семейного) капитала, направленные на формирование накопительной части трудовой пенсии в соответствии с Федеральным законом "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей", находящихся в собственности фонда, предназначенных для исполнения обязательств фонда перед застрахованными лицами в соответствии с договорами об обязательном пенсионном страховании и договорами о создании профессиональной пенсионной системы и формируемых в соответствии с настоящим Федеральным законом;

- 21 *Доходы от размещения пенсионных резервов* - дивиденды и проценты (доход) по ценным бумагам, а также по банковским депозитам, другие виды доходов от операций по размещению пенсионных резервов, чистый финансовый результат от реализации активов и чистый финансовый результат, отражающий изменение рыночной стоимости пенсионных резервов за счет переоценки на отчетную дату;
- 22 *Правила фонда* - документы, определяющие порядок и условия исполнения фондом обязательств по пенсионным договорам (пенсионные правила фонда), договорам об обязательном пенсионном страховании (страховые правила фонда);
- 23 *Управляющая компания (УК)* - акционерное общество, общество с ограниченной (дополнительной) ответственностью, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации и имеющие лицензию на осуществление деятельности по управлению инвестиционными фондами, паевыми инвестиционными фондами и негосударственными пенсионными фондами;
- 24 *Специализированный депозитарий* - акционерное общество, общество с ограниченной (дополнительной) ответственностью, созданные в

соответствии с законодательством Российской Федерации и имеющие лицензию на осуществление депозитарной деятельности и лицензию на деятельность специализированного депозитария инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов.

- 25 *Ожидаемый период выплаты трудовой пенсии по старости* - показатель, рассчитываемый на основе данных федерального органа исполнительной власти по статистике и используемый для определения страховой части и накопительной части трудовой пенсии.
- 26 *Совет Фонда* – высший орган управления Фондом, осуществляющий деятельность в соответствии с Уставом Фонда
- 27 *Именной пенсионный счет (ИПС)* – тип пенсионного счета, на котором учет пенсионных обязательств ведется по одному участнику.
- 28 *Солидарный пенсионный счет (СПС)* – тип пенсионного счета, на котором учет пенсионных обязательств ведется по группе участников

2. АНАЛИЗ МИРОВОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ

2.1. ВВЕДЕНИЕ

Для проведения анализа корпоративных пенсионных систем в зарубежных странах рассмотрим основные термины и определения, используемые в данной сфере.

В соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности МСФО 19 «Вознаграждения работникам» и МСФО 26 «учет и отчетность по пенсионным планам» пенсионные планы являются соглашениями, по которым предприятие предоставляет выплаты своим работникам во время или после завершения трудовой деятельности (в виде годового дохода либо в виде единовременной выплаты). Существует два типа пенсионных планов: с установленными взносами («defined contribution») и с установленными выплатами («defined benefit»). Пенсионные планы с установленными взносами - это планы пенсионного обеспечения, в соответствии с которыми размеры пенсий, подлежащих выплате, определяются на основе взносов в пенсионный фонд и последующих инвестиционных доходов. Пенсионные планы с установленными выплатами - это планы пенсионного обеспечения, в соответствии с которыми размеры пенсий, подлежащих выплате, определяются по формуле, в основе которой обычно лежит размер вознаграждения, получаемого работником, и/или выслуга лет.

По пенсионному плану с установленными взносами компания перечисляет фиксированные суммы в отдельный фонд и при этом у нее не возникает никаких других обязательств по выплатам каких-либо других взносов. В пенсионном плане с установленными взносами размер будущих выплат участникам определяется взносами работодателя, самого участника или обеих сторон в пенсионный фонд, а также эффективностью операционной деятельности и инвестиционными доходами фонда. Средства фонда будут инвестированы и пенсии будут выплачиваться из фонда. Если фонд не в состоянии выплачивать суммы пенсий в полном объеме, то сотрудники понесут соответствующие убытки, которые предприятие не обязано будет возмещать. Учет пенсионных планов с установленными взносами является простым, поскольку обязательства компании за каждый период определяются в размере

взносов на этот период. При этом не требуется проведение актуарных оценок для оценки обязательств.

В пенсионном плане с установленными выплатами, денежные потери, связанные с отрицательным результатом инвестирования или другими негативными факторами, обычно приходятся на работодателя/спонсора пенсионного плана. Если актуарный или инвестиционный доход на активы пенсионного плана окажутся ниже, чем ожидалось, обязательства компании возрастают. В таком случае работодатель, как правило, обязан перечислить дополнительные денежные средства в пенсионный план для того, чтобы все обязательства, предусмотренные правилами плана и коллективными соглашениями были выполнены. При этом для работодателя/спонсора плана, практически невозможно уменьшить существующие пенсионные обязательства, за исключением радикального способа - закрытия пенсионного плана. Кроме того, трудно уменьшить будущие пенсионные обязательства. Пенсионные планы с установленными выплатами могут быть нефондируемыми, частично или полностью фондируемыми. Пенсионные планы с установленными взносами являются фондируемыми по своему определению.

Компания может финансировать пенсионные обязательства в момент наступления времени выплаты пенсии из своих текущих доходов. Такой вид финансирования пенсионных планов с установленными выплатами называется нефондируемым пенсионным планом. Нефондируемые пенсионные планы являются менее популярными среди сотрудников, поскольку у компании может не оказаться достаточно денежных средств для оплаты будущих пенсий, или может возникнуть ситуация, когда пенсия не сможет быть выплачена, поскольку компания прекратит свое существование. Примером нефондируемого пенсионного плана может быть пенсионный план, финансируемый по методу бухгалтерского резервирования («book reserve»), когда будущие пенсионные обязательства показываются на бухгалтерских счетах компании-спонсора пенсионного плана. Использование бухгалтерских резервов в нефондируемых пенсионных планах является наиболее распространенной формой финансирования пенсионных планов в Германии.

Нефондируемые пенсионные планы, финансируемые по методу бухгалтерского резервирования и распределительные («pay-as-you-go») пенсионные планы дают

возможность компании-спонсору пенсионного плана воспользоваться преимуществами выполнения капитальных проектов, которые могут дать более высокую доходность, чем доход от инвестирования пенсионных накоплений.

Обеспечение гарантии пенсионных выплат при финансировании пенсионного плана по методу бухгалтерского резервирования зависит от приоритетов обеспечения обязательств компании-спонсора пенсионного плана в случае ее неплатежеспособности. Для того чтобы обеспечить гарантии пенсионных выплат при финансировании пенсионного плана по методу бухгалтерского резервирования их обеспечению придается более высокий приоритет, чтобы они были обеспечены остаточными активами работодателя в случае его банкротства прежде, чем данные активы будут использованы для урегулирования иных долгов.

Кроме того, в качестве механизмов обеспечения гарантии пенсионных выплат при финансировании пенсионного плана по методу бухгалтерского резервирования могут использоваться следующие механизмы:

- наличие финансовых гарантий материнской компании;
- наличие финансовых гарантий акционеров;
- наличие кредитного письма банка;
- наличие страхования на случай неплатежеспособности работодателя;
- наличие договора солидарности между работодателями одной отрасли о готовности покрыть пенсионные обязательства компаний в случае их банкротства.

Так, например, страхование на случай неплатежеспособности работодателя используется для обеспечения гарантии пенсионных выплат при финансировании пенсионного плана по методу бухгалтерского резервирования в Германии. При этом могут рассматриваться различные причины неплатежеспособности работодателя-спонсора пенсионного плана: неплатежеспособность, вызванная низким качеством управления, а также неплатежеспособность, вызванная мошенничеством. Кроме того, могут также различаться объемы покрытия страхованием пенсионных обязательств неплатежеспособного работодателя: от некоторого минимального уровня имеющихся пенсионных обязательств до уровня, достаточного для покупки пенсионных обязательств у внесшего поставщика, такого как страховая компания. Потенциальная стоимость страхования пенсионного плана на случай неплатежеспособности

работодателя ниже в случае наличия в пенсионном плане минимальных требований к фондированию. Отраслевые договоры солидарности между работодателями о готовности покрыть пенсионные обязательства компаний в случае их банкротства распространены в Нидерландах и Франции. Следует отметить, что применение отраслевых договоров солидарности для обеспечения гарантий пенсионных выплат может не всегда быть эффективным механизмом, поскольку, например, в случае наличия финансовых проблем на уровне отрасли в целом такие отраслевые договоры могут представлять угрозу для финансовой устойчивости более успешных, пока не обанкротившихся компаний. Кроме того, использование отраслевых договоров солидарности между работодателями о готовности покрыть пенсионные обязательства компаний в случае их банкротства могут привести к тому, что некоторые работодатели-спонсоры пенсионных планов начнут вести безответственную политику по покрытию пенсионных обязательств. Для пресечения подобных случаев безответственной политики работодателей по покрытию пенсионных обязательств зарубежными странами разрабатываются и применяются системы штрафных санкций.

В случае фондируемого пенсионного плана с установленными выплатами компания переводит активы другому независимому предприятию (фонду) с целью покрытия будущих обязательств по выплате пенсий. Если компания-спонсор пенсионного плана полностью финансирует пенсионные обязательства, то такой пенсионный план называется полностью фондируемым пенсионным планом. Учет фондируемых пенсионных планов с установленными выплатами является трудоемким, т.к. требует актуарной оценки пенсионных обязательств, а также оценки доходов от инвестирования пенсионных обязательств.

Таким образом, типологию негосударственных пенсионных планов можно представить с помощью следующей схемы:

Схема 1. Типология негосударственных пенсионных планов

<i>профессиональные</i>	<i>индивидуальные</i>
<i>спонсируемые работодателем</i>	<i>не спонсируемые работодателем</i>
<i>с установленными выплатами</i>	<i>с установленными взносами</i>
<i>нефондируемые</i>	<i>фондируемые</i>

В зарубежных странах среди профессиональных пенсионных планов с установленными выплатами фондируемые пенсионные планы являются наиболее распространенными. Это в частности, связано и с тем, что в соответствии с Основным принципом № 3 Рекомендаций ОЭСР по основным принципам регулирования профессиональных пенсионных систем, частные профессиональные пенсионные планы должны быть фондируемыми (полностью или частично). При этом частные нефондируемые пенсионные планы на уровне отдельных компаний должны быть запрещены.

Существуют различные методы фондирования пенсионных планов. Так, например, единовременное конечное фондирование пенсионного плана (*terminal funding*) предусматривает фондирование пенсий работников в момент выхода их на пенсию. В частности, практика такого фондирования пенсионных планов распространена в России. В то же время Международного стандарта финансовой отчетности требуют обеспечения фондирования пенсионных планов на стадии накопления и формирования пенсионных обязательств, с тем, чтобы к моменту выхода на пенсию работника для финансирования его будущей пенсии уже были зарезервированы необходимые средства¹. Так, например, Законом США 1974 года о страховании вкладов в системе пенсионного обеспечения (ERISA), устанавливающим минимальные стандарты для частных пенсионных планов, запрещено единовременное конечное фондирование пенсионных планов с установленными выплатами.

В то же время было бы неверно утверждать, что фондируемые пенсионные планы являются единственным правильным подходом к финансированию пенсионных обязательств. Тем не менее, существует несколько весомых

¹ А.Г. Шоломицкий, Риски и эффективность пенсионных программ: модельный подход, Препринт WP2/2005/04, ГУ ВШЭ, 2005

преимуществ для фондируемых пенсионных планов, которые признаны во многих странах мира. Основными причинами использования фондируемых пенсионных планов компанией могут быть следующие причины:

- обеспеченность пенсионных выплат для бенефициаров пенсионного плана, а именно работников, участвующих в плане, и их иждивенцев;
- требование фондируемости пенсионных планов закреплено в законодательстве;
- фондируемые пенсионные планы являются эффективным способом финансирования пенсионных планов с точки налогообложения и затрат компании.

С точки зрения компании-спонсора фондируемого пенсионного плана преимуществом фондируемых пенсионных планов являются:

- возможность получения налоговых вычетов со взносов в фондируемый пенсионный план;
- уменьшение суммы выплачиваемого налога с инвестиционного дохода, заработанного с активов пенсионного плана;
- право работников самостоятельно делать взносы в пенсионный план. Во многих странах, взносы работников возможны только тогда, когда существует внешний финансовый провайдер (например, НПФ в РФ), в котором эти взносы могут быть размещены;

Таким образом, в общем случае, фондируемые пенсионные планы являются экономически эффективными с точки зрения работодателей. Фондирование пенсионного плана дает возможность получить реалистичную стоимость пенсий.

В то же время, существуют множество факторов, как на уровне государства, так и на уровне компании, когда фондируемый пенсионный план не является оптимальным решением для данной компании-спонсора пенсионного плана.

Среди возможных негативных факторов рассмотрения фондируемого пенсионного плана можно отметить следующие факторы:

- финансовые трудности компании: наличие у компании проблем с оплатой испытывает проблемы с оплатой счетов и/или выполнением других финансовых обязательств;

- более высокая внутренняя ставка доходности при инвестировании средств компании в другие инвестиционные проекты. Это особенно актуально для стран, где инвестиционный доход от инвестирования пенсионных обязательств фондируемого пенсионного плана облагается налогом;
- отсутствие законодательного стимулирования фондируемых пенсионных планов;
- отсутствие конкурентного рынка пенсионных накоплений или наличия законодательных ограничений (барьеров);
- ограниченность возможностей инвестирования пенсионных накоплений.

Таким образом, для того, чтобы пенсионный план был эффективным необходимо наличие следующих аспектов:

- эффективной системы налогообложения: взносы работника и работодателя должны исключаться из суммы, подлежащей обложению НДФЛ. Инвестиционный доход также должен быть освобожден от налогообложения. При этом пенсии получаемые бенефициаром пенсионного плана подлежат налогообложению. Указанная схема налогообложения пенсионного плана (EET «Exempt-Exempt-Taxed») является наиболее распространенной в странах западной Европы и активно продвигается Европейской Комиссией как наиболее эффективный способ финансирования пенсионного плана.
- низких операционных издержек по администрированию пенсионного плана и актуарной оценке пенсионных обязательств;
- низких затрат на соблюдение требований законодательства;
- высокого инвестиционный дохода от инвестирования пенсионных накоплений;
- гибкости в фондировании пенсионного плана и в инвестировании средств пенсионных накоплений.

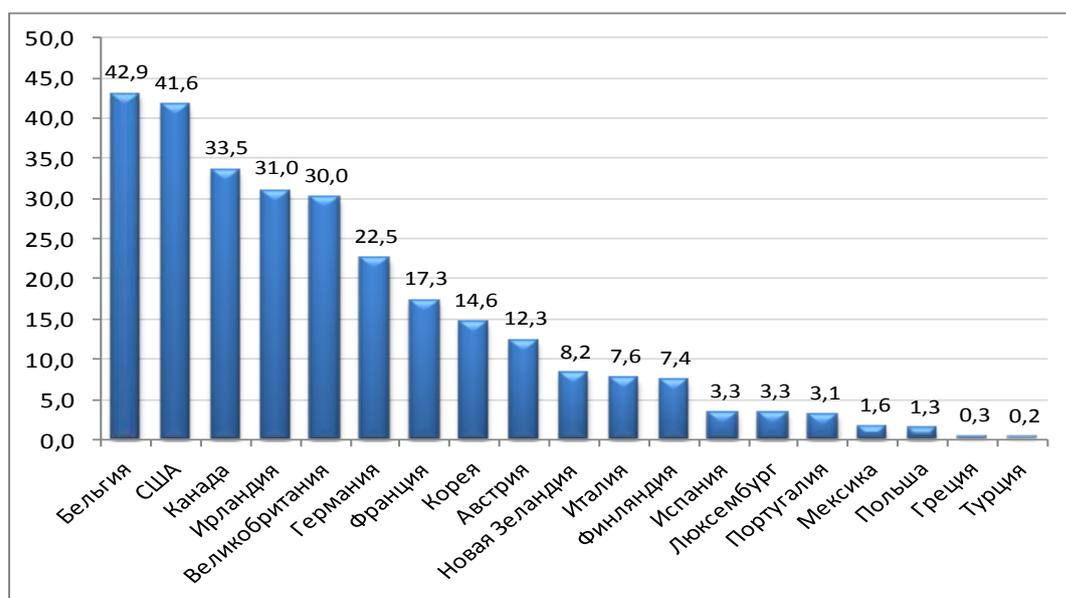
Все эти факторы способствуют повышению эффективности и доходности пенсионного плана, однако трудно найти такую страну, в которой все эти факторы были бы реализованы.

В большинстве стран Европы в той или иной форме существует такое явление как корпоративные или профессиональные пенсионные планы.

Где-то они охватывают большой процент населения. Например, такова ситуация в Бельгии (42,3%), США (41,6), Канаде (33,5%) и Ирландии (31%) на 2010

год (см. Диаграмма 1). В других странах, напротив, такой вид пенсионных планов не слишком популярен. Так, например, в Греции и Турции охват населения корпоративными пенсионными планами в 2010 году составлял соответственно 0,3 и 0,2%.

Диаграмма 1. Доля населения, участвующего в добровольных корпоративных и профессиональных пенсионных планах, 2010 год, %



Источник: OECD (2012), OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en>

В большинстве стран ОЭСР, где существуют корпоративные пенсионные планы, они являются добровольными, то есть, работодатели самостоятельно принимают решение об учреждении планов накопительных выплат для своих рабочих. В трех странах, Италии (2007 г.), Новой Зеландии (2007 г.) и Великобритании (2012 г.) работники становятся участниками корпоративных пенсионных планов автоматически, однако у них есть возможность выйти из участия в ней. Данные корпоративные пенсионные планы с автоматическим входом рассчитаны на инерционность людей в вопросе повышения выплат. В частности, в Новой Зеландии число участников схемы пенсионных сбережений *KiwiSaver* повысилось с менее чем 10% трудоспособного населения до более чем 55%.

