

КОРПОРАТИВНАЯ пенсионная программа

Государство крайне заинтересовано в развитии корпоративных и профессиональных пенсионных систем и оказывает работодателям всестороннюю поддержку, предоставляя предприятиям, в которых действуют пенсионные схемы, существенные налоговые льготы. Фундамент таких пенсионных систем за рубежом — негосударственные пенсионные фонды (НПФ).

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) во многих странах уже стало одним из самых важных элементов в общем пакете социальных гарантий, закрепленных в коллективных договорах и генеральных соглашениях, которые заключаются между наемными работниками (профсоюзами), работодателями и правительством.

«ПЕНСИОННЫЙ» СТАНДАРТ КОМПАНИИ

В большинстве известных корпораций («Форд», «Фольксваген», «ТНК-ВР» и др.) негосударственные (корпоративные) пенсии включаются в систему льгот и компенсаций, предоставляемых персоналу наряду с заработной платой, медицинским страхованием, жилищными программами, взрослым и детским отдыхом и т. п. Такие «пенсии от работодателя» предусмотрены не только корпоративными традициями или коллективными договорами, но и Международными стандартами финансовой отчетности № 19 «Вознаграждения работникам» и № 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам». Пенсионные планы (схемы или программы) — соглашения, в соответствии с которыми компания предоставляет пенсии своим сотрудникам по окончании или после завершения службы. Пенсии выплачиваются корпоративными или другими НПФ в виде периодического дохода, либо в виде единовременной выплаты. Большинство пенсионных планов основывается на официально заключенных договорах. Некоторые планы носят неформальный характер, но приобретают некоторую степень обязательности в результате принятой работодателями практики ведения дел. *Хотя некоторые пенсионные планы позволяют работодателям ограничить свои обязательства по ним, обычно работодателю бывает трудно аннулировать такой план, если он хочет сохранить работников.* Показателен пример компании «Дженерал Моторс», вынужденной за последние два года перечислить в НПФ 30 млрд. дол. США в пользу своих сотрудников. Кроме того, на обеспечение выплат действующим пенсионерам пришлось затратить дополнительно 54 млрд. дол. США. С целью избежать подобного пенсионного дефицита большинство компаний начинают применять пенсионные планы (схемы) с установленными взносами. Именно такие схемы будут применяться НПФ в Украине. В них размер будущей пенсии работника определяется взносами работодателя, самого работника, или их обоих в негосударственный пенсионный фонд, а также результатами деятельности и инвестиционными доходами самого фонда. Обязательство работодателя обычно погашается при внесении взносов в фонд. Участники (работники) заинтересованы в добросовестной работе плана НПФ,

потому что она непосредственно влияет на уровень их будущих пенсий. Работодатель, в свою очередь, заинтересован в качественном функционировании плана, потому что это влияет на эффективность деятельности и стоимость компании.

При этом если в США каждый второй трудящийся является участником НПФ, то в Нидерландах более 90% наемных работников участвуют в профессиональных пенсионных системах, созданных на базе НПФ. Для многих транснациональных компаний (холдингов) характерным становится применение единого для всех предприятий стандартного социального пакета, в котором существенная роль отводится и корпоративным пенсиям. Будущие пенсии, формируемые предприятиями и их работниками в виде пенсионных накоплений, фактически являются формой отложенной заработной платы сотрудников, которая регулярно выплачивается им через НПФ в качестве вознаграждения по окончании или прекращении трудовой деятельности. Наличие корпоративной пенсионной программы положительно влияет на формирование имиджа компании в обществе, способствует росту ее рейтинга, укрепляет уверенность в будущем, подчеркивает социальную ответственность бизнеса.

А ЧТО У НАС?

На многих украинских предприятиях в той или иной мере сохраняется оставшаяся с былых времен практика «привязки» различных видов выплат, льгот и компенсаций к пенсионным основаниям, возникающим у работников (пенсионный возраст, выслуга лет, инвалидность, смерть кормильца). Большинство таких выплат осуществляется предприятием, как правило, за счет чистой прибыли и с них производятся отчисления на уплату налогов и сборов. Данное обстоятельство зачастую ведет к сворачиванию или «урезанию» ранее имевшихся социальных программ новыми собственниками и руководителями предприятий.

