

Глобальные тренды на рынке корпоративного пенсионного обеспечения и их отражение в российской практике

6 декабря 2017 г.

Наталия Пархамович
Директор отдела услуг по
налогообложению физических лиц и
управлению персоналом PwC

Вопросы к обсуждению

1. Международный опыт корпоративного пенсионного обеспечения (на основе глобального исследования PwC)
2. Глобальные тенденции управления Корпоративными Пенсионными Программами (КПП)
3. Комбинация различных видов пенсий в международных практиках
4. Тенденции российского рынка (по результатам Обзора PwC практик корпоративного пенсионного обеспечения в России)



Описание исследования международного опыта корпоративного пенсионного обеспечения

114 компаний из списка крупнейших компаний мира (Fortune Global 500)

4.7 МЛН сотрудников

\$950 млрд пенсионных обязательств

80% компаний имеют обязательства стоимостью более 30% рыночной капитализации компании

Исследование проведено офисами PwC в Великобритании, Нидерландах, США и Швейцарии в связи с запросом и озабоченностью данным вопросом крупнейших международных компаний

Глобальные тенденции управления Корпоративными Пенсионными Программами (КПП)



1

Большинство компаний используют различные планы с диверсифицированным набором инструментов в различных странах присутствия



2

Большинство компаний планируют продолжать использовать КПП в будущем

Работодатели не планируют упразднить свои КПП



3

Компании начинают прибегать к стратегии «нового патернализма», то есть чувствуют себя ответственными перед своими сотрудниками и стараются направить все возможные ресурсы на их обучение и развитие, мотивацию и улучшение их уровня жизни (путем внедрения КПП)



Понимают, что важно предоставлять сотрудникам ресурсы для принятия самостоятельных решений в отношении их пенсионных накоплений



Полагают, что сотрудники должны иметь выбор в отношении того, как и когда использовать пенсионные накопления



Полагают, что важно предоставить сотрудникам возможность обезопасить себя от рисков, связанных с сохранением накоплений, инфляцией и продолжительностью жизни

Глобальные тенденции управления Корпоративными Пенсионными Программами (КПП)



4 *Переход от планов с установленными выплатами к планам с установленными взносами*

Работодатели, которые используют планы с установленными выплатами

6%



Работодатели, использующие планы с установленными взносами

90%

Повсеместный переход к планам с установленными взносами сопровождается следующими сложностями:

Невозможность прогнозирования будущего дохода от инвестиций

Изменения в отчетности

Экономическая неопределенность

Инфляция

Этические и репутационные риски для работодателей

Структура пенсионного обеспечения за рубежом – комбинация различных видов пенсий

Соединенные Штаты Америки

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Частная коллективная пенсия (от бывших работодателей и профсоюзов)
- Частная индивидуальная пенсия путем открытия личного пенсионного счета

Швеция

- Принцип солидарности
- Условно-накопительная часть (отчисления работников от всех доходов)
- Персональная накопительная часть (отчисление на индивидуальный счет)
- Добровольная часть (КПП)

Норвегия

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Дополнительная пенсия (пенсионные накопления)
- Возможные надбавки за детей и супруга, привязанные к уровню дохода

Франция

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Принцип солидарности
- Дополнительная пенсия (КПП и добровольные отчисления)

Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Принцип солидарности
- Пенсия по выслуге лет
- Накопительная часть (КПП и добровольные отчисления)

Германия

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Принцип солидарности
- Корпоративная пенсия
- Накопительная часть (КПП и добровольные отчисления)

Швейцария

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Корпоративная пенсия
- Индивидуальные пенсионные схемы

Япония

- Государственная пенсия (обязательное страхование)
- Корпоративная пенсия

Выводы



Принцип солидарности – распределительная схема пенсионного обеспечения используется в ряде европейских стран: Швеция, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Франция, Германия.



Корпоративная пенсия, получаемая по завершению трудовой деятельности, широко распространена в ряде развитых стран: Соединенные Штаты Америки, Франция, Германия, Швейцария, Япония.



В системе корпоративных пенсий плательщиками взносов наряду с работодателями выступают работники, что обеспечивает гарантию для ушедших на пенсию сотрудников получать пенсионные выплаты, сопоставимые с прежним заработком. Исключение составляет Швеция, где взносы на корпоративную пенсию выплачивают только работодатели, а в США работники платят, участвуя лишь в некоторых программах.



В большинстве развитых стран предоставление корпоративной пенсии является законодательным требованием к работодателю.