В последние десять лет зарубежные страны предпринимают меры по диверсификации будущих пенсионных доходов населения за счет внедрения новых накопительных программ и укрепления существующих накопительных систем

пенсионного обеспечения². В частности, были введены обязательные корпоративные пенсионные программы в Австрии и Норвегии. Некоторые пенсионные программы такие как, например, в Бельгии, призваны способствовать развитию корпоративных пенсионных систем на отраслевой основе. Другие корпоративные пенсионные программы, такие как, например, корпоративная пенсионная программа PERCO во Франции, ориентированы на отдельных работодателей. В большинстве стран Западной Европы, также как и в США, получают все большее распространение корпоративные пенсионные планы с установленными взносами.

Ниже мы рассмотрим примеры того, как действуют корпоративные пенсионные планы в некоторых из стран.

2.2. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ США

В США добровольное профессиональное пенсионное страхование представлено пенсионными планами как государственных, так и негосударственных пенсионных фондов. Эти пенсионные планы могут быть как с установленными взносами, так и с установленными выплатами или смешанные, гибридные планы.

Законом о защите пенсии США от 2006 года (Pension Protection Act of 2006) было введено правило автоматического зачисления в пенсионные планы с установленными взносами - 401k. В рамках данного плана работник может отчислять до 25% от своего заработка. На взносы работника начисляются только отчисления на социальное страхование (подходный налог не уплачивается). Взносы работодателя налогом не облагаются. Работодатель участвует в софинансировании взносов – 50% взносов работника (до 6% заработной платы работника). Уплата подоходного налога с пенсионных взносов работника откладывается до пенсионного возраста («tax deferment»). После смерти вкладчика, остаток личного пенсионного плана 401k наследуется его наследниками. Начиная с 2007 года была введена вариация пенсионного плана 401k: Roth 401k. Главной особенностью пенсионного плана Roth 401k является то, что отчисления от зарплаты работника поступают на счет после уплаты налогов, в том числе и на эту сумму, а дальнейшие накопления на этом счете условно освобождены от налогов. Работники имеют право снимать пенсионные

² Allianz, Demographic Pulse, №3, 2010

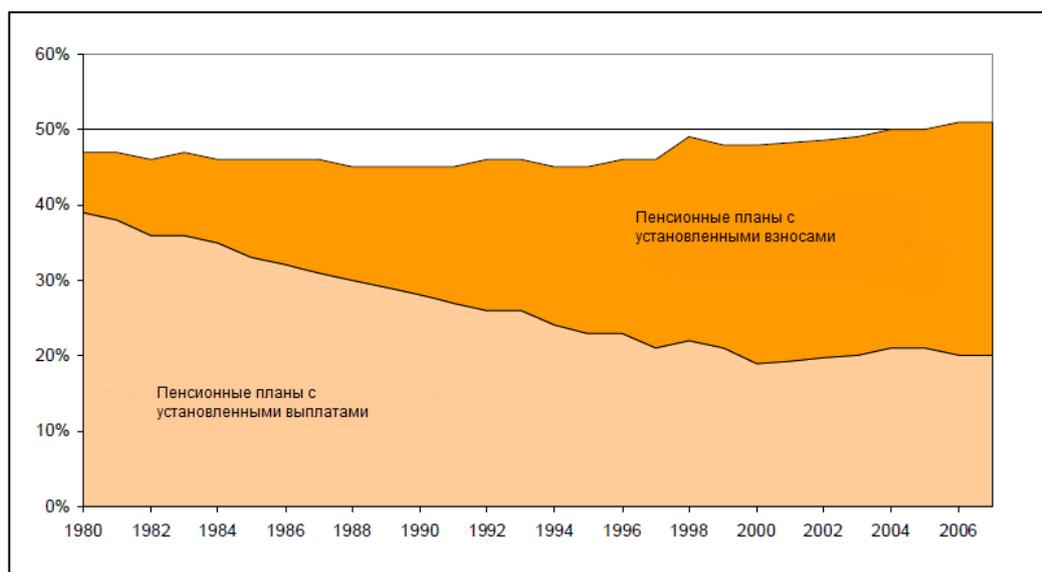
накопления без уплаты налогов: если этот счет существует не менее пяти лет и работник достиг 59 с половиной лет. Для сравнения: при пользовании обычным пенсионным планом 401k отчисления налогом не облагаются (в пределах 16 тыс. 500 долларов (22 тыс. долларов для работников в возрасте 50 лет и старше)), что снижает общую сумму выплачиваемого работником подоходного налога. Накопления также временно освобождены от налога, но когда по достижении пенсионного возраста инвестор решит забрать свои деньги, ему придется выплатить обычный подоходный налог. Как и в случае с планом 401k, работодатели могут добавлять такую же сумму на счет Roth 401k, но эта добавка не облагается налогом и держится на отдельном счете. Как только работник захочет снять эту добавку со счета, он должен будет уплатить с нее подоходный налог. Пенсионный план Roth 401k не имеет ограничений в сумме дохода работника. Максимум инвестиций в пенсионный план Roth 401k такой же, как и в случае с обычным планом 401k: 15 тыс. долларов. Работники в возрасте 50 лет и старше смогут вносить дополнительные инвестиции до 5 тыс. долларов на счет 401k или Roth 401k, причем общая сумма годового взноса не может превышать 20 тыс. долларов.

Результаты исследований показывают, что распространенность корпоративных пенсионных планов с установленными взносами снижается с течением времени (см. Диаграмма 2). Происходящий переход от корпоративных пенсионных планов с установленными выплатами к корпоративным пенсионным планам с установленными взносами, наблюдаемый не только в США, но и в других зарубежных странах, обусловлен несколькими факторами. Во-вторых, в настоящее время многие зарубежные страны предпринимают меры по обеспечению более тесной связи между размером пенсий и взносами, уплачиваемыми работниками, что позволяет сделать размер пенсии в большей степени актуарно обусловленным³. Пенсионные планы с установленными взносами в свою очередь как раз и являются инструментом, позволяющим связать размер пенсий и уплачиваемые взносы. Во-вторых, как уже было отмечено ранее, если в пенсионных планах с установленными выплатами риски, связанные с обеспечением пенсионных обязательств ложится на работодателя, то в пенсионных планах с установленными взносами риски ложатся на работников.

³ Э. Фульгц, Обеспечение адекватных пенсионных доходов, Пенсионное обозрение, 2010

Мировой финансовый кризис привел к сокращению резервов пенсионных фондов, что может привести к тому, что в будущем они не будут способны расплатиться по пенсионным обязательствам. В силу этого, многие были вынуждены предоставлять доступ к пенсионным планам с установленными выплатами новым работникам и перейти к внедрению пенсионных планов с установленными взносами. Кроме того, как было показано в работе М. Сото и Б. Бутрика⁴, что автоматическое включение работников в пенсионный план с фиксированными выплатами 401(k) существенно повысило уровень участия работников и, соответственно, увеличило пенсионные обязательства работодателей, которые, в свою очередь, начали снижать, на сколько это было возможно, процент своих отчислений на обеспечение пенсионных обязательств по пенсионным планам с фиксированными выплатами, уменьшая тем самым уровень фондируемости пенсионных планов с фиксированными выплатами. В результате этот процесс мог дополнительно стимулировать работодателей на переход к пенсионным планам с фиксированными взносами.

Диаграмма 2. Доля работников, участвующих в пенсионных планах, спонсируемых работодателями в США, в зависимости от типа пенсионного плана, %.



Источник: Urban Institute, Employer-Sponsored Pensions: A Primer, 2008

⁴ Soto M. and B. Butrica, Will Automatic Enrollment Reduce Employer Contributions to 401(k) Plans?, Urban Institute, 2009

В рамках программы по привлечению служащих к приобретению акций своих предприятий (Employee stock ownership plans, ESOP)⁵: пенсионные накопления работников вкладываются в акции компаний. Существует два варианта пенсионного плана ESOP. В первом случае компания, решившая внедрить у себя программу участия персонала в собственности, создает акционерный фонд персонала и перечисляет ему часть прибыли. По мере накопления средств на счету фонда они используются для выкупа акций у прежних владельцев и передачи прав собственности на них рабочим и служащим компании. Во втором случае акционерный фонд персонала получает банковский заем (под залог активов компании, его учредившей) и сразу выкупает определенную часть акций. Компания делает годичный взнос в этот фонд, достаточный для погашения основной суммы долга и выплаты процентов по нему. Акции распространяются по счетам участников ежегодно после погашения долга. В рамках пенсионного плана ESOP государством предоставляются льготы. При первом варианте из-под налогообложения выводится прибыль, направленная компанией в фонд акционирования. При втором - ее годичные взносы в фонд, идущие на погашение основной суммы долга (размер этих взносов, освобожденных от налоговых платежей, ограничен 25 % общей суммы выплаченной заработной платы) и уплату процентов по кредиту. Кроме того, выплачиваемые на акции ESOP дивиденды обычно также вычитаются из облагаемой прибыли, если они идут на погашение ссуды, выданной фонду, либо распределяются по счетам участников. Пока работники работают в компании, им не разрешается свободно продавать свои акции. Такая возможность появляется только, когда они увольняются, или уходят на пенсию. Акции накапливаются на счетах конкретного работника в течение определенного периода времени (обычно десяти лет). Зачисление акций на счет идет по формуле, учитывающей величину заработной платы и стаж работы на предприятии. Работники держатели акций могут иметь право голосовать по своим акциям, а могут и не иметь такового. Пенсионный план ESOP имеет один серьезный недостаток, который ограничивает возможность накопления пенсионных средств. Многие работники не хотят рисковать, помещая весь свой будущий пенсионный доход всего лишь в один инвестиционный план. Если акции компании

⁵ <http://www.komitet2-5.km.duma.gov.ru/site.xp/051054052.html>

будут подвержены спаду, то результат может оказаться катастрофическим для работников, возраст которых приближается к пенсионному.

Кроме выше перечисленных пенсионных схем, в США также получили распространение пенсионные схемы, при которых работодатель участвует в финансировании индивидуальных пенсионных планов работника. Так, например, с 1978 года в США действует упрощенный пенсионный план работников малых и индивидуальных предприятий (Simplified Employee Pension Individual Retirement Account, SEP IRA). В рамках данного пенсионного плана средства на индивидуальный пенсионный счет работника вносит работодатель. Кроме того, бенефициарами такого пенсионного плана могут быть также сам работодатель и члены его семьи. Упрощенные пенсионные планы применяются в небольших компаниях, где должны охватывать всех работников старше 21 лет и работающих в компании, по крайней мере 3 года в течение последних пяти лет, включая сезонных рабочих и работников, занятых неполный рабочий день. В рамках данного плана на пенсионный счет может вноситься сумма, не превышающая 25% годовой заработной платы работника, но не более установленной законодательством суммы (в 2012 году – не более 50000\$). Работодатель может делать взносы в другие виды пенсионных планов, однако общая годовая сумма взносов не должна превышать указанной суммы. Вносимые работодателем средства и инвестиционный доход не облагаются налогом. Работодатель не обязан вносить средства на счет регулярно. Работодателю предоставляется налоговый кредит в размере до 500\$ за каждый год в течение первых трех лет после открытия данного пенсионного плана для того, чтобы компенсировать ему расходы на открытие данного пенсионного плана. Работники могут перевести деньги с данного индивидуального пенсионного счета в другой пенсионный план в любое время. При закрытии счета работником он должен заплатить соответствующий подоходный налог и дополнительно 10% штраф, если закрытие происходит до достижения работником возраста 59 лет.

В рамках пенсионного плана SIMPLE IRA (Savings Incentive Match Plan for Employees Individual Retirement Account), взносы на индивидуальный пенсионный счет могут осуществляться не только работодателями, но и работниками. Данный вид пенсионного плана имеет большое сходство с планом 401k, однако отличие состоит в

более низких административных расходах и меньших ограничениях на сумму взноса. Пенсионные планы SIMPLE IRA в большей мере рассчитаны для малых компаний с числом работников не более 100 человек. Главной отличительной чертой пенсионного плана SIMPLE IRA от пенсионного плана SEP является возможность у работника досрочного перевода денег с индивидуального пенсионного счета в другой пенсионный план без взимания штрафов после двухлетнего периода участия в пенсионном плане. Однако если период участия в пенсионном плане составляет менее двух лет, то штраф за досрочное изъятие средств (для работников младше 59,5 лет) повышается с 10 до 25%. В пенсионном плане SIMPLE IRA могут участвовать все работники, получившие от работодателя денежные выплаты размере не менее 5000\$ в год в течение последних двух лет и которым планируется выплатить не менее 5000\$ в текущем году. Работники могут участвовать в финансировании данного плана из своей заработной платы, т.е. часть средств зарезервированных на оплату труда работника будет направляться работодателем на финансирование данного плана. Сумма, направляемая на финансирование данного плана из средств на оплату труда работника, не может превышать законодательно установленной суммы, которая на 2013 год составляла 12000\$. Работодатели могут участвовать в финансировании данного пенсионного плана по двум вариантам. В первом варианте работодатель выплачивает сумму равную 3% от оплаты труда работника, при условии, если работник также осуществил финансирование плана. Во втором варианте работодатель выплачивает сумму равную 2% от оплаты труда работника в любом случае, даже если работник не осуществил финансирование плана.

С целью стимулирования негосударственных пенсионных накоплений в США участникам корпоративных пенсионных планов предоставляется право досрочного доступа к средствам пенсионных накоплений. Досрочный доступ к средствам пенсионных накоплений предоставляется в виде невозмещаемой срочной финансовой помощи из средств пенсионных накоплений, а также возмещаемых кредитов из средств пенсионных накоплений.

Федеральным законодательством США установлено, что досрочный доступ к средствам пенсионных накоплений в виде срочной финансовой помощи может

предоставляться из средств пенсионных планов 401(k), 403(b) и 457(b). Сумма полученной срочной финансовой помощи не возмещается работником.

Сумма выплат по срочной финансовой помощи ограничена суммой накопленных взносов, уплачиваемых работником, не включая доход по данным накоплениям. В некоторых случаях в общей сумме пенсионных накоплений, доступной для получения срочной финансовой помощи, могут также учитываться взносы работодателя, уплачиваемые на данный пенсионный план. Полученная из средств пенсионных накоплений пенсионного плана срочная финансовая помощь не может быть переведена на счета другого пенсионного плана.

Критерии, определяющие право на получение досрочного доступа к пенсионным накоплениям в связи с необходимостью получения срочной финансовой помощи определяются с помощью недискриминационных и объективных стандартов, указываемых при заключении пенсионного плана.

Срочная финансовая помощь из средств пенсионных накоплений пенсионных планов 401(k) и 403(b) может выделяться с целью:

- возмещения стоимости медицинских услуг для работника, его супруги и иных лиц, находящихся на иждивении работника (а также прямым наследникам пенсионного плана);
- возмещения расходов на покупку дома/квартиры, являющегося основным местом проживания (за исключением ипотечных платежей);
- возмещения расходов связанных обучением, включая расходы на проживание и питание за 1 год получения высшего образования работником, его супругой и иными лицами, находящимися на иждивении работника;
- возмещения расходов, предотвращающих выселение работника с его постоянного места жительства;
- возмещения расходов на закрытие ипотечного кредита на дом/квартиру, являющегося основным местом проживания работника;
- возмещения расходов, связанных с восстановлением дома в связи сего повреждением;
- возмещение расходов на ритуальные услуги.

Точное назначение выделения помощи определяется при заключении договора об открытии пенсионного плана.

В рамках пенсионного плана 457(b) срочная финансовая помощь из средств пенсионных накоплений может выплачиваться только в случае непредвиденной чрезвычайной ситуации, такой как болезнь, смерть, несчастный случай, потеря имущества в результате несчастного случая и других событий, которые невозможно предвидеть. Таким образом, расходы на покупку дома или обучение, не являясь непредвиденными расходами, не могут быть основаниями для получения досрочного доступа к средствам пенсионных накоплений пенсионного плана 457(b).

При получении срочной финансовой помощи происходит уплата всех необходимых налогов. Срочная финансовая помощь из средств пенсионных накоплений облагается налогом на доходы физических лиц, а также дополнительным налогом за досрочный доступ к пенсионным накоплениям в случае если работнику менее 59,5 лет. Кроме того, сам работодатель может ввести дополнительный штраф за предоставление указанной срочной финансовой помощи своим работником.

Срочная финансовая помощь из средств пенсионных накоплений не предоставляется свыше необходимых расходов. Дополнительно, сверх необходимых расходов, могут предоставляться лишь средства на оплату налогов и пени, которые могут возникнуть в связи с данной выплаты.

Досрочный доступ к пенсионным накоплениям в виде срочной финансовой помощи не предоставляется, в случае если средства могут быть получены работником из других финансовых источников. В частности, оцениваются доходы и имущество работника, его жены и детей, а так же возможность получения работником необходимым ему финансовых средств посредством страховых выплат, продажи активов, прекращения выплат по пенсионному плану, взятия кредита.

В течение 6 месяцев с момента получения срочной финансовой помощи из средств пенсионных накоплений пенсионного плана работник и его работодатель не могут вносить взносы на указанный план.

Помимо возможности досрочного получения средств пенсионных накоплений в виде срочной финансовой помощи участника корпоративных пенсионных планов

может быть предоставлено право взятия кредитов из средств пенсионных накоплений. Рамочные требования к взятию кредитов из средств пенсионных накоплений устанавливает федеральное законодательство США. Детализацию данных требований осуществляют сами работодатели. Федеральное законодательство США не устанавливает ограничения на причины взятия кредита, в то время как работодатели могут, например, предоставлять кредит исключительно с целью:

- возмещения стоимости медицинских услуг для работника, его супруги и его детей;
- возмещения расходов на покупку дома/квартиры, являющегося основным местом проживания;
- возмещения расходов связанных с получением высшего образования работника, его супруги и его детей;
- возмещения расходов, предотвращающих выселение работника с его постоянного места жительства.

Следует отметить, что небольшие компании стараются ужесточить требования к заемщикам для того, чтобы сузить круг получателей кредитов из средств пенсионных накоплений.

Кредит из средств пенсионных накоплений пенсионного плана 401(k) не облагается подоходным налогом и 10%-ым штрафом за досрочный доступ к пенсионным накоплениям. Проценты по кредиту облагаются подоходным налогом.

Если работник прекратит работать, то с суммы невозвращенного кредита ему необходимо будет заплатить подоходный налог и 10%-ый штраф за досрочный доступ к пенсионным накоплениям.

