

ВЕСТИРОВАНИЕ В КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММАХ

Андрей МИХАЙЛОВ

директор Центрального филиала НПФ «ТНК – Владимир»

Олег ХАРЧЕНКО

главный методист-актуарий НПФ «ТНК – Владимир»

Натела ТАРАСОВА

начальник организационного отдела Центрального филиала НПФ «ТНК – Владимир»

В статье подробно рассмотрены аспекты применения вестирования в приложении к практике работы российских НПФ. Проведен анализ принципов вестирования в пенсионных схемах DC и DB.

В настоящее время в практике разработки и внедрения корпоративных пенсионных программ многие негосударственные пенсионные фонды (НПФ) применяют термин «вестирование пенсионных прав», или «вестинг». При этом во многих случаях, по нашему мнению, использование этих терминов не соответствует их изначальному смыслу и подменяет собой понятие «накопительный период». В отечественном законодательстве определение терминов «вестирование пенсионных прав» и «накопительный период» относительно к деятельности негосударственных пенсионных фондов отсутствует. Отсутствуют они также и в требованиях к типовым Пра-

вилам НПФ и договорам негосударственного пенсионного обеспечения. В результате в практике актуарного оценивания НПФ при анализе Правил фондов и договоров с Вкладчиками НПФ часто сталкиваешься с такими понятиями, как вестированный именной пенсионный счет, вестированный субсчет солидарного пенсионного счета, корпоративный именной пенсионный счет с вестированием прав и т.д. и т.п.

Попробуем разобраться, что же такое вестирование и накопительный период.

Открывая финансово-инвестиционный толковый словарь [1], можно обнаружить американский термин:

Vesting: наделение правами, передача ценных бумаг. Наделение имущественными правами работника компании. Объем прав на получение вносимых работодателем сумм увеличивается с увеличением срока службы в компании.

В Британском «Pensions Terminology», Sixth Edition 2002 The Pensions Management Institute тоже есть похожий термин: «Vested Rights:

(a) For active members, benefits to which they would unconditionally be entitled on leaving the scheme;

(b) for deferred pensioners, their preserved benefits;

(c) for pensioners, pensions to which they are entitled including where appropriate the related benefits for spouses or other dependants».

Приведен он и в международном стандарте «Pensions Glossary» September 2003 Organization for Economic Cooperation and Development (OECD):

«175. Vested Rights: Deferred pensions for deferred pensioners, benefits accrued to active members and benefits of passive members».

В целом понятно, но что же, собственно, представляет из себя «вестирование» права на выплаты из пенсионного фонда? Какие права приобретает участник при вестировании?

Рассмотрим последовательно пенсионные схемы с установленными взносами (DC) и установленными выплатами (DB).

Предположим, что работодатель-вкладчик берет обязательства перед своим работником делать в его пользу ежегодные пенсионные взносы в НПФ в размере \$ 1000 (DC). При этом не важно, делает ли сам работник пенсионные взносы в пенсионный фонд

Право на выплату средств, перечисляемых работодателем, переходит работнику по истечении определенного срока работы в компании (общее правило вестирования). Конкретные пра-

вила вестирования устанавливается работодателем. То есть работодатель устанавливает тот срок работы в компании, который реально будет мотивировать работников не покидать компанию — начиная с 3, 5 или 8 лет стажа работы (по усмотрению компании). Пусть в нашем примере срок вестирования будет 5 лет.

При уходе из компании работники смогут рассчитывать на получение определенной части накоплений, сформированных из взносов компании и переведенных на индивидуальный пенсионный счет работника, тем самым получая полные права на распоряжение пенсионными накоплениями работодателя в свою пользу. Здесь классически реализуется принцип «пенсия — отложенная зарплата». В данном случае срок вестирования и минимальный накопительный период взносов работодателя имеют одинаковый смысл. Работник приобретает права на пенсионные накопления, сделанные в его пользу работодателем, при условии отработки минимального необходимого стажа (5 лет), а работодатель реально формирует эти накопления в НПФ своими пенсионными взносами.

