

ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

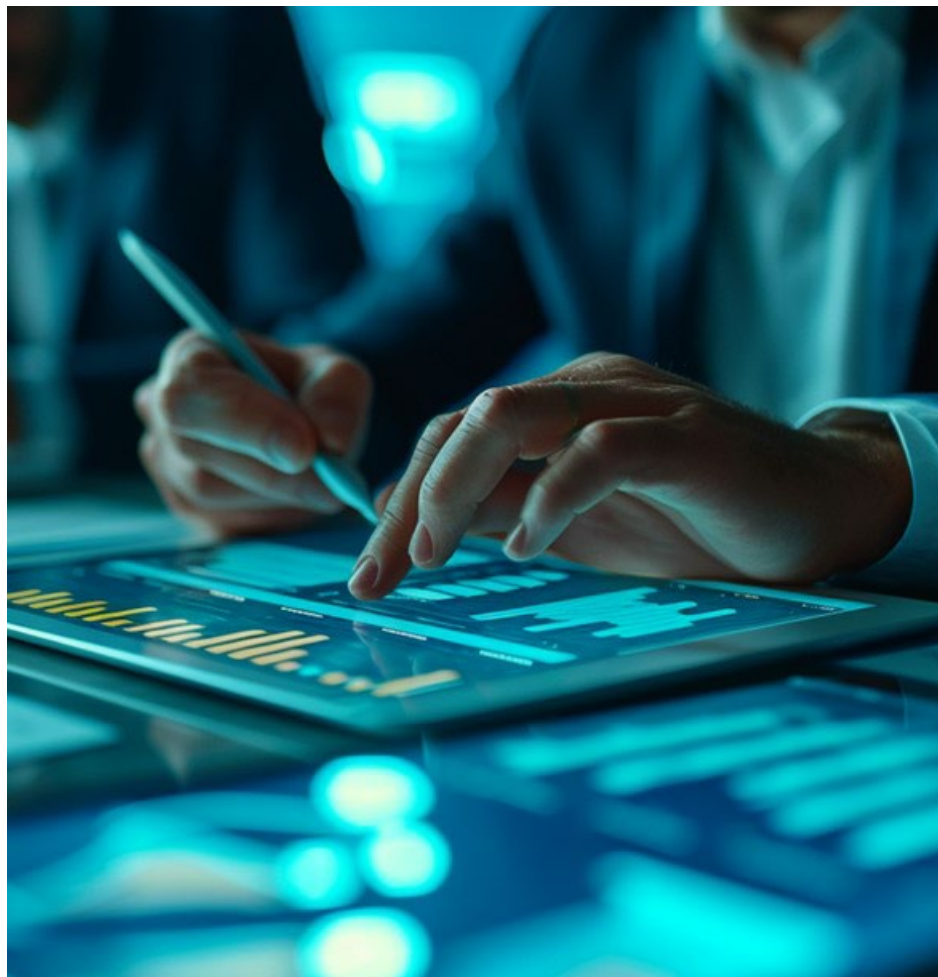
Исследование рынка корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения в России

Москва, 2024



Содержание

Об исследовании	3
Описание респондентов	4
Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения	7
Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения	22
Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения	24
Выводы	27



Об исследовании
Описание респондентов
Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения
Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения
Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения
Выводы



Об исследовании



В конце 2023 года компания ДРТ провела очередной этап периодического независимого исследования рынка корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения в России (далее — корпоративные программы, программы).

- В ходе последнего этапа были опрошены представители **22 компаний**, 3 из которых — участники наших прошлых исследований¹.
Все **КОМПАНИИ** ведут свою деятельность в России и представляют **различные отрасли экономики**.
- Период **сбора ответов** респондентов в рамках текущего исследования — **IV квартал 2023 года**.
- Вопросы для данного исследования были сформулированы на основе аналогичного опросника, предложенного нашим респондентам на более ранних этапах в 2017 и 2021 годах.

¹ Дальнейшие результаты и выводы, приведенные в настоящем исследовании, основаны на ответах ограниченной выборки респондентов и отражают лишь мнение представителей опрошенных компаний.

Мы не проводили проверку на непротиворечивость ответов 39 респондентов, которые принимали участие в прошлых этапах нашего исследования в 2017 и 2021 годах. Это связано с невозможностью идентифицировать всех респондентов, принимающих участие в нашем исследовании повторно, поскольку формат опроса допускал анонимное участие в анкетировании.