Некоторые компании занимают позицию, что руководители высшего звена должны задумываться о самостоятельном финансировании собственных пенсионных накоплений.

Обзор PwC практики корпоративного пенсионного обеспечения в России

Более **100** компаний принимают участие в Обзоре с 2011 г.

Обзор проводится с периодичностью **1 раз в 2 года**

В Обзоре рассматриваются такие вопросы, как:

- цели внедрения корпоративных пенсионных программ,
- категории сотрудников, принимающие участие в таких программах,
- механизмы выплат и т.д.

По результатам Обзора проводятся тематические круглые столы для клиентов

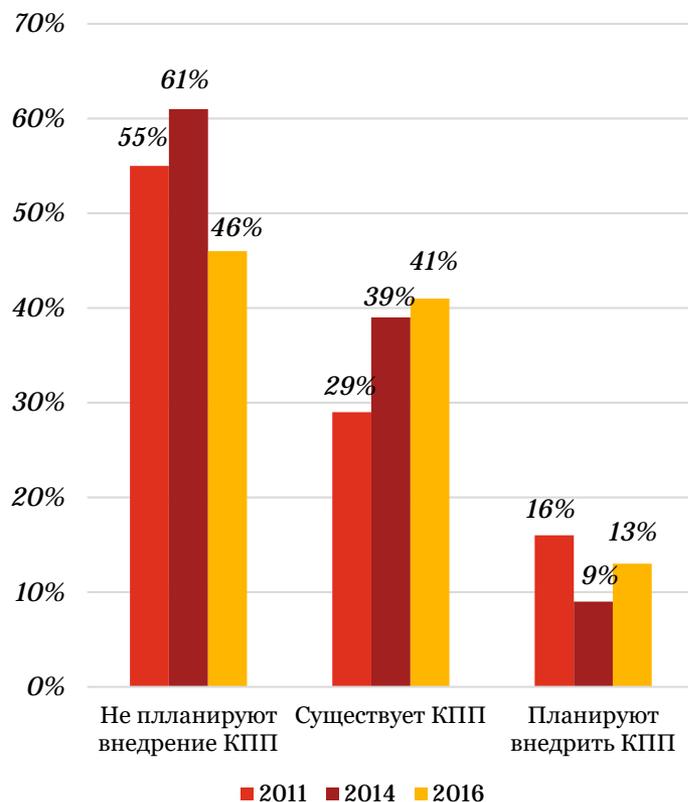
Обзор PwC практики корпоративного пенсионного обеспечения в России

Количество компаний-респондентов:

2011 г. - 144
2014 г. - 117
2016 г. - 114



Компании-респонденты, у которых существует корпоративный пенсионный план (далее – КПП)