В день, когда права работника-участника НПФ были провестированы, расчетная сумма его пенсионных накоплений становится полностью гарантированной и не может быть отображена (non-forfeitable). Это значит, что права на пенсионные накопления принадлежат только участнику и никогда не могут быть отображены, независимо от того, будет ли участник в дальнейшем работать или нет.

Таким образом, наш работник, отработав 5 лет в компании, получит на свой именной пенсионный счет \$ 5000 (и, возможно, весь инвестиционный доход с этой суммы).

Иная ситуация при применении пенсионных схем с установленными выплатами (DB).

В данном случае работодатель гарантирует работнику по-

лучение некоторой пенсии при определенных условиях, например при стаже работы в компании 5 лет. Предположим, что нашему работнику работодатель своими взносами формирует пенсионные накопления, достаточные для выплаты ежегодной пожизненной пенсии в \$1000 в год при отработке им 5 лет в компании (фонд такой пенсии для мужчины возраста 65 лет составляет около \$ 13 000).

В данном случае «вестирование пенсионных прав» и «накопительный период» имеют совершенно разный смысл.

Участники программ с установленным размером выплат приобретают право на некоторую номинальную пенсию, не проиндексированную в случае инфляции. Срок вестирования — это необходимый стаж работы в компании для приобретения этого права. А накопительный период — это период взносов работодателя, обеспечивающий фонд такой пенсии. При этом пенсионный взнос может быть и единовременным при достижении работником пенсионных оснований. Таким образом, при вестировании пенсионных прав в пенсионных схемах с установленными выплатами на дату вестирования определяется некоторая виртуальная сумма, обеспечивающая выплату будущей пенсии. Причем данная сумма должна каждый год пересчитываться с учетом вида пенсии (с индексацией или нет), полученного фондом инвестиционного дохода, инфляции и возраста работника. Особенно если размер пенсии привязан к размеру заработной платы, что часто практикуется в схемах DB.

Как видим, термин «вестирование» имеет разный смысл при применении различных пенсионных схем. Работники при вестировании в схемах DC приобретают права на реальные накопления, а в схемах DB — на будущие выплаты по установленным правилам. Естественно, что администрирование правил вестирования в пенсионных схемах с установленными выплатами

существенно сложнее, чем в схемах с установленными взносами.

При схеме DB если работник через некоторое время перейдет к другому работодателю, то размер его реальной пенсии, «заработанной» у первого работодателя, к дате возникновения у участника пенсионных оснований может существенно обесцениться за счет инфляции. В пенсионных программах с установленным размером взносов такой угрозы нет, размер прав участников равен остатку средств на их пенсионном счете. Поэтому правила вестирования актуальны в первую очередь для DB пенсионных схем и должны тщательно прорабатываться совместно с работодателем, НПФ и профсоюзами для обеспечения баланса пенсионных взносов работодателя и будущих пенсий.

Рассмотрим на примере США, каким образом происходит классическое вестирование пенсионных прав.

До принятия в США Закона о гарантировании пенсионных прав (доходов по выходу на пенсию) служащих — Employee Retirement Income Security Act (ERISA) — в 1974 году каких-либо специальных требований по юридическому урегулированию прав участников американских корпоративных пенсионных программ не существовало. ERISA установил три первичных правила для включения работников корпорации в пенсионные программы: в состав участников могли не включаться:

- работники моложе 25 лет;
- работники, чья занятость составляла менее 1000 часов в год (причиной такого необычного подхода явились требования пенсионных программ Американской Федерации Музыкантов, установленных для профессиональных музыкантов);
- работники, чей возраст превышает стандартный возраст достижения пенсионных оснований минус 5 лет.

Все служащие, которые не подпадали под эти ограничения,

как минимум после 1 года стажа обязательно должны были включаться в состав участников пенсионных программ, естественно, при условии, что такая программа у работодателя существует.

Одновременно ERISA устанавливал ответственность работодателей по гарантированному наделению участников пенсионных программ правами, но вместе с этим предоставлял предпринимателям некоторую гибкость при выборе метода наделения участников правами.

