

**РОЛЬ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ
В АРХИТЕКТУРЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ****Юлия Юрьевна ФИНОГЕНОВА^{а*}, Татьяна Дмитриевна ОДИНОКОВА^б**

^а доктор экономических наук, профессор кафедры управления рисками, страхования и ценных бумаг, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация
jfinogenova@yandex.ru

^б кандидат экономических наук, доцент кафедры государственных и муниципальных финансов, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Российская Федерация
tdo17@yandex.ru

* Ответственный автор

История статьи:

Принята 02.12.2016

Принята в доработанном
виде 26.12.2016

Одобрена 08.02.2017

Доступна онлайн 29.03.2017

УДК 368.91

JEL: G14, G15, G23, G28,
G32**Аннотация**

Предмет. Проблема пенсионного обеспечения граждан сегодня является одной из доминирующих в развитии экономики всех стран. Опыт стран ОЭСР в построении архитектуры пенсионной системы показывает, что корпоративные пенсионные программы являются неотъемлемым дополнением к государственной пенсии, а для работников с высокими доходами являются основным источником пенсии. При этом на пенсии, полностью или частично сформированные работодателем, приходится в среднем от 30 до 50% дохода пенсионеров. Достижение такого показателя во многих странах обусловлено повышением ответственности работодателя, закрепленной на законодательном уровне. В нашей стране, несмотря на то, что корпоративные пенсионные программы также становятся все более распространенным явлением, корпоративные пенсии получают не более 3,6% общей численности пенсионеров, состоящих на учете в Пенсионном фонде России.

Цели. Исследование проблемы пенсионного обеспечения в России и выработка предложений в отношении развития корпоративных пенсионных программ для придания гибкости российской архитектуре пенсионной системы.

Методология. В процессе исследования проблемы использовались методы логического и статистического анализа.

Результаты. На основе сравнительного анализа текущей ситуации с развитием системы негосударственного пенсионного обеспечения в России и странах ОЭСР, а также в условиях реформирования российской пенсионной системы авторами были выделены основные проблемы развития негосударственных пенсионных фондов на современном этапе и предложены меры по их устранению.

Выводы. Необходимо внедрение следующих мер: повышение уровня прозрачности и раскрытия информации для широкого круга; создание единого источника вознаграждения для НПФ, управляющих компаний и спец депозитариев; осуществление надзорными органами контрольных мер исходя из соответствия риск-ориентированных принципов и унификаций регулирования; расширение линейки пенсионных продуктов клиентам НПФ и более тесное взаимодействие с компаниями по страхованию жизни.

Ключевые слова:

пенсионная система, активы негосударственных пенсионных фондов, пенсионные программы, корпоративная пенсия

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2016

В соответствии со Стратегией долгосрочного развития пенсионной системы до 2030 г. основными направлениями реализации являются:

– совершенствование тарифно-бюджетной политики;

– реформирование института досрочных пенсий;

– реформирование института накопительной составляющей пенсионной системы;

– развитие корпоративного пенсионного обеспечения;

– совершенствование формирования пенсионных прав в распределительной составляющей пенсионной системы;

– совершенствование системы управления обязательным пенсионным страхованием¹.

При этом задачами развития пенсионной системы объявлены:

- достижение коэффициента замещения трудовой пенсией по старости до 40% утраченного заработка при нормативном страховом стаже (35 лет) и средней заработной плате;
- достижение приемлемого уровня пенсий для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах;
- обеспечение среднего размера трудовой пенсии по старости на уровне 2,5–3 прожиточных минимумов пенсионера;
- достижение максимально возможной сбалансированности пенсионной системы.

Интересы работников и работодателей в развитии корпоративной пенсионной системы были обозначены в докладе Ассоциации менеджеров еще десять лет назад².

Пенсионная система, как правило, базируется на трехуровневой модели.

Первый уровень – трудовая пенсия (государственная пенсия) в рамках государственной (публичной) системы обязательного пенсионного страхования, формируемая за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов из федерального бюджета в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Второй уровень – корпоративная пенсия, формируемая работодателем при возможном участии работника на основании трудового и (или) коллективного договоров либо отраслевого соглашения [1].

¹ Развитие пенсионной системы Российской Федерации с 2017 года. URL: [http://nafp.ru/files/101292/Преобразование пенсионной системы с 2017 г.pdf](http://nafp.ru/files/101292/Преобразование_пенсионной_системы_с_2017_г.pdf)

² Пенсионная система России: роль частного сектора: национальный доклад / под ред. С.Е. Литовченко. М.: Ассоциация Менеджеров, 2007. 112 с.

Третий уровень – частная пенсия, формируемая работником (физическим лицом)³.

Как мы видим, государство определило корпоративное пенсионное обеспечение как необходимое условие построения полномасштабной системы пенсионного обеспечения в рамках трехуровневой модели, в соответствии с которым корпоративное пенсионное обеспечение должно способствовать решению следующих основных задач:

- формированию уровня пенсий, обеспечивающих приемлемый коэффициент замещения для лиц с уровнем заработной платы выше среднего;
- реформированию института досрочных пенсий;
- развитию инструментов управления персоналом в целях повышения его мотивации к качественному исполнению трудовых обязанностей и закреплению на рабочих местах лучших работников [2].

При рассмотрении современной пенсионной системы России хотелось бы акцентировать внимание на тенденциях ее развития в сравнении с пенсионными системами развитых стран, например со странами ОЭСР, в целях использования положительного зарубежного опыта в решении идентичных проблем в области пенсионного обеспечения [3–7].

Как показал анализ, пенсионные системы обладают значительными различиями не только по структуре, но и в отношении используемой терминологии. В широком смысле пенсионные доходы могут формироваться посредством:

1) государственных (обязательных) систем социального обеспечения;

³ Пенсионная система России: роль частного сектора: национальный доклад / под ред. С.Е. Литовченко. М.: Ассоциация Менеджеров, 2007. 112 с.

- 2) корпоративных программ пенсионного обеспечения, которые связаны с трудовыми договорами;
- 3) индивидуальных накопительных пенсионных контрактов на базе различных финансовых институтов, реализуемых на добровольной основе⁴.

В настоящее время основными источниками дохода, на которые могут полагаться пожилые люди, являются государственные пенсии (например, пенсии, зависящие от зарплаты; пособия, выплачиваемые по итогам теста на нуждаемость и т.д.), корпоративные пенсии, доходы от инвестирования капитала и трудовой доход (табл. 1). Пенсионное обеспечение, представленное в виде государственных и корпоративных пенсий, в среднем составляют соответственно 58,7% и 10,3% доходов пожилых людей. В России эти показатели варьируются в районе 62,2% и 0,1%, соответственно.

Лица старше 65 лет, которые являются наиболее зависимыми от государственных пенсий, проживают в Венгрии и Бельгии: 89% и 85% соответственно. В Мексике, напротив, государственные пенсии представляют лишь малую часть дохода пенсионера – всего 6%.

Как следует из анализа, в странах, где государственная пенсия составляет менее 30% в структуре пенсионного дохода, граждане активно используют корпоративные и частные дополнительные каналы для формирования пенсионных накоплений. Это иллюстрируют примеры Турции, Израиля и Финляндии. В Мексике корпоративный уровень и частный уровни не в состоянии компенсировать низкую государственную пенсию, поэтому люди вынуждены работать. В России же трудовая деятельность как источник дохода пожилых людей находится на втором месте (34,7%) после государственного пенсионного обеспечения, что обусловлено низким размером пенсии и ранним сроком выхода на заслуженный отдых. В связи с этим пожилые люди для повышения уровня своего

благополучия вынуждены продолжать работать.

