



Конференция «Негосударственное пенсионное обеспечение  
в пенсионной системе Российской Федерации и пути его дальнейшего развития».

г. Ханты-Мансийск

12 сентября 2008 г.

**Тема выступления:**  
**«Корпоративные пенсионные системы»**  
**(опыт развития)**

Докладчик: Эрлик Сергей Николаевич  
президент НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»

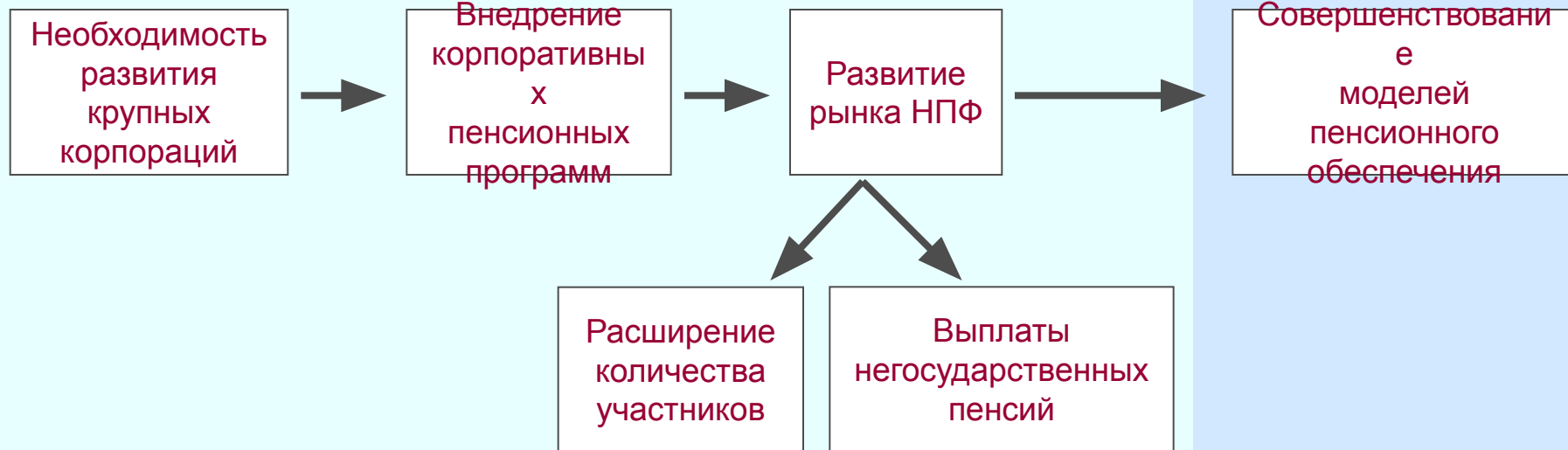
# История формирования корпоративных пенсионных программ