Работник может взять кредит на сумму до 50% имеющихся средств на пенсионном счете. Максимальная сумма кредита ограничена 50 тыс. дол. Кредит должен быть возвращен в течение 5 лет. Исключение составляет лишь кредит на покупку дома, являющегося основным местом проживания: здесь длительность периода возвращения кредита может составлять 10-15 лет. Погашение кредита должно происходить равномерными, по крайней мере, квартальными платежами.

В зависимости от работодателя может вводиться дополнительное ограничение в виде минимальной суммы кредита (обычно 1 тыс. дол.) и количества кредитов, которые может взять один работник.

Максимальная сумма кредита из средств пенсионных накоплений равна разнице 50% имеющихся средств на пенсионном счете и остатка непогашенного кредита (или же разнице 50 тыс. долл. и остатка непогашенного кредита).

В случае потери работы или смены работы владельцу пенсионного плана, взявшего кредит из средств пенсионных накоплений, как правило, необходимо быстро погасить данный кредит (некоторые работодатели устанавливают требование о выплате кредита в указанных случаях в течение 60 дней). В случае невозможности погашения кредита средства будут забираться с пенсионного счета, а также будет накладываться 10%-ый штраф за досрочный доступ к пенсионным накоплениям для лиц младше 59,5 лет.

Данные Бюро статистики труда США свидетельствуют о том, что в 2012 году 45% частных предприятий США предлагают своим работникам корпоративные пенсионные планы (см. Таблица 1 ниже). При этом большинство предприятий предлагают своим работникам пенсионные планы с установленными взносами. Как можно видеть из таблицы, представленной ниже, наибольшую распространенность корпоративные пенсионные планы, и в частности корпоративные пенсионные планы с установленными выплатами, получили на крупных частных предприятиях. Доля предприятий, имеющих корпоративные пенсионные планы относительно высока среди предприятий, работающих в отраслях «информационные услуги» и «финансовая деятельность» (соответственно 75% и 60%), в то время как среди предприятий, работающих в сфере строительства, рекреационных услуг и гостиничного бизнеса, доля предприятий, имеющих корпоративные пенсионные планы относительно невелика (соответственно 33% и 20%). При этом среди предприятий, работающих в отраслях «информационные услуги» и «финансовая деятельность» доля предприятий, имеющих пенсионные планы с установленными выплатами относительно высока и составляет соответственно 31% и 24%, то среди предприятий сферы образования, здравоохранения доля предприятий, имеющих пенсионные планы с установленными выплатами, составляет лишь 5%.

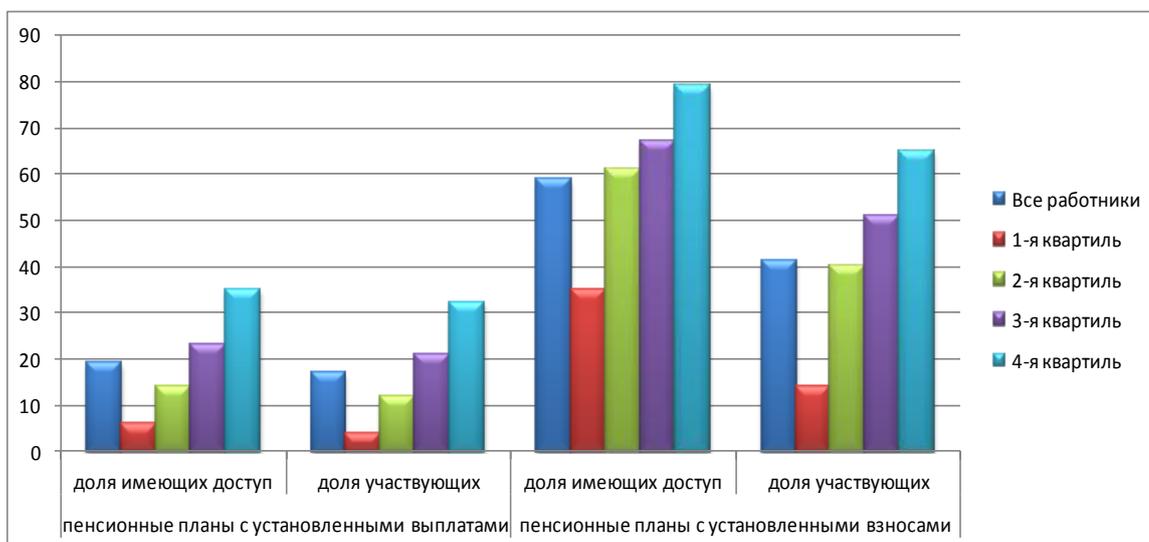
Таблица 1. Доля частных предприятий в США, предлагающих своим работникам пенсионные планы, 2012 г., %

	всего	в том числе	
		пенсионные планы с установленными выплатами	пенсионные планы с установленными взносами
Все предприятия	45	9	43
в том числе по отраслям			
Строительство	33	7	30
Производство	55	7	54
Торговля, транспорт и коммунальные услуги	49	7	47
Информационные услуги	75	31	75
Финансовая деятельность	60	24	59
Профессиональные и бизнес услуги	46	5	44
Образование и здравоохранение	58	5	56
Отдых и гостиничный бизнес	20	–	20
Другие услуги	28	–	25
в том числе по размеру предприятий			
от 1 до 49 рабочих	42	7	41
от 50 до 99 рабочих	70	15	68
от 100 до 499 работников	76	21	72
500 рабочих и более	91	49	89

Источник: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employee Benefits Survey, Establishments offering retirement and healthcare benefits, 2012

При этом доля работников, имеющих доступ к корпоративным пенсионным планам, существенно различается в зависимости от их заработной платы (см. Диаграмма 3). Так среди наименее оплачиваемых работников, входящих в первую четверть, доля лиц, имеющих доступ к корпоративным пенсионным планам с установленными выплатами составляет лишь 6%, доля лиц, имеющих доступ к корпоративным планам с установленными взносами - 35%. В то же время, среди наиболее высоко оплачиваемых работников, входящих в четвертую четверть, доля лиц, имеющих доступ к корпоративным пенсионным планам с установленными выплатами составляет уже 35%, а доля лиц, имеющих доступ к корпоративным планам с установленными взносами, доходит до 79%.

Диаграмма 3. Доля работников, имеющих доступ и участвующих в корпоративных пенсионных планах в зависимости от уровня их заработной платы, США, 2012 год, %



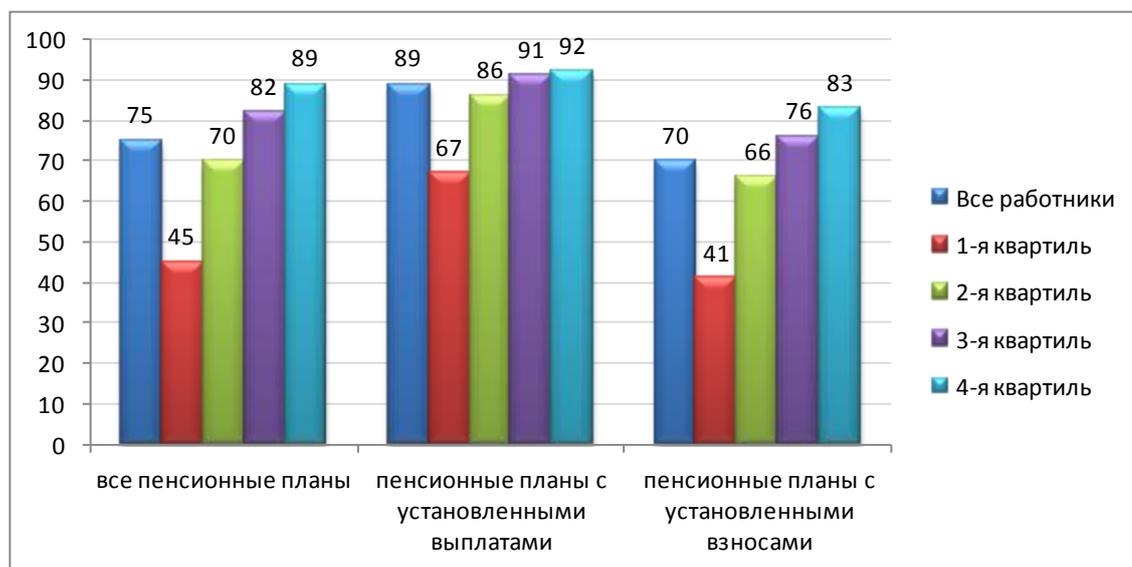
Источник данных: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employee Benefits Survey, Retirement benefits: Access, participation, and take-up rates, 2012

Доля работников, участвующих в корпоративных пенсионных планах также существенно различается в зависимости от заработной платы работников: среди низко оплачиваемых работников доля участников существенно ниже.

Следует отметить, среди работников, занятых неполный рабочий день, доля лиц, имеющих доступ к корпоративным пенсионным планам почти в 2 раза ниже, чем среди работников, занятых на полную ставку (38% против 74%). Кроме того, среди работников, занятых неполный рабочий день, доля лиц, участвующих в корпоративных пенсионных планах в 3 раза ниже, чем среди работников, занятых на полную ставку (19% против 59%).

Если же рассматривать только работников, имеющих доступ к корпоративным пенсионным планам, то можно отметить, что низко оплачиваемые работники даже при наличии на предприятии корпоративного пенсионного плана с меньшей вероятностью принимают в нем участие (см. Диаграмма 4). При этом следует отметить, что доля работников, участвующих в корпоративном пенсионном плане, будет существенно выше (в среднем на 16 процентных пунктов) в случае если данный корпоративный план является корпоративным пенсионным планом с установленными выплатами. Особенно отчетливо эта тенденция прослеживается при рассмотрении низко оплачиваемых работников их первой квантили: лишь 41% из них участвуют в пенсионном плане с установленными взносами и уже 67% из них участвуют в пенсионном плане с установленными выплатами.

Диаграмма 4. Доля работников, которые имеют доступ и участвуют в корпоративном пенсионном плане, в зависимости от заработной платы работников, США, 2012 год, %

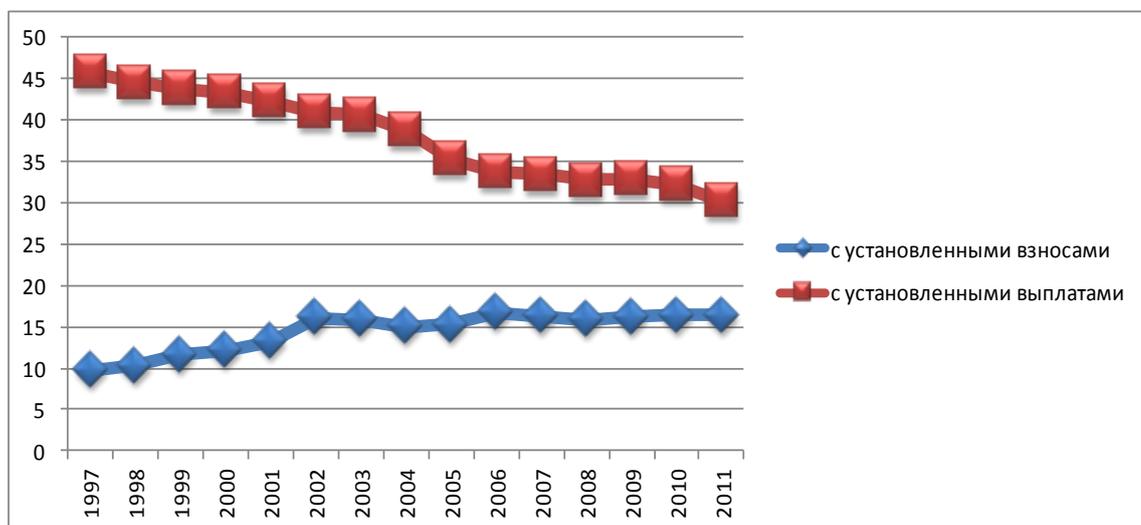


Источник данных: U.S. Bureau of Labor Statistics, Employee Benefits Survey, Retirement benefits: Access, participation, and take-up rates, 2012

2.3. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ВЕЛИКОБРИТАНИИ

По данным Службы национальной статистики Великобритании в период с 1997 по 2011 год распространенность корпоративных пенсионных планов с установленными выплатами существенно снизилась (см. Диаграмма 5).

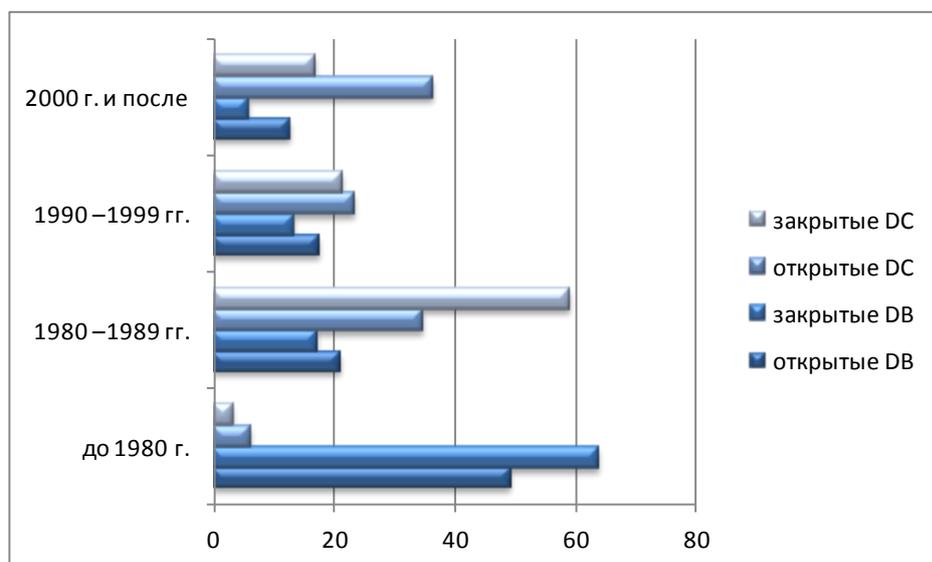
Диаграмма 5. Доля работников, работодатели которых предлагают пенсионные схемы с установленными взносами и установленными выплатами, Великобритания, %



Источник данных: Office of National Statistics, Pension Trends, Chapter 6: Private Pensions, 2012

Если до 1980 года доля работников, участвующих в открытых пенсионных планах с установленными выплатами составляла 49%, то после 2000 года эта доля составляла лишь 13% (см. Диаграмма б). Напротив, доля работников, участвующих в открытых корпоративных пенсионных планах с установленными взносами в Великобритании за указанный период возросла на 30 процентных пунктов.

Диаграмма 6. Доля работников, участвующих в корпоративных пенсионных планах в Великобритании, в зависимости от типа пенсионного плана и даты его основания, %



Примечание: «закрытые DC» - пенсионные планы с установленными взносами, которые закрыты для вступления новых членов, «открытые DB» - пенсионные планы с установленными выплатами, которые открыты для вступления новых членов.

Источник данных: Office of National Statistics, Pension Trends, Chapter 6: Private Pensions, 2012

В Великобритании корпоративные пенсии, именуемые также профессиональными («occupational») пенсиями или пенсиями компаний («company»), функционируют следующим образом.

Некоторая доля от зарплаты автоматически ежемесячно перечисляется на пенсионный счет работника. В большинстве случаев к этой сумме добавляются выплаты от государства и работодателя. И эти деньги потом идут на необлагаемые налогом пенсионные выплаты. В зависимости от общей суммы сбережений на момент выхода на пенсию человек может получать ее полностью или по частям. Как правило, сбережения нельзя забрать раньше, чем будущий пенсионер достигнет 55 лет. Исключением является плохое состояние здоровья.

На данный момент, максимальная пенсия, которую может выплачивать государство, составляет 110,15 фунтов в неделю на одного человека. Поэтому корпоративная пенсия является хорошей возможностью увеличить пенсионный доход.

Согласно новым законам в Великобритании, работодатель обязан предоставлять сотруднику корпоративный пенсионный план в случае, если:

- сотрудник старше 22 лет, но моложе официального государственного возраста выхода на пенсию;
- сотрудник получает больше 9,440 фунтов в год;
- сотрудник живет в Великобритании;

Работодатель может выбрать один из двух пенсионных планов: пенсионный план с фиксированными взносами или пенсионный план с фиксированными выплатами.

В рамках пенсионного плана с фиксированными взносами пенсионные средства инвестирует пенсионный фонд, который выбирает работодатель. Сумма, которую получает работник при выходе на пенсию, зависит от размера его взносов, длительности периода внесения взносов и инвестиционного дохода.

Как правило, чем ближе работник к возрасту выхода на пенсию, тем больше вероятность, что фонды будут вкладывать его деньги в активы с низким риском. Иногда это происходит автоматически, иногда работник должен написать об этом заявление. Также пенсионный фонд обычно берет некоторую комиссию из денег работника.

Если компания выбирает пенсионный план с фиксированными взносами, то в случае ее банкротства сотрудник ничего не теряет, так как инвестициями занимается внешний пенсионный фонд. Если же неплатежеспособным оказывается сам пенсионный фонд, сотрудник может получить компенсацию от Фонда Компенсационных Выплат Клиентам Финансовых Учреждений (Financial Services Compensation Scheme).

Некоторые компании, выбравшие пенсионный план с фиксированными взносами, выбирают для пенсионных инвестиций так называемые трастовые фонды. В случае банкротства компании, сотрудник все равно получит свои деньги, однако в меньшем объеме, потому что издержки на поддержание деятельности трастового фонда, будут покрываться не за счет средств компании, а за счет пенсионных сбережений сотрудников.

В случае, если компания выбирает пенсионный план с фиксированными выплатами, то размер пенсии работника не будет зависеть от сделанных инвестиций,

а будет зависеть только от заработной платы работника и его продолжительности работы в компании. В этом случае за обеспечение достаточности средств для выплаты пенсий отвечает компания. В случае неспособности компании выплатить пенсии, выплату пенсий работникам производит Фонд Пенсионного Страхования (Pension Protection Fund). Как правило, Фонд Пенсионного Страхования компенсирует 100% пенсионных накоплений, если работник уже достиг пенсионного возраста, установленного данным пенсионным планом, и 90% пенсионных накоплений, если работник не достиг пенсионного возраста, установленного данным пенсионным планом.