Основными факторами, влияющими на структуру дохода пенсионеров, являются: стабильность экономики (так, третий источник – доход от инвестирования капитала, значим в промышленно развитых странах); уровень государственных гарантий (трудовой доход в качестве источника превалирует в тех странах, где уровень государственных гарантий незначителен); уровень ответственности работодателей за пенсионное обеспечение своих работников и др.

Как показал анализ, в настоящее время государственные (обязательные) пенсионные системы уже не могут гарантировать достойный уровень пенсионных выплат и материального обеспечения в старости так же как 10 лет назад и, несмотря на проводимые в большинстве стран мира пенсионные реформы, имеет тенденцию к сокращению. Поэтому именно корпоративные пенсионные программы имеют хороший потенциал в обеспечении дополнительного дохода в старости. А для этого необходима значительная доля сбережений, аккумулируемых посредством дополнительных (негосударственных) пенсионных программ.

На рис. 1 приведен средний размер активов всех пенсионных фондов по ряду стран ОЭСР и России в период с 2004 по 2014 г.

Исходя из анализа развития пенсионных систем стран ОЭСР корпоративное пенсионное обеспечение развито в тех странах, где они являются обязательным или квази-обязательными для предприятий и их работников (например, работодатели обязаны создать программу негосударственного пенсионного обеспечения работников в соответствии с коллективными договорами в основном на отраслевом уровне).

Если анализировать данные рис. 1, можно страны ОЭСР разделить на три кластера:

- 1) страны с превалирующей долей активов корпоративных пенсионных программ в ВВП, более 80% (Исландия и Швейцария);

⁴ Пенсионная система России: роль частного сектора: национальный доклад / под ред. С.Е. Литовченко. М.: Ассоциация Менеджеров, 2007. 112 с.

- 2) страны, в которых доля активов составляет от 20% до 80% (США, Канада, Дания, Израиль, Финляндия);
- 3) страны, где доля не превышает 20% (Португалия, Новая Зеландия, Норвегия, Италия, Испания, Россия).

Значимость активов корпоративных пенсионных программ по странам неоднородна и зависит прежде всего от обязательности участия в корпоративных пенсионных программах как работника, так и работодателя.

Кроме того, можно проследить возрастающую динамику активов за исключением «проседания», которое пришлось на период острой фазы финансового кризиса 2008–2009 гг. В основном позитивная динамика отмечается в странах второго кластера, в то время как в странах третьего кластера рост весьма незначителен.

Как видно из рис. 2, в среднем по странам ОЭСР 75% частных пенсионных активов формировалось в негосударственных пенсионных фондах, 20% – через договоры пенсионного страхования на базе страховых компаний, 4% – через пенсионные продукты, предлагаемые банками и инвестиционными управляющими компаниями и 1% – через специальные пенсионные резервы на счетах компаний.

Также следует отметить, что в мировой практике получили развитие два направления:

- корпоративные пенсионные программы, предполагающие финансирование преимущественно за счет работодателей-спонсоров одной или нескольких крупных организаций;
- частные программы пенсионного обеспечения, где финансирование осуществляется либо за счет несвязанных по корпоративному признаку физических лиц, либо мелких и средних независимых работодателей в пользу своих работников.

Оба направления имеют свои отличительные особенности (табл. 2).

Как было уже сказано, на развитие корпоративных пенсионных программ существенное влияние оказывает факт их обязательности для участия работников (что можно наблюдать в Австралии, Швейцарии и Дании). В Великобритании, например, система квазиобязательная, поскольку работник может уйти из государственной системы пенсионного обеспечения в корпоративную. В тех странах, где государственная и корпоративная пенсии составляют существенную долю коэффициента замещения, частные добровольные пенсионные сбережения сокращаются.

В России преобладают обе формы: корпоративные и частные пенсионные программы, но по количеству привлеченных участников лидируют те негосударственные пенсионные фонды (НПФ), которые изначально создавались на базе крупных компаний (например, «Газпром» или «РЖД»).

Таким образом, исходя из проведенного сравнительного анализа понятий корпоративных и частных пенсионных программ, можно отметить, что в России правительство в целях обеспечения адекватного коэффициента замещения делает ставку на стимулирование применения корпоративных пенсионных систем, которые, несмотря на наличие существенных препятствующих факторов, показывают положительную динамику.

Так, на сегодняшний день только 15–18% российских компаний активно используют корпоративные пенсионные программы в своей кадровой политике. И это говорит только о том, что система негосударственного пенсионного обеспечения в нашей стране еще не столь развита⁵. Об этом свидетельствуют показатели, представленные в табл. 3.

В ходе анализа были выявлены следующие ключевые характеристики современного рынка негосударственного пенсионного обеспечения.

⁵ Будущее пенсионного рынка.

URL: http://raexpert.ru/researches/npf/2015_prognoz

1. Роль НПФ в масштабах экономики России, к сожалению, пока достаточно скромна⁶. Доля негосударственных пенсионных фондов (НПФ) в России увеличилась с 2010 по 2015 г. с 2% ВВП до 3,6% ВВП, в то же время доля пенсионных накоплений активов выросла с 0,3% до 2,1% ВВП⁷ [8].
2. Несмотря на значительный срок существования негосударственного пенсионного обеспечения (с 1992 г.), подавляющий объем пенсионных активов НПФ формируется за счет корпоративных пенсионных программ, что обусловлено малым уровнем доходов, порой не позволяющих дополнительно выделять средства на будущую пенсию [9], слабостью информирования и низкой финансовой грамотностью населения [10].
3. Большинство НПФ были созданы как кэптивные пенсионные страховщики, обеспечивающие потребности одного или нескольких крупнейших предприятий, финансово-промышленных групп или отдельно взятой отрасли в целях реализации финансовой и социальной политики ограниченного круга компаний. Эта особенность предопределила ограничение стратегии развития многих фондов рамками корпоративных пенсионных программ родственных предприятий и стала причиной концентрации основной массы активов в рамках небольшого числа корпоративных фондов. Однако в процессе становления и развития накопительной пенсионной системы на уровне государства данные фонды стали выходить на открытый рынок с предложением пенсионных программ как для организаций, так и для граждан⁸.
4. Сокращение количества НПФ за счет проведения сделок в сфере М&А (слияния и

поглощения) и ужесточения политики регулятора финансового рынка (Банка России) для допуска к работе только тех фондов, которые являются финансово устойчивыми и платежеспособными.

Следует отметить, что 2012 г. стал поворотным в деятельности НПФ, поскольку именно тогда доля пенсионных накоплений в структуре активов стремительно выросла за счет привлечения в НПФ пенсионных накоплений частных лиц в рамках программы обязательного пенсионного страхования. Негосударственное пенсионное обеспечение в перспективе может стать широко распространенной услугой не только в составе корпоративного социального пакета, но и среди рядовых россиян [11]. Во всех экономически развитых странах основной внутренний инвестор – это НПФ. Лишь у них есть деньги, которые можно надолго вложить в промышленность. Эти деньги во всех странах – основа экономики, потому что они защищены от вывода в офшор и могут работать исключительно в своей стране [12].

Приведено территориальное распределение НПФ, зарегистрированных в Москве и других регионах России (рис. 3). Более 70% всех НПФ – это фонды, зарегистрированные в Москве и Санкт-Петербурге и только 30% – в других регионах России. По данным на сентябрь 2016 г. лицензией обладали 84 НПФ, в то время как в число участников, вошедших в систему гарантирования прав застрахованных лиц, составляло всего 43.