Первый этап

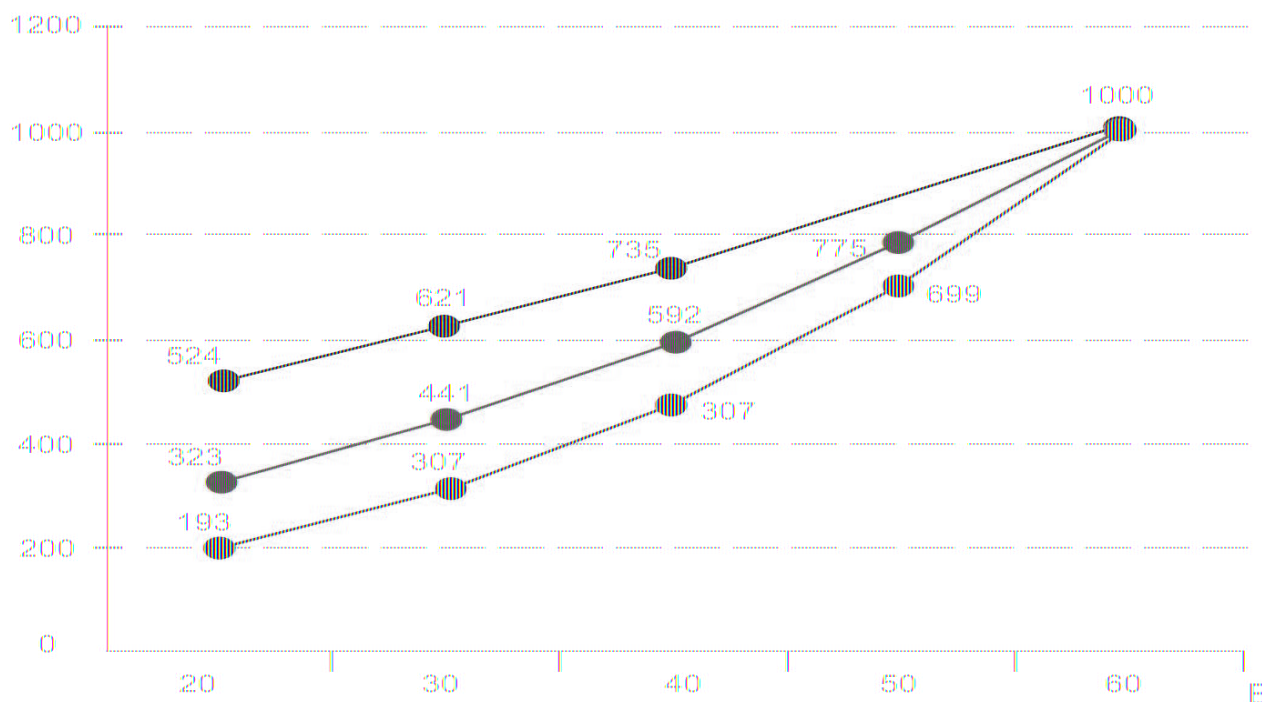
Второй этап

1992 - 2000 г.г.

2001 - н/вр.