Как правило, государство вносит деньги на счета работников в качестве налоговой льготы, если сотрудник уплачивает подоходный налог. В противном случае, такую выплату делает работодатель.

Согласно законодательству, на корпоративный пенсионный счет сотрудника должен поступать минимальный процент от установленного/квалификационного дохода. Таким доходом является либо годовой доход до вычета налогов между 5668 фунтами и 41450 фунтами, либо совокупный доход до вычета налогов. Решение о том, как в каком размере производить выплаты с установленного/квалификационного дохода, принимает работодатель. При этом должен выплачиваться, по крайней мере, минимальный процент, установленный законодательством (см. Таблица 2 ниже).

Таблица 2. Взносы, которые делают сотрудник, работодатель и государство на корпоративный счет сотрудника

Минимум, который выплачивает сотрудник	Минимум, который выплачивает работодатель	Выплачивает государство
0,8% от дохода. К 2018 году – 4%	1% от дохода. К 2018 году – 3%.	0,2% от дохода. К 2018 году – 1%.

Источник: GOV.UK <https://www.gov.uk/workplace-pensions/what-you-your-employer-and-the-government-pay>

Эти принципы действуют, если сотрудник автоматически включен в корпоративный пенсионный план. В противном случае, работодатель сам принимает решение о минимальных и максимальных взносах на его счет.

В случае, если сотрудник меняет место работы, все накопленные средства ему по-прежнему доступны. На новом месте работы он может присоединиться к корпоративному пенсионному плану нового работодателя. В этом случае деньги

могут поступать либо на старый пенсионный счет, либо путем комбинации старого и нового.

Однако в ряде случаев, если сотрудник продолжает делать выплаты на старый пенсионный счет, то есть в рамках своего старого пенсионного плана, часть функций этого пенсионного плана может быть ему недоступно – так как часто они доступны только сотрудникам той компании, где он работал ранее.

Выплаты и взносы на пенсионный счет будут продолжаться, если сотрудник находится в оплачиваемом отпуске или в декретном отпуске. Если декретный отпуск не оплачивается или если сотрудник находится в неоплачиваемом отпуске, то взносы, скорее всего, производиться не будут.

Если человек прекращает работать или начинает заниматься собственным бизнесом, возможность продолжать делать выплаты на свой пенсионный счет, будет зависеть от особенностей пенсионного плана.

У сотрудника всегда есть возможность отказаться от участия в корпоративном пенсионном плане, однако если он сделает это не сразу при поступлении на работу, то он не сможет вернуть уже сделанные выплаты. Они останутся на его пенсионном счете до момента выхода на пенсию. Решение участвовать или нет в корпоративных пенсионных планах зависит исключительно от сотрудника, даже в случае, когда компания обязана автоматически присоединять его к своему пенсионному плану.

2.4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ показал, что в большинстве развитых зарубежных стран присутствует такой вид пенсионного обеспечения как корпоративные или профессиональные пенсионные планы. Рассмотренные страны существенно различаются по охвату работников корпоративными пенсионными планами, а также структурой финансирования данных пенсионных планов. Практически во всех зарубежных странах происходит постепенный переход от корпоративных пенсионных планов с установленными выплатами к корпоративным пенсионным планам с установленными взносами или смешанным, гибридным видам данных пенсионных планов. Это позволяет работодателям снизить или нивелировать риски, связанные с невозможностью обеспечения пенсионных обязательств в случае

негативных макроэкономических шоков, финансовых затруднений в компании или в случае недостаточной доходности от инвестирования пенсионных накоплений. Одновременно с этим правительства зарубежных стран предпринимают меры по введению инструментов гарантии сохранности пенсионных накоплений: созданию и повышению эффективности различных видов гарантийных фондов. Для стимулирования развития корпоративных и индивидуальных пенсионных планов зарубежные страны предпринимают различные методы налогового стимулирования, а также обеспечения досрочного доступа работников к средствам пенсионных накоплений.

3. АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ОПЫТА ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ

3.1. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ В РОССИИ В 1990-Е ГОДЫ И В НАЧАЛЕ 2000-Х ГОДОВ

В этот период корпоративные пенсионные программы были разработаны и введены на части крупных предприятий, имевших экспортную выручку или другой стабильный доход: нефтяные компании, металлургические, естественные монополии ("Газпром", РАО «ЕЭС России», предприятия Министерства путей сообщения, морского транспорта, атомной энергетики)⁶. Значительная часть этих предприятий расположена в районах Крайнего Севера и/или моногородах.

Резкое снижение уровня жизни населения России в 1990-ые гг., высокая безработица, крайне низкий размер государственных пенсий, фактическое отсутствие систем поддержки бедных, - привело к тому, что сокращение численности и увольнение, в т. ч. работающих пенсионеров, провоцировало значительную социальную напряженность в трудовых коллективах и на территориях хозяйствования в целом. В этой ситуации корпоративные пенсионные программы позволяли проводить социально-ответственную реструктуризацию, стимулируя увольнение (в т. ч. досрочное) пенсионеров, сохраняя социальную стабильность на территориях хозяйствования, лояльность трудовых коллективов и в целом территорий.

Дополнительным фактором развития пенсионных программ в части компаний была активная позиция профсоюзов, а также резоны финансового и экономического характера (использовалась возможность инвестирования средств пенсионных накоплений на цели развития компаний – в рассматриваемый период соответствующие ограничения не действовали).

Применительно к градообразующим предприятиям в моногородах действовали факторы низкого материального положения неработающих пенсионеров – ветеранов

⁶ Коновалова В., Настоящее и будущее корпоративных пенсий, Кадровик, Кадровый менеджмент, 2007, № 9; Колобаев О.М., Корпоративные пенсионные программы и Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, Пенсионное обозрение, 2013, № 2

производства. Введение программ материальной помощи ветеранам соответствовало установкам трудовых коллективов, содействовало поддержанию морального духа, являлось не столько имиджевым, сколько мощным мотивационным фактором.

В рассматриваемый период корпоративные пенсионные программы финансировались практически полностью из средств предприятий, в значительной степени без фондирования. Соответствующие средства ежегодно предусматривались в бюджетах компаний. Преобладали схемы с установленными выплатами. В период до снижения ставки обязательных отчислений во внебюджетные фонды зачастую использовались «серые» схемы финансирования.

В этот период происходило становление законодательства РФ по негосударственному пенсионному обеспечению. Первым документом, закрепляющим создание в РФ негосударственных пенсионных фондов, стал Указ Президента РФ от 16 сентября 1992 г. № 1077 «О негосударственных пенсионных фондах». Этот Указ закрепил основные положения, касающиеся возможности создания негосударственных пенсионных фондов.

В 1993 – 1994 годах в России стали создаваться и действовать Негосударственные пенсионные фонды. В 1994 году была создана Инспекция негосударственных пенсионных фондов при Министерстве социальной защиты населения РФ (постановление Правительства РФ от 17.11.94 № 1266).

В 1998 году был принят Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» (ФЗ от 07.05.98 № 75-ФЗ, см. п. 1.3).

В 2000-ые гг. ключевым фактором, определявшим развитие законодательства в части негосударственного пенсионного обеспечения, было развитие участия НПФ в системе обязательного пенсионного обеспечения. В конце 2001 г. был принят закон, закрепивший возможность с 1 января 2004 года перехода застрахованного лица из государственного Пенсионного фонда России в негосударственный пенсионный фонд (ФЗ от 15.12.01 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании»). Затем эта же норма была закреплена в ФЗ от 24.07.02 № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в РФ», 10 января 2003 года были внесены изменения в Закон об НПФ, в соответствии с которыми к основным

видам деятельности, осуществляемыми фондами, добавилась деятельность в качестве страховщика по обязательному пенсионному страхованию.

После включения негосударственных пенсионных фондов в систему обязательного пенсионного страхования ожидаемым требованием от общества явилось обеспечение большей открытости фондов, усиление требований за контролем их деятельности, повышением качества предоставляемых услуг. Результатом такого социально-экономического влияния стало принятие ФЗ от 06.12.07 № 334-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об инвестиционных фондах» и отдельные законодательные акты РФ», в котором были отражены требования, призванные усилить ответственность фондов за несоблюдение законодательства, нарушение прав и законных интересов вкладчиков, участников и застрахованных лиц⁷.

3.2. РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В 2000-Е ГОДЫ

По мере изменения экономической ситуации в стране корпоративные пенсионные программы переориентируются на решение классических задач кадровой политики - привлечение высококвалифицированных работников, снижение текучести кадров, создание долгосрочной мотивации персонала, формирование лояльности коллектива к работодателю и т.д.

Учитывая особенности регулирования и налогообложения, в подавляющем большинстве случаев работа организована через НПФ, распространяется фондирование. Наблюдаются тенденция перехода к пенсионным планам с установленными взносами и широкое привлечение работников к совместному финансированию пенсионных программ.

В настоящее время корпоративные пенсионные программы функционируют более чем на 300 предприятиях и организациях 13 отраслей хозяйства, в том числе на: ОАО «Газпром», ОАО «РЖД», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «НК Роснефть»; предприятиях системы электроэнергетики, ОАО «ГМК «Норильский никель», ОАО «Сибирьтелеком»; ОАО «Российская самолетная корпорация МИГ», ОАО

⁷ Плыткевич И.В., Влияние социально-экономического аспекта на развитие основного закона о негосударственных пенсионных фондах, Пенсионное обозрение, 2013, № 2

«Северсталь», ОАО «Сургутнефтегаз», Новолипецкий металлургический комбинат, ФГУП ПО «Уральский оптико-механический завод» и др.

Отдельным сегментом компаний с корпоративными пенсионными программами для работников являются иностранные компании: Philip Morris International, British American Tobacco, Tetra Pak, Bonduelle и др.

Интересен опыт развития дополнительного пенсионного обеспечения работников социальной сферы в отдельных регионах (преимущественно Ханты-Мансийский автономный округ).

Участниками корпоративных пенсионных программ являлись на конец 2012 года 6,7 млн. человек (9% занятых в экономике). В ряде отраслей (нефтяная и газовая промышленность, транспорт, электроэнергетика, связь) негосударственным пенсионным обеспечением охвачено более 60% работающих. В Ханты-Мансийском автономном округе в негосударственном пенсионном обеспечении участвует 35% занятого в экономике населения.

Негосударственную пенсию в НПФ получают 1,5 млн. человек (в среднем по России - один из 25 пенсионеров по старости). В Ханты-Мансийском автономном округе пенсию из НПФ получают 72% пенсионеров.

По существующим оценкам, корпоративные пенсионные программы в настоящее время имеют около 15% российских компаний.

По результатам исследования, проведенного в 2007 году Ассоциацией менеджеров России (далее – АМР), 53,5% корпоративных пенсионных программ финансировались совместно работодателями и сотрудниками⁸. Исследование АМР показало, что почти две трети опрошенных компаний (64,3%) расходуют на финансирование собственной пенсионной программы менее 5% от фонда оплаты труда, хотя установленные налоговые льготы позволяют относить на расходы, снижающие базу по налогу на прибыль, до 12% от фонда оплаты труда. А в полной мере применяют предоставленную льготу только 7% опрошенных компаний.

⁸ Коновалова В., Настоящее и будущее корпоративных пенсий, Кадровик, Кадровый менеджмент, 2007, № 9

По данным опроса Ernst&Young, проведенного в 2011 году, софинансирование пенсионных программ со стороны работников имело место в 66% опрошенных компаний, где имелись корпоративные пенсионные программы. Треть компаний формировала пенсионные резервы своих сотрудников исключительно за свой счет⁹.

Опрос 2011 года показал, что в компаниях используются пенсионные планы двух типов: с установленными взносами и установленными выплатами. Однако в настоящее время более часто используются планы с установленными взносами, что отражает общемировую тенденцию, сформировавшуюся по причине удобства использования этого типа программ, а также возможности снижения долгосрочных финансовых рисков.

Многие компании раскрывают свои отчисления в рамках корпоративных программ в своей отчетности (зачастую по международным стандартам). Оценка обязательств по пенсионным планам несёт в себе множество рисков и требует привлечения квалифицированных актуариев. 27,3% всех опрошенных Ernst and Young компаний проводили актуарные оценивания своих пенсионных планов с привлечением собственного или стороннего актуария. Еще 55% компаний оценивали свои пенсионные программы самостоятельно.

Внедрение корпоративной пенсионной программы в силу значительности затрат и долгосрочности последствий, связанных с ним, является важным и ответственным решением для руководства предприятия. Политика компаний относительно выбора целевой аудитории пенсионных планов (адресный / массовый подход) носит индивидуальный характер и, как правило, определяется отношением топ-менеджмента к практике применения стимулирующих программ. В среднем 50% сотрудников опрошенных организаций включены в корпоративные пенсионные программы. При этом присутствует высокий разброс этого показателя на различных предприятиях.

Существенная доля компаний-респондентов предоставляет сотрудникам возможность выбора различных способов выплаты пенсионных средств (определенное количество лет / до исчерпания средств и т.д.). Согласно результатам

⁹ Материалы отчета о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения, Ernst and Young, 2011

проведённого опроса, в большинстве случаев (70% респондентов) условиями пенсионного плана предусмотрена пожизненная выплата пенсий.

Превалирующим по уровню использования среди участников пенсионных программ по сравнению с остальными показателями является критерий стажа сотрудника для включения в пенсионный план, хотя он и применяется только в половине организаций. Отсутствуют ограничения для включения сотрудника в пенсионный план лишь в 10% компаний. Российский рынок труда оказывает существенное влияние на определяемые компанией значения стажа сотрудника, необходимые для получения права распоряжения пенсионными сбережениями. Несмотря на существенный разброс значений (от 1 до 10 лет), в среднем стаж сотрудника должен составлять не менее 5 лет. При этом для планов с установленными выплатами минимальный стаж составляет, как правило, от 10 до 15 лет.

Корпоративные пенсионные программы чаще всего преследуют цель удержания ключевых для работодателя сотрудников и стабилизации текучести кадров. 90% компаний ограничивают получение сотрудником права распоряжения пенсионными средствами (вестинг) стажем работы и лишь треть – возрастом получения таких прав.

В подавляющем большинстве случаев для возникновения права распоряжения пенсионными средствами в компаниях предусматривается необходимость выхода на пенсию в оговоренный срок (82.2%), либо получение сотрудником определенной степени инвалидности (90%). При этом условие выхода на пенсию после наступления срока для более чем 40% участников негосударственного пенсионного обеспечения не применяется, что может говорить о стремлении некоторых работодателей «омолаживать» штат путем стимулирования сотрудников выходить на пенсию в срок.

Сохранение права на распоряжение пенсионными средствами применяется в 50% случаях после увольнения сотрудника по своей инициативе и по инициативе работодателя. Однако здесь имеет значение размер штата работодателя. Более часто в крупных компаниях как в случае увольнения по собственной инициативе, так и в случае увольнения по инициативе работодателя сотрудник лишается прав

распоряжения пенсионными средствами. Указанные условия являются частью договоров, заключенных с участниками, примерно в 80% случаев.

В подавляющем большинстве случаев участники корпоративных пенсионных программ имеют право передачи своих пенсионных средств по наследству или в порядке правопреемства. Наследование (правопреемство) предусмотрено после выхода на пенсию в 80% пенсионных планов, и в 87.8% планов - до выхода на пенсию¹⁰.

Юридической основой отношений сторон при реализации корпоративной пенсионной программы является система договоров.

Вопросы финансирования КПП, порядка приобретения работником права на получение негосударственной пенсии, порядок определения размера пенсий, права и обязанности администрации и работников в процессе реализации КПП являются предметом трудовых отношений, коллективного или трудового договора.

Формой установления отношений компания – работники является «Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников компании».

В Положении устанавливаются принятые в корпоративной пенсионной программе пенсионные планы и для каждого из них – условия финансирования, условия приобретения работником права на получение негосударственной пенсии, порядок определения размера пенсий, права и обязанности администрации и работников в процессе реализации КПП.

Положение принимается с соблюдением процедуры принятия коллективного договора и признается его неотъемлемой частью. Оно является, как правило, документом более длительного действия, чем коллективный договор, который принимается по общему правилу на 3 года.

На предприятиях, не имеющих коллективного договора, подобное Положение может быть принято администрацией.

Кроме Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников компании в процессе разработки и внедрения корпоративной пенсионной программы

¹⁰ Материалы отчета о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения, Ernst and Young, 2011

необходимо юридическое оформление участия работников в КПП путем внесения соответствующих дополнений в трудовые договоры. В трудовых договорах необходима ссылка на действующее в организации Положение и конкретный пенсионный план, предоставляемый работнику из числа приведенных в Положении.

Договор о негосударственном пенсионном обеспечении и индивидуальные договоры разрабатываются в соответствии с Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» и Правилами корпоративной пенсионной программы.

Правила корпоративной пенсионной программы должны регулировать порядок внесения пенсионных взносов в фонд, правила распределения инвестиционного дохода, порядок предоставления участникам права требования по счету, права и обязанности фонда, вкладчиков (при совместном финансировании – компании и его работников) и участников, порядок назначения и выплаты дополнительной (негосударственной) пенсии.

Правила КПП должны разрабатываться в процессе организации корпоративной пенсионной программы и регистрироваться в уполномоченном федеральном органе в порядке, определенном Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» для регистрации пенсионных правил фонда.

Взаимоотношения работников компании, приобретших право на получение негосударственной пенсии, регулируются договором об осуществлении пенсионных выплат, которым определяется схема пенсионных выплат, размер пенсии, исходя из размера накопленных на именном пенсионном счете работника средств, и порядок ее выплаты.

Вопрос прав участников корпоративной пенсионной программы является одним из принципиальных вопросов ее построения. Комплекс прав участника КПП, реализуемых при разработке программы, определяет стимулирующий или запретительный характер программы.