Цели внедрения КПП



Обзор PwC практики корпоративного пенсионного обеспечения в России

Администратор плана

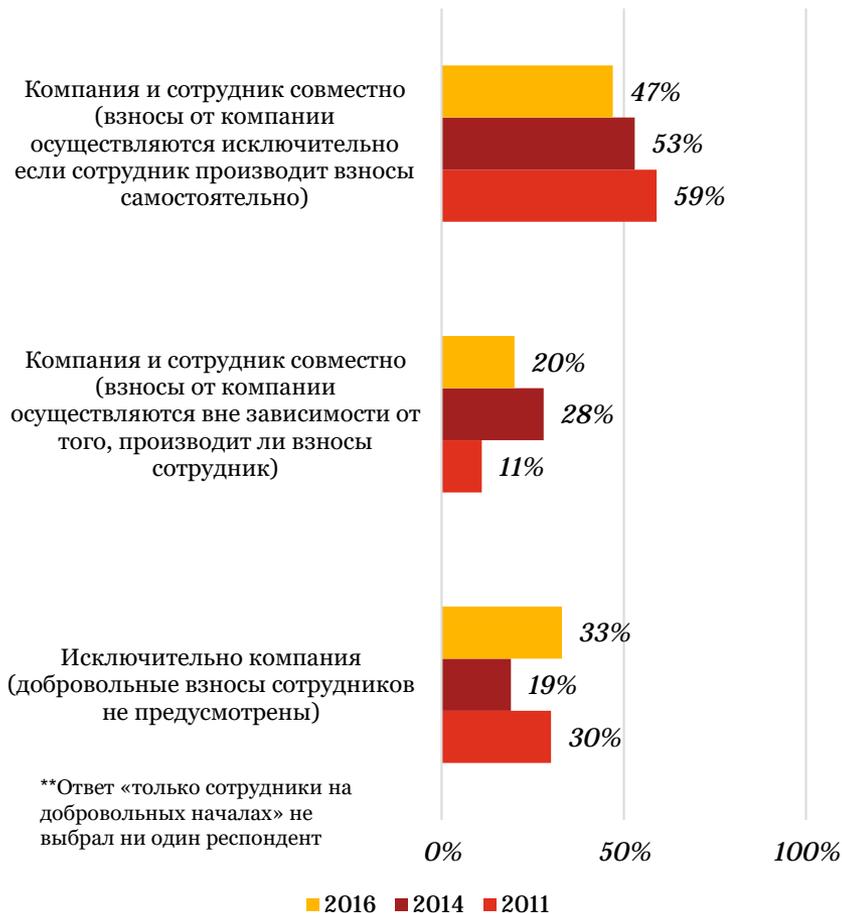


Категории сотрудников, участвующих в плане

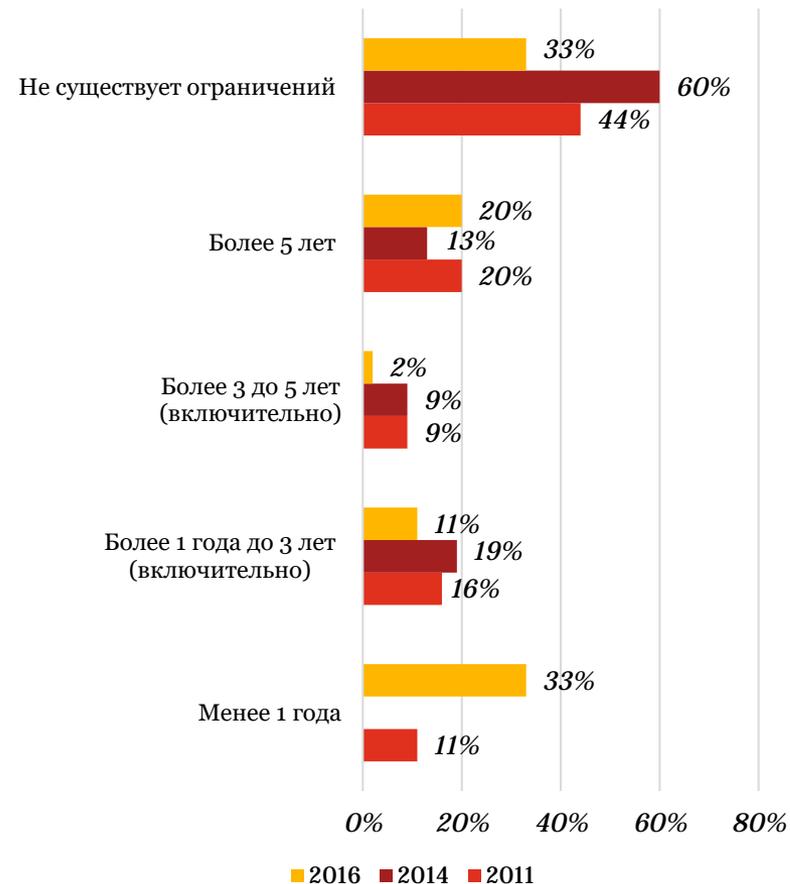