С введением в Украине с 2005 г. налоговых льгот для вкладчиков и участников НПФ работодателям и профсоюзам следует пересмотреть существующие системы пенсионных выплат и компенсаций. На законодательном уровне закреплена возможность отнесения пенсионных взносов в НПФ на валовые затраты работодателям и налоговые кредиты работникам в размере до 15% фонда оплаты труда, но не более 1,4 прожиточного минимума в месяц. Пенсионные накопления могут формироваться в НПФ за счет налоговых льгот для Вкладчиков (работодателей, профсоюзов, работников и членов их семей) и Участников (работников). Передача НПФ финансовой нагрузки в части выполнения обязательств работодателя, зафиксированных в коллективном договоре, позволяет предприятию достичь значительной экономии средств, уменьшения базы для налога на прибыль и сборов на социальное страхование. Инвестиционный доход НПФ не подлежит налогообложению, выплаты пенсионерам облагаются по уменьшенной ставке (9%), а в ряде случаев — вообще не облагаются подоходным налогом.

Наряду с выполнением важной социальной функции, НПФ может и должен использоваться работодателем в качестве эффективного инструмента кадровой политики, внутреннего источника долговременного финансирования проектов развития, налогового планирования, корпоративного управления, защиты собственности, повышения рейтинга.

Правовой основой создания и функционирования НПФ являются Законы Украины:

1. «О негосударственном пенсионном обеспечении» № 1057-IV от 09.07.2003 г.;
2. «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании» № 1058-IV от 09.07.2003 г. (определяет место и роль НПФ в новой пенсионной системе);
3. «О внесении изменений в Закон Украины «О налогообложении прибыли предприятий» № 1957-IV от 01.07.2004 г. (устанавливает льготный режим налогообложения работодателей-вкладчиков НПФ);

4. «О внесении изменений в Закон Украины «О налоге с доходов физических лиц» № 1958-IV от 01.07.2004 г. (устанавливает льготный режим налогообложения вкладчиков и участников НПФ);

5. «О финансовых услугах и государственном регулировании рынков финансовых услуг» № 2664 –III от 12.07.2001 г.

В Украине уже зарегистрированы свыше 30 НПФ, 20 Администраторов НПФ, приняты десятки распоряжений, решений, разъяснений Госфинуслуг, ГКЦБФР, ГНАУ и других органов, в части касающейся негосударственного пенсионного обеспечения. Имеющейся законодательной базы и вновь создаваемых финансовых учреждений вполне достаточно для запуска системы негосударственного пенсионного обеспечения сот-рудников.

КАК СКАЗКУ СДЕЛАТЬ БЫЛЬЮ?

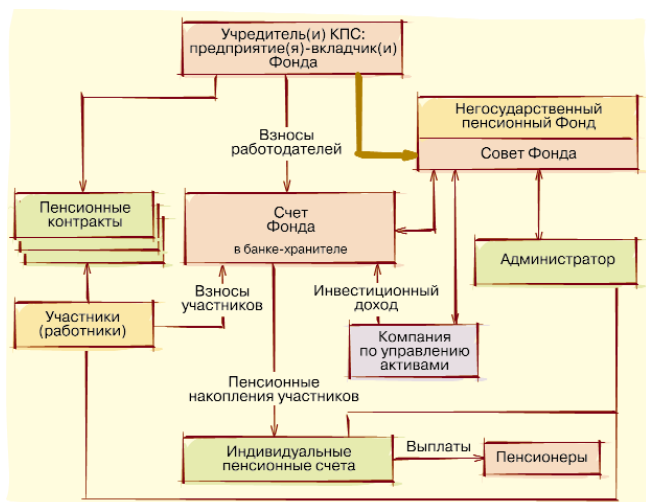
Указанные преимущества НПФ могут быть реализованы предприятием в рамках корпоративной пенсионной программы (КПП). Такая программа представляет собой утвержденный работодателем и согласованный с НПФ и профсоюзом документ, определяющий комплекс организационно-правовых, финансово-экономических, технических, информационно-образовательных и других взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание и функционирование системы негосударственного пенсионного обеспечения персонала.