К числу прав участника, которые должны быть четко определены в программе, относятся:

- право сотрудника на участие в программе (наличие или отсутствие ограничений на участие в программе);
- период ограничения использования – срок, до истечения которого работник не имеет права на получение в будущем корпоративной пенсии;
- возможность перенесения накопленных за время работы в компании пенсионных прав в случае увольнения из компании;
- обязательность или добровольность участия работника в совместном финансировании пенсии, зависимость размера взноса компании от различных факторов (размера собственного взноса сотрудника; срока, оставшегося до выхода на пенсию; срока работы после наступления пенсионных оснований; стажа работы в компании; должностного оклада или штатной категории сотрудника);
- схемы и порядок выплаты пенсии (применение срочных или пожизненных выплат, возможность выбора схемы и порядка выплат);
- возможность наследования пенсионных накоплений.

Применение различных вариантов реализации перечисленных прав обеспечивает весь спектр использования корпоративной пенсионной программы в качестве инструмента управления кадрами, их решение должно обязательно отражаться в нормативном документе КПП¹¹.

3.3. АНАЛИЗ РЫНКА КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ

Исторически, большинство негосударственных пенсионных фондов были созданы для обеспечения потребностей одного или нескольких крупнейших предприятий, финансово-промышленных групп с целью реализации финансовой и социальной политики ограниченного круга компаний. Нередко в этом случае учредителем фонда является организация, пенсионные планы которой обслуживает фонд.

Эта особенность предопределила ограничение стратегии развития многих фондов рамками корпоративных пенсионных программ родственных предприятий и стала причиной концентрации основной массы активов в рамках небольшого числа корпоративных фондов (см. Таблица 3).

¹¹ Колобаев О.М., Корпоративные пенсионные программы и Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, Пенсионное обозрение, 2013, № 2

Таблица 3. Информация о ТОР-10 крупнейших (по совокупной сумме пенсионных резервов) негосударственных пенсионных фондах по итогам работы за 2012 г.

Краткое наименование	Пенс. резервы (тыс. рублей)	Доля рынка НПО по пенсионным резервам	Доля пенс. резервов в портфеле активов
НПФ «ГАЗФОНД»	304 016 325	40,1%	80,5%
НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»	184 774 131	24,4%	66,9%
НПФ «Транснефть»	42 481 751	5,6%	88,7%
НПФ «Электроэнергетики»	32 239 418	4,3%	44,6%
НПФ «НЕФТЕГАРАНТ»	19 959 009	2,6%	85,4%
НПФ «Телеком-Союз»	18 313 161	2,4%	90,7%
НО «НПФ ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»	17 444 050	2,3%	12,8%
Ханты-Мансийский НПФ	16,173 526	2,1%	63,8%
НПФ «Норильский никель»	13 375 067	1,8%	24,8%
НПФ «Национальный НПФ»	10 047 966	1,3%	44,6%
ТОР-10	658 824 404	86,9%	
Все НПФ	758 072 905		48,9%

Источник: Служба Банка России по финансовым рынкам, http://www.fcsm.ru/common/upload/2013_2kv_publ.xls

Рыночная доля ТОР-10 НПФ по размеру пенсионных резервов по итогам 2012 года составила 86,9%, при этом суммарная рыночная доля двух крупнейших НПФ по объему пенсионных резервов (НПФ «Газфонд» и НПФ «Благосостояние») составила 64,5%. Соответственно, на долю остальных 132 НПФ приходится 35,5% от общего объема пенсионных резервов. При этом у 75% НПФ объем пенсионных резервов составляет менее 1 050 млн. руб., а у 50% НПФ объем пенсионных резервов составляет менее 205 млн. руб. (см. Таблица 4).

Таблица 4. Описательная статистика пенсионных резервов НПФ за 2012 г.

	Пенсионные резервы (тыс. руб.)	Рыночная доля, %
Минимальное значение	0	0%
Первый квантиль	46 150	0,06%
Медиана	204 200	0,03%
Среднее значение	5 657 000	0,75%
Третий квантиль	1 033 000	0,14%
Максимальное значение	304 000 000	40,1%
Стандартное отклонение	30 910 442	4,08%

Источник: расчет по данным Службы Банка России по финансовым рынкам за 2012 г., http://www.fcsm.ru/common/upload/Publikatsiya_dannyh_NPF_2012.xls

Исходя из характера развития фондов, выделяются следующие типы НПФ¹²:

- Кэптивные — развивают преимущественно корпоративные пенсионные программы компаний — учредителей и их родственных структур. В портфеле

¹² Колесов Г. Б., Пенсионные накопления: Корпоративные пенсионные программы на базе НПФ

активов под управлением значительно преобладают пенсионные резервы над пенсионными накоплениями. Пример: НПФ «Газфонд», НПФ «Транснефть».

- Корпоративные (условно кэптивные) — деятельность таких фондов по-прежнему основывается на обслуживании корпоративных пенсионных программ своих учредителей. При этом с каждым годом доля пенсионных накоплений в портфеле активов возрастает. Преимущественно изменение статуса с кэптивного на корпоративный связано с привлечением пенсионных накоплений имеющихся по корпоративным программам клиентов. Пример: НПФ «Благосостояние», НПФ «Норильский Никель».
- Территориальные — действуют преимущественно в рамках отдельного региона или группы регионов. В большинстве случаев такие Фонды были образованы при поддержке действующей законодательной и исполнительной властей. Пример: Ханты-Мансийский НПФ, НПФ «Эрэл».
- Открытые (универсальные) — будучи в большинстве случаев независимыми от крупных финансово-промышленных групп, строят свою деятельность на обслуживании максимально широкого круга как физических, так и юридических лиц. В активах обычно преобладают пенсионные накопления. Пример: НПФ «Европейский пенсионный фонд», НПФ «Райффайзен», КИТ Финанс НПФ.

По экспертным оценкам в Российской Федерации НПО, в основном, реализуется на основе корпоративных пенсионных систем.

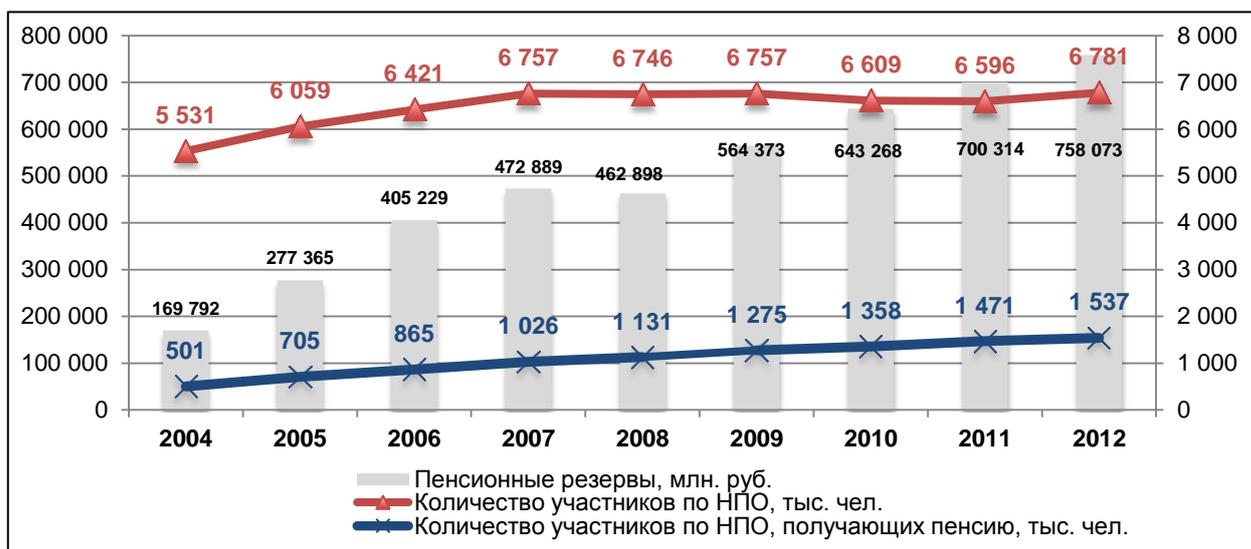
За период 2004-2012 гг. рост пенсионных резервов составил 346,5%, количество участников по НПО выросло на 22,6%, количество участников по НПФ, получающих пенсию, выросло на 207%. Следует отметить, что основной рост пенсионных резервов, количества участников по НПО и участников по НПФ, получающих пенсию, пришелся на период до 2008 г. После 2009 г. темпы роста вышеперечисленных показателей сократились (см. Диаграмма 7).

Показатель концентрации рынка (индекс ННІ¹³) снизился с 0.345 в 2004 г. до 0.229 в 2012 г., что свидетельствует об улучшении ситуации с конкуренцией и

¹³ Индекс Херфиндаля – Хиршмана (англ. Herfindahl-Hirschman index) используется для оценки степени монополизации рынка, вычисляется как сумма квадратов долей продаж каждой компании на рынке. Для высококонцентрированного рынка значение индекса ННІ составляет более 0,25. При значении индекса ННІ от 0.15 до 0.25 рынок является умеренно концентрированным. При значении индекса ННІ менее 0,15 рынок

эффективностью на рынке НПО (см. Диаграмма 8). Тем не менее, концентрация на рынке НПО остается высокой.

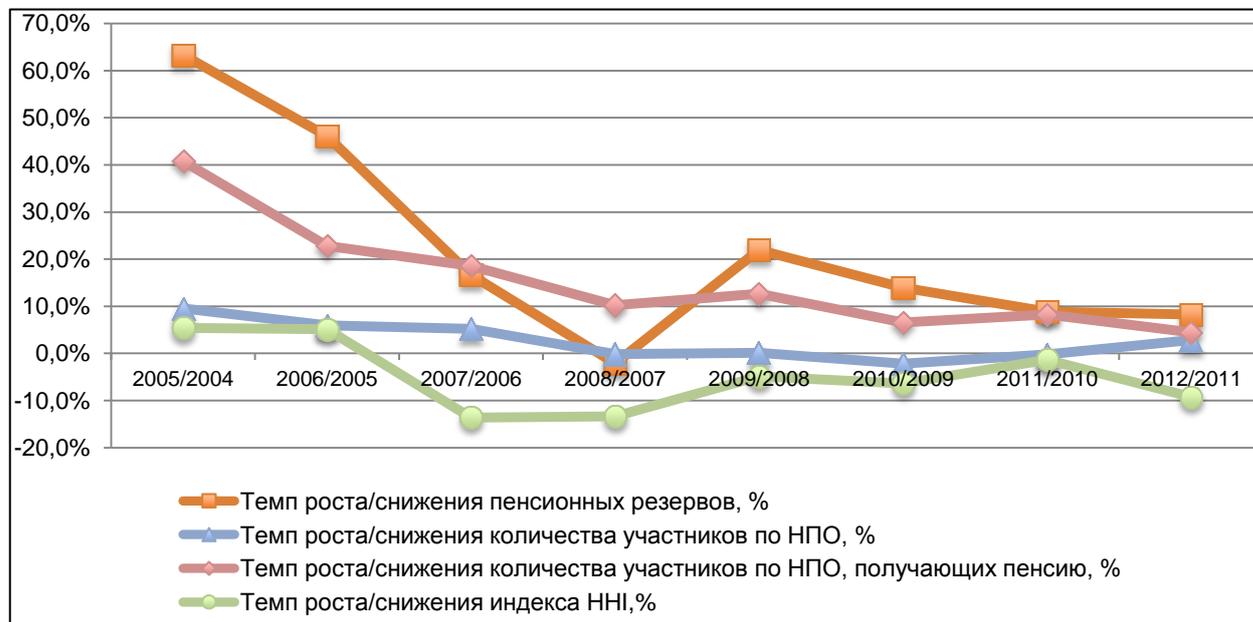
Диаграмма 7. Пенсионные резервы НПФ, количество участников НПФ по системе негосударственного пенсионного обеспечения, количество участников НПФ, получающих негосударственную пенсию, 2004-2012 гг.



Источник: Служба Банка России по финансовым рынкам,
http://www.fcsm.ru/ru/contributors/pooled_investment/npf/reports/

является низкоконцентрированным и при значении индекса ННІ менее 0,01 рынок является высоко конкурентным.

Диаграмма 8. Темпы роста/снижения пенсионных резервов НПФ, количества участников НПФ по системе негосударственного пенсионного обеспечения, количества участников НПФ, получающих негосударственную пенсию, и индекса ННИ, 2004-2012 гг.



Источник: Служба Банка России по финансовым рынкам, http://www.fcsm.ru/ru/contributors/pooled_investment/npf/reports/

Средний размер выплат негосударственных пенсий участникам НПФ, получающим негосударственную пенсию, в 2012 году составил 2,0 тыс. рублей в месяц на одного получателя.

В 2000-2004 гг. темпы роста среднего размера выплат по негосударственному пенсионному обеспечению превышали темпы роста государственных пенсий в системе ПФР. В 2005-2010 гг. ситуация изменилась на противоположную, в 2011-2012 гг. темпы роста обоих показателей практически совпадают.

В отличие от системы государственных пенсий, размер выплат по негосударственному пенсионному обеспечению существенно варьирует по разным НПФ (см. Таблица 5) и по группам получателей. Значительная часть выплат НПФ являются срочными (не являются пожизненными).

Таблица 5. Описательная статистика среднего размера выплаты по НПО в месяц за 2012 г.

	Средние размер выплаты
--	------------------------

	по НПО в месяц (руб.)
Минимальное значение	86
Первый квантиль	886
Медиана	1 459
Среднее значение	4 558
Третий квантиль	3 608
Максимальное значение	64 550
Стандартное отклонение	9 881

Источник: расчет по данным Службы Банка России по финансовым рынкам за 2012 г., http://www.fcsm.ru/common/upload/Publikatsiya_dannyh_NPF_2012.xls

4. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящее время активы пенсионных фондов по 34 странам OECD составили 16,8 трл. \$ или 67.6% от общего ВВП этих стран. США находятся на первом месте среди стран участников OECD по размеру пенсионных активов, которые составляют 9,6 трл. \$. или 57,1% от ВВП. К другим странам OECD с большим объемом пенсионных активов можно отнести Великобританию (1,6 трл. \$ или 73.0% от ВВП), Японию (1.0 трл. \$ или 25,2% от ВВП), Голландию (1.0 трл. \$ или 129,8% от ВВП), Австралию (0.8 трл. \$ или 82.3% от ВВП) и Канаду (0,8 трл. \$ или 62,9% от ВВП)¹⁴. В Российской Федерации по итогам 2012 года размер пенсионных резервов составил около 25 млрд. \$ или 1,2% от ВВП. Таким образом, Российская Федерация существенно отстает по данному показателю от стран с наиболее развитыми системами НПО.

4.1. ОГРАНИЧЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ КОМПАНИЙ

Корпоративные пенсионные системы получили широкое распространение в крупном бизнесе. Многие крупные компании реализуют корпоративные пенсионные программы. Так, например, в ОАО «НК «Роснефть» по итогам 2012 года число работников, участвующих в различных пенсионных программах превысило 85 тыс. человек, число получателей негосударственных пенсий к началу 2013г. превысило 55 тыс. человек, в ОАО «ГМК «Норильский никель» в пенсионной программе «Накопительная долевая пенсия» принимает участие около 60 тыс. работников.

По данным обследования организаций о составе затрат на рабочую силу¹⁵, в 2009 году взносы по договорам добровольного пенсионного страхования работников составили 0,8% от фонда оплаты труда обследуемых организаций. Данный показатель увеличился с 0,1% в 1998 году до 0,7% в 2005 году и остается относительно стабильным. Как известно, в этот период существенно, более чем в 2 раза, снизились

¹⁴ По данным OECD, Pensions at a Glance, Retirement-Income systems in OECD and G20 countries, 2011

¹⁵ Выборочное обследование, проведенное Росстатом в 2010 году по итогам за 2009 год (О составе затрат на рабочую силу в 2009 году, Статистический бюллетень) В 2009 году среднесписочная численность организаций по указанным ВЭД составляла 52% численности всех организаций РФ.

ставки обязательных отчислений во внебюджетные фонды (уменьшение ставок и введение ЕСН).

Расчеты по результатам указанного выборочного обследования показывают, что величина расходов организаций по договорам добровольного пенсионного страхования значительно варьирует в зависимости от ВЭД. При заработной плате в среднем по обследованным организациям в размере 22,3 тыс. рублей, взносы по договорам добровольного пенсионного страхования в расчете на 1 работника в среднем в месяц составили 168 руб.

Согласно данным Росстата¹⁶ в 2009г. добровольные отчисления на пенсионное страхование оставались незначительными и составили в среднем по обследованным организациям 3,2% от расходов на социальную защиту. Высокий (по сравнению с другими видами деятельности) удельный вес отчислений в негосударственные пенсионные фонды был в организациях железнодорожного транспорта (14,4%).

В денежном выражении максимальный размер среднемесячных расходов на добровольное пенсионное страхование отмечается у организаций железнодорожного транспорта (1 090 руб. в расчете на одного работника), что превышает медиану значений в 16 раз. Также к высокому уровню среднемесячных расходов (значения выше 3-й квартили) на добровольное пенсионное страхование следует отнести организации по следующим видам деятельности:

- связь (309 руб. в расчете на одного работника);
- производство транспортных средств и оборудования (290 руб. в расчете на одного работника);
- добыча полезных ископаемых (275 руб. в расчете на одного работника);

У организаций, занимающихся обработкой древесины и производством изделий из древесины, расходы на добровольное пенсионное страхование отсутствуют (0 руб. в расчете на одного работника) (см. Таблица 6).

