

«Корпоративная пенсия: выбираем программу, экономим на налогах»

Из компании стали один за одним уходить ключевые сотрудники и просто опытные специалисты, которые работают давно, стабильно выдают высокие результаты. Это люди в возрасте около 40 лет и чуть больше – так сказать, золотой фонд компании. У них уже есть опыт и житейская мудрость и еще достаточно сил, чтобы эффективно трудиться. Гендиректор всерьез задумался о том, как их удерживать. HR-директор предложил внедрить корпоративную пенсию. Она, кстати, позволяет и премировать лучших, не уплачивая налогов.

Люди, которым 40 и больше, уже начинают задумываться о том, как будут жить, когда выйдут на пенсию. И вполне возможно, перспектива получать помимо государственной пенсии, еще и корпоративную (за стабильную работу в компании), для них окажется весьма привлекательной. А значит, **желая заработать такую корпоративную пенсию, сотрудники будут стараться как можно дольше трудиться в компании и не станут торопиться уходить в другую организацию, даже если там предложат что-то более привлекательное, но без корпоративной пенсии. Словом, такая дополнительная пенсия от компании служит действенным инструментом мотивации и удержания.**

Принцип всем понятен: компания ежемесячно (либо реже) отчисляет определенную сумму на будущую пенсию сотрудника в негосударственный пенсионный фонд. Помимо обязательных взносов в государственный пенсфонд, которые компания в обязательном порядке начисляет на зарплату работников. *За годы накопится солидная сумма, которую сотрудник сможет потратить, когда выйдет на пенсию, или раньше (как решит компания).*

Использовать корпоративную пенсию для выплаты премий и бонусов лучшим сотрудникам несложно. Вы включаете их в программу корпоративной пенсии на короткий срок. Скажем, в течение двух-трех лет отчислите на их счета деньги. Когда проект будет завершен, Вы разрешите сотрудникам пользоваться накоплениями. Это и есть их премия. При налогах платить не придется – *отчисления в счет будущей пенсии от налогообложения освобождены. И по сути, премию*

Вы начислили постепенно. Вам не придется сразу выплачивать серьезные суммы.

Не обязательно отчисления на будущую пенсию сотрудников должна делать только компания. Три варианта

Если у компании нет возможности отчислять на будущую негосударственную пенсию сотрудников столько, сколько нужно, чтобы собрать более-менее приличную сумму, *привлекайте персонал к долевному участию. Иначе говоря, пусть и работники, а не только компания, вносят свои личные средства.* Какой будет доля сотрудника и доля компании, зависит от стажа его работы, от его влияния на бизнес-результат и от категории, к которой он принадлежит (рабочий, специалист, руководитель среднего или высшего звена), от того, какого он года рождения. Исходя из этого, компании чаще всего формируют три варианта корпоративной пенсии.

Вариант 1. Средства на финансирование будущей пенсии выделяет только сам сотрудник из своих накоплений или из зарплаты. Этот вариант предлагают чаще всего тем, кто недолго работает в компании и еще не имеет стажа, при котором на будущую пенсию начинает выделять средства работодатель. В таком случае компания не несет никаких затрат, но помогает сотруднику копить на старость – переводит его средства (скажем, некую сумму из зарплаты по желанию сотрудника, либо те деньги, которые он внесет в кассу) в негосударственный пенсионный фонд.

Нередко такой вариант, при котором работник сам оплачивает свою будущую корпоративную пенсию, называют «Личным финансированием», «Индивидуальным», «Самостоятельным». Разумеется, *когда у сотрудника появится необходимый стаж работы, Вы сможете его включить в другой план корпоративной пенсии*, при котором уже и компания выделяет некие суммы на финансирование пенсии. Дайте сотрудникам и возможность *накапливать средства и для родственников.*

Пример

Когда в компании разработали и ввели программу по формированию корпоративной пенсии, сотрудники стали приходить в HR-службу и спрашивать, нельзя ли включить в программу и родственников (родителей, супруга или супругу). Разумеется, сотрудники понимали, что компания платить за родственников не будет, а потому высказали желание вносить личные средства. Компании

останется лишь взять эти средства и перечислить в негосударственный пенсионный фонд, в котором и формируется корпоративная пенсия для штатных работников. Обсудив этот вопрос с гендиректором, HR-директор объявил, что работники могут вносить деньги за своих родственников и их тоже включают в программу финансирования будущей дополнительной пенсии. Для этого создается специальный план под названием «Родные люди». Этим планом воспользовались 12% всех сотрудников.