Концентрация на рынке НПФ весьма велика, так 10 крупнейших НПФ по данным за I полугодие 2016 г. обладают 88% пенсионных резервов всей системы негосударственного пенсионного обеспечения. Причем на первые пять из них приходится 79% объема пенсионных резервов. В пятерку лидеров входят: НПФ «Газфонд», Некоммерческая организация «НПФ «Благосостояние», АО «НПФ «Транснефть», АО «НПФ электроэнергетики», НПФ «Нефтегарант».

Таким образом, российский рынок НПФ в настоящий момент поделили между собой несколько финансовых групп и компаний:

⁶ Пенсионные и актуарные консультации. Материалы отчета о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения. URL: http://p-a-c.ru/files/corporate-pensions-2011/Материалы отчета ЕУ и PAC_RUS.pdf

⁷ Пенсионная система России: роль частного сектора: национальный доклад / под ред. С.Е. Литовченко. М.: Ассоциация менеджеров, 2007. 112 с.

⁸ Пенсионные и актуарные консультации. Материалы отчета о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения. URL: http://p-a-c.ru/files/corporate-pensions-2011/Материалы отчета ЕУ и PAC_RUS.pdf

группа компаний «Алор» (ей принадлежит, в частности НПФ «Газфонд», чья доля рынка – 34%); Финансовая группа «Открытие» (в частности, АО «НПФ электроэнергетики»), Структуры, связанные с РЖД (НПФ «Благосостояние» – доля рынка 30%, он же лидирует и по количеству участников – 23% от общего числа участников по всем фондам); ПАО «Транснефть» (НПФ «Транснефть»), ОАО «НК Роснефть» (НПФ «Нефтегарант»).

Система негосударственного пенсионного обеспечения России охватывает сейчас 5,3 млн чел., что составляет не более 7% трудоспособного населения.

Согласно исследованию компании Towers Watson, которая анализировала состояние 300 крупнейших пенсионных фондов в мире, количество корпоративных пенсионных фондов составляет приблизительно 33% их общего количества, а частных – 20%. Лидером и по количеству корпоративных пенсионных программ, и по объему их активов являются страны Северной Америки (преимущественно США). Так, по итогам 2014 г., эта доля составила здесь порядка 43%, в то время как в странах ЕС – не превышала 29%, а в странах Азии и Тихоокеанском регионе – 24%⁹. Представляет интерес тот факт, что начиная с 2009 г., отмечается постепенное уменьшение количества пенсионных фондов в Азии и Тихоокеанском регионе (с 27,1% в 2009 г. до 24% в 2014 г.).

По данным этого же исследования, активы крупнейших корпоративных пенсионных фондов в 2014 г. составляли 2,9 трлн долл. США (для сравнения: в РФ за тот же период активы пенсионных фондов составляли всего 2 187,3 млрд руб., а это на конец декабря 2014 г. порядка 38 млрд долл. США). Причем доля активов корпоративных НПФ сопоставима в мире с долей частных НПФ (2,2 трлн долл. США).

С точки зрения финансирования корпоративных пенсионных программ существуют три вида пенсионных схем:

с установленным размером выплат (DB); с установленными размером взносов (DC) и гибридные схемы.

В схемах DC сами участники несут на себе риски, связанные с размером пенсии в будущем, в то время как в схемах DB – риск в большей степени несет спонсирующий схему работодатель.

Работодатели в некоторых странах ввели гибридные и смешанные пенсионные схемы с установленными выплатами (DB), которые предполагают распределение риска между работодателями и работниками. В некоторых типах гибридных планов DB в таких странах, как Канада и Нидерланды уровень выплат (полностью или частично) зависит от уровня финансирования пенсионного фонда.

Планирование размера ликвидных остатков по счетам в денежной форме – другой тип гибридной схемы DB, основной целью которой является обеспечение фиксированной ставки взноса и гарантированной доходности (гарантия обеспечивается спонсирующим работодателем, следовательно, эти схемы относятся к DB). Подобные схемы распространены в Бельгии, Германии, Японии и США, где по закону работодатели обязаны обеспечить минимальную доходность пенсионных активов¹⁰.

Существуют и смешанные пенсионные программы, в которых используются одновременно компоненты двух схем DB и DC. Например, схема предполагает определение размера пенсионных выплат по формуле DC до определенного возраста перед выходом на пенсию, а далее применяется формула DB уже в процессе пенсионных выплат.

В Дании и Швеции пенсионные схемы DC предлагают гарантированные выплаты или доходность, а риски разделены между всеми участниками схемы. Они классифицируются как DC, поскольку работодатель не несет ответственности в случае недофинансирования. Такие схемы обеспечивают определенную степень

⁹ The world's 300 largest pension funds – year end 2014. Towers Watson. URL: <https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2015/09/The-worlds-300-largest-pension-funds-year-end-2014>

¹⁰ Pension markets in focus, 2015. URL http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=PNNI_NEW

предсказуемости в отношении будущих пенсионных выплат, аналогичную схемам DB [13].

По данным компании Towers Watson на конец 2014 г. в странах Северной Америки и Азиатско-Тихоокеанском регионе преобладали схемы с установленными выплатами (DB), и на них приходилось соответственно 78% и 68% схем, применяемых 300 крупнейшими пенсионными фондами в мире (рис. 4).

В то же время схемы с установленными взносами (DC) наиболее популярны в странах Латинской Америки, а также «прочих» регионах (к которым относится и Россия согласно исследованию).

Таким образом, в странах с высоким уровнем финансовой и экономической нестабильности НПФ предпочитают применять схемы с установленными взносами (DC).

В зарубежной практике выделяют два наиболее существенных риска функционирования корпоративных пенсионных программ: инвестиционный и риск дожития. В меньшей степени влияет на финансовую устойчивость риск колебаний доходов участников схем. Риски для пенсионных схем с установленными взносами (DC) и установленным размером выплат (DB) отличаются, причем для последних они значительно выше. Следовательно, пенсионные фонды, функционирующие на базе схем DB, вынуждены внедрять комплексные программы распределения риска между различными группами своих участников. Поэтому центральным элементом в схемах DB становится выявление уровня собственного удержания (емкости) риска.

В большинстве стран уже внедряются принципы риск-ориентированного надзора за деятельностью НПФ. Сейчас НПФ используют современные инструменты управления рисками, аналогичные тем, что применяются в других финансовых секторах (коммерческих банках и инвестиционных компаниях). Так, популярны инструменты расчета показателя Value-at-Risk (VaR), концепция бюджетирования риска и оценки

неопределенности финансового результата [13].

В качестве инструмента стратегического управления рисками применяется метод регулирования активов и пассивов (ALM), хотя качество моделей и строгость в их применении все же отличаются от других отраслей.

В отличие от инвестиционных компаний, банков или страховых компаний пока не достигнуто консенсуса между пенсионными фондами и их спонсорами-работодателями, регуляторами и бухгалтерами в отношении значимости различных факторов риска, с которыми сталкиваются пенсионные фонды [14].

На основании приведенных критериев были оценены пенсионные системы 25 стран ОЭСР и построена таблица консолидированных результатов (табл. 4).

Можно выделить следующие проблемы развития программ корпоративного пенсионного страхования, характерных как для стран ОЭСР, так и для России [15, 16]. Для наглядности сравнения данные проблемы представлены в табл. 5.

Продление действующего (2014–2016 гг.) моратория на накопительные взносы еще на три года (с 2017 по 2019 г.) не прибавляет популярности институту пенсионных накоплений среди населения. Тем не менее накопительная пенсия в России нужна, поскольку без нее проблему формирования достойного уровня пенсий и возрастающей нагрузки на бюджет не решить, а дотационность солидарной системы будет только расти.