Построение КПП работодателя направлено на достижение следующих целей:

- ♦ *формирование дополнительных к заработной плате мотиваций персонала расширением компенсационного пакета за счет включения в него негосударственных пенсий из НПФ;*
- ♦ *создание эффективного механизма реализации кадровой политики через критерии формирования пенсий работодателем;*
- ♦ *получение долгосрочных и относительно недорогих инвестиционных ресурсов в виде пенсионных активов НПФ;*
- ♦ *привлечение средств работников в НПФ для последующего размещения в инвестиционные проекты;*
- ♦ *оптимизация затрат на реализацию социальных программ и выполнение обязательств по коллективному договору за счет использования налоговых льгот для НПФ;*

- ♦ *постепенная замена единовременных выплат из бюджета предприятия на пенсионные выплаты из НПФ для увольняемых на пенсию работников;*
- ♦ *повышение рейтинга корпорации и имиджа руководства*

Корпоративная пенсионная система (КПС) на базе негосударственного пенсионного фонда как вариант реализации пенсионной программы



КПП может и должна осуществляться корпоративной (профессиональной) пенсионной системой (КПС) на базе НПФ. Для создания такой системы работодатель может учредить собственный финансовый институт формирования и выплат негосударственных пенсий (негосударственный пенсионный фонд) или присоединиться к уже созданному НПФ в качестве вкладчика (работодателя-плательщика). Структура КПС представлена на рисунке.

Технология формирования накоплений и осуществления выплат в КПС следующая:

1. Все привлеченные НПФ средства зачисляются на его счет в одном Банке-хранителе, выбранном Советом НПФ, который в ежедневном режиме контролирует операции и незамедлительно сообщает о нарушениях Совету и государственным регуляторам.

2. Пенсионные взносы Вкладчика учитываются на индивидуальных пенсионных счетах Участников, которые открываются и ведутся Администратором, выбранным Советом НПФ.

3. Пенсионные взносы в срок до 14 дней размещаются через выбранную Советом НПФ Компанию по управлению активами (КУА) на принципах надежности, доходности, сохранности, ликвидности и диверсификации.

4. Размещение пенсионных средств в инструменты (пенсионные активы) и управление ими осуществляется Компанией в полном соответствии с инвестиционной декларацией Фонда и ограничениями, установленными законодательством.

5. Полученный инвестиционный доход распределяется Администратором по индивидуальным пенсионным счетам участников НПФ ежемесячно и вновь инвестируется в инструменты вместе с пенсионными взносами Вкладчиков.

6. При возникновении для Участника пенсионных оснований Администратор НПФ осуществляет пенсионные выплаты, рассчитываемые исходя из накоплений на его счете.

В ходе запуска и функционирования системы необходимо осуществлять:

- ♦ *проведение переговоров с будущими участниками системы НПО (трудовые коллективы, работодатели, финансовые учреждения);*
- ♦ *создание собственного или выбор другого НПФ для формирования и выплат пенсий;*
- ♦ *обучение и сертификацию кандидатов в члены Совета НПФ с последующим формированием Совета как единого органа управления фондом;*
- ♦ *создание или выбор финансовых структур (администратор, КУА, банк-хранитель) и заключение с ними договоров на оказание услуг НПФ;*
- ♦ *разработку и утверждение нормативно-правовых документов, регламентирующих НПО персонала (Устав НПФ, инвестиционная декларация, пенсионные схемы, пенсионные контракты, договоры о выплатах пенсий и др.);*
- ♦ *подготовку и обучение специалистов для осуществления деятельности по НПО;*
- ♦ *организацию программно-технического и информационного обеспечения;*
- ♦ *заключение пенсионных контрактов с администратором НПФ;*
- ♦ *открытие и ведение пенсионных счетов;*
- ♦ *сбор, учет и перечисление пенсионных взносов;*
- ♦ *персонифицированный учет участников;*
- ♦ *определение направлений инвестирования пенсионных активов (инвестиционная декларация) и реализация инвестиционной политики;*
- ♦ *распределение инвестиционного дохода, полученного от размещения взносов;*
- ♦ *учет и хранение пенсионных активов;*
- ♦ *формирование списков пенсионеров;*
- ♦ *расчет, начисление и выплата (наследование) негосударственных пенсий;*
- ♦ *информирование персонала (участников);*
- ♦ *составление и предоставление отчетности участникам системы НПО и контролирующим органам.*

