

Обзор практики корпоративных пенсионных планов на базе исследования «Эрнст энд Янг»

Жанна Добрицкая

3 апреля 2003 г.



Пенсионная реформа



Пенсионная реформа : Обзор российской практики. Источники информации

- Обще-индустриальный обзор заработных плат и компенсаций 2002/2003 гг.
 - 62 компании из 12 отраслей
 - 75% - иностранные компании, 25% - российские
- Проекты по разработке корпоративных пенсионных планов в 2002 – 2003 гг.
- Проекты по анализу и совершенствованию систем вознаграждения и мотивации



Пенсионное обеспечение (по данным Обзора Заработных плат за 2002/2003 г.)

- Изменения в пенсионном законодательстве вызвали повышенный интерес со стороны работодателей - более чем 20% участников планируют внедрить пенсионный план до конца 2003 года
- Причины отсутствия программы пенсионного обеспечения
 - ✓ отсутствие ясной законодательной базы и российской практики (56%)
 - ✓ недоверие к долгосрочным инструментам (20%), а также непредсказуемость законодательства
- Растет тенденция к расширению круга лиц, которые могут участвовать в пенсионных программах компаний:
 - ✓ 33% участников применяют пенсионный план только для высшего руководства,
 - 67% - распространяют пенсионную программу на всех сотрудников



Медицинское и пенсионное страхование

- Западная практика : 100% компаний предоставляют сотрудникам медицинскую страховку и пенсионный план
- Российская практика * : 98% компаний предоставляют сотрудникам медицинскую страховку и только 13% - корпоративный пенсионный план

*по данным обще-индустриального обзора E&Y



Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Тип плана

- План с определенным размером выплат (DB) 38%
- План с определенным размером взносов (DC) 50%
- Не определились 12%

Финансирование

- Финансируется только за счет работодателя 55%
- Двустороннее финансирование 40%
- 5% - только работниками (работодатель организует и оказывает административную поддержку)

Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Структура взносов

- Взносы напрямую связаны с заработной платой сотрудников 63%
 - Фиксированная сумма взносов 10%
 - Не определились 27%
-
- Взносы осуществляются на индивидуальные пенсионные счета, либо на солидарные с явным предпочтением последних



Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Администрирование плана

- Привлечение внешних провайдеров (НПФ, страховые компании и т.д.) 55%
- Собственный пенсионный фонд или иная форма, каким-либо образом аффилированная с головной компанией 45%*

* - в основном крупные российские или мультинациональные компании, предлагающие пенсионный план на глобальном уровне



Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Вестинг*

- Использование вестинга 25% (от 1 до 10 лет)
 - Не применяется 75%
-

Лучшая зарубежная практика: вестинг от 4 до 6 лет

*Вестинг-срок возникновения прав (срок наступления отложенного права на получение пенсии)



Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Исторически широко применяемой была возможность выплат участникам пенсионного плана до наступления пенсионных оснований.

- ✗ Не были запрещены
- ✗ Снимали административное бремя, например, в случае увольнения



**Тенденция к основной цели пенсионных планов
(т.е. к ограничению ранних выплат)**

Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Участники плана

- План распространяется на всех сотрудников
36%
- План распространяется только на высшее
руководство и/или руководство среднего звена
50%

Среди компаний, которые предлагают план всем сотрудникам, параметры плана зачастую меняются в зависимости от группы сотрудников



Вопросы разработки пенсионного плана: Обзор тенденций рынка

Типы инвестиций

- Планы без инвестирования взносов, т.е. средства аккумулируются у работодателя и выплачиваются при наступлении оснований (как правило, с процентами)
- Российские пенсионные продукты (НПФ, страховые компании)
- Зарубежные инвестиционные программы



Вопросы разработки пенсионного плана: анализ мнений

- По мнению работодателей:
 - ПП укрепляет имидж на рынке
 - Является «удерживающим» инструментом
 - Соответствует лучшей практике
- По мнению работников:
 - Заинтересованность зависит от возраста
 - До сих пор желание «сейчас и сразу» (еще и по 13% налога) превалирует над «потом» - чем дальше пенсия, тем слабее интерес
 - ПП представляется скорее как накопительный план





Вопросы?

!@

#