# Причины перехода предприятия от выплаты материальной помощи к корпоративной пенсионной программе

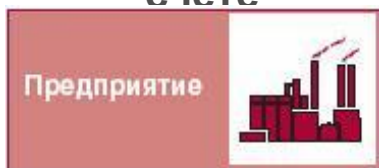


При выплате материальной помощи стоимость 1 000 руб. = 1



# Пенсионные программы за счет средств работодателя

1. С учетом на солидарном счете



Договор

**НПФ**

**Солидарный пенсионный счет предприятия**

выход на пенсию

**Ежемесячные выплаты пенсии**

2. С учетом на именном счете



Договор

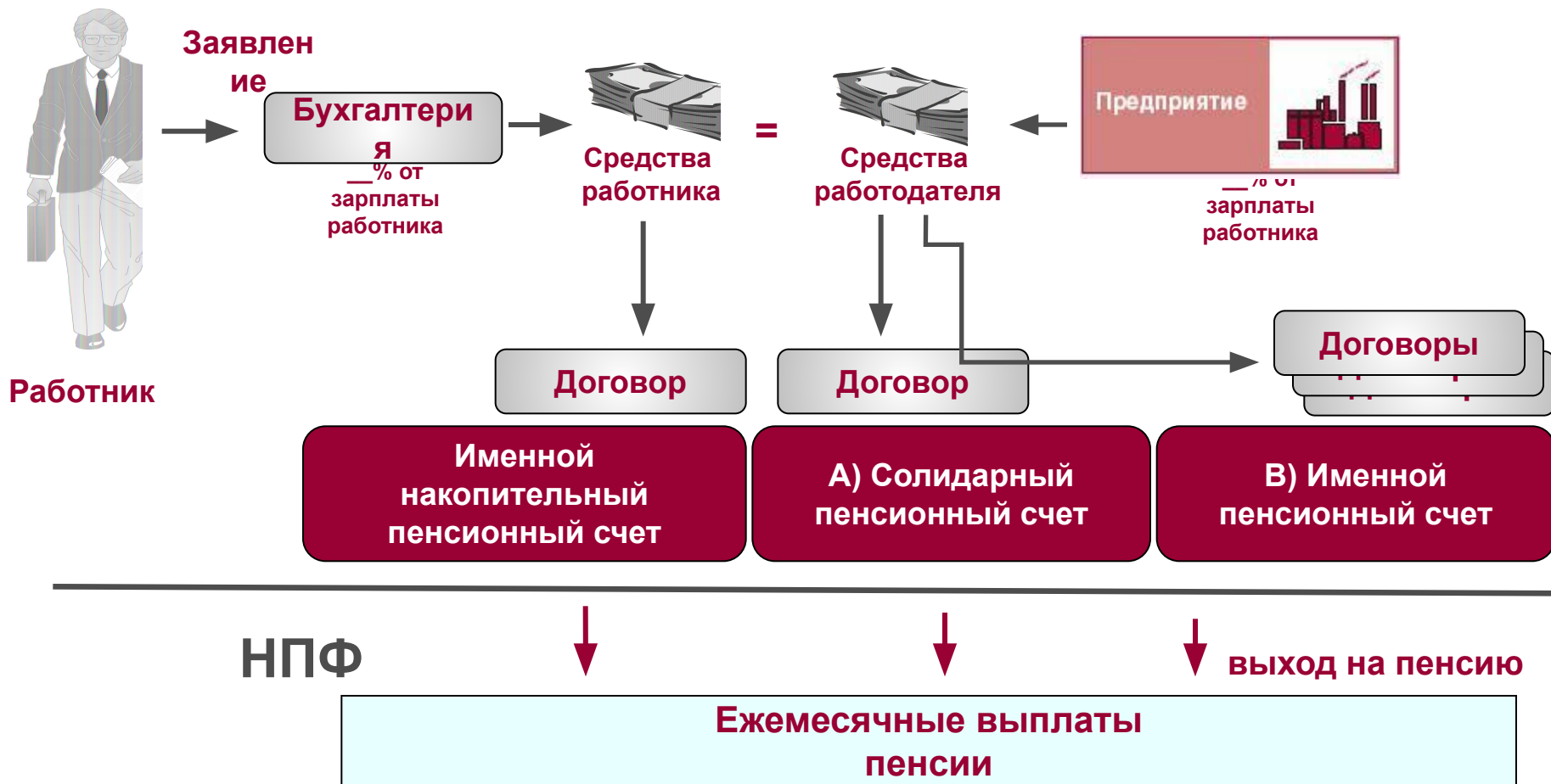
**НПФ**

**Именные пенсионные счета работников**  
(являются собственностью работника вне зависимости от работы на предприятии)

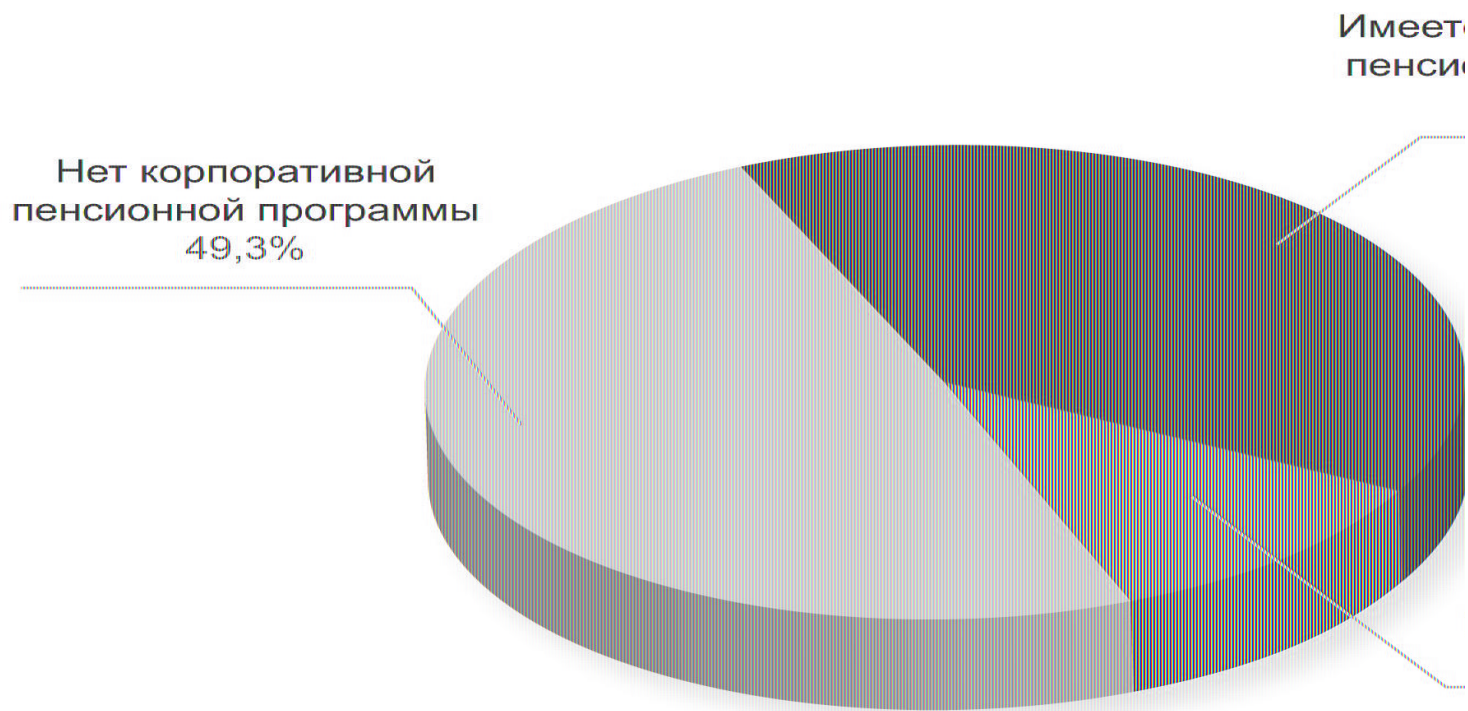
выход на пенсию

**Ежемесячные выплаты пенсии**

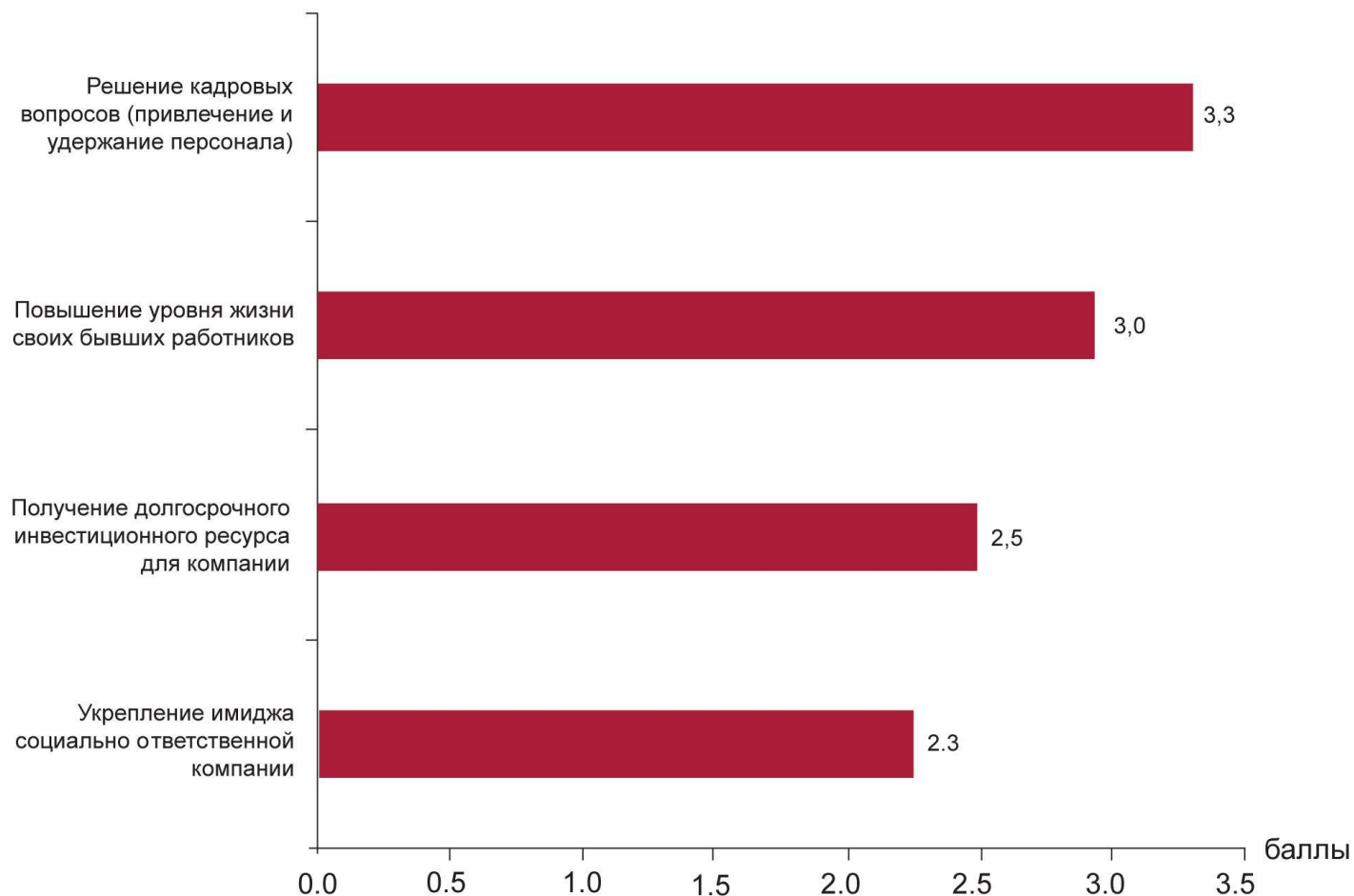
# Пенсионная программа за счет средств долевого участия работника и работодателя