Таблица 6. Описательная статистика среднемесячных расходов по договорам добровольного пенсионного страхования

¹⁶ О составе затрат на рабочую силу в 2009 г., Статистический бюллетень, Росстат, 2010

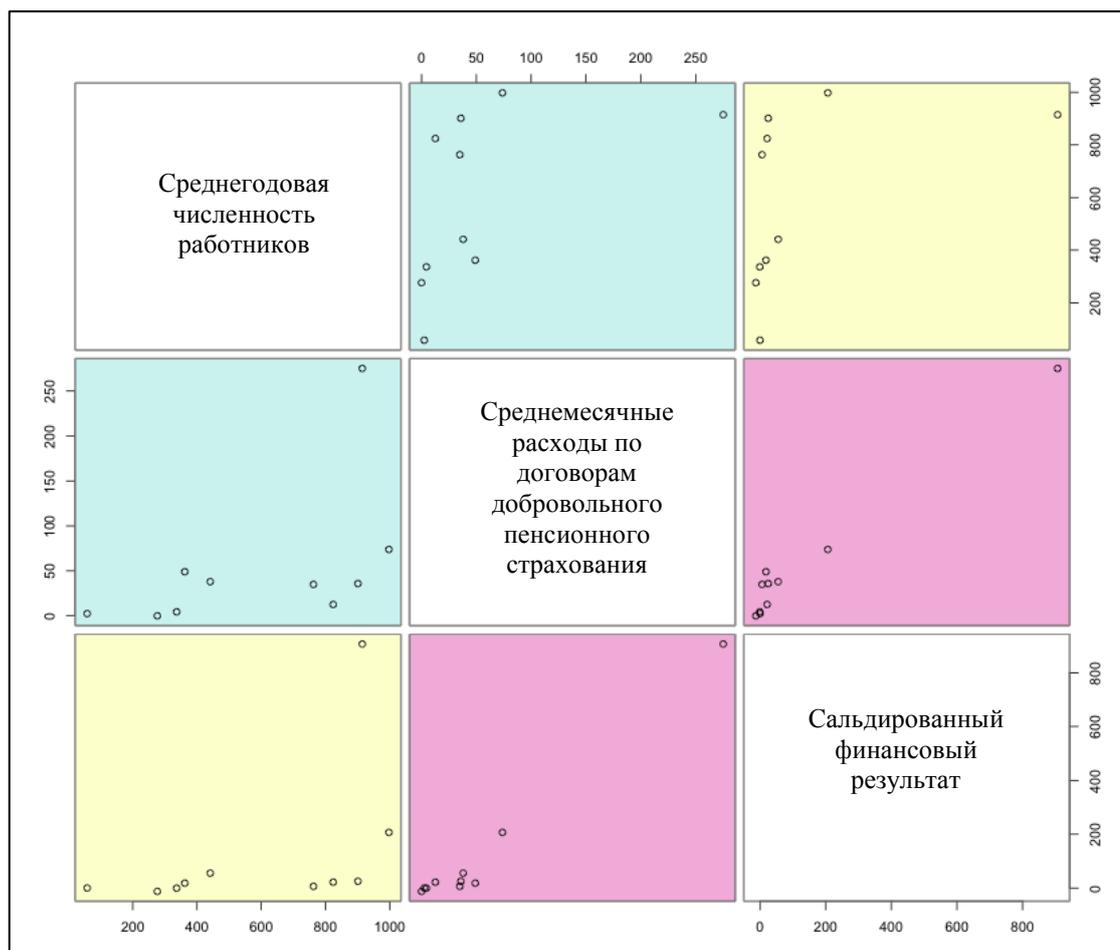
	Среднемесячные расходы по договорам добровольного пенсионного страхования, руб.
Минимальное значение	0
Первый квантиль	35,6
Медиана	68,5
Среднее значение	150,2
Третий квантиль	172,7
Максимальное значение	1 090,7
Стандартное отклонение	235,7

Источник: О составе затрат на рабочую силу в 2009 г., Статистический бюллетень, Росстат, 2010

В то же время, по ВЭД со среднегодовой численностью работников менее 1 млн. человек корреляция составила (см. Диаграмма 9):

- 0,98 между среднемесячными расходами по договорам добровольного пенсионного страхования и сальдированным финансовым результатом;
- 0,50 между среднемесячными расходами по договорам добровольного пенсионного страхования и среднегодовой численности работников;
- 0,46 между сальдированным финансовым результатом и среднегодовой численности работников.

Диаграмма 9. Группировка показателей по корреляции и по ВЭД со среднегодовой численности менее 1 млн. чел.



Источник: О составе затрат на рабочую силу в 2009 г., Статистический бюллетень, Росстат, 2010

Дополнительно, согласно данным Росстат организации в большей численностью работников имеют более высокие добровольные расходы на социальную защиту, которые включают в себя расходы по договорам добровольного пенсионного страхования. Самая высокая доля добровольных расходов на социальную защиту в организациях железнодорожного транспорта и по добыче полезных ископаемых (в крупных организациях с численностью свыше 1000 человек): 5,3% и 4,5% соответственно.

Таким образом, в виду ограниченных финансовых возможностей организации с относительно небольшой численностью работников (малый и средний бизнес) не принимали активного участия в процессе создания и развития корпоративных пенсионных систем. Также следует отметить, что доля участия организаций в НПО в

денежном выражении остается низкой (медиана – 68,5 руб. в мес.) вне зависимости от размера организаций.

4.2. НЕДОСТАТОЧНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТИМУЛОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ

Существует три точки в которых пенсионная система облагается налогами¹⁷:

- 1 Когда работник или работодатель делает пенсионные взносы;
- 2 При получении инвестиционного дохода;
- 3 При выплате пенсии.

В результате получается $2^3 = 8$ возможных комбинаций налогообложения. При первой комбинации «ООН» от налогообложения освобождаются пенсионные взносы и инвестиционный доход (отсюда происходит сокращение «ООН» (англ. «EET») – освобожден от налога – освобожден от налога – налог (англ. «Exempt – Exempt – Tax»)). При следующей комбинации «НОО» налогом облагаются пенсионные взносы и от налогообложения освобождаются инвестиционный доход и пенсионный доход и т. д.

Наиболее привлекательными с точки зрения доходности являются налоговые режимы «ООО», «ОНО», далее «ООН» или «НОО». Классическими являются режимы «ООН» и «НОО», также называемыми классическим налогом на расходы «classical expenditure tax» и предоплаченным налогом на расходы «pre-paid expenditure tax». В общем случае к таким налоговым режимам близки такие страны как США, Германия, Канада. В то же время, некоторые страны не используют классические налоговые режимы. Например, в Новой Зеландии применяется налоговый режим «ННО», в Исландии и Японии – «НОН» (в Японии не облагается налогами выкупная сумма до определенного предела), в Швеции – «ОНН».

Следует отметить, что во многих зарубежных странах корпоративное пенсионное обеспечение является налоговым щитом¹⁸. Например, «До тех пор пока мы получаем налоговый вычет, взносы на корпоративное пенсионное обеспечение

¹⁷ Edward Whitehouse, The tax treatment of funded pensions, OECD, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/2391559.pdf>

¹⁸ Уменьшение платежей по налогу на прибыль, вызванное расходами по статьям, относимым для целей налогообложения на себестоимость.

являются для нас очень хорошей инвестицией» - Президент и Генеральный директор корпорации «Boeing» Гарри Стоунсайфер. «Пенсионные взносы в размере 3,6 млрд. \$ в 2004 году позволят корпорации «Boeing» получить налоговый вычет в размере от 1,1 млрд. \$ до 1,6 млрд. \$, принимая во внимание налоговую ставку в размере от 30 до 35%» - спикер компании «Boeing» Джон Дерн¹⁹.

С теоритической точки зрения налоговый режим «ООН» и налоговый вычет предоставляет компаниям дополнительные стимулы для обеспечения полного фондирования пенсионных планов²⁰. Предположим, что компания имеет обязательства по выплате пенсии фиксированного размера – P , фиксированная ставка доходности определена в размере r и налог на прибыль составляет τ . Если компания использует солидарную пенсионную систему, то чистый годовой размер пенсии составит $(1 - \tau)P$. Предположим, что компания решила фонтировать свои пенсионные обязательства. Пенсионный план полностью фондирован если его текущая стоимость равна всем будущим платежам или P/r . Следовательно, затраты на фондирование пенсионного плана после налогообложения составят $(1 - \tau)P/r$, а налоговый вычет составит $\tau P/r$. Предположим, что компания заняла денежные средства для фондирования пенсионного плана на рынке ценных бумаг, выпустив облигации. Если активы пенсионного плана инвестированы в облигации со ставкой доходности r , то доход пенсионного фонда составит $r * P/r = P$ (как раз для выплаты пенсии). Компания также должна выплатить процентный доход по облигациям, который после налогообложения составит:

$$(1 - \tau)r * \frac{P}{r} = (1 - \tau)P$$

Таким образом, обе схемы (солидарная и фондирующая) обеспечивают чистый годовой размер пенсии в размере $(1 - \tau)P$. Однако схема фондирования пенсионного плана предоставляет дополнительный доход в размере $\tau P/r$, равный налоговому вычету. Следовательно, для компании более выгодно занять денежные средства, выпустив облигации, перевести эти средства в пенсионный фонд и инвестировать активы пенсионного фонда в облигации.

¹⁹ How companies make the most on pensions, The Wall Street Journal, 2005

²⁰ David Blake, Pension Economics, Pensions Institute, 2006

Важно отметить, что дополнительный доход возникает не в результате решения фондровать пенсионный план, а в результате того, что компания имеет возможность занять денежные средства по ставке после налогообложения, в то время как доход от инвестирования активов пенсионного плана компания получает по ставке до налогообложения. Для демонстрации предположим, что инвестиционный доход пенсионного плана облагается налогом τ равным налогу на прибыль. Тогда затраты на фондирование пенсионного плана после налогообложения составят:

$$(1 - \tau) * \frac{P}{r(1 - \tau)} = \frac{P}{r}$$

В данном случае затраты на фондирование пенсионного плана будут равны объему занятых денежных средств и, соответственно, схема с фондированием не имеет преимуществ по сравнению с солидарной схемой.

В качестве альтернативы выпуску облигаций, компания может получить денежные средства, используя внешний капитал. В таком случае затраты на фондирование пенсионного плана после налогообложения также составят $(1 - \tau)P/r$. Однако инвестиционный доход инвестора будет равным пенсионным выплатам после налогообложения (τ^*), дисконтированный на ставку доходности после налогообложения:

$$(1 - \tau)(1 - \tau^*)P * \frac{1}{r(1 - \tau^*)} = \frac{(1 - \tau)P}{r}$$

Таким образом, при использовании внешнего капитала схема с фондированием также не имеет преимуществ по сравнению с солидарной схемой.

При финансировании пенсионного плана из прибыли компании схема с фондированием получает преимущество, т. к. прибыль направленная на фондирование не облагается налогом, в отличие от прибыли направленной на выплату дивидендов. В данном случае дополнительный доход для акционеров составит $\tau^*(1 - \tau)P/r$, что меньше чем $\tau P/r$.

Таким образом, при налоговом режиме «ООН» в комбинации с налоговым вычетом оптимальной стратегией для компании будет стратегия, которая

максимизирует налоговый щит для акционеров компании, что означает создание фондируемого пенсионного плана.

В Российской Федерации применяется налоговый режим близкий к «ОНН»:

- При определении налоговой базы по договорам негосударственного пенсионного обеспечения и договорам обязательного пенсионного страхования, заключаемым с негосударственными пенсионными фондами, не учитываются суммы пенсионных взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, заключенным организациями и иными работодателями, физическими лицами с имеющими соответствующую лицензию российскими негосударственными пенсионными фондами в пользу других лиц (ст. 213.1 п. 1 НК РФ). Совокупная сумма взносов работодателей, уплачиваемых в соответствии с Федеральным законом "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений", и платежей (взносов) работодателей, выплачиваемая по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения работников, учитывается в целях налогообложения в размере, не превышающем 12 процентов от суммы расходов на оплату труда (ст. 255 п. 16 НК РФ) и не включаются в налогооблагаемую базу для целей расчета НДФЛ (ст. 213.1 п. 1 НК РФ) и страховых взносов (ст. 9 п. 5 № 212 ФЗ от 24.07.2009);
- Согласно п. 2 ст. 295 НК РФ в целях налогообложения доход, полученный от размещения пенсионных резервов, определяется как положительная разница между полученным доходом от размещения пенсионных резервов и доходом, рассчитанным исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации и суммы размещенного резерва, с учетом времени фактического размещения, за исключением дохода, размещенного на солидарных пенсионных счетах, по итогам налогового периода. Таким образом, доходы НПФ от размещения пенсионных резервов облагаются налогом на прибыль только в части, превышающей ставку рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, начисленную на сумму размещенных пенсионных резервов;

- Налоговый кодекс предусматривает, что НДФЛ облагаются суммы пенсий, выплачиваемых по договорам негосударственного пенсионного обеспечения.

4.3. ОТСУТСТВИЕ ТРАДИЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Корпоративные пенсионные системы, как основной элемент негосударственного пенсионного обеспечения, имеют давнюю историю, прежде всего в странах англосаксонского мира. Так например, в США первые пенсионные планы появились в компаниях «American Express Company» в 1875 г. и в «Baltimore and Ohio Railroad» в 1880 г. В течение следующих 50 лет было открыто еще около 400 негосударственных пенсионных планов в основном в железнодорожных, банковских и коммунальных компаниях. Развитие пенсионных планов в обрабатывающей промышленности происходило медленнее, т.к. данная отрасль была «молодой» с относительно небольшим числом работников предпенсионного возраста или близкого к нему.

Несмотря на то, что первые корпоративные пенсионные планы появились в 1800-х годах, активное развитие НПО в США началось после Второй мировой войны. За 50 лет развития (1940-1990 гг.) число участников НПО выросло на 35,4 млн. чел. или на 863,4%. Процент участников НПО от общего числа работников частного сектора увеличился с 15% до 43% или на 28 процентных пункта (см. Таблица 7). В 2006 г. 20% от всех работников частного сектора принимало участие в пенсионных планах с установленными выплатами и 43% от всех работников частного сектора принимало участие в пенсионных планах с установленными взносами.

Таблица 7. Число участников НПО в США за период 1940-1990 гг.

Год	Число участников НПО, млн. чел.	% участников НПО от общего числа работников частного сектора, %	Темп роста числа участников НПО, %
1940	4,1	15%	-
1950	9,8	25%	139%
1960	18,7	41%	91%
1970	26,3	45%	41%
1980	35,9	46%	37%
1990	39,5	43%	10%

Как отмечает Немецкий центральный банк: «В Германии существует старинная традиция корпоративного пенсионного обеспечения»²¹. Согласно обзору, проведенному «LFO Institute»²², 68% от всех компаний обрабатывающей промышленности западной Германии имели корпоративные пенсионные планы, 64% от всех работников данной отрасли принимали участие в корпоративных пенсионных планах. В то же время, в восточной Германии данный показатель составляет 45% и 16% соответственно. В противоположность обрабатывающему сектору экономики Германии, торговый сектор менее развит в части корпоративного пенсионного обеспечения, только 32% от всех компаний данного сектора западной Германии предлагали своим работникам корпоративные пенсионные планы, 20% от всех работников данного сектора принимали участие в корпоративных пенсионных программах. В результате развития частного торгового сектора (открытие новых частных торговых компаний) в восточной Германии, 43% компаний данного сектора предлагали работникам корпоративное пенсионное обеспечение и 28% работников принимали участие в корпоративных пенсионных программах.

В 1990 г. Федеральная служба статистики Германии «Federal Statistical Office» провела обследование корпоративных пенсионных систем Германии. Согласно полученным результатам, 46% от всех работников частного сектора принимали участие в различных корпоративных пенсионных программах. Отмечается широкое распространение корпоративных пенсионных систем в компаниях с большой численностью работников, в то время, как в небольших компаниях более распространено добровольное пенсионное страхование.

По данным компании Ernst&Young в Российской Федерации только 18% компаний используют корпоративные пенсионные программы. Одной из причин такой низкой распространенности пенсионного плана в составе компенсационного

²¹

http://www.bundesbank.de/Redaktion/EN/Downloads/Publications/Monthly_Report_Articles/2001/2001_03_company_pension.pdf?__blob=publicationFile

²² LFO Institute каждые три года проводит обзор распространенности корпоративного пенсионного обеспечения в Германии. Однако данный обзор ограничен только компаниями обрабатывающего и торгового секторов экономики Германии.

пакета работника является относительная «молодость» российской практики негосударственного пенсионного обеспечения. Как отмечалось выше, наиболее активная фаза развития корпоративных пенсионных систем в РФ началась с 2000-х годов, в то время, как в странах с развитыми традициями корпоративного пенсионного обеспечения развитие таких систем происходило в течение нескольких десятилетий. Таким образом, российская практика НПО, в силу своего раннего периода развития, пока не стала традицией, передаваемой из поколений в поколение, и пока еще не является одним из регуляторов общественных отношений.

4.4. НИЗКИЙ УРОВЕНЬ ДОВЕРИЯ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ФИНАНСОВЫМ ИНСТИТУТАМ

Доверие работников и работодателей к финансовым институтам формируется исходя из множества факторов, таких, как макроэкономическая ситуация в стране, политика проводимая регулирующими органами по отношению к финансовым институтам, прозрачность и информационная открытость финансовых институтов, и т.д.

В общем случае можно выделить следующие риски²³, влияющие на доверие к финансовым институтам:

- Риск финансовой несостоятельности (банкротства). Этот риск связан с отсутствием гарантий сохранности пенсионных накоплений и резервов. Например, в случае финансовой несостоятельности (банкротства) у НПФ может быть недостаточно средств пенсионных резервов для выполнения обязательств перед своими участниками.
- Инвестиционный риск. НПФ инвестирует пенсионные резервы и накопления для получения инвестиционного дохода. При этом существует риск получения отрицательного или нулевого инвестиционного дохода в реальном выражении. Кроме того, такой риск сильно коррелирует между участниками одного НПФ и достигает максимального значения в случае наличия только одного НПФ на всю страну.

²³ Olivia S. Mitchell and Gary S. Fields, *Designing Pension Systems for Developing Countries*, The Wharton School of the University of Pennsylvania, 1995

- Национальный риск. Данный риск связан с экономическими шоками, реструктуризацией государственных и частных институтов, сменой государственного режима, гражданской войной и другими факторами негативно воздействующими на политико-экономическую ситуацию в стране. Например, частные пенсионные фонды Аргентины понесли большие денежные потери в результате экономических кризисов 1998-2002 гг. и 2008 г. В результате президент Аргентины Фернандес де Киршнер в октябре 2008 г. подписал указ о национализации частных пенсионных фондов, под управлением которых находилось почти 30 млрд. пенсионных накоплений²⁴.
- Глобальный риск. Мировая экономическая депрессия, глобальное изменение климата, загрязнение окружающей среды, международные эпидемии, широкомасштабные военные конфликты и т. п. с большой вероятностью приведут к значительным финансовым потерям пенсионных систем во всем мире.