В связи с этим Минфин России и Банк России в 2016 г. предложили внести изменения в действующую накопительную систему за счет частных накоплений с «автоподпиской» работников (граждане подключаются к ней автоматически, но имеют возможность отказаться или приостановить выплату взносов), соучастием работодателя и государства. Вступление в силу данных изменений планируется в 2018–2019 гг.

Нововведением этой системы может стать появление индивидуального пенсионного капитала (ИПК). Система ИПК призвана заменить накопления в государственной системе обязательного пенсионного страхования и вместо обязательных взносов работодателя предполагает добровольные взносы самого работника. Предполагается, что на сумму взноса, не превышающую 6% от зарплаты, работник получит налоговый вычет по НДФЛ.

Закключать договор о накоплениях работник будет не с работодателем, а с НПФ.

Работодатель, который согласится софинансировать пенсионные накопления своих работников также получит налоговый вычет и будет экономить на взносах в социальные фонды (половину сэкономленного перечисляя на накопительный счет работника). Например, при взносе на формирование ИПК в размере 4%, НДФЛ не будет взиматься с каждых 4 руб. из 100 руб., а работодатель будет уплачивать страховые социальные взносы с 96 руб. из 100.

Но для успеха развития ИПК заинтересованное соучастие работодателя принципиально, поэтому Минфин России готов компенсировать ПФР выпадающие доходы в размере 40 млрд руб., если не менее 50% граждан проявят свою заинтересованность в формировании ИПК.

Описанная система должна стимулировать развитие негосударственных пенсионных фондов, в том числе формируемых в рамках корпоративных пенсионных программ.

Таким образом, исходя из проведенного сравнительного анализа развития корпоративных пенсионных систем в странах ОЭСР и в России, авторы в целях придания гибкости российской архитектуре пенсионной системы, в особенности в отношении развития корпоративных пенсионных программ, предлагают принять меры, которые условно можно разделить на два блока.

Первый – институциональные меры (микроуровень), направленные на повышение эффективности деятельности и стабилизацию

финансовой устойчивости негосударственных пенсионных фондов, являющихся базой реализации корпоративных пенсионных программ.

Второй – инфраструктурные (отраслевые) меры, связанные с вопросами государственного регулирования негосударственного пенсионного обеспечения и повышением доверия населения к деятельности НПФ.

Рассмотрим подробнее меры в рамках первого блока, которые активно применяются и за рубежом.

1. Повышение эффективности управления издержками в процессе инвестирования. Это подразумевает создание единого источника вознаграждения для НПФ, управляющих компаний и специальных депозитариев, включающего не только «вознаграждение за успех», но и фиксированный размер вознаграждения (management fee). Данные меры способствовали бы расширению возможностей долгосрочного инвестирования и повышению определенности инвестиционного результата для более эффективного управления издержками.

На сегодняшний день вознаграждение (success fee) НПФ составляет до 15% от заработанного дохода, еще 10% от дохода составляет вознаграждение управляющей компании (УК). Летом 2015 г. обсуждался законопроект, подготовленный Минфином России, в котором определялось, что до 1% от средней стоимости чистых активов (СЧА) УК могла получать на возмещение доказанных расходов по управлению и 0,1% от СЧА – на оплату услуг спец. депозитария. При управлении пенсионными накоплениями фиксированное вознаграждение должно было составить до 1% от средней СЧА в год и могло бы самостоятельно распределяться пенсионным фондом на свое вознаграждение, а также на вознаграждение управляющей компании и специального депозитария. При этом «вознаграждение за успех» должно было делиться между НПФ и УК только из расчета 15% от заработанного дохода, что позволило бы сократить расходы, забираемые фондом из

совокупных пенсионных накоплений. Тем не менее законопроект так и не был принят.

2. Расширение возможности предложения клиентам НПФ различных пенсионных продуктов к моменту их выхода на пенсию (например, аннуитетов от страховщиков жизни, которые можно было бы приобрести на накопленные к моменту наступления пенсионного возраста денежные средства). В связи с этим необходимо пересмотреть существующую нормативную базу и ее доработки с учетом решения вопросов по управлению рисками и изменения политики инвестирования пенсионных резервов НПФ в фазе накопления.

3. Повышение надежности инвестиционной политики НПФ, в особенности в отношении инвестирования обязательных пенсионных накоплений. Банк России уже разработал проект положения, устанавливающего новые требования к инвестированию средств пенсионных накоплений негосударственными пенсионными фондами и управляющими компаниями (УК).

По новым правилам НПФ должны будут отказаться от инвестирования в ипотечные сертификаты участия к 2019 г. Исключение может быть сделано только в том случае, если недвижимость, к которой привязаны ИСУ, получила оценку от надежного оценщика – тогда данные бумаги можно сохранить в портфеле до погашения. Вместо ипотечных сертификатов НПФ смогут инвестировать пенсионные накопления в недвижимость, для чего им придется приобрести паи инвестиционных фондов для неквалифицированных инвесторов.

НПФ и УК предстоит избавиться от облигаций без кредитного рейтинга – за исключением концессионных бумаг.

Единый лимит на вложения в активы группы связанных юридических лиц – 15% стоимости инвестиционного портфеля. Сейчас действуют два ограничения: 15% на вложения в активы со сроком погашения более трех месяцев и 25% на вложения вне зависимости от срока погашения.

К 01.07.2018 НПФ должны сократить вложения в банки (акции и облигации банков и финансовых институтов) с максимальных сейчас 40% до 25%.

Банк России ограничил участников рынка в возможности использования финансовых инструментов для вложения в бизнес собственников НПФ.

НПФ и управляющие компании получают возможность инвестирования в новые для них инструменты. Не более 5% средств они смогут вложить в акции небольших высокотехнологичных быстрорастущих компаний, подготовившихся к первичному размещению. За счет пенсионных накоплений можно будет выпускать производные финансовые инструменты и заключать сделки РЕПО, однако их доля и доля ценных бумаг, считающихся бумагами с повышенной степенью риска, ограничена 10%.

Проект Банка России расширяет возможности фондов и подталкивает их к развитию риск-менеджмента.

К мерам в рамках второго – отраслевого – блока относятся следующие.

1. Повышение уровня прозрачности и раскрытия информации для широкого круга как имеющих, так и потенциальных участников. Это подразумевает размещение финансовой отчетности в открытом доступе в виде годового отчета перед клиентами в доступной форме. Акционерные общества, которыми сейчас являются НПФ, действуют, осуществляя доверительное управление пенсионными активами в интересах акционеров, а не доверителя (клиента – будущего пенсионера), и этот момент должен быть отражен в законодательстве.

2. Осуществление надзорными органами на рынке негосударственного пенсионного обеспечения и страхования контрольных мер исходя из соответствия риск-ориентированных принципов и унификаций регулирования Банком России различных отраслей финансового рынка. В основу разработки может быть положен разработанный НАПФ (Национальная ассоциация пенсионных фондов) стандарт по организации риск-менеджмента (СТО НАПФ

5.1-2015), учитывающий особенности влияния инвестиционных, актуарных и других видов рисков на деятельность НПФ. В сложившейся в настоящее время ситуации Банк России оказался в достаточно затруднительном положении, пытаясь оценивать качество управления активами НПФ исходя из показателей, применяемых к институтам банковской сферы.

3. *Развитие новых инвестиционных инструментов*, в том числе корпоративного рынка облигаций для НПФ, с учетом возможности получения дохода с привязкой к уровню инфляции. Это подразумевает развитие и стимулирование процесса привлечения пенсионных средств в облигации, выпускаемые инфраструктурными организациями. Переход Банка России к режиму инфляционного таргетирования, а также активное развитие рынка облигаций с процентными ставками, привязанными к инфляции, создадут возможность инвестировать в долгосрочные активы, приносящие положительную реальную доходность. НПФ необходимо разрешить инвестирование в концессионные инфраструктурные облигации без рейтингов, если они включены в высший котировальный список Московской биржи. Это позволит осуществлять долгосрочные консервативные инвестиции, обеспечивающие доходность, привязанную к уровню инфляции.