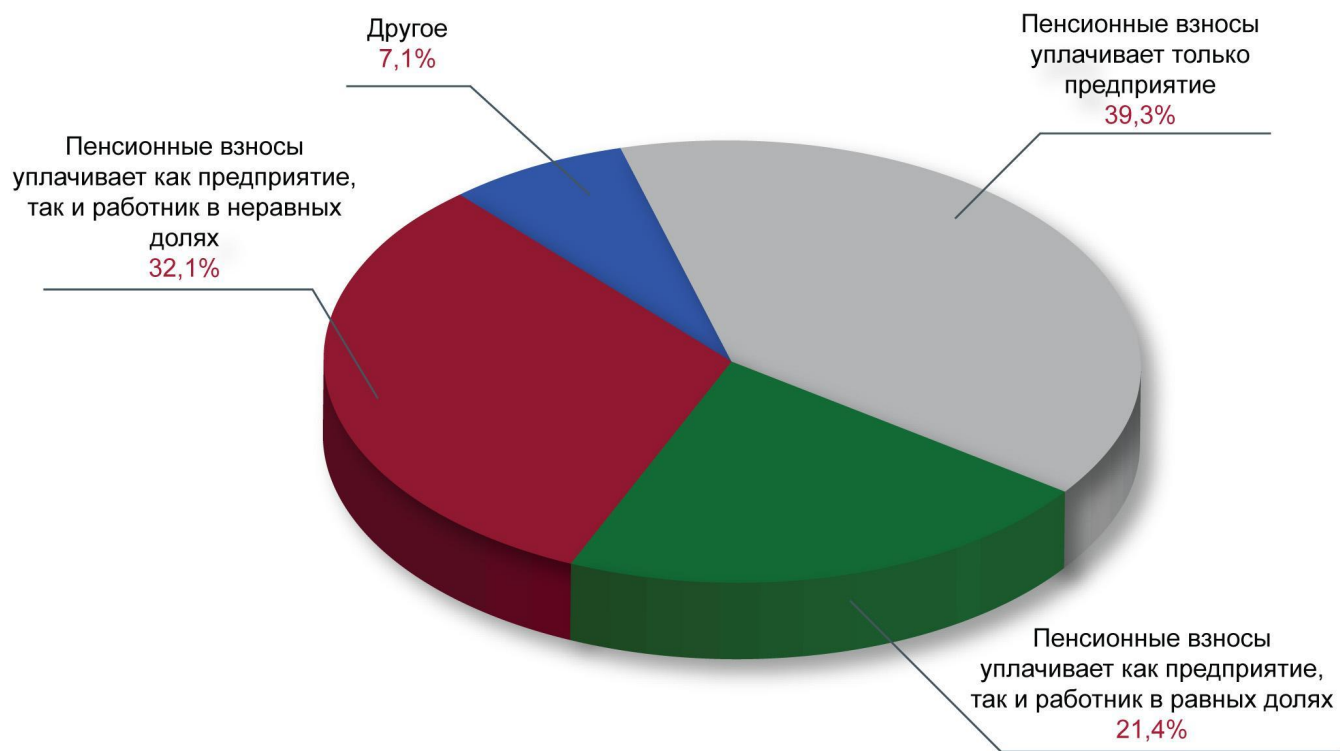
# Состояние внедрения корпоративных пенсионных программ на предприятиях



# Основные цели формирования корпоративных пенсионных программ



# Пенсионные схемы корпоративных пенсионных программ





# Совершенствование пенсионной системы – портативность

**Портативность** – сохранение работником пенсионных прав при переходе на другое предприятие в соответствии с отработанным периодом на предыдущем предприятии.