До вступления в силу в США Закона о налоговой реформе 1986 года (TRA86) 1 сентября 1987 года ERISA предоставляла работодателям возможность принимать один из трех методов.

При стандартном методе вестирования, который выбирает большинство работодателей, участники должны приобретать пенсионные права в течение пяти (до 1986 года — десяти) лет участия в плане. Это называется правилом «крутого обрыва» (cliff vesting), так как работодатель может предусматривать «нулевые» права в течение периода до пяти лет, но затем он обязан сразу же обеспечить вестирование 100 процентов прав по истечении пяти лет. Поскольку работодатель может ограничить состав участников пенсионной программы требованием наличия одного года стажа, вестирование прав участников таких программ произошло бы фактически только после шести лет стажа.

При ступенчатом методе вестирования (graded vesting) работодатель должен предусмотреть 20-процентное приобретение участниками пенсионных прав сразу после трех лет участия, с таким же ежегодным процентом увеличения прав (20%) начиная с четвертого года. Участник приобретает 100 процентов прав после семи лет участия в программе. До 1986 года предусматривалось 25-процентное приобретение прав после 5 лет участия, с постепенным ростом до 50 процентов за следующие

5 лет стажа и достижением 100 процентов к 15 годам стажа.

И, наконец, третий метод, называемый «правило 45», заключался в том, что участник с 5 или более годами участия в программе должен быть наделен по крайней мере 50 процентами прав, когда сумма возраста работника и количества лет участия в программе достигла 45. В 1986 году этот метод был отменен.

ERISA также предусмотрел более короткие графики вестирования в течение каждого года для так называемых программ покупки денег (money purchase plan) — программ приобретения пенсионного аннуитета, который обеспечивается определенными регулярными платежами, обычно основанными на заработной плате.

Юридические требования ERISA не относятся к правительственным служащим. И, как следствие, в некоторых правительственных программах вестирование пенсионных прав служащих предполагает наличие у работников более длинных периодов службы — до 10 или даже 20 лет.

В любом случае, если пенсионная программа прекращается, например, при перезаключении коллективного договора, все участники должны быть наделены правами полностью и немедленно. Такие принципы применяются как для программ с установленным размером выплат, так и для программ с установленным размером взносов.

Программы с установленным размером взносов часто предусматривают более короткие периоды, чем те, которые установлены законом. В программах с установленным размером выплат это встречается гораздо реже. Причина такого различия заключена в том, что предприниматели часто не могут использовать DC-схемы с «коротким» вестированием как элемент закрепления персонала, в то время DB-схемы часто используются в качестве «золотых наручников».

Рассмотрим теперь варианты вестирования в схемах DC и DB с учетом Российского законодательства.

В соответствии с Законом № 75—ФЗ от 07.05.1998 года «О негосударственных пенсионных фондах» возможны два варианта формирования пенсионных накоплений работодателя в пользу работников:

— взносы работодателя поступают на солидарный пенсионный счет (СПС);

— взносы работодателя поступают на именной пенсионный счет (ИПС).

В случае применения пенсионных схем с установленными взносами «вестирование» (передача накоплений работодателя в пользу работника при условии отработки определенного стажа) возможно только с использованием как солидарного пенсионного счета работодателя, так и именного пенсионного счета работника. При использовании СПС права работника за отработанный стаж учитываются на солидарном счете и после окончания срока вестирования реализуются в виде перечисления пенсионных накоплений в пользу работника с СПС на ИПС по распоряжению вкладчика. Если взносы работодателя поступают на именной пенсионный счет работника, то в соответствии с Гражданским Кодексом РФ права работника на перечисленные средства наступают сразу (как этот счет ни называй: корпоративный ИПС, вестированный ИПС, ИПС взносов вкладчика и т.п.). Главным последствием этого является невозможность управления этими средствами работодателем: перераспределение в пользу других работников в связи с невыгодными работодателю действиями работника может относиться: увольнение к конкуренту, смерть до срока вестирования, увольнение по статье и т.п. Тем не менее в Правилах фонда и договорах НПО могут быть оговорены условия использования участником средств именного пенсионного

счета, сформированных работодателем, а также инвестиционного дохода от размещения этих средств:

- по наступлению пенсионных оснований в виде назначения пенсии;

- на покрытие части ипотечного кредита в виде выкупной суммы;

- при условии собственных пенсионных взносов; ... и т.п.