4. *Признание права собственности россиян на пенсионные накопления в системе обязательного пенсионного страхования и расширение схем выплат по ним*, что позволит повысить интерес граждан к сохранности, пополнению и эффективному управлению этими целевыми долгосрочными средствами. В настоящее время в соответствии с действующим законодательством¹¹ формально их собственником является государство, что дает возможность вводить мораторий на их перечисление из ПФР в НПФ или частные управляющие компании. В соответствии с концепцией индивидуального пенсионного капитала (ИПК) выплаты пенсионного капитала предлагается сделать гибкими: за 5 лет до выхода на пенсию до 20% накопленного можно будет получить в случае чрезвычайных обстоятельств, а в случае тяжелой болезни появится возможность получения всей суммы индивидуального пенсионного капитала [17].

В заключение хотелось бы сказать, что в ситуации повышения значимости корпоративных пенсионных программ как для работодателей, так и для работников, приобретает особый исследовательский и практический интерес вопрос о том, в какой степени реализуются ожидания участников подобных программ. Таким образом, построение корпоративной пенсионной системы основано в первую очередь на учете интересов государства, работодателя и самого работника.

¹¹ Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» п. 1 ст. 16.

Таблица 1

Структура дохода пожилых людей в 2015 г. по России и странам ОЭСР, в процентах от итогового размера

Table 1

Income structure of senior citizens in 2015 in Russia and the OECD countries, percentage of the total amount

Страна	Государственные пенсии	Корпоративные пенсии	Доход от инвестирования капитала*	Трудовой доход**
Мексика	6,3	24,1	12,8	56,8
Канада	39,1	0	40,6	20,4
Новая Зеландия	45,5	0	24,4	30,1
Турция	13,4	35,7	19,8	31,1
США	44,8	7,6	12,9	34,6
Израиль	28,6	28,8	9,2	33,4
Австралия	41,3	17,2	17	24,5
Дания	50,3	15	18,7	16
Испания	68,1	0	12,4	19,5
Эстония	69,7	0	0,9	29,4
Польша	70,6	0	1	28,4
Германия	68,5	4,3	10,8	16,3
Норвегия	57,3	16	8,6	18,1
Италия	73,5	0	7,7	18,8
Республика Словакия	73,7	0	0,7	25,7
Швеция	56	18	11,9	14
Швейцария	44,5	29,8	11,2	14,5
Франция	74,7	0	19,7	5,7
Португалия	75,1	0	7,1	17,8
Словения	77,2	0	2,6	20,2
Чехия	77,5	0	1,5	21
Греция	78,1	0	4,3	17,6
Люксембург	78,7	0	11,3	10
Ирландия	79,3	0	6,3	14,4
Финляндия	9	72,3	8,8	9,9
Австрия	82,4	0	4,7	12,9
Нидерланды	43,3	39,7	6,6	10,5
Бельгия	84,4	0	5,8	9,8
Венгрия	88,8	0	2,5	8,6
В среднем по странам ОЭСР	58,7	10,3	10,4	20,8
Россия	62,2	0,1	3	34,7

* В доход от инвестирования капитала включается доход от частных негосударственных пенсий и доход от инвестирования не пенсионных сбережений.

** Трудовой доход включает как доходы от текущей работы, так и доходы от предпринимательской деятельности (для самозанятого населения).

Источник: Pension markets in focus, 2015 edition, 28 April 2016, Paris – OECD, IOPS and World Bank.

URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=PNNI_NEW

Source: OECD.Stat. Available at: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=PNNI_NEW

Таблица 2**Основные отличия корпоративных пенсионных программ от частных пенсионных программ****Table 2****Main differences between corporate pension programs and private pension programs**

Параметр	Корпоративные пенсионные программы	Частные пенсионные программы
Организация	Сформированные работодателем или трастовой компанией, работают по схемам с установленными взносами или установленными выплатами	Обычно организуются физическими лицами или работодателями в форме схем с установленными взносами
Обязательность взносов	Взносы работодателя являются обязательными	Взносы работодателя не являются обязательными
Ограничения	Ограничивают уровень пенсионных выплат, в то время как уровень взносов может увеличиваться при необходимости соблюсти актуарный баланс пенсионной программы	Налагает ограничения на размер взносов, но потенциально не ограничивает размер пенсионных выплат, который зависит от инвестиционного дохода
Размер пенсии	Размер пенсии зависит от последней зарплаты перед выходом на пенсию и выслуги лет или фактического размера взносов, осуществляемых работником и работодателем в размере фиксированного процента от текущей заработной платы работника и от доходов, полученных в результате инвестирования накопленных средств	Размер пенсии зависит только от фактического размера взносов, осуществляемых работником и работодателем в размере фиксированного процента от текущей заработной платы работника и от доходов, полученных в результате инвестирования накопленных средств

Источник: Субъекты рынка коллективных инвестиций. URL: http://www.cbr.ru/finmarkets/?PrtId=sv_collInvest

Source: Pooled investment market participants. Available at: http://www.cbr.ru/finmarkets/?PrtId=sv_collInvest (In Russ.)

Таблица 3**Финансовые параметры развития НПФ в России (2010–2015 гг.)****Table 3****The financial framework of the NPF's development in Russia (2010–2015)**

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Количество НПФ, ед.	151	146	134	120	120	102
Активы НПФ, млрд руб.	908	1 200,6	1 550,5	2 063,2	2 187,3	2 886,9
Собственные средства, млрд руб.	101	99,1	109,9	127,5	92,6	89,5
Обязательства по основному виду деятельности (пенсионные средства) в том числе:						
Пенсионные резервы, млн руб.	643,3	700,3	758,1	831,6	900,1	991,6
Пенсионные накопления, млн руб. (балансовая стоимость)	155,4	393,8	668,7	1 086,3	1 128,9	1 707,1

Источник: Субъекты рынка коллективных инвестиций. URL: http://www.cbr.ru/finmarkets/?PrtId=sv_collInvest

Source: Pooled investment market participants. Available at: http://www.cbr.ru/finmarkets/?PrtId=sv_collInvest. (In Russ.)

Таблица 4**Рейтинг в соответствии с индексом Melbourne Mercer Global Pension Index (GPI MM) за 2015 год****Table 4****Rating as per Melbourne Mercer Global Pension Index (GPI MM) 2015**

Рейтинг	Значение индекса	Страна	Описание
A	>80	Дания, Нидерланды	Первоклассные пенсионные системы, удовлетворяющие на высоком уровне всем заявленным критериям
B+	75–80	Австралия	Несмотря на надежную структуру, пенсионные системы этих стран имеют ряд характеристик, не позволяющих присвоить им высший балл
B	65–75	Швеция, Швейцария, Финляндия, Канада, Чили, Великобритания	
C+	60–65	Сингапур, Ирландия, Германия	Системы обладают рядом положительных характеристик, однако наряду с этим в них присутствует ряд серьезных рисков, требующих устранения. Если соответствующие меры не будут предприняты, долгосрочная финансовая устойчивость этих пенсионных систем будет под вопросом
C	50–60	Франция, США, Польша, Южная Африка, Бразилия, Австрия, Мексика, Италия	
D	35–50	Индонезия, Китай, Япония, Южная Корея, Индия	Пенсионные системы обладают рядом слабых сторон и недостатков. Без устранения выявленных проблем эффективность и устойчивость пенсионных систем может оказаться под угрозой
E	<35	...	Слабые пенсионные системы на начальном уровне развития