Примеры:

**При схеме с установленными выплатами**

1. Взнос работодателя исходя из стажа работы:

*стаж 10 лет – 50% пенсионного капитала*

*стаж 15 лет – 75% пенсионного капитала*

*стаж 25 лет – 100% пенсионного капитала*

**При долевой схеме**

1. Взнос работодателя исходя из стажа работы:

*после 10 лет работы – на именной счет (задолженность гасится равными долями – по 10% в год)*

*11 лет – взносы + 10% задолженности*

*12 лет – взнос + 10% задолженности*

*и.т.д*

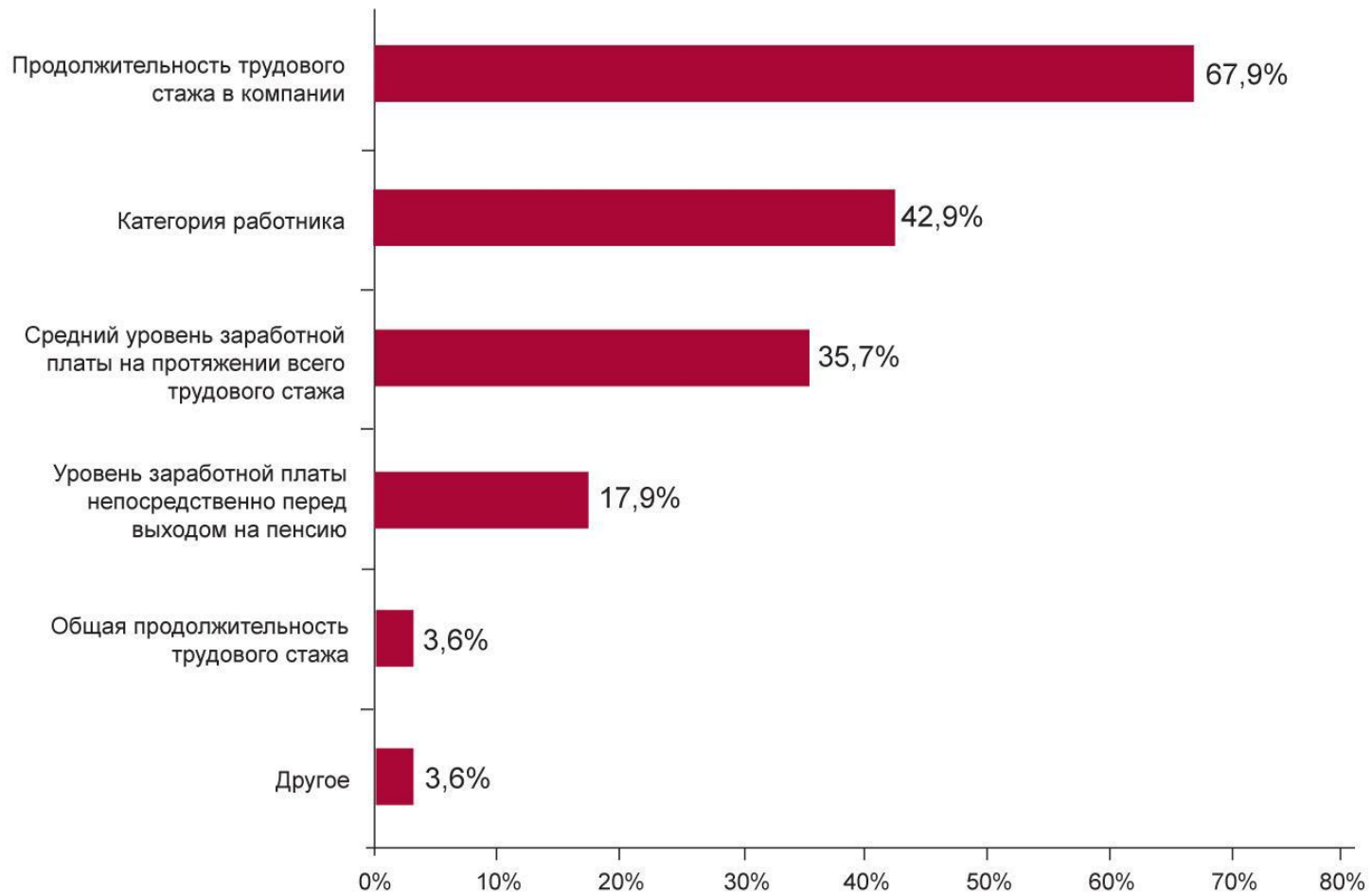
2. Взнос работодателя исходя из возраста

*За 10 лет до достижения пенсионного возраста – на именной счет (задолженность гасится равными долями – по 10% в год).*