Вариант 2. В формировании корпоративной пенсии участвуют и компания, и сотрудник. Иначе говоря, они вносят средства на паритетных началах. Часто этот вариант так и называют - «Паритетный». Скажем, 50% из того, что направляется в негосударственный пенсионный фонд на формирование корпоративной пенсии, выделяет компания, а 50% - сотрудник. Компания может просто удерживать из зарплаты (по поручению сотрудника) нужную сумму и, присовокупив ее к той, которую выделила сама, перечислять в НПФ. Таким образом, компания снизит собственные расходы, так как будет не в одиночку финансировать будущую корпоративную пенсию. Но при этом нужную цель Вы достигнете - мотивируете и удержите персонал. Ведь то, во что человек вкладывает собственные средства, ценится выше.

Разумеется, такой вариант формирования корпоративной пенсии предоставляйте тем, кто имеет необходимый стаж работы, скажем, не менее пяти лет, и является ценным для компании сотрудником. Кроме того, и процент отчислений Вы можете увязать со стажем и ценностью сотрудника. Чем эти показатели выше, тем выше процент - не 50%, а 60% и более.

Вариант 3. Вся сумма для формирования корпоративной пенсии сотрудника уплачивает работодатель. Такой бенефит предусмотрите для сотрудников, имеющих особую ценность для компании и заслуги перед ней. Например, для ключевых сотрудников (экспертов, эффективных специалистов, руководителей среднего и высшего звена), а также для тех сотрудников, у которых стаж работы 10 лет и более, либо для сотрудников, которые, скажем, после 15 лет работы через два-три года уходят на пенсию по возрасту. Им корпоративная пенсия очень понадобится - будет хорошая доплата к государственной трудовой пенсии. По сути, для них это долгосрочная материальная мотивация.

Конечно, внутри каждого из этих трех вариантов могут быть свои разновидности формирования корпоративной пенсии.

Разделите сотрудников на группы, установите ограничения – когда вступать в программу и когда забирать деньги

Чаще всего компании начинают финансировать будущую пенсию сотрудника только при определенных условиях (за исключением случаев, когда сотрудник просит перечислять его собственные средства). К примеру, установите требование: **чтобы сотрудник был включен в программу, у него должен быть непрерывный стаж работы не менее трех-пяти лет. А чтобы потом он мог пользоваться деньгами, то должен отработать еще пять лет. Итого получится 10 лет. Если же работник уволится раньше (период, в течение которого начислялись средства, будет меньше пяти лет), то накопленные средства сгорают. При таких условиях программа корпоративной пенсии решит свою мотивационную задачу, ведь ее главное предназначение мотивировать и удерживать персонал. Если же сотрудник не остался в компании, то и затраты на его мотивацию возвращаются Вам.**

Разумеется, то, что сотрудник платил в счет своей будущей корпоративной пенсии сам, возвращается ему в полном объеме.

Вы вправе установить и ограничения по использованию средств, накопленных на старость: скажем, до того, как человек достигнет пенсионного возраста, эти средства можно использовать только на лечение или покупку нового жилья, а на другие цели – только после того, как сотрудник выйдет на пенсию. Оговорите и то, можно ли передавать пенсию по наследству. Если можно, то при каких условиях.

Пример

В компании «РЖД» установили правило: корпоративная пенсия по старости начинает выплачиваться после того, как работник уволится из компании, достигнув пенсионного возраста. Но при условии: если взносы на его корпоративную пенсию компания перечисляла (в долевом участии) не меньше пяти лет. Если сотрудник перейдет в другую компанию в рамках холдинга «РЖД», права на накопленные средства он сохраняет. Если работник уволился из компании, а взносы на корпоративную пенсию перечислялись ему в течение не менее чем пяти лет, то пенсия остается за ним. Если же он в течение пяти лет вернется в «РЖД», накопление пенсионных средств продолжается с того уровня, на котором оно было прервано. Но есть условие: если, уволившись, человек не забирал накопления и не переводил их в другой негосударственный пенсионный фонд.