В случае применения пенсионных схем с установленными выплатами классическое (как в США) «вестирование» возможно только с использованием солидарного пенсионного счета работодателя или одновременных взносов на ИПС при наступлении пенсионных оснований работника (покупка аннуитета). Для реализации прав работника за период вестирования на СПС должен поступать поток амортизационных платежей работодателя, которые сформируют фонд будущей пенсии. Так как размер будущей пенсии фиксируется при заключении пенсионного договора (с индексацией или без), применение именного пенсионного счета для формирования накоплений невозможно из-за «виртуальности» суммы фонда будущей пенсии. После окончания срока вестирования работнику либо назначается отложенная пенсия с СПС, либо фиксируются права для последующих периодов вестирования при увеличении стажа работы. Данный вариант более социально направлен (справедлив), но требует регулярных (не реже минимального срока вестирования) актуарных расчетов для сбалансированности потока пенсионных взносов (амортизационных платежей) работодателя и потока выплат (назначения) пенсий и, в общем, не требует полной фондируемости пенсионной программы.

Дополнительно хотелось бы остановиться на налоговых обстоятельствах вестирования в наших условиях. В настоящее время в Налоговом Кодексе РФ до конца не урегулирован вопрос об уплате работодателем ЕСН при перечислении пенсион-

ных взносов работодателем в пользу работников. Риск уплаты ЕСН возникает и при пенсионных платежах на ИПС и на СПС. Существующая судебная практика по этому вопросу также не дает однозначного ответа, какой вид пенсионного счета лучше использовать для реализации прав вестирования.

В обоих видах пенсионных схем (DC и DB) права, которые были «приобретены» собственными пенсионными взносами работника, и полученный от их размещения инвестиционный доход всегда вестированы на 100%.

Как участник может оценить размер вестированных прав от взносов работодателя?

Предположим, корпоративная пенсионная программа была построена на стандартном методе вестирования:

- ноль процентов при стаже менее 5 лет;

- сто процентов при стаже 5 и более лет.

Следующие два примера не привязаны к конкретным видам схем DB или DC, они сведены к некоторым абстрактным правам.

ПРИМЕР 1: Участник в возрасте 35 лет заканчивает свою деятельность у работодателя через четыре года после найма. По условиям программы, при указанном стаже (4 года) участник заработал бы к дате выхода на пенсию право на пенсию в размере 180 \$ в месяц, причем 75 \$ были бы профинансированы исключительно самим работником, а остальные 105 \$ — работодателем.

Так как участник не проработал пяти лет (периода вестирования прав), он утратил права на часть пенсии от работодателя. Если участник оставит свои пенсионные накопления в фонде, то с выходом на пенсию он будет получать ежемесячную пенсию 75 \$. Если же он заберет свои пенсионные накопления, то к дате выхода на пенсию никаких прав на дополнительную пенсию у него не останется.

ПРИМЕР 2: Такая же ситуация, как вышеизложенная, но на

этот раз участник имеет шесть лет стажа.

В этом случае участник должен быть наделен 100% прав в части пенсии работодателя. Если участник оставляет свои пенсионные накопления, то он получит пенсию в размере 180 \$. Если же он заберет свои пенсионные накопления, то с момента выхода на пенсию будет получать ежемесячно пенсию в размере вестированных прав, т.е. 105 \$.

Участник ни при каких условиях не может досрочно забрать взносы работодателя, так как работодатель вносил взносы не за какого-то определенного служащего, а за всех, чтобы финансировать пенсии для всех служащих.