Источник: Melbourne Mercer Global Pension Index 2015.URL: <http://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/global/Retirement/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015/Report.pdf>*Source:* Melbourne Mercer Global Pension Index 2015. Available at:<http://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/global/Retirement/Melbourne-Mercer-Global-Pension-Index-2015/Report.pdf>

Таблица 5**Проблемы развития корпоративных пенсионных программ в России и странах ОЭСР****Table 5****Problems of corporate pension program development in Russia and OECD member countries**

Проблема	Страны ОЭСР	Россия
Неблагоприятные экономические стимулы для работодателей	+	+
Неспособность диверсифицировать уровень премий для различных групп сотрудников	+	+
Недостаток налоговых льгот и запрет, часто неофициальный, на взносы в негосударственные пенсионные программы для работников государственного сектора	+	+
Макроэкономические причины, такие как высокий уровень безработицы и неформальной занятости	+	+
Высокие издержки администрирования при недостаточно высоком уровне инвестиционного дохода	+	+
Низкая финансовая грамотность населения при одновременно низком уровне жизни	–	+
Недостаточно гибкая разрешенная структура вложений пенсионных активов и отсутствие сравнительных показателей для оценки инвестиционной эффективности портфелей пенсионных активов	–	+
Невозможность выбора структуры размещения пенсионных активов (в соответствии с возрастом и уровнем оплаты труда, уровнем восприятия риска) для работника-участника корпоративных или частных пенсионных программ	–	+
Недоступность информации для принятия финансового решения	–	+

Источник: составлено авторами

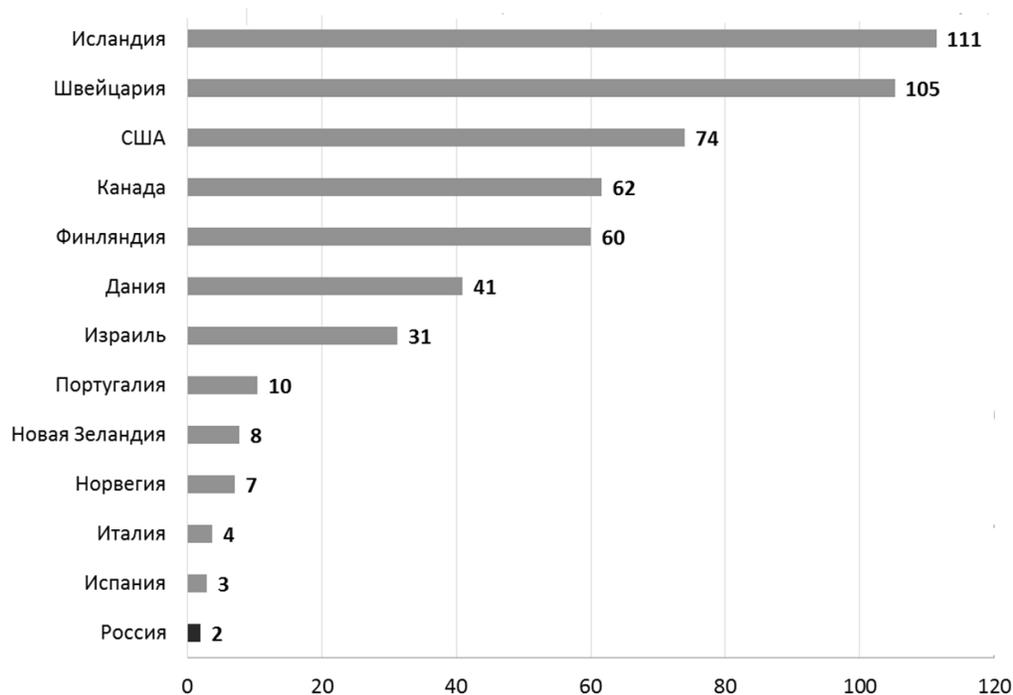
Source: Authoring

Рисунок 1

Сравнительный анализ среднего значения объемов активов корпоративных пенсионных фондов, % от ВВП

Figure 1

Comparative analysis of corporate pension funds' average assets as a percentage of GDP



Примечание. Для России под активами понималось суммарное значение пенсионных резервов и накоплений.

Источник: Pension Markets in Focus 2016. URL: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2016.pdf>

Note. For Russia, the asset was understood as a total value of pension reserves and savings.

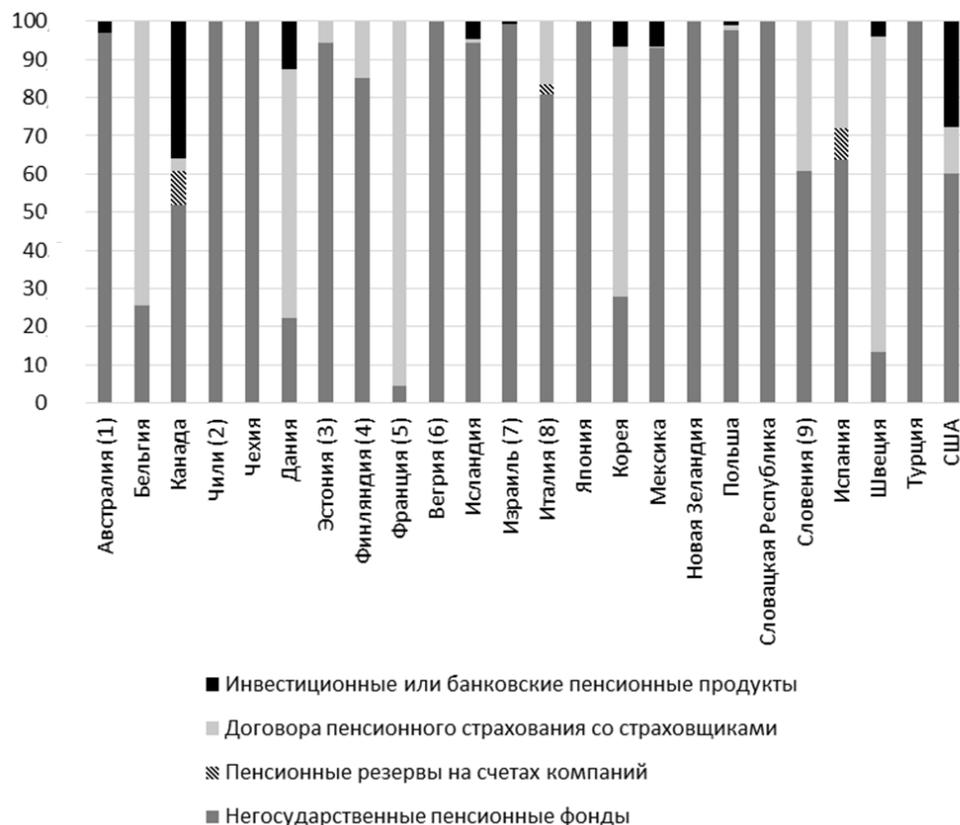
Source: Pension Markets in Focus 2016. Available at: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2016.pdf>

Рисунок 2

Негосударственные пенсионные активы по видам финансирования в странах ОЭСР, в процентах к общей сумме активов

Figure 2

Non-State pension assets by type of financing in OECD countries, percentage of total assets



Примечание.