Обзор PwC практики корпоративного пенсионного обеспечения в России

Кто производит взносы

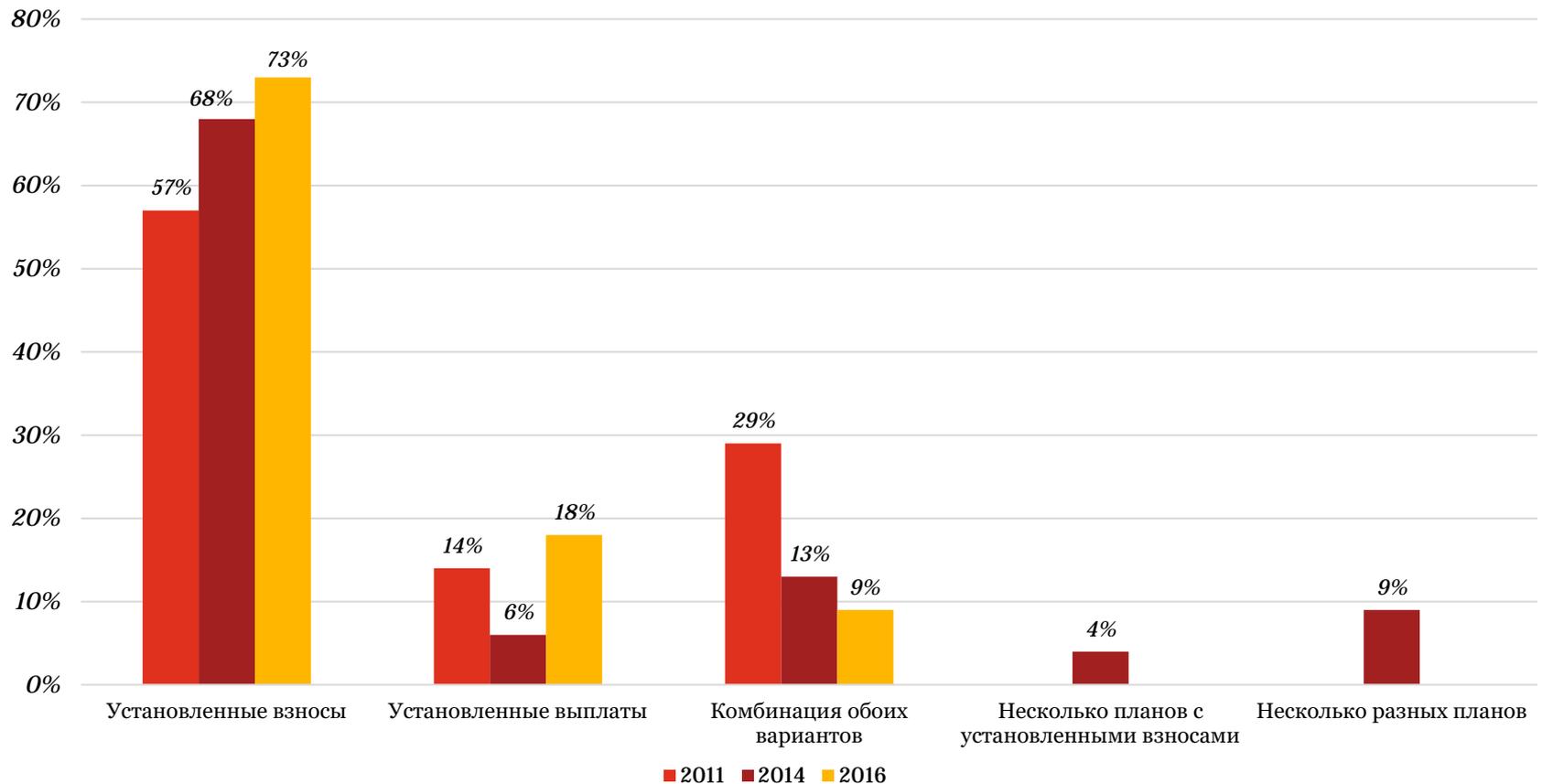


Минимальный стаж работы сотрудников, имеющих право на получение выплаты в рамках КПП (для осуществления вестинга)