Для иллюстрации вышесказанного в следующей таблице приведены параметры вестирования пенсионных прав, закрепленные в законодательстве некоторых стран мира.

Прозрачная оценка пенсионных прав (в том числе и вестированных) и ограничение волюнтаристских действий работодателя коллективными договорами в наших условиях не всегда гарантируют реальное получение пенсии. Пенсионные права могут быть вестированы, но при этом полностью не профинансированы. Если права полностью не профинансированы, то в результате банкротства предпринимателя, ликвидации либо секвестра пенсионной программы права окажутся непоплаченными и участники ожидаемых пенсий не получат.

До тех пор пока нет ясности, сколько же пенсионных прав уже накоплено гражданином и сколько будет накоплено, пенсионное обеспечение и страхование всегда будут развиваться по нечетким правилам.

Ситуация, когда кто-то (страховщик, работодатель, государство) принимает обязательства при отсутствии средств для исполнения этих обязательств, подобна той, когда этот «кто-то» уже получил кредит и потратил его. При этом естест-

Обзор правил вестирования

Страна	Условия вестирования	Размер прав, размер финансирование	Примечания
1	2	3	4
США			
Стандартный метод вестирования (правило «крутого обрыва» (cliff vesting))	0–5 лет 5 лет (до 1986 г. – 10 лет)	Нулевые права 100%	
Ступенчатый метод вестирования (graded vesting)	3 года 4 года 5 лет 6 лет 7 лет До 1986 г.: 5 л. 6 л., 7 л., 8 л., 9 л., 10 л. 15 л.	20% 40% 60% 80% 100% 25% 30%, 35%, 40%, 45%, 50% 100%	
«Правило 45» (метод отменен в 1986 г.)	5 или более лет участия в пенсионной программе плюс возраст работника должны быть не менее 45	Как минимум 50%	
Австрия			
Страховые контракты	Немедленное вестирование прав	100%	
Прямые обязательства работодателя и пенсионные кассы	5 лет	100%	
Собственные взносы	Немедленное вестирование прав	100%	
Бельгия			
Взносы работодателя	1 год	100% Пенсии вестировются в размере полных накопленных прав	
Собственные взносы	Немедленное вестирование прав	100%	
Великобритания			
	2 года участия в пенсионном плане*	Размер прав в программах DB пропорционален размеру полной пенсии в возрасте отставки	* Возможно участие в разных программах и фондах
Германия			
	По достижении 35 лет и 10 лет (с 1986 г. – 5 лет) участия в программе или при 3 годах участия в программе и общем стаже 12 лет	Размер прав обычно пропорционален размеру полной ожидаемой пенсии на дату выхода на пенсию	Для пенсионных фондов или договоров прямого страхования разрешается применение стоимости оплаченных полисов, при этом они должны быть полностью профинансированы
Греция			
	5–10 лет (добровольное вестирование прав работодателями)		Законодательных требований нет
Дания			
	5 лет участия в программе и достижение участником возраста 30 лет	100%. Размер пенсии исчисляется, исходя из актуарных пенсионных резервов	
Ирландия			
Для программ DB	5 лет участия в программе	Вестирование пропорционально размеру полной пенсии в возрасте отставки, с учетом стажа начиная с 01.01.1991. Установленные законом пенсионные права должны быть полностью и немедленно профинансированы	Некоторые программы предусматривают большее предоставление прав по сравнению с требованиями закона
Для программ DC	5 лет участия в программе	Вестирование в размере накоплений начиная с 01.01.1991. Установленные законом пенсионные права должны быть полностью и немедленно профинансированы	
Испания			
Квалифицированные программы	Немедленное вестирование прав	Размер прав определяется математическими расчетами для планов DB и размером накоплений для планов DC	Для квалифицированных программ существуют законодательные требования
Страховые контракты	Некоторые контракты предполагают немедленное вестирование.		Нет установленных законом требований
Италия			
	5 лет участия в программе и достижение возраста 65 лет или после 15 лет участия в пенсионных программах.	100% Пенсии обычно полностью профинансированы	Законодательных требований относительно размера пенсий нет
Кипр			
Для программ DB	5 лет, но некоторые предусматривают немедленное вестирование	Размер пенсии пропорционален размеру полной пенсии в возрасте отставки	
Для программ DC, взносы работодателя	0–5 лет 5–10 лет 10 лет	0% 50% 100%	