Цели нашего исследования

- анализ **системы долгосрочных корпоративных, пенсионных и иных социальных вознаграждений**, а также анализ значения такой системы в кадровой политике российских компаний;
- выявление **ключевых характеристик текущего состояния рынка**, а также получение представления о рынке как с позиции компаний, предлагающих своим сотрудникам долгосрочные пенсионные и социальные вознаграждения, так и с позиции организаций, предоставляющих услуги по реализации таких программ;
- анализ **изменений**, произошедших на рынке долгосрочных корпоративных программ за **последние годы**;
- анализ мнений о **конкурентоспособности корпоративных программ** на рынке;
- выявление тенденций и перспектив развития рынка корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения среди компаний, ведущих бизнес в России.



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Описание респондентов



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Портрет компаний-респондентов

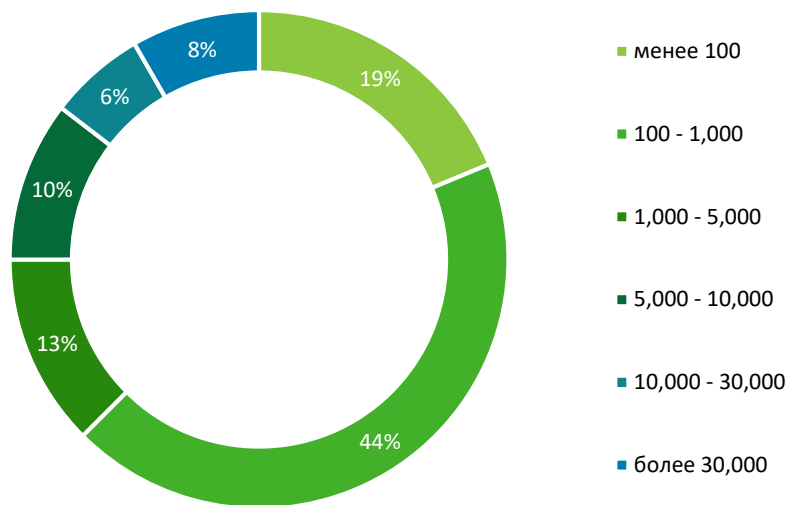
В 2023 году в очередном этапе исследования приняли участие представители 22 компаний, 3 из которых — участники нашего прошлого исследования¹.

Результаты исследования представляют собой обобщенный обзор ответов наших респондентов в 2021–2023 годах.

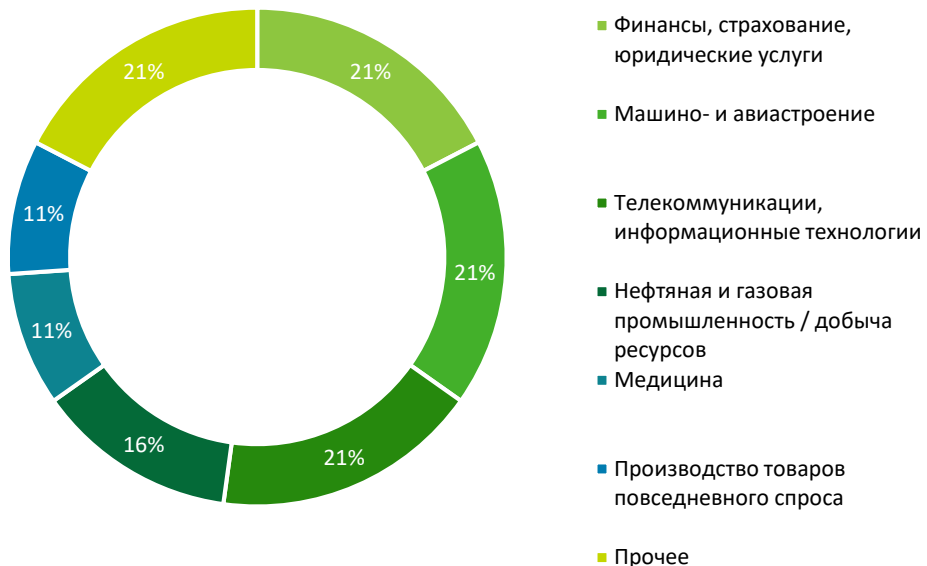
В общей сложности мы проанализировали более 40 ответов, предоставленных на первом этапе исследования в 2017 году, а также 58 ответов, полученных нами от респондентов на последующих этапах опроса в 2021–2023 годах.

В своем исследовании мы опираемся на общие для всех компаний-респондентов признаки, такие как агрегация, численность сотрудников, принадлежность к одному из секторов экономики, а также наличие или отсутствие действующей корпоративной программы пенсионного или социального обеспечения в организации.

Численность сотрудников компаний-респондентов, чел.