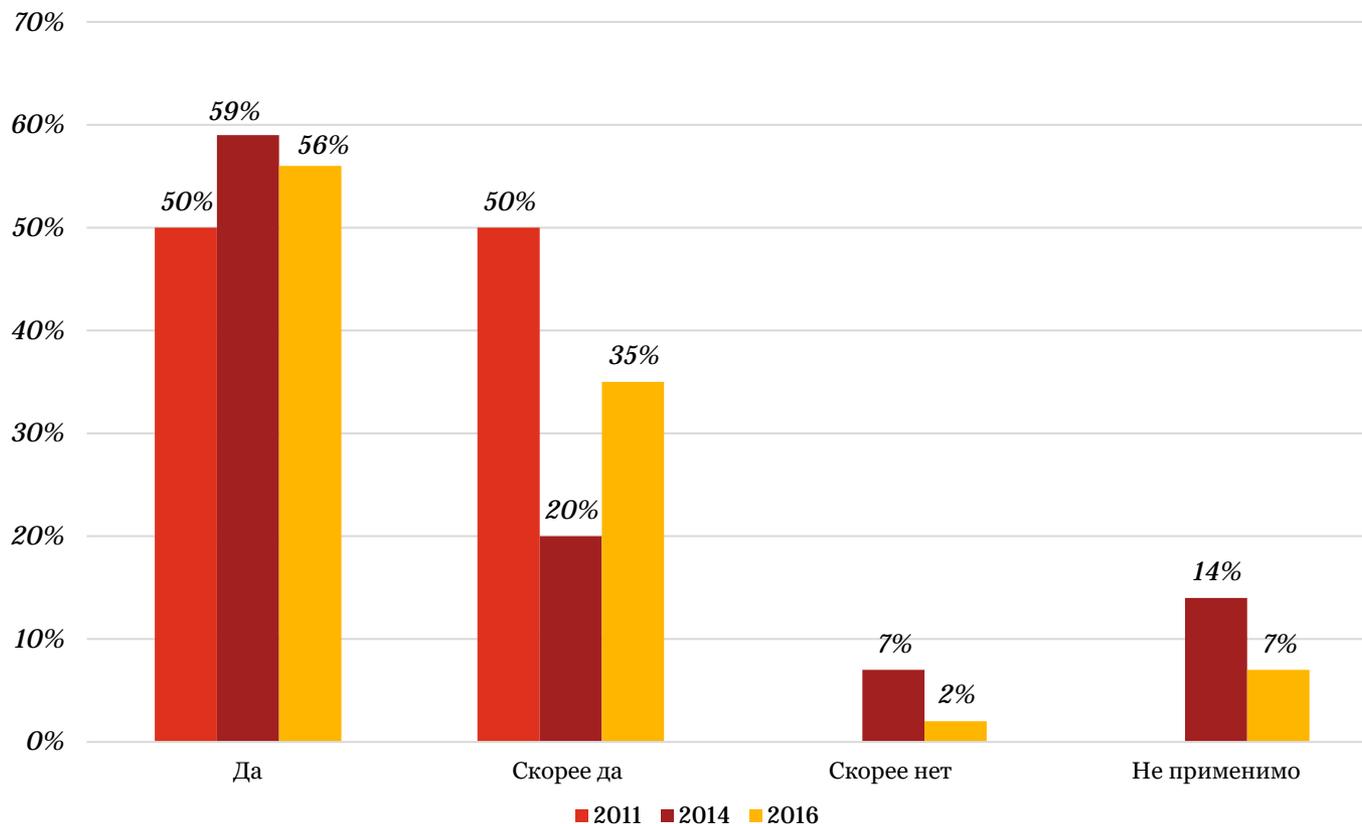
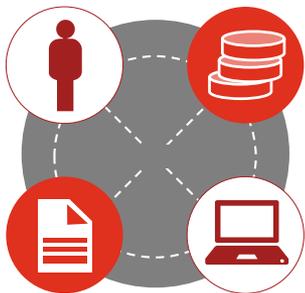
Обзор PwC практики корпоративного пенсионного обеспечения в России

Механизм выплат, предусмотренный КПП компаний-респондентов



Обзор PwC практики корпоративного пенсионного обеспечения в России

Оценка удовлетворенности респондентов работой провайдера (если КПП администрируется внешним провайдером)



Выводы



Государство не может обеспечить достаточный размер пенсии, сопоставимый с доходами от трудовой деятельности



Задача будущих пенсионеров **самостоятельно финансировать** пенсионные накопления. По факту, культура личных накоплений слабо развита



Корпоративные пенсии – эффективный инструмент, ценность которого увеличивается со временем

Спасибо за внимание!



Наталья Пархамович

Директор

Отдел услуг по налогообложению
физических лиц и управлению
персоналом

+ 7 (495) 223 51 16

natalia.parkhomovich@ru.pwc.com

Цель настоящего документа - дать общее представление о рассматриваемых в нём вопросах, и документ не является профессиональной консультацией. Не следует предпринимать каких-либо действий на основании информации, содержащейся в этом документе, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. В отношении точности или полноты информации, содержащейся в настоящем издании, не дается никаких заверений или ручательств (явно выраженных или подразумеваемых), и в той степени, в какой это допустимо законодательством, фирма PwC, её участники, сотрудники и представители не берут на себя никакой ответственности и снимают с себя всякую ответственность за последствия ваших или чьих бы то ни было действий или бездействия исходя из достоверности содержащейся в настоящем издании информации и за любое основывающееся на ней решение.

PwC в России (www.pwc.ru) предоставляет услуги в области аудита и бизнес-консультирования, а также налоговые и юридические услуги компаниям разных отраслей. В офисах PwC в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Уфе работают более 2 500 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

Под «PwC» понимается сеть PwC и/или одна или несколько фирм, входящих в нее, каждая из которых является самостоятельным юридическим лицом. Глобальная сеть PwC объединяет более 236 000 сотрудников в 158 странах. Более подробная информация представлена на сайте <http://www.pwc.ru/ru/about.html>