Согласно данным Национального агентства финансовых исследований (НАФИ)²⁵ большая часть населения России не желает делать добровольные отчисления в негосударственные пенсионные фонды. В первую очередь потому, что не доверяет им. Только 9% населения копят на дополнительную пенсию в НПФ. Еще 15% хотели бы это делать, но мало знают об этой возможности. Еще 5% ничего не знают о негосударственных пенсионных фондах. А 13% - не имеют заработков для накопления дополнительной пенсии. При этом 52% респондентов твердо заявили, что делать добровольные отчисления в НПФ не хотят, в основном потому, что не доверяют им (63%).

Кроме того у населения больше доверия к банкам, страховым и инвестиционным компаниям, чем к НПФ²⁶ (см. Таблица 8).

Таблица 8. Индекс доверия финансовым институтам за 2012-2013 гг., пункты

	2012	2013
Банки	122	138
Страховые компании	84	89

²⁴ Economic history of Argentina, http://en.wikipedia.org/wiki/Economic_history_of_Argentina

²⁵ <http://nacfin.ru/novosti-i-analitika/publications/article/single/10500.html>

²⁶ Инициативные всероссийские опросы НАФИ проводились в 2012-2013 гг. Опрошено 1600 человек в 140 населенных пунктах в 42 регионах России. Статистическая погрешность не превышает 3,4%.

Инвестиционные компании	62	69
НПФ	54	60
МФО (предоставляющие небольшие займы населению и предприятиям)	50	51

Источник: НАФИ, <http://nacfin.ru/novosti-i-analitika/press/press/single/10653.html>

4.5. НЕСТАБИЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ КАК НА МИРОВЫХ, ТАК И НА РОССИЙСКОМ ФИНАНСОВЫХ РЫНКАХ

Финансовые кризисы негативно влияют на все типы пенсионных планов, т.к. пенсионные резервы/накопления инвестируются в активы подверженные финансово-экономическим рискам. Например, в США в период финансового кризиса 2008 г. пенсионные активы потеряли в своей стоимости порядка 2-4 трл. \$²⁷. Согласно данным Mercer²⁸ дефицит пенсионных планов компаний, входящих в индекс S&P500 в ноябре 2012 г. составил 689 млрд. \$. В Российской Федерации по данным "Эксперт РА"²⁹ в 2008 г. практически все НПФ показали убыток от размещения средств, общий объем пенсионных резервов снизились на 10 млрд. руб. Средний уровень доходности за 2008 г. по пенсионным резервам находится в диапазоне от -20 до -25%, а по пенсионным накоплениям – от -15 до -20%. Тем не менее, уже по итогам 2009 г. российский рынок НПФ вернулся на докризисный уровень.

Медиана доходности Управляющих компаний за период 2004-2012 гг. была выше инфляции в 2005, 2006, 2009, 2010 и 2012 годах и, соответственно, в 2004, 2007, 2008 и 2011 годах медиана доходности была ниже инфляции. При этом отмечается существенный рост рисков доходности в 2008-2010 гг. (см. Таблица 9 и Таблица 10).

Таблица 9. Индекс потребительских цен на товары и услуги по Российской Федерации в 2004-2012 гг., за декабрь к декабрю предыдущего года, %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Декабрь	11,7	10,9	9,0	11,9	13,3	8,8	8,8	6,1	6,6

Источник: Росстат, http://www.gks.ru/free_doc/new_site/prices/potr/tab-potr1.htm

²⁷ Not So Golden: Employees – and Employers – Feel the Pinch from Shortfalls in Retirement Funding, Knowledge@Wharton, <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article/not-so-golden-employees-and-employers-feel-the-pinch-from-shortfalls-in-retirement-funding/>

²⁸ Mercer - международная консалтинговая компания в сфере человеческих ресурсов по управлению персоналом и связанных с ним финансовыми услугами.

²⁹ Обзор рынка НПФ по итогам 2008 года «В поисках страховки от кризиса», <http://www.raexpert.ru/researches/npf2008/part1/>

Таблица 10. Итоги управления пенсионными накоплениями Управляющими компаниями за 2004-2012 гг., %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Минимальное значение	-0.66	2.08	5.67	0.22	-55.09	5.72	5.72	-17.83	-0.66
Первый квантиль	5.19	15.17	15.47	4.63	-34.79	21.26	21.26	-4.76	5.19
Медиана	7.50	21.22	18.49	5.58	-25.55	29.50	29.50	0.48	7.50
Среднее значение	6.73	21.77	20.67	5.70	-27.00	34.70	34.70	-1.44	6.73
Третий квантиль	9.01	26.99	26.38	6.94	-19.77	41.75	41.75	2.79	9.01
Максимальное значение	13.51	51.72	39.17	9.20	2.20	110.48	110.48	7.69	13.51
Стандартное отклонение	2.98	8.86	8.54	1.73	13.12	21.83	21.83	6.02	2.98

Источник: <http://npf.investfunds.ru/ratings/1/>

Более того, в зависимости от состояния рынка может сильно измениться размер назначенной пенсии. Например, при прочих равных условиях, в результате различных состояний рынка размер назначенной пенсии (при пенсионном плане с установленными взносами) в 2007 году будет больше, чем в 2008 году из-за снижения стоимости активов вложенных в рыночные ценные бумаги.

Немаловажным также остается вопрос индексации пенсии в связи с инфляцией. Например, при размере пенсии 10 000 руб. и инфляции 5% за 30 лет размер пенсии в реальном выражении снизится более чем в 5 раз (см. Таблица 11).

Таблица 11. Размер пенсии в номинальном и реальном выражении при инфляции 5% в расчете на 30 лет, руб.

	65	70	75	80	85	90	95
Размер пенсии в номинальном выражении	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
Размер пенсии в реальном выражении	10 000	7 835	6 139	4 810	3 769	2 953	2 314

Следовательно, для того, чтобы избежать снижения покупательной способности пенсии ее необходимо индексировать. Однако для этого потребуются увеличить размер взносов в пенсионный план. По данным ОЭСР для обеспечения коэффициента замещения 25% при инфляции 2% потребуются увеличить размер взносов в пенсионный план на 1 процентный пункт в год, Для коэффициентов замещения 50% и 75% увеличение составит 1,9 и 2,6 процентных пункта в год соответственно (см. Таблица 12).

Таблица 12. Увеличение размера взносов в пенсионный план для индексации по инфляции, процентных пункта

	Коэффициент замещения		
	25%	50%	75%
Увеличение размера взносов в пенсионный план	0,93	1,86	2,61

Источник: ОЭСР

Таким образом, высокая волатильность на фондовых рынках, доходность ниже инфляции, а также снижение покупательной способности в результате инфляции являются одними из факторов, негативно влияющим на отношение заинтересованных лиц к долгосрочным вложениям в НПФ, а также к самим НПФ.

4.6. НЕДОСТАТОЧНОСТЬ ГАРАНТИЙ ПО СОХРАННОСТИ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ/РЕЗЕРВОВ

Система гарантий пенсионных накоплений/резервов – это механизм защиты пенсионных накоплений/резервов физических лиц в негосударственных пенсионных фондах путем их страхования (гарантирования).

Вопрос создания системы гарантий по сохранности пенсионных накоплений/резервов является одним из самых важных и актуальных вопросов для российского рынка НПО. 42% респондентов опроса, проведенного «Эксперт РА»³⁰, считают, что для повышения надежности НПФ, в первую очередь, необходимо создавать такую систему.

Основными аргументами обосновывающими необходимость создания таких гарантийных систем являются³¹:

- Фиаско рынка «market failure»³² - ситуация при которой работники не понимают взаимосвязи между пенсиями, отложенной заработной платой и текущим доходом. С теоретической точки зрения корпоративную пенсию можно рассматривать как отложенную заработную плату, которую компания будет выплачивает работнику в будущем в обмен на удержание части заработной платы в настоящем. Чем меньше риск финансовой несостоятельности (банкротства) у компании, тем больше компания может удержать с заработной платы в обмен на обещание выплачивать

³⁰ Итоги интерактивного опроса на V ежегодной конференции «Будущее пенсионного рынка»: «НПФ ждут гарантий», http://www.gaexpert.ru/researches/npf/opros_bpr2013/

³¹ Fiona Steward, Benefit security pension fund guarantee schemes, OECD, 2007

³² Фиаско рынка «market failure» - рыночная ситуация, при которой равновесие на рынке не является эффективным по Парето, http://ru.wikipedia.org/wiki/Фиаско_рынка

определенный уровень пенсионного обеспечения в будущем. При совершенно конкурентном рынке у работников компаний, находящихся в предбанкротном состоянии, не будет удержаний с заработной платы в обмен на корпоративное пенсионное обеспечение. Следовательно, компенсация за риски финансовой несостоятельности (банкротства) и потери пенсии должны быть уже заложена в механизм корпоративного пенсионного обеспечения. Проблема данной теории³³ заключается в том, что работники не обязательно понимают какие финансовые расчеты, связанные с негосударственным пенсионным обеспечением, необходимо сделать при обсуждении с работодателем планируемого уровня оплаты труда в силу проблемы асимметрии информации, находящейся в распоряжении у работника и работодателя. Следовательно, работники не всегда имеют возможность получить компенсацию (повышение уровня оплаты труда) за риск финансовой несостоятельности (банкротства) работодателя и/или НПФ. Таким образом, необходимость создания системы гарантий пенсионных накоплений/резервов обусловлена тем, что такая система обеспечивает дополнительный уровень защиты бенефициаров системы против возможного банкротства спонсоров системы (работодателя и/или НПФ) и, следовательно, обеспечивает компенсацию любых ситуаций асимметрии информации, а также корректирует фиаско рынка.

- Диверсификация – в связи с тем, что большинство работников, с одной стороны, подвержено риску неплатежеспособности НПФ, а с другой – они не могут этот риск диверсифицировать. Современная портфельная теория утверждает, что для диверсификации риска необходимо распределить инвестируемый денежный капитал между различными классами активов. Однако работник, в рамках корпоративного пенсионного обеспечения, может выбрать только один негосударственный пенсионный фонд. При этом в Российской Федерации часть НПФ являются кэптивными или корпоративными, что увеличивает риск финансовой несостоятельности (банкротства) НПФ не только в результате внутренних проблем, но и в результате финансовой несостоятельности (банкротства) материнской компании.

³³ Mitchel, O.S., “Working Knowledge of Pension Provision”, Working Paper NO. 2414, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, 1987; Ippolito R.A., “The labour contract and true economic pension liabilities”, The American Economic Review, Vol. 75, No 5, December 1985, pp 1031-1043

К основным недостаткам системы гарантий пенсионных накоплений/резервов можно отнести:

- Моральный риск «moral hazard». Этот риск, являющийся классическим для любого вида страхования, возникает когда застрахованный применяет более рискованную модель поведения по застрахованному риску. Например, если НПФ знает, что его обязательства перед участниками будут покрыты из средств системы гарантирования пенсионных накоплений/резервов, то он может применить, например, более рискованную инвестиционную стратегию. Моральный риск может быть нивелирован до определенного предела посредством: ограничения суммы страхового возмещения, увеличения размера страховой премии в случае применения НПФ более рискованной инвестиционной стратегии и т. д. Однако если объем страховых премий поступающих в систему гарантирования пенсионных накоплений/резервов не соответствует принимаемым рискам, проблема морального риска не может быть полностью исключена.
- Проблема неблагоприятного отбора «adverse selection». Этот риск возникает в следствии того, что существует положительная корреляция между спросом на страхование и риском потерь, в то время как страховщик не имеет возможности регулирования данной ситуации через ценообразование из-за асимметричности информации. Другими словами, чем больше рисков у организации, тем больше она склонна покупать страховку, в то время как страховщик, не имея полной информации о потенциальных рисках страхователя, вынужден либо увеличивать размер страховой премии, тем самым снижая выгоду от страхования для организаций с низкими рисками, либо терпеть убытки. В этой связи возможна ситуация при которой участниками системы гарантий пенсионных накоплений/резервов будут становится НПФ с высокими рисками финансовой несостоятельности (банкротства), в то время как НПФ с низкими рисками финансовой несостоятельности (банкротства) будут избегать участия в данной системе.
- Системный риск «system risk». Основным принципом лежащем в страховании является диверсификация несистематического риска. Страхование работает только тогда, когда страховые события являются относительно независимыми. Следовательно, пенсионные накопления/резервы могут быть застрахованы от

таких несистематических рисков, как мошенничество, ошибочные действия топ-менеджеров и т. д. Однако систематические риски не могут быть застрахованы. Например, в случае мирового финансово-экономического кризиса существенно увеличиваются риски финансовой состоятельности (банкротства) всех НПФ. При этом в результате падения фондовых рынков существенно снижается стоимость пенсионных резервов, инвестированных в рыночные ценные бумаги, у всех НПФ. В таких ситуациях правительство страны неизбежно выступает в качестве кредитора последней инстанции.

4.7. ТРЕБОВАНИЯ К НАДЕЖНОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ РАБОТЫ НПФ

Комплексной оценкой надежности пенсионного фонда является рейтинг НПФ. По данным рейтингового агентства «Эксперт РА» по состоянию на 01.10.2013 г. из 126 негосударственного пенсионного фонда рейтинг надежности имели только 31 НПФ или 25% от общего числа. При этом исключительно высокий уровень надежности имели только 14 НПФ (см. Таблица 13).

Таблица 13. Количество НПФ по рейтингам надежности по состоянию на 01.10.2003 г.

Рейтинг надежности НПФ ³⁴	Количество НПФ
A++ (Исключительно высокий уровень надежности)	14
A+ (Очень высокий уровень надежности)	12
A (Высокий уровень надежности)	5
Итого	31

³⁴ A++ – В краткосрочной перспективе фонд с высокой вероятностью обеспечит своевременное выполнение всех финансовых обязательств как текущих, так и возникающих в ходе его деятельности. В среднесрочной перспективе существует высокая вероятность исполнения обязательств даже в условиях существенных неблагоприятных изменений макроэкономических и рыночных показателей.

A+ – В краткосрочной перспективе фонд с высокой вероятностью обеспечит своевременное выполнение всех финансовых обязательств как текущих, так и возникающих в ходе его деятельности. В среднесрочной перспективе существует высокая вероятность исполнения обязательств в условиях стабильности макроэкономических и рыночных показателей.

A – В краткосрочной перспективе фонд с высокой вероятностью обеспечит своевременное выполнение всех финансовых обязательств, как текущих, так и возникающих в ходе его деятельности. В среднесрочной перспективе вероятность исполнения обязательств, требующих значительных выплат, в значительной мере зависит от стабильности макроэкономических и рыночных показателей.

Начиная с 2006 г. непрерывно снижается показатель достаточности капитала (отношение ИОУД к собственным средствам), что свидетельствует об увеличении рисков несостоятельности отрасли. Кроме того, отсутствие должного контроля за составом, структурой и качеством ИОУД увеличивает риски, связанные с покрытием операционных и инвестиционных расходов НПФ.

В ходе работы по присвоению и поддержанию рейтингов НПФ в 2008-2010 годах рейтинговое агентство «Эксперт РА» выделило три наиболее часто повторяющихся риска фондов. Это угрозы, связанные с управлением финансовыми рисками. К ним относятся:

- отсутствие системы риск-менеджмента;
- снижение качества активов;
- недостаточный страховой резерв.

По оценке «Эксперта РА», в среднем «хороший» фонд, заботящийся о поддержании страхового резерва на высоком уровне, имеет соотношение резерва к резерву покрытия пенсионных обязательств (РППО) не ниже 10%, «средний» – на уровне 7-8%. Основная масса фондов при этом имеет соотношение страхового резерва к РППО ниже 7%, стараясь лишь выполнять законодательный норматив в 5%.

В НПФ очевидно явное несоответствие организационно-правовой формы фондов как некоммерческих организаций содержанию их деятельности по размещению средств пенсионных резервов и инвестированию средств пенсионных накоплений, которая имеет все признаки коммерческой (предпринимательской) деятельности на финансовом рынке.

Основной обязанностью каждого НПФ является обязанность получения прибыли в интересах участников и застрахованных лиц с целью обеспечения уставной деятельности. В отсутствие прибыли никакое надлежащее исполнение пенсионных обязательств невозможно. Коммерческая составляющая в деятельности НПФ первична. Социальной функцией - выплатой пенсий - ограничена не сама эта деятельность, а применение ее результатов. Расходование полученной прибыли на выполнение пенсионных обязательств является безусловным приоритетом в деятельности любых НПФ.

Практическими вопросами, отсутствие удовлетворительного решения которых для НПФ в форме некоммерческих организаций существенно осложняет их деятельность и не позволяет считаться полностью прозрачными финансовыми институтами открытого рынка, являются вопросы справедливой оценки бизнеса НПФ, продажи бизнеса НПФ, повышения прозрачности управления и ответственности менеджмента за результаты своей деятельности, цивилизованного привлечения инвесторов в негосударственный пенсионный бизнес.

С точки зрения участия НПФ как финансовых организаций на рынке некоммерческий характер фондов влечет отсутствие интереса контролирующих НПФ лиц к увеличению стоимости бизнеса по предоставлению финансовых услуг в сфере негосударственного пенсионного обеспечения. До тех пор, пока негосударственное пенсионное обеспечение сохраняет институциональную форму некоммерческой организации, никто не может сказать, сколько оно стоит как бизнес, и на каких справедливых условиях в этот бизнес могут быть привлечены новые инвесторы.

5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

5.1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАЛОГОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЧАСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

20% респондентов опроса, проведенного рейтинговым агентством «Эксперт РА»³⁵ считают, что наиболее первостепенным изменением, связанным с деятельностью НПФ, является введение налоговых льгот для работников и работодателей, участвующих в НПО.