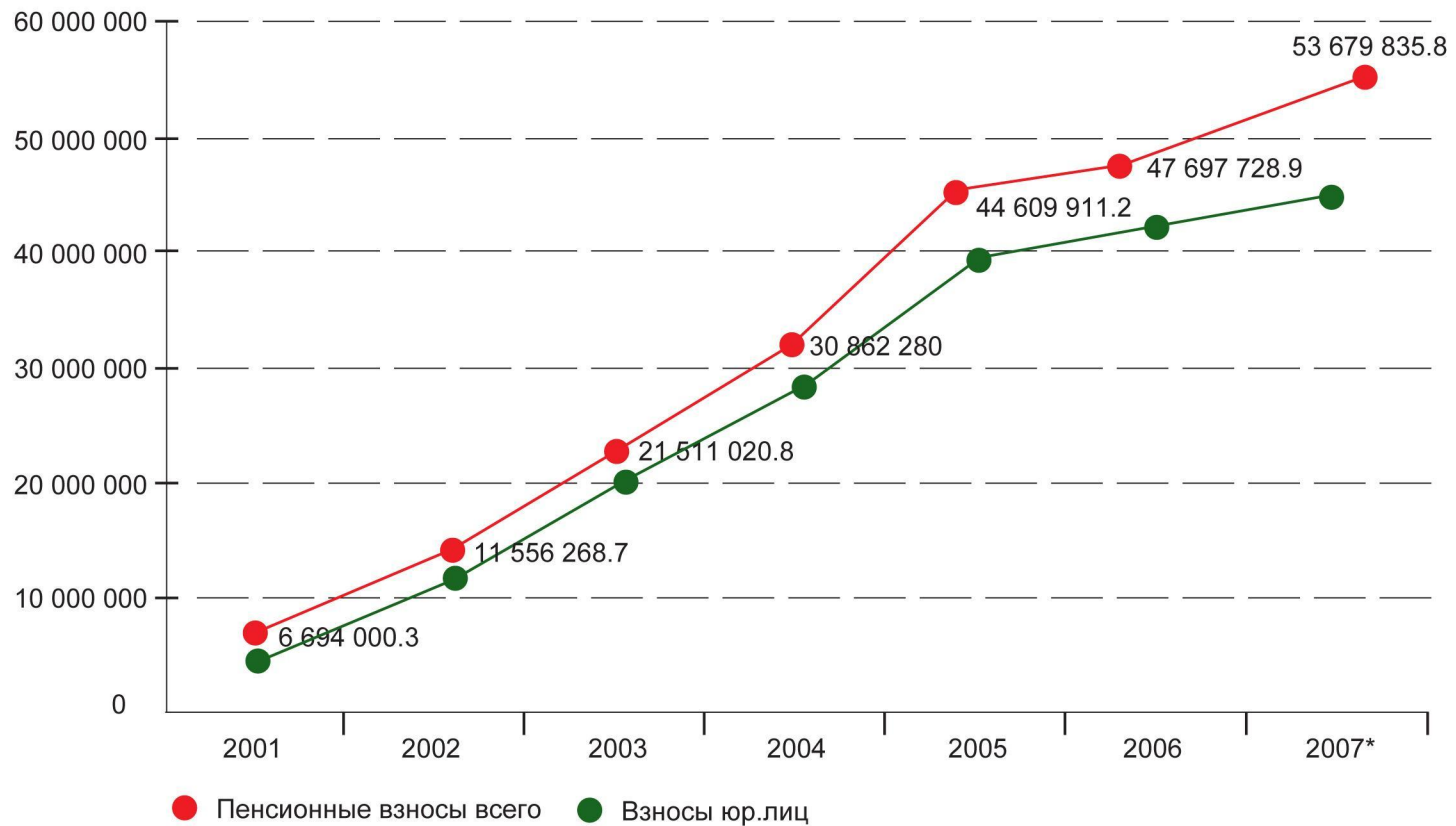
# Основные этапы разработки корпоративной пенсионной программы

- Анализ социально-демографических и финансово-экономических показателей предприятия.
- Разработка концепции КПП.
- Разработка нормативных документов, обеспечивающих внедрение КПП.
- Подписание с негосударственным пенсионным фондом Договора о негосударственном пенсионном обеспечении,  
при совместном финансировании – также подписание соответствующих договоров работниками предприятия.

