



**Высшая
школа менеджмента**

Санкт-Петербургского
государственного университета



Корпоративные пенсионные программы: за и против



Вера Николаевна Минина,
Высшая школа менеджмента

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