Следует отметить, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации внесло в правительство РФ законопроект, предусматривающий установление льгот в виде увеличения суммы налогового вычета для тех физических лиц, которые решили участвовать в системе управления пенсионным страхованием. Также в законопроекте предусмотрены льготы по налогообложению НДФЛ пенсий, получаемых в системе негосударственного пенсионного обеспечения. Законопроект предусматривает внесение изменений в отдельные статьи части второй Налогового кодекса Российской Федерации, регулирующие вопросы взимания налога на доходы физических лиц, а также в статью 9 Федерального закона от 24 июля 2009 года №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». Размер вычета составит два прожиточных минимума пенсионера. Кроме того, согласно тексту законопроекта, налоговый вычет для людей, которые добровольно делают взносы в НПФ, увеличится со 120 тыс. руб. до 200 тыс. руб.

Кроме того в настоящее время существуют следующие предложения общественных объединений негосударственных пенсионных фондов по новой концепции налогообложения³⁶:

³⁵ Интерактивный опрос на V ежегодной конференции «Будущее пенсионного рынка»: «НПФ ждут гарантий», рейтинговое агентство «Эксперт РА», http://www.raexpert.ru/researches/npf/opros_bpr2013/

³⁶ Колобаев О.М., Корпоративные пенсионные программы и Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, Пенсионное обозрение, 2013, № 2

- освобождение от обложения налогом на прибыль пенсионных взносов предприятий, уплачиваемых в пользу бывших работников и членов семей работников (согласно действующему законодательству пенсионные взносы, уплачиваемые предприятием в пользу действующих работников, освобождаются от налогообложения); это послужило бы дополнительным стимулом для социально ответственных работодателей к оказанию помощи бывшим работникам посредством негосударственного пенсионного обеспечения;
- сохранение налогообложения при выплате пенсий с применением налогового вычета на величину взносов, что позволит ускорить процесс накопления фондами средств;
- увеличение максимальной величины социального налогового вычета, включающего расходы физического лица на негосударственное пенсионное обеспечение, обучение, лечение и т.д.; целесообразно также рассмотреть вариант выделения налогового вычета в части уплаченных пенсионных взносов в отдельную позицию.

Однако для целей развития корпоративных пенсионных систем таких мер явно недостаточно. Во-первых, как показано выше (см. п. 4.1), у организаций малого и среднего бизнеса недостаточно финансовых возможностей для создания и развития корпоративных пенсионных систем. Предоставление дополнительных налоговых льгот, стимулирующих создание и развитие таких систем в организациях малого и среднего бизнеса, придаст дополнительный вектор развития негосударственного пенсионного обеспечения в РФ. Во-вторых, в настоящее время в рамках негосударственной пенсионной системы происходит двойное налогообложение: с инвестиционного дохода взимается налог и НДФЛ облагаются суммы пенсий, выплачиваемых по договорам негосударственного пенсионного обеспечения (налоговый режим «ОНН»). В данном случае предпочтительно использовать налоговый режим «ООН» (см. п. 4.2) по следующим причинам:

- Налог взимается только один раз при получении пенсии;
- Наилучший способ налогообложения с точки зрения создания стимулов для полного фондирования пенсионного плана;

- Большинство стран с развитыми системами корпоративного пенсионного обеспечения предпочитают данный налоговый режим;

5.2. СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ГАРАНТИЙ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ/РЕЗЕРВОВ

В документе ОЭСР «Нормативы по финансированию и гарантированию пенсионных накоплений/резервов в профессиональных пенсионных планах»³⁷ указано, что:

- В общем случае профессиональные пенсионные планы с установленными выплатами должны фондироваться через пенсионный фонд или через страховую компанию (или их комбинацию). Дополнительные меры по защите пенсионных накоплений/резервов могут быть предусмотрены за счет предоставления права приоритетного кредитора участникам пенсионного плана или за счет создания системы гарантий пенсионных накоплений/резервов.
- Негосударственные нефондируемые пенсионные планы должны быть запрещены. Профессиональные пенсионные планы с установленными выплатами, финансируемые по методу бухгалтерского резервирования, должны быть защищены путем создания системы гарантирования пенсионных накоплений таких планов.
- Система гарантирования пенсионных накоплений/резервов должна базироваться на адекватном ценообразовании страховой услуги для нивелирования морального риска «moral hazard».

На основе рекомендаций ОЭСР, а также практического опыта применения системы гарантий пенсионных накоплений/резервов в зарубежных странах³⁸ можно выделить следующие ключевые принципы успешного функционирования системы гарантий пенсионных накоплений/резервов:

- Ограничение суммы страхового возмещения.
- Рыночное ценообразование.

³⁷ Guidelines on funding and benefit security in occupational pension plans, OECD, 2007, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/38547978.pdf>

³⁸ Nigel Cresswell, Aurelie Rabou, «Insuring the Uninsurable?», Global Pensions Quarterly, Morgan Stanley, March 2004

- Четкие и последовательные правила по фондированию.
- Разумное управление пенсионными накоплениями/резервами.
- Адекватные полномочия.

5.3. ПОВЫШЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ И ПРОЗРАЧНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ

Согласно рекомендациям ОЭСР пенсионный фонд должен иметь адекватную систему контроля инвестиционных, операционных и управленческих рисков, а также механизмы внутреннего аудита и отчетности³⁹. Процедуры риск менеджмента вносят значимый вклад в корпоративное управление пенсионного фонда и помогают установить адекватные показатели для уровней рисков и систем управления⁴⁰. Такие процедуры включают в себя механизмы по идентификации и управлению операционными рисками, а также рисками, связанными с конфликтом интересов. Дополнительно, необходимы инструменты для оценки и управления инвестиционными рисками, а также другими возможными рисками пенсионного фонда. ОЭСР подчеркивает, что организация, выдающая лицензию пенсионному фонду, должна иметь полномочия по оценке деятельности должностных лиц, ответственных за управление пенсионным фондом, а также полномочия по контролю наличия у пенсионного фонда корпоративного управления, отражающего масштаб и уровень сложности деятельности, и таких функций как управление рисками и внутренний контроль. При этом функция внутреннего контроля должна быть неотъемлемой частью корпоративного управления⁴¹.

Систему управления рисками НПФ можно разделить на следующие категории:

- 1 Контроль системы корпоративного управления пенсионного фонда и высокие этические стандарты;
- 2 Стратегия и оценка рисков;

³⁹ Core Principles of Occupational Pension Regulation, OECD, 2004, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/33619987.pdf>

⁴⁰ Guidelines on the Licensing of Pension Entities, OECD, 2008, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/39870465.pdf>

⁴¹ Guidelines for Pension Fund Governance, OECD, 2009, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/34799965.pdf>

- 3 Системы контроля;
- 4 Информация, отчетность и коммуникации.

5.4. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ФОРМЫ НПФ

Как отмечалось выше (см. п. 4.7) текущая организационно-правовая форма НПФ имеет ряд недостатков.

В целях совершенствования организационно-правовой формы НПФ целесообразно преобразовать НПФ в открытые акционерные общества. При этом необходимо сохранить в отношении НПФ в форме акционерных обществ всех установленных законодательством требований к деятельности по негосударственному пенсионному обеспечению и обязательному пенсионному страхованию.

Преобразование НПФ в открытые акционерные общества позволит:

- повысить прозрачность вопроса имущественной ответственности менеджмента и акционеров НПФ за последствия выполнения принятых ими неэффективных решений;
- вменить фондам в обязанность выполнение лучших стандартов корпоративного управления;
- конкретизировать, по аналогии с публичными компаниями, правила об ответственности менеджмента;
- перейти к системе рыночной оценки их эффективности, а также рейтинговать фонды.

Следует отметить, что в Правительство Российской Федерации внесен на рассмотрение проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Законопроектом предложено с 1 января 2014 г. установить запрет на создание новых НПФ в форме некоммерческих организаций, ограничить возможность реорганизации действующих некоммерческих НПФ только путем слияния или присоединения, а с 1 июля 2014 г. только путем преобразования в акционерные НПФ; также установить срок, до которого НПФ, являющиеся некоммерческими организациями, которым Банком России выданы согласования на проведение реорганизации НПФ в форме разделения или выделения, должны завершить реорганизацию.

Также, с 2015 г. Правительство Российской Федерации планируется ввести обязательную отчетность для НПФ по МСФО.

5.5. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СТРАНЫ О НЕГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

При принятии инвестиционных решений работник должен учитывать не только инвестиционные риски и доходность, но также неопределенность, связанную с возрастом дожития. Как правило пенсионные планы предлагают пенсионные продукты с различными подходами к выплате пенсии. Это может быть фиксированная разовая выплата или периодическая выплата равными суммами через равные промежутки времени (аннуитет). Финансовая грамотность может помочь работникам приобрести необходимые навыки и знания для принятия разумных решений по выбору финансовых инструментов для пенсионных накоплений. В этом контексте необходимо иметь методологию и четкие критерии оценки потребности работников и работодателей в таком финансовом просвещении. Для этого необходимо:

- Разработать методологию для определения и оценки потребности работников и работодателей в финансовом просвещении;
- Выполнить оценку текущего уровня знаний работников и работодателей по негосударственному пенсионному обеспечению и связанным с этим финансовым продуктам;
- Разработать необходимые меры и программы направленные на повышение финансовой грамотности работников и работодателей в части негосударственного пенсионного обеспечения.

К основными мерам направленных на повышение финансовой грамотности работников и работодателей можно отнести:

- Финансовое образование в части негосударственного пенсионного образования доступное через максимально возможное количество открытых источников информации (интернет, печатные издания и т.д.);
- Стимулирование осведомленности работников и работодателей о пенсионных проблемах и важности финансового образования посредством

специализированных телевизионных и радио программ, статей в газетах и журналах, специальной рекламы и т.д.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несмотря на значительный прогресс в сфере создания и развития корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации, остается целый ряд нерешенных ключевых проблем, а именно:

- Ограниченные финансовые возможности компаний малого и среднего бизнеса;
- Недостаточность государственных стимулов, в т. ч. налоговых, для дальнейшего развития корпоративных пенсионных систем;
- Низкий уровень доверия работников и работодателей к финансовым институтам;
- Отсутствие системы гарантий сохранности пенсионных накоплений/резервов;
- Недостаточность требований по надежности и прозрачности деятельности НПФ.

Для решения указанных проблем разработаны рекомендации направленные на создание дополнительных стимулов по развитию корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации, а именно:

- Совершенствование налогового законодательства в части развития налогового режима и дополнительных налоговых льгот для стимулирования создания полностью фондируемых корпоративных пенсионных систем, особенно для организаций малого и среднего бизнеса;
- Повышение надежности и прозрачности деятельности негосударственных пенсионных фондов за счет создания системы гарантий пенсионных накоплений/резервов, применения лучших мировых практик по управлению рисками и обязательной финансовой отчетности по МСФО. С одной стороны данные меры приведут к увеличению расходов на ведение дела у негосударственных пенсионных фондов, но, с другой стороны, эти меры обеспечат развитие негосударственного пенсионного обеспечения и повысят доверие населения к пенсионной системе Российской Федерации;

- Совершенствование организационно-правовой формы НПФ путем преобразования НПФ в открытые акционерные общества позволит повысить эффективность работы НПФ и ответственность менеджмента, а также улучшить корпоративное управление НПФ;
- Повышение осведомленности населения о негосударственном пенсионном обеспечении. Комплексная образовательная программа, направленная на повышение финансовой грамотности работников и работодателей в части корпоративных пенсионных систем, позволит, в первую очередь, работникам приобрести необходимые знания и навыки для принятия разумных и взвешенных решений по выбору финансовых инструментов для пенсионных накоплений. Дополнительно, высокая осведомленность населения о корпоративных пенсионных системах и наличие необходимых финансовых знаний будет способствовать развитию рынка НПО и повышению доверия к пенсионной системе Российской Федерации.

7. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

2 Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»

3 Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования"

4 Федеральный закон от 24.07.2002 № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» Федеральный закон от 30.11.2011 N 360-ФЗ "О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений"

5 Федеральный закон от 21.03.2005 N 18-ФЗ «О средствах федерального бюджета, выделяемых пенсионному фонду Российской Федерации на возмещение расходов по выплате страховой части трудовой пенсии по старости, трудовой пенсии по инвалидности и трудовой пенсии по случаю потери кормильца отдельным категориям граждан»

6 Федеральный закон от 30.04.2008 N 56-ФЗ "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений"

7 Гвозденко А.Н., Чернышева О.Н., Нелакомый кусочек (о причинах слабого развития негосударственных пенсионных программ и других дополнительных (добровольных) форм участия граждан в формировании будущих пенсий в РФ), Пенсионное обозрение, 2012, № 4.

8 Горюнов И., Негосударственные пенсионные фонды: социальный институт и субъекты рынка, Человек и труд, 2005, № 8

9 Материалы отчёта о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения, Ernst and Young, 2011

10 Кокорев Р.А., Трухачев С.А., Негосударственные пенсионные фонды в России: текущее состояние, проблемы и пути развития, Информационно-аналитический бюллетень Бюро экономического анализа, № 62, июль 2004 г.

11 Колобаев О.М., Корпоративные пенсионные программы и Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, Пенсионное обозрение, 2013, № 2.

12 Колесов Г. Б., Пенсионные накопления: Корпоративные пенсионные программы на базе НПФ,
http://www.ypensioner.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2139&jossclean=1&comment_id=1117

13 Коновалова В., Настоящее и будущее корпоративных пенсий, Кадровик, Кадровый менеджмент, 2007, № 9

14 Корпоративные пенсионные программы: опыт ОАО «РЖД», Человек и труд, 2012, № 1

15 Плыткевич И.В., Влияние социально-экономического аспекта на развитие основного закона о негосударственных пенсионных фондах, Пенсионное обозрение, 2013, № 2

16 А.Г. Шоломицкий, Риски и эффективность пенсионных программ: модельный подход, Препринт WP2/2005/04, ГУ ВШЭ, 2005

17 OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en>

18 Colin J. Pugh, Funding and accounting rules for pension entities and plan sponsors, OECD, 2002, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2084745.pdf>

19 Juan Yermo, Clara Severinson, The impact of the Financial Crisis on Defined Benefit Plans and the Need for Counter-Cyclical Funding Regulations, OECD Publishing, 2010, <http://www.oecd.org/insurance/private-pensions/45694491.pdf>

20 Allianz, Demographic Pulse, №3, 2010

21 Э. Фульц, Обеспечение адекватных пенсионных доходов, Пенсионное обозрение, 2010

22 Soto M. and B. Butrica, Will Automatic Enrollment Reduce Employer Contributions to 401(k) Plans, Urban Institute, 2009

23 Urban Institute, Employer-Sponsored Pensions: A Primer, 2008

24 Employee Benefit Research Institute estimates of the 1992, 1995, 2004, 2007, and 2010 Survey of Consumer Finances, http://www.ebri.org/pdf/notespdf/EBRI_Notes_04_Apr-13_CDHPs-RetPart1.pdf

25 U.S. Bureau of Labor Statistics, Employee Benefits Survey, Establishments offering retirement and healthcare benefits, 2012

26 Office of National Statistics, Pension Trends, Chapter 6: Private Pensions, 2012

27 О составе затрат на рабочую силу в 2009 г., Статистический бюллетень, Росстат, 2010

28 Газета «Коммерсантъ», №209 (4994), 06.11.2012, Счета до степени смещения, <http://www.kommersant.ru/doc/2060837>

29 «Эксперт РА», Обзор рынка НПФ за 2012 год: «Рынок на распутье», http://www.raexpert.ru/editions/bulletin/23_04_13/bul_npf_2012.pdf

30 «Эксперт РА», Обзор рынка НПФ по итогам 2008 года «В поисках страховки от кризиса», <http://www.raexpert.ru/researches/npf2008/part1/>

31 «Эксперт РА», Итоги интерактивного опроса на V ежегодной конференции «Будущее пенсионного рынка»: «НПФ ждут гарантий», http://www.raexpert.ru/researches/npf/opros_bpr2013/

32 PBGC, Pension Insurance Data Books, <http://www.pbgc.gov/res/data-books.html>

33 PBGC, Annual Performance Report, <http://www.pbgc.gov/Documents/2012-annual-report.pdf#page=8>

34 David Blake, Pension Economics, Pensions Institute, 2006

35 Edward Whitehouse, The tax treatment of funded pensions, OECD, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/2391559.pdf>

36How companies make the most on pensions, The Wall Street Journal, 2005

37Olivia S. Mitchell and Gary S. Fields, Designing Pension Systems for Developing Countries, The Wharton School of the University of Pennsylvania, 1995

38Mitchel, O.S., Working Knowledge of Pension Provision, Working Paper NO. 2414, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, 1987

39Not So Golden: Employees – and Employers – Feel the Pinch from Shortfalls in Retirement Funding, Knowledge@Wharton, <http://knowledge.wharton.upenn.edu/article/not-so-golden-employees-and-employers-feel-the-pinch-from-shortfalls-in-retirement-funding/>

40Ippolito R.A., “The labour contract and true economic pension liabilities”, The American Economic Review, Vol. 75, No 5, December 1985, pp 1031-1043

41Pablo Antolin, Private Pensions and the Financial Crisis: How to Ensure Adequate Retirement Income from DC Pension Plans, OECD, 2009, <http://www.oecd.org/daf/fin/44628862.pdf>

42Nigel Cresswell, Aurelie Rabou, “Insuring the Uninsurable?”, Global Pensions Quarterly, Morgan Stanley, March 2004

43Fiona Steward, Benefit security pension fund guarantee schemes, OECD, 2007, <http://www.oecd.org/pensions/insurance/37977335.pdf>

44Recommendation on good practices for financial education relating to private pension, OECD, 2008, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/40537843.pdf>

45Guidelines on funding and benefit security in occupational pension plans, OECD, 2007, <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/38547978.pdf>

46Core Principles of Occupational Pension Regulation, OECD, 2004, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/33619987.pdf>

47Guidelines on the Licensing of Pension Entities, OECD, 2008, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/39870465.pdf>

48 Guidelines for Pension Fund Governance, OECD, 2009,
<http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/34799965.pdf>

49 Guidelines on Pension Fund Asset Management, OECD, 2006,
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/36316399.pdf>