Ели у Вас есть старожилы, которые отработали более 10-15 лет и скоро выходят на пенсию, но программу корпоративной пенсии Вы ввели, к примеру, год или два назад, *установите для таких сотрудников фиксированный ежемесячный размер корпоративной пенсии.* Скажем, 3000 рублей ежемесячно пожизненно или в течение пяти лет. Какие программы финансирования корпоративной пенсии можно предусмотреть для разных категорий сотрудников.

1. «Помощь в старости»: для тех, кто долго работает в компании и скоро выйдет на пенсию

Участники программы: сотрудники старше 1967 года рождения (у них нет накопительной части пенсии), которые имеют стаж работы в компании не менее 7-10 лет и которые не менее одного года перечисляли личные средства (без участия компании) на корпоративную пенсию.

Размер выплаты: гарантируется пожизненная негосударственная пенсия в размере не менее 2000 рублей. Ее размер увеличивается за счет коэффициентов стажа, должности, наград сотрудника, а также предусмотрены повышающие коэффициенты при своевременном выходе на пенсию.

2. «Наши ветераны»: выплачиваем корпоративную пенсию бывшим сотрудникам-пенсионерам

Участники программы: первая категория - бывшие сотрудники, которые ушли на пенсию, достигнув пенсионного возраста, и не участвовали в программе негосударственного пенсионного обеспечения. Вторая - работники, которые получили право на негосударственную пенсию, но срок выплат у них истек.

Размер выплаты: 2200 рублей, ежегодно индексируется.

3. «Ценные кадры»: компания делает отчисления для профессионалов, которые отличились в проектах и у которых стаж более 10 лет

Участники программы: особо отличившиеся специалисты, которые

достигнут пенсионного возраста в течение 10 лет и которые столько же отработали в компании.

Размер выплаты: ежегодный взнос - не более 12 окладов участника. Как только сотрудник достигнет пенсионного возраста, получит право оформить негосударственную пенсию (со сроком выплат не менее пяти лет, а не пожизненно).

4. «Вперед, молодежь!»: отчисления для талантливых молодых специалистов в течение трех лет

Участники программы: молодые специалисты, которые проявляют инициативу, оперативно выполняют свою работу, имеют уникальные знания и навыки, профильное образование и небольшой стаж работы.

Размер выплаты: в течение трех лет общий размер взносов не должен превышать 12 окладов участника. Через три года сотрудник может получить сформированные накопления либо оформить выплату негосударственной пенсии, когда наступит пенсионный возраст.

5. «Лучшие из лучших»: взносы за тех, кто предложил и внедрил в компании ноу-хау

Участники программы: сотрудники-авторы нестандартных идей, с помощью которых удалось упростить производственный процесс, либо снизить затраты, повысить эффективность работы.

Размер выплаты: в течение трех лет компания ежеквартально перечисляет выплаты на будущую пенсию сотрудников в размере, определенном генеральным директором (советом директоров) компании. Размер выплат зависит от общего размера средств, выделенных на эту программу. 80% взносов участник может получить в любой момент, 20% - только через три года. Либо эти средства можно оформить как корпоративную пенсию в тот момент, когда участник достигнет пенсионного возраста.

6. «Не оставим без поддержки»: пенсия для инвалидов и по случаю потери кормильца.

Участники: сотрудники, получившие инвалидность, семьи сотрудников,

которые ушли из жизни, и их семья осталась без кормильца.

Размер выплаты: если стаж работы в компании меньше пяти лет, корпоративная пенсия по инвалидности составит 2000 рублей. Если стаж больше пяти лет, размер пенсии зависит от оклада (тарифной ставки) сотрудника на тот момент, когда сотрудник вышел на пенсию. Такой же принцип и в основе начисления пенсии по поводу потери кормильца. Она выплачивается каждому иждивенцу до тех пор, пока он станет трудоспособным.