1. Пенсионные программы, предлагаемые инвестиционными компаниями/банками, не были учтены.
2. За исключением индивидуальных пенсионных счетов и пенсионных страховых продуктов.
3. Данные относятся ко всем пенсионным фондам.
- 4,5. Данных для пенсионных резервов на счетах компаний не имеется.
6. Индивидуальные пенсионные счета и пенсионные страховые продукты не были учтены.
7. Данные по договорам пенсионного страхования включают в себя договоры добровольного пенсионного страхования, а также добровольного страхования на базе пенсионных фондов.
8. Технические положения были использованы для определения размера пенсионных резервов на счетах компаний.
9. Все компании, находящиеся под управлением агентства словенского страхового надзора, отнесены к категории «договоры пенсионного страхования».

Источник: Pension markets in focus, 2015 edition, 28 April 2016, Paris – OECD, IOPS and World Bank.

URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=PNNI_NEW

Note.

1. Pension schemes offered by investment companies/banks were not considered.
2. Except for individual pension accounts and pension insurance products.
3. The data relate to all pension funds.
- 4, 5. Data for pension reserves in accounts of companies are not available.
6. Individual pension accounts and pension insurance products were not included.
7. Data on pension contracts include contracts for voluntary pension insurance and voluntary insurance on the basis of pension funds.
8. Technical provisions were used to determine the size of pension reserves in accounts of companies.
9. All companies managed by the Slovenian Agency for Insurance Supervision are classified as "pension contracts".

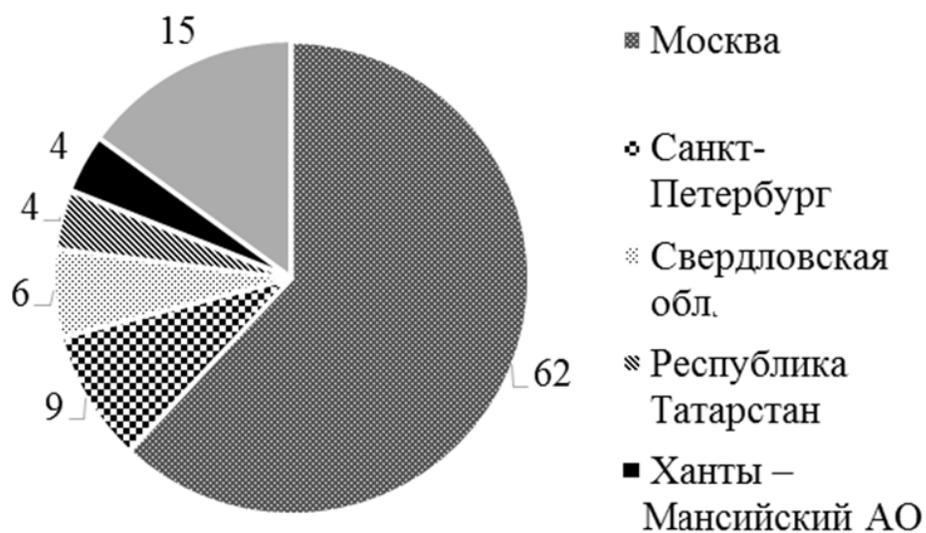
Source: Pension Markets in Focus 2016. Available at: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2016.pdf>

Рисунок 3

Территориальное распределение зарегистрированных НПФ, %

Figure 3

Distribution of non-State pension funds by location, percentage



Источник: составлено авторами

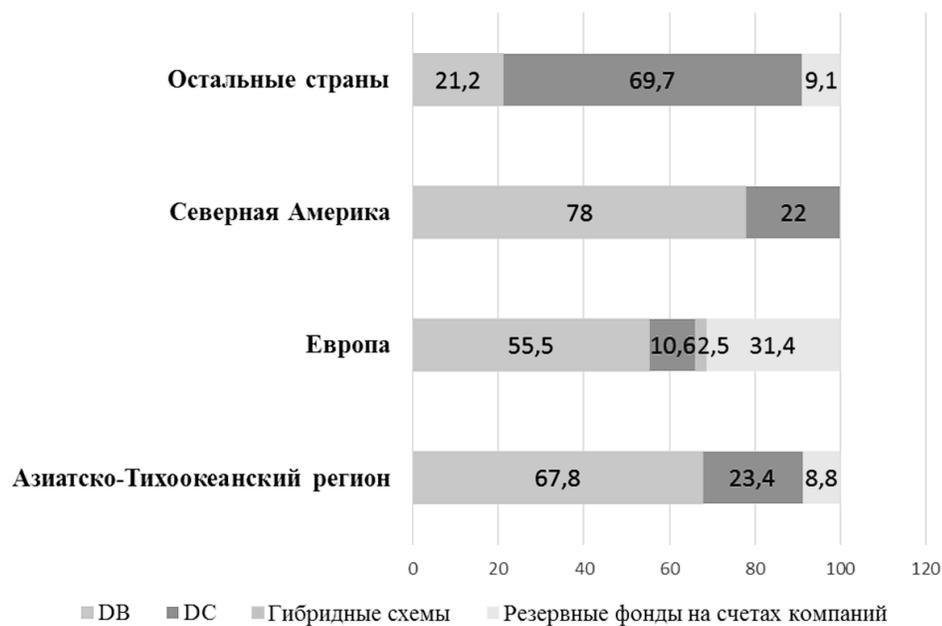
Source: Authoring

Рисунок 4

Доля применяемых схем финансирования в негосударственных пенсионных фондах по регионам мира

Figure 4

Share of financing schemes applied in non-State pension funds by regions of the world



Источник: The World's 300 Largest Pension Funds – Year End 2014. Towers Watson.

URL: <https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2015/09/The-worlds-300-largest-pension-funds-year-end-2014>

Source: The World's 300 Largest Pension Funds – Year End 2014. Towers Watson. Available at:

<https://www.towerswatson.com/en/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2015/09/The-worlds-300-largest-pension-funds-year-end-2014>

Список литературы

1. *Преснякова В.В.* Дополнительное пенсионное обеспечение, реализуемое через корпоративные пенсионные программы как элемент эффективного функционирования пенсионной системы Российской Федерации // *Наука о человеке: гуманитарные исследования*. 2015. № 3. С. 152–157.
2. *Карпикова И.С., Соломен А.А.* Реализация мотивационного потенциала корпоративной пенсионной программы как инновационной технологии развития персонала // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 2014. № 1. С. 233–240.
3. *Ярных Э.А.* Оценка состояния пенсионной системы России // *Экономика и предпринимательство*. 2016. № 8. С. 1142–1147.
4. *Дементьев Н.П.* Пенсионная система в современной России: перманентное реформирование и неопределенность // *ЭКО*. 2015. № 11. С. 153–168.
5. *Ермаков Д.Н.* Актуальные проблемы современной пенсионной системы России: тенденции и перспективы // *Экономика и эффективность организации производства*. 2015. № 23. С. 46–49.
6. *Юкиш В.Ф.* Пенсионная система и актуальные проблемы ее совершенствования в России // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2015. № 11-3. С. 230–237.
7. *Белобабченко М.К., Лубягина Д.В.* Тенденции и перспективы развития корпоративного пенсионного обеспечения в Российской Федерации // *Журнал российского права*. 2013. № 7. С. 63–70.
8. *Гвозденко А.Н.* Пенсионные накопления. Мифы, реальность и что мешает людям копить. URL: http://www.pensionobserver.ru/arxiv/3-23-iyul-sentyabr-2015-g/reforma-nomern/pensionnyie-nakopleniya-mifyi-realnost-i-chto-meshaet-lyudyam-kopit?searched=Мифы%2C+реальность&advsearch=oneword&highlight=ajaxSearch_highlight+ajaxSearch_highlight1+ajaxSearch_highlight2.
9. *Лавренова Е.С., Беломытцева О.С.* Эффективность управления пенсионными накоплениями в негосударственных пенсионных фондах // *Финансовый журнал*. 2016. № 3. С. 115–125.
10. *Чистова Е.В.* Неэффективное функционирование институтов пенсионной системы России // *Российские регионы в фокусе перемен*. Екатеринбург: УМЦ УПИ, 2016. С. 1113–1122.
11. *Андрющенко Г.И., Волков И.А.* Корпоративные пенсионные программы как инструмент комплексной модернизации пенсионной системы Российской Федерации // *Социальная политика и социология*. 2016, Т. 15. № 5. С. 17–25.
12. *Угрюмов К., Трушин А.* Умножение обещаний // *Прямые инвестиции*. 2013. № 12. С. 40–41.
13. *Михайлов Л., Сычева Л.* Регулирование и надзор в накопительной составляющей обязательного пенсионного страхования в России и за рубежом // *Экономико-политическая ситуация в России*. 2010. № 11. С. 52–56.
14. *Смольникова Е.В.* Влияние внешней организационной среды на процессы управления негосударственным пенсионным фондом (НПФ) // *Вестник МГОУ. Серия: Экономика*. 2015. № 3. С. 128–134. doi: 10.18384/2310-6646-2015-3-128-134
15. *Низова Л.М., Данилова М.И.* Практика пенсионного страхования за рубежом // *Страховое дело*. 2016. № 6. С. 42–44.