Значительная часть указанных функций законодательно закреплена за Советом НПФ, администратором, компанией по управлению активами, хранителем фонда. Порядок создания и взаимоотношений элементов системы (НПФ и другие финансовые учреждения, вкладчики, участники), вопросы аккумулирования пенсионных взносов, инвестирования, выплат пенсий, заключения пенсионных контрактов достаточно четко прописаны законодательством Украины. Поэтому администрацией ряда украинских предприятий предпринимаются определенные шаги в направлении построения КПП.



ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО РЕШАТЬ

Вместе с тем, ни один акт законодательства не дает исчерпывающих ответов на вопросы, возникающие у работодателя, обдумывающего решение о создании КПП:

- ♦ *Какие категории работников, и на каких условиях должны быть охвачены НПО?*
- ♦ *Какими должны быть минимальный и максимальный размеры пенсии от предприятия?*
- ♦ *Как учесть трудовой вклад работника (зарплата, стаж, должность) в пенсионной схеме?*
- ♦ *Какие размеры взносов, и с какой периодичностью необходимо перечислять предприятию в НПФ?*
- ♦ *Источники финансирования негосударственных пенсий?*

Анализ опыта построения корпоративных пенсионных систем показывает, что на стадии их проектирования предприятия нуждаются в следующем:

- ♦ *разработке условий негосударственного пенсионного обеспечения и проектов внутренних нормативных актов, регулирующих условия и порядок выплаты негосударственных пенсий (Концепция НПО, положение о НПО, положение о пенсионной комиссии, изменения в коллективный договор, бюджет КПП и др.);*
- ♦ *обучении и подготовке специалистов по организации НПО на предприятии;*
- ♦ *методической помощи, технической, информационной и других видах поддержки;*
- ♦ *осуществлении независимой экспертизы условий НПО, предлагаемых предприятию финансовыми учреждениями;*
- ♦ *проведении организационных и образовательных мероприятий среди персонала.*

Становиться учредителем или вкладчиком НПФ рано или поздно доведется многим работодателям (см. «Финансовый директор». — 2005. — № 3). При этом возникнут непростые задачи: «Как правильно рассчитать параметры пенсионной программы, подготовить необходимые документы, обучить персонал, не ошибиться при выборе финансовых учреждений, заключении с ними договоров и пенсионных контрактов, запустить и скорректировать программу, согласовать все процедуры, организовать информирование участников фонда, выбрать оптимальную конфигурацию пенсионной системы, определить стоимость программы и ее риски, сформировать инвестиционную стратегию?» Очевидно, что реализация пенсионной программы будет заключаться не только в подписании пенсионных контрактов и уплате пенсионных взносов корпоративным вкладчиком.

ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ — СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Пенсионная программа должна быть эффективной, т. е. получаемые участниками пенсионные выплаты должны отвечать их ожиданиям и быть адекватны затратам вкладчиков. Совместная оценка эффективности-стоимости должна производиться для пенсионной программы каждого вкладчика НПФ. Ведь лицо, уплачивающее пенсионные взносы, всегда интересуется ответ на вопрос: «Какую пенсию **A** будет получать участник фонда в течение **N** лет, если вкладчик будет делать взносы **P** в течение **m** лет?» Для вкладчиков-физических лиц такая оценка достаточно проста. Гораздо более сложной является оценка КПП предприятий. От правильности такой оценки *актуарием* (пенсионным консультантом) зависит возможность НПФ выплачивать пенсии. Разумеется, необходимо учитывать планы предприятия по кадровой политике, по размерам дополнительных пенсий, по работе с ветеранами предприятия, а также демографическую картину по персоналу, историю ротации кадров и т. п. Рекомендации при оценке пенсионной программы предприятия должны обязательно учитываться при определении вели-

чины и периодичности пенсионных взносов вкладчика на прогнозируемый период. В идеальном случае такие рекомендации должны одобряться трудовым коллективом предприятия (профсоюзом) и включаться в коллективный договор предприятия-вкладчика. Подобный механизм применения коллективного договора для корпоративных и профессиональных НПФ предусмотрен п. 3 ст. 50. При соблюдении данных условий пенсионная программа предприятия всегда будет устойчивой.

Пенсионная система проходит те же стадии развития, что и любая другая система: проектирование, запуск, развитие, модернизацию и, возможно, но не обязательно — реорганизацию (ликвидацию). Как показывает опыт создания больших систем, их эффективность на 75% закладывается на стадии проектирования. При этом затраты не превышают 5% от общей стоимости жизненного цикла системы. Важно, чтобы пенсионная программа была рентабельной и сбалансированной в условиях изменяющихся финансово-экономической и демографической ситуаций на предприятии. Прогнозирование поведения КПС необходимо для своевременного принятия решений работодателем. При построении пенсионной системы нужно учитывать не только затраты на уплату пенсионных взносов, но и на разработку, внедрение и сопровождение пенсионной программы, а также проектирование и обеспечение нормального функционирования самой системы.

Но при этом КПП не должна быть обременительной для предприятия. Программа должна разрабатываться и функционировать в полном соответствии с реалиями ведения бизнеса, учитывающими изменения в его конъюнктуре, трудовом законодательстве, налогообложении, текучести кадров, квалификации рабочей силы и т. д. КПС подвержена воздействию финансовых, инвестиционных, демографических, актуарных, налоговых, инфляционных и иных рисков. Оценка таких рисков с последующими рекомендациями по их минимизации должна проводиться на всех этапах реализации пенсионной программы. Кто в состоянии квалифицированно выполнить такую оценку и дать правильные рекомендации?

Тот, кто предлагает сегодня работодателям: «Ваша задача — только платить взносы в НПФ, а все остальное мы сами организуем бесплатно», — или лукавит, или сам до конца не понимает, что делает.

Международными стандартами финансовой отчетности (IAS №№ 19, 26) предусмотрена оценка пенсионных программ работодателей актуарием не реже, чем раз в три года. Проведение таких оценок предусмотрено и национальным стандартом П(С)БУ-26. Для пенсионных схем с установленными взносами (DC), применяемых НПФ в Украине, такая оценка необязательна, но по утверждению указанных европейских стандартов, *желательна*, хотя бы для того, чтобы рассчитать (скорректировать) и утвердить бюджет пенсионной программы в условиях текучести кадров, изменения конъюнктуры бизнеса, доходности вложений на финансовых рынках, реструктуризации предприятия, налоговой политики, демографии и других факторов. Поэтому мнение о ненужности актуарных оценок для схем DC, высказываемое некоторыми лицами, мягко говоря, некорректно.

Вместе с тем, цена возможных ошибок, имеющих место на этапах разработки, внедрения и сопровождения пенсионных программ, может быть слишком высокой. Поскольку речь идет о пенсионном будущем тысяч людей, поверхностный подход и всевозможные суррогаты корпоративных, профессиональных и территориальных пенсионных систем, подчас предлагаемые работодателям и профсоюзам, являются недопустимыми.

Александр ТКАЧ,

кандидат технических наук, доцент

директор ООО «Пенсионно-актуарный консультант»

oytkach@ukr.net