Прикиньте бюджет или размер выплат по программе корпоративной пенсии

Есть два способа прикинуть, сколько придется потратить компании на корпоративную пенсию. *Первый способ:* исходя из того, сколько взносов и как долго придется перечислять на будущую корпоративную пенсию каждой категории сотрудников, а также из того, каково Ваше представление о том, сколько должен получать сотрудник, когда выйдет на пенсию. Например, *условьтесь, что корпоративная пенсия должна составлять не менее 2000 рублей в месяц.* Исходя из этого прикиньте, сколько денег и как долго Вы должны ежемесячно перечислять, чтобы сотрудник, выйдя на пенсию, получал именно такую сумму ежемесячно в течение, предположим, 10 лет (средний срок дожития).

Составьте список каждой категории сотрудников, посчитайте количество и умножьте это число на размер отчислений, которые делаете на одного сотрудника. Опять же по каждой категории. Так Вы получите общую сумму затрат в месяц, а затем и в год.

Второй способ: танцевать от общей суммы, которую компания готова выделить на формирование корпоративной пенсии без угрозы подорвать свое финансовое положение. Предположим, гендиректор сообщил Вам эту сумму. Тогда посмотрите, сколько людей в каждой категории сотрудников, поделите общую сумму на всех, получите средний платеж, который должна делать компания за одного сотрудника.

Пример

Директор по персоналу медицинской компании составил два списка участников программы «Корпоративная пенсия» и решил сделать два расчета затрата на нее - исходя из высоких отчислений и скромных. В первом списке - высококвалифицированные специалисты, которых сложно

найти на рынке труда и удержать в компании. Это 52 врача. HR-директор предположил, что им надо отчислять на корпоративную пенсию сумму, равную 5% или 3% от оклада. Он у врачей составляет 40 000 рублей. Руководитель HR-службы сначала умножил оклад на количество врачей, затем рассчитал, какая сумма получится, если отчислять 5% и если платить 3% от оклада. Получилась сумма отчислений в месяц - 104 000 рублей, если отчисления будут равны 5% ($40\,000 \text{ руб} \times 52 \text{ чел} \times 5\%$) и 62 400 рублей, если взносы составят 3% ($40\,000 \text{ руб} \times 52 \text{ чел} \times 3\%$). После этого было легко предположить, каким будет размер затрат в год - полученные суммы умножаем на 12: 1 248 000 рублей и 748 800 рублей. А сумма ежемесячных выплат каждому получится равной - 2000 рублей (при отчислениях 5% от оклада) и 1200 рублей (если отчислять 35% от оклада). Конечно, на первый взгляд, 3% - гораздо более экономный вариант для компании. Но сумма ежемесячных выплат в таком случае будет критически мала - 1200 рублей. А значит, программа корпоративной пенсии не будет действовать.

Во втором списке оказались те сотрудники, которые отработали в компании 10 лет и более, имеют почетные грамоты от руководства компании, поощрения и/или государственные награды. Таких оказалось 12. Аналогичным способом (что и выше) HR - директор рассчитал общую сумму отчислений на корпоративную пенсию для этой категории сотрудников. Им планируется начислять корпоративную пенсию в размере 7 или 10% в месяц от должностного оклада. У пятерых работников он равен 35 000 рублей, у семерых - 45 000. Все расчеты руководитель службы персонала свет в таблицу. В ней значились суммы итоговых затрат. Их он представил гендиректору и обсудил с ним все планы. Было решено оставить для первой группы отчисления в размере 5% от оклада, а для второй - 7%.

Таблица. Расчет бюджета на программу корпоративной пенсии (пример)

Расскажите гендиректору о налоговых льготах, которыми сможете пользоваться

Это будет одним из аргументов, которые хотя бы успокоят руководителя компании, когда Вы покажете ему расчет затрат на корпоративную пенсию. Подчеркните, что компания, по крайней мере, не переплатит, у нее не возникнет новых налоговых обязательств.

Итак, отчисления на корпоративную пенсию освобождаются от страховых взносов, значит, Вам не придется дополнительно начислять 30% от суммы, направленной на корпоративную пенсию. Кроме того, из нее не придется удерживать НДФЛ, что упрощает работу бухгалтерии. И наконец, самое главное - расходы на финансирование корпоративной пенсии могут включаться в затраты на оплату труда, а значит, уменьшать налогооблагаемую прибыль компании. А расходы эти немалые, следовательно, компания заплатит более низкий налог на прибыль.