1	2	3	4
Для программ DC, собственные взносы участника	Немедленное вестирование прав	100%	
Люксембург	10 лет (возможен меньший срок)	Обычно финансируются по условным обязательствам	Законодательные требования по размерам пенсий отсутствуют
Нидерланды	1 год участия в программе, а также после перевода в другой фонд	Размер прав пропорционален размеру полной ожидаемой пенсии к дате выхода. Права должны быть полностью профинансированы	
Норвегия	12 месяцев стажа	Минимальный актуарный резерв для выплаты пенсий должен быть не менее 50% от базовой пенсии в системе социального обеспечения. Права должны быть полностью профинансированы	Существуют законодательные требования о вестировании прав
Португалия	Некоторые программы предусматривают вестирование после 10 лет		Никаких законодательных требований
Словения	10 лет – общее количество лет участия в программах	Размер гарантируемых пенсий не может превышать размера, определяемого исходя из минимального гарантированного дохода, ожидаемого от размещения пенсионных резервов.	
Финляндия			
Для застрахованных схем	Немедленное вестирование прав	100% Полное финансирование	
Для дополнительных схем	Как правило, немедленное вестирование прав	Как правило, полное финансирование.* Размер пенсии исчисляется исходя из пенсионных резервов	Законодательные требования существуют только на случай ликвидации фонда*, обязательным полное финансирование станет с 2010 г.
Франция			
По планам ARRCO/AGIRC		100%	
Для дополнительных программ DB	После выхода на пенсию	Вестирование прав регулируется страховым контрактом	Вестирование прав до выхода на пенсию запрещено законом
Для программ DC	Немедленное вестирование прав		
Швеция	Немедленное вестирование прав*	Размер прав равен внесенным взносам	* При условии, что программа использует налоговые вычеты, а также когда она привязана к условиям коллективных договоров
Швейцария	Немедленное вестирование прав	100% Вестированные права должны быть полностью профинансированы	
Россия	законодательные требования отсутствуют		

венен вопрос: а как этот «кто-то» будет погашать полученный кредит – в какие сроки и сколько надо будет платить? Любая система принятия долгосрочных обязательств должна предполагать амортизацию долга.

Только подсчитав уже существующий долг (пенсионные права работников) и методы его финансирования, можно перейти к «конструированию» схем приобретения будущих прав, обеспечить «цену слов» и заверений и найти ответ на вопрос: во сколько обойдется неверное предположение и сколько потеряет каждый из нас, если «особенности этапа развития экономики» окажутся иными.

И пока обязательства и права не определены и не гарантированы, пока не будет прозрачности не только НПФ, но и социальных обязательств работодателей и внутреннего госдолга (в части пенсионных обязательств, включая базовую и страховую части трудовой пенсии), Российская пенсионная система не будет удовлетворять потребности граждан.

Литература:

1. «Финансово-инвестиционный толковый словарь», [http://www.nikoil.az/dictionary/...](http://www.nikoil.az/dictionary/)
2. «Pensions Terminology», Sixth Edition 2002, London, The Pensions Management Institute
3. «Pensions Glossary» September 2003 Organization for

Economic Cooperation and Development (OECD):

4. David Collinson MA FIA. «Actuarial Methods and Assumptions used in the Valuation of Retirement Benefits in the EU and other European countries», December 2001, Groupe Consultative Des Associations d'Actuaires.

5. «NY 10017», Teachers Insurance and Annuity Association – College Retirement Equities Fund, New York 2006.

6. Vincenzo Andrietti, «Evaluating Pension Portability Reforms. The Tax Reform Act of 1986 as a Natural Experiment», Universidad Carlos III de Madrid, Departamento de Economia. February 25, 2003.