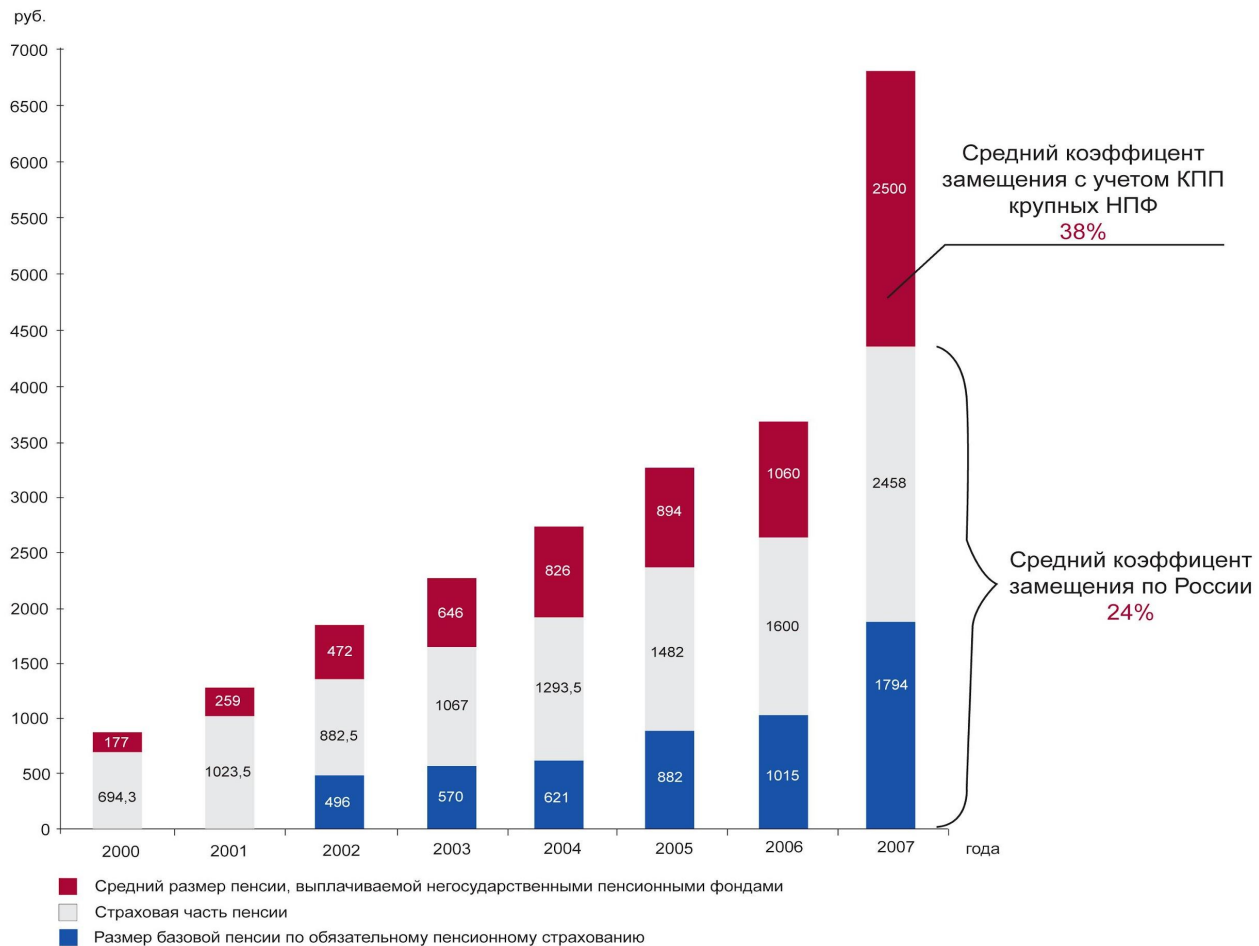
# Факторы, влияющие на размер пенсии



# Динамика пенсионных взносов



# Место и значение корпоративных пенсионных программ



# Выводы

- 1.** Опыт и возможности НПФ в системе пенсионного обеспечения до настоящего времени серьезно недооценены.
- 2.** Необходимо упростить процедуру с социальным налоговым вычетом, приравняв его к стандартному налоговому вычету (не нужно справки из ГНИ, достаточно информации от работодателя).
- 3.** Базовые положения корпоративной пенсионной системы могут быть распространены как на отраслевые, так и на региональные пенсионные программы.
- 4.** Не выработана логика использования инвестиционных возможностей корпоративных пенсионных программ.
- 5.** Целесообразно перенести налоговые преференции по ЕСН на все взносы работодателя в корпоративную пенсионную систему (аналог ГСС).



**Спасибо за внимание!**

---