Но есть два условия. Первое - у компании должен быть заключен договор

с негосударственным пенсионным фондом, у которого есть соответствующая лицензия (статья 9 ФЗ от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ). Второе условие: отчисления на корпоративную пенсию целиком включаются в расходы, уменьшающие налогооблагаемую прибыль, только если они составляют не более 12% от фонда оплаты труда в компании (ст. 255 п.16 НК РФ). Суммы, превышающие это ограничение, уплачиваются за счет чистой прибыли (то есть налогооблагаемую прибыль компании не уменьшают). Вывод: планируйте расходы на корпоративную пенсию, учитывая такое ограничение: лучше, если общая сумма этих расходов не будут превышать 12% ФОТ.

Открывать в НПФ солидарный счет или именные счета на каждого сотрудника?

Открыть в негосударственном пенсионном фонде солидарный счет - это удобно для компании. Ваша бухгалтерия будет просто перечислять в этот фонд общую сумму, начисленную на всех сотрудников. А когда понадобится делать выплаты конкретным работникам, которые выйдут на пенсию, фонд по поручению компании будет выдавать деньги этим работникам из общей накопленной суммы. Каждый месяц распределять средства по индивидуальным именованным счетам сотрудников не придется.

Однако все не так однозначно! Во-первых, средства, которые компания перечисляет на солидарный счет в негосударственный пенсионный фонд, налоговые органы не разрешают включать в расходы на оплату труда и уменьшать на их размер налогооблагаемую прибыль компании. Во-вторых, накопления, которые лежат на общем счете предприятия, участники не могут передавать по наследству.

Если же средства, перечисляемые на корпоративную пенсию, распределяются на именные счета сотрудников, то на размер этих отчислений можно уменьшать налогооблагаемую прибыль, кроме того, их можно наследовать. Таким образом, открывать именные счета хотя и более хлопотно, но с экономической точки зрения более выгодно для компании. Правда, есть одно маленькое но: после того, как средства поступили на именные счета, компания уже не сможет ими распоряжаться и, скажем, перераспределить между сотрудниками. НДФЛ компания не удерживает как в том случае, когда компания открывает солидарный счет, так и в том, если - именные счета на каждого сотрудника.

Сделайте прозрачным и доступным расчет текущих накоплений. Увяжите

его со стажем и бюджетом

Сколько денег отчисляет компания на корпоративные пенсии, зависит от ее финансовых возможностей. А они могут меняться. И не исключено, что генеральный директор или совет директоров по итогам года урежут затраты на корпоративную пенсию. А значит, сумма отчислений уменьшится. Чтобы это не воспринималось сотрудниками, как непредсказуемый процесс, замешанный на субъективных желаниях руководства, разработайте порядок расчета отчислений на старость, трансформируйте его в формулу и доведите ее до сотрудников. Например, такую:

$P_T = C_f : K_l \times k_f$, где:

P_T - размер текущих пенсионных накоплений на именном счете работника;

C_f - сумма, подлежащая формированию на именном счете (уточняется ежегодно, исходя из изменений в стаже работы, ступени оплаты, наград и с учетом ранее перечисленных средств);

K_l - количество полных лет до того момента, как работник достигнет пенсионного возраста, в том числе и по льготным основаниям;

k_f - поправочный коэффициент финансирования, который рассчитывается следующим образом:

$k_f = C_b : (C_n : K_l)$, где:

C_b - сумма, утвержденная в бюджете и подлежащая распределению в текущем периоде;

C_n - сумма, формируемая на именном счете работника, рассчитанная по актуарному расчету на момент утверждения программы (изменяется ежегодно).

Составьте Положение о пенсионном обеспечении

В нем зафиксируйте все основные положения формирования корпоративной пенсии: какие группы сотрудников выделяются, кому и в каком размере и на каких условиях перечисляются средства, какой стаж требуется, чтобы быть включенным в программу пенсии (или не требуется вовсе), сколько платит работник, а сколько - компания (в процентах), как рассчитываются платежи,

когда и на что можно использовать накопленные средства.

Источник: Пресс-центр АКГ "ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ", Журнал "Директор по персоналу" №7, июль 2014г.

<https://delprof.ru/press-center/experts-pubs/korporativnaya-pensiya-vybiraem-programmu-ekonomim-na-nalogakh/>

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ»

127015, г. Москва, ул. Вятская, д. 70

+7 (495) 740-16-01

info@delprof.ru