



**Высшая  
школа менеджмента**

Санкт-Петербургского  
государственного университета



## **Корпоративные пенсионные программы: за и против**



Вера Николаевна Минина,  
Высшая школа менеджмента

[minina@gsom.spbu.ru](mailto:minina@gsom.spbu.ru)

Минина В.Н.

# Корпоративная пенсионная программа

## *Корпоративная пенсионная программа*

(КПП) – это система мер со стороны работодателя, направленная на поддержание привычного уровня жизни работников после выхода их на пенсию

По форме это документ работодателя, определяющий его отношения с работниками по поводу пенсий, их права и обязанности

# Корпоративная пенсионная программа

## КПП включает:

- *категории работников, на которых распространяется корпоративное пенсионное страхование*
- *используемые пенсионные планы*
- *источники финансирования пенсионной программы*
- *размер и периодичность уплаты пенсионных взносов работодателем в пользу работников*
- *негосударственный пенсионный фонд (фонды), через который осуществляется корпоративное НПС*

# Пенсионный план

- Пенсионный план* – это документ,  
устанавливающий единые условия
- ↘ формирования и получения пенсии
  - ↘ для определенной группы работников
  - ↘ в рамках корпоративной пенсионной программы

# Немного статистики - доклад Ассоциации менеджеров России - 2007

*Около 14% работодателей имеют корпоративную систему пенсионного страхования или другие накопительные схемы, призванные поддержать бывших сотрудников*

*3-5 лет стажа на предприятии – срок, за который работник приобретает право на корпоративную*

*пенсию*  
08/15/2023

## **26 крупнейших НПФ:**

- ✚ НПФ «Газфонд» – добыча и транспортировка газа (всего 6 фондов)
- ✚ НПФ «Благосостояние» - ж/д транспорт
- ✚ Ханты-мансийский НПФ – бюджетный сектор ХМАО
- ✚ 5 фондов - машиностроение и оборонные отрасли промышленности
- ✚ 4 фонда - черная и цветная металлургия
- ✚ 3 фонда – банковский сектор

Минина В.И.

# Назначение корпоративных пенсионных программ (КПП)

*Задумывались как инструмент поддержки пенсионеров, долгое время проработавших в компании в условиях одной экономики, а выходящих на пенсию в условиях другой экономики*

## Сегодня - решение задач кадровой политики компании:

- ↘ привлечение высококвалифицированных работников
- ↘ снижение текучести кадров
- ↘ создание долгосрочной трудовой мотивации
- ↘ формирование лояльности персонала к работодателю
- ↘ стимулирование омоложения коллектива

# Виды корпоративных пенсионных программ

## КПП «Персона»:

- Уплата пенсионных счетов отнесена на с/с
- Индивидуальные пенсионные счета (ИПС)

## Преимущества:

- Высокий мотивационный потенциал  $\Leftrightarrow$  при невыполнении работником обязательств он может потерять накопления на ИПС

# Виды корпоративных пенсионных программ

## КПП «Перспектива»:

- Финансирование пенсионных выплат за счет прибыли
- Накопление пенсионных взносов на солидарном пенсионном счете (СПС)
- Последующая передача накопленных средств

## Преимущества:

- Компания не теряет конкурентоспособности, т.к. не увеличивает издержки
- Работник получает пенсионные средства после выполнения им принятых обязательств

# Виды корпоративных пенсионных программ

КПП «Персона плюс»  
или «Перспектива  
плюс»:

- Совместное финансирование программы работодателем и работником по корпоративному договору НПО и индивидуальному договору НПО

Преимущества:

- Снижение затрат на КПП за счет возможности использования средств, накопленных на ИПС выбывших участников, в целях негосударственного пенсионного обеспечения других участников КПП

# Проблемы КПП

*Развитие КПП  
требует  
поддержки  
государства не  
только по линии  
налоговых  
льгот, но и по  
линии  
информационно  
го  
сопровождения*

*Далеко не каждая компания  
готова предложить своим  
работникам КПП - причины:*

- ✚ запретительный характер налогового законодательства
- ✚ нечеткость нормативно-правовой базы, регулирующей реализацию КПП
- ✚ ограниченная возможность реинвестирования средств, накопленных в ходе реализации КПП, в экономику компании

# Проблемы КПП

*В условиях  
существующего  
налогового  
законодательств  
а*

*предприятие  
свободно не  
только  
«запустить»  
пенсионную  
программу, но и  
«свернуть» ее в  
любой момент*

- ✚ Работники не могут планировать пенсионное будущее
- ✚ Государство не знает, в какой степени оно может рассчитывать на помощь бизнеса
- ✚ Пенсионный план как рамочный документ законодательно не определен
- ✚ Существует «поражение в правах» солидарных счетов

# «+» и «-» корпоративных пенсионных программ

## Плюсы:

- сближения интересов собственников, работодателей, наемных работников и профсоюзов
- формирование корпоративного духа, позитивного имиджа работодателя
- расходы на финансирование КПП могут относиться на с/с
- суммы пенсионных взносов по договорам с НПФ не облагаются налогом на доходы физических лиц (ст. 213.1 НК )

## Минусы:

### Для работников:

- отложенные выплаты
- риски потерять доходы при увольнении или других обстоятельствах

### Для работодателей:

- дополнительные обременения (финансовые, управленческие)
- риски, связанные с неурегулированностью налогового законодательства в этой части

Спасибо за внимание!  
Вопросы ???

[minina@som.pu.ru](mailto:minina@som.pu.ru)