16. *Sabitova N.M., Jourkina N.S.* Assessment of Pension Coverage in the Russian Federation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2014, vol. 5, no. 24, pp. 200–204.
17. *Бутрин Д., Скоробогатько Д.* Концепция индивидуального пенсионного капитала
URL: <http://npf-2016.ru/koncepciya-individualnogo-pensionnogo-kapitala>.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

**THE ROLE OF CORPORATE PENSION SCHEMES
IN THE ARCHITECTURE OF THE RUSSIAN PENSION SYSTEM**Yuliya Yu. FINOGENOVA^{a,*}, Tat'yana D. ODINOKOVA^b^a Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation
jfinogenova@yandex.ru^b Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russian Federation
tdo17@yandex.ru

* Corresponding author

Article history:Received 2 December 2016
Received in revised form
26 December 2016
Accepted 8 February 2017
Available online
29 March 2017**JEL classification:** G14, G15,
G23, G28, G32**Keywords:** pension system,
assets, non-State pension fund,
pension scheme, corporate
pension plan**Abstract****Subject** The article addresses pension programs as one of the most important aspects in economic development of all countries.**Objectives** The purpose of the study is to investigate the problems of pension support in Russia and formulate proposals for corporate pension schemes development to improve the flexibility of the Russian pension system architecture.**Methods** The study draws on methods of logical and statistical analysis.**Results** We performed a comparative analysis of the current situation with regard to non-State pension system development in Russia and the OECD countries and reviewed the Russian pension system reform. Based on the analysis, we identified the key problems of private pension fund development at the present stage. The paper includes proposals to solve these problems.**Conclusions** It is crucial to improve transparency and information disclosure for a wide range of stakeholders, create a single source of remuneration for non-State pension funds, management companies and special custodians. Supervisory authorities should exercise control on the basis of compliance with risk-oriented principles and harmonization of regulations. It is necessary to expand the pension product portfolio for non-State pension fund clients and cooperate more closely with life insurance companies.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2016

References

1. Presnyakova V.V. [Additional pension provision realized through corporate pension plans as an element of efficient functioning of the pension system of the Russian Federation]. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya = Science of the Person: Humanitarian Researches*, 2015, no. 3, pp. 152–157. (In Russ.)
2. Karpikova I.S., Solomein A.A. [Realization of motivational potential of corporate pension plan as an innovative technology of human resource development]. *Vestnik Tikhookeanskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Pacific National University*, 2014, no. 1, pp. 233–240. (In Russ.)
3. Yarnykh E.A. [Assessment of the pension system of Russia]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economy and Entrepreneurship*, 2016, no. 8, pp. 1142–1147. (In Russ.)
4. Dement'ev N.P. [The pension system in modern Russia: Permanent reforming and uncertainty]. *EKO = ECO*, 2015, no. 11, pp. 153–168. (In Russ.)
5. Ermakov D.N. [Urgent problems of the modern pension system of Russia: Tendencies and prospects]. *Ekonomika i effektivnost' organizatsii proizvodstva = Economy and Efficiency of Organization of Production*, 2015, no. 23, pp. 46–49. (In Russ.)

6. Yukish V.F. [Pension system and current problems of its improvement in Russia]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk = Topical Issues of Humanities and Sciences*, 2015, no. 11-3, pp. 230–237. (In Russ.)
7. Belobabchenko M.K., Lubyagina D.V. [Tendencies and prospects for corporate pension provision development in the Russian Federation]. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2013, no. 7, pp. 63–70. (In Russ.)
8. Gvozdenko A.N. *Pensionnye nakopleniya. Mify, real'nost' i chto meshaet lyudyam kopit'* [Retirement savings. Myths, reality and what prevents people from saving]. Available at: http://www.pensionobserver.ru/arxiv/3-23-iyul-sentyabr-2015-g/reforma-nomer-n/pensionnyie-nakopleniya-mifyi-realnost-i-cto-meshaet-lyudyam-kopit?searched=Mify+%2C+real'nost'&advsearch=oneword&highlight=ajaxSearch_highlight+ajaxSearch_highlight1+ajaxSearch_highlight2. (In Russ.)
9. Lavrenova E.S., Belomyttseva O.S. [Efficiency of pension accruals management in non-State pension funds]. *Finansovyi zhurnal = Financial Journal*, 2016, no. 3, pp. 115–125. (In Russ.)
10. Chistova E.V. *Neeffektivnoe funktsionirovanie institutov pensionnoi sistemy Rossii. V kn.: Rossiiskie regiony v fokuse peremen* [Inefficient functioning of pension system institutions in Russia. In: Russian regions in the focus of changes]. Yekaterinburg, UMTs UPI Publ., 2016, pp. 1113–1122.
11. Andryushchenko G.I., Volkov I.A. [Corporate pension programs as a tool of complex modernization of the pension system of the Russian Federation]. *Sotsial'naya politika i sotsiologi = Social Policy and Sociology*, 2016, vol. 15, no. 5, pp. 17–25. (In Russ.)
12. Ugryumov K., Trushin A. [Multiplication of promises]. *Pryamye investitsii = Direct Investment*, 2013, no. 12, pp. 40–41. (In Russ.)
13. Mikhailov L., Sycheva L. [Regulation and supervision in the funded component of the mandatory pension insurance in Russia and abroad]. *Ekonomiko-politicheskaya situatsiya v Rossii = Economic and Political Situation in Russia*, 2010, no. 11, pp. 52–56. (In Russ.)
14. Smol'nikova E.V. [Influence of external organizational environment on processes of non-State pension fund management]. *Vestnik MGOU. Seriya: Ekonomika = MSRU Bulletin. Series: Economics*, 2015, no. 3, pp. 128–134. (In Russ.) doi: 10.18384/2310-6646-2015-3-128-134
15. Nizova L.M., Danilova M.I. [Pension insurance practice in foreign countries]. *Strakhovoe delo = Insurance*, 2016, no. 6, pp. 42–44. (In Russ.)
16. Sabitova N.M., Jourkina N.S. Assessment of Pension Coverage in the Russian Federation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2014, vol. 5, no. 24, pp. 200–204.
17. Butrin D., Skorobogat'ko D. *Kontseptsiya individual'nogo pensionnogo kapitala* [The concept of individual pension capital]. Available at: <http://npf-2016.ru/koncepciya-individualnogo-pensionnogo-kapitala>. (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.