Распределение по принадлежности к отраслям



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

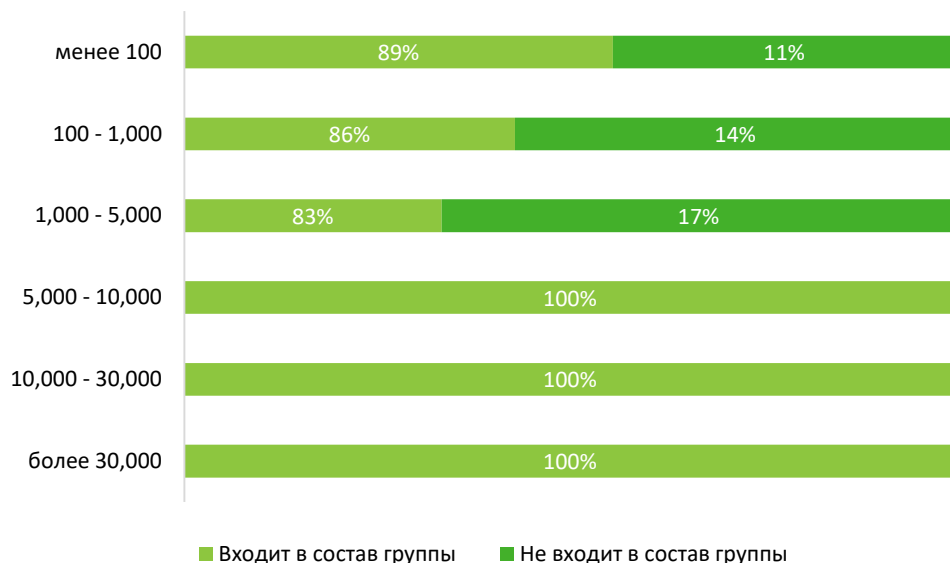
Выводы

¹ Данные получены на основе ответов респондентов.



Портрет компаний-респондентов

Распределение по принадлежности к группе компаний



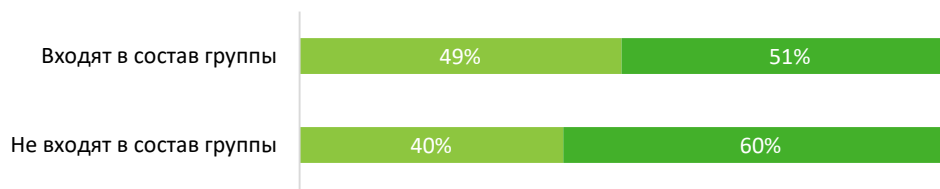
Одним из факторов, влияющих на наличие корпоративной программы, является принадлежность компании к группе.

К 2023 году респонденты нашего исследования практически пропорционально распределены по признаку отношения к группе компаний и наличия корпоративных программ.

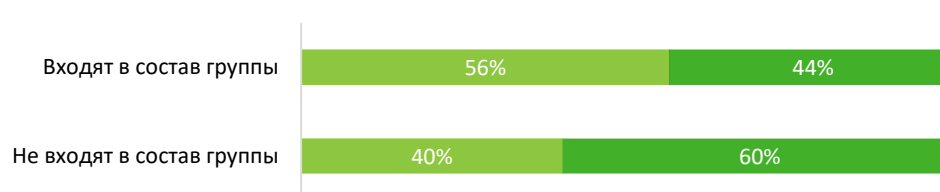
При этом ряд компаний, ведущих деятельность в России под международными брендами, не относили себя к группе при ответе на вопросы исследования в 2021 и 2023 годах. Согласно ответам участников опроса такие компании имеют независимую от группы политику по работе с корпоративными программами пенсионного и социального обеспечения для сотрудников.

2023 год

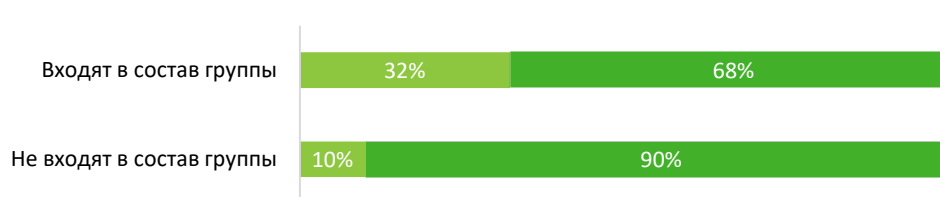
Наличие программ в зависимости от принадлежности к группе компаний



2021 год



2017 год



■ Есть программы ■ Нет программ



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения



Об исследовании

Описание респондентов

**Компании, предлагающие
сотрудникам
корпоративные
программы пенсионного
и социального
обеспечения**

Компании, не имеющие
корпоративных программ
пенсионного и
социального обеспечения

Будущее корпоративных
программ пенсионного и
социального обеспечения

Выводы





Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Согласно ответам, полученным в 2023 году, коллективные договоры **48% опрошенных компаний** имеют корпоративные программы пенсионных и социальных вознаграждений.

По итогам исследования 2021 года такие программы содержали коллективные договоры 54% респондентов, в 2017 году — 30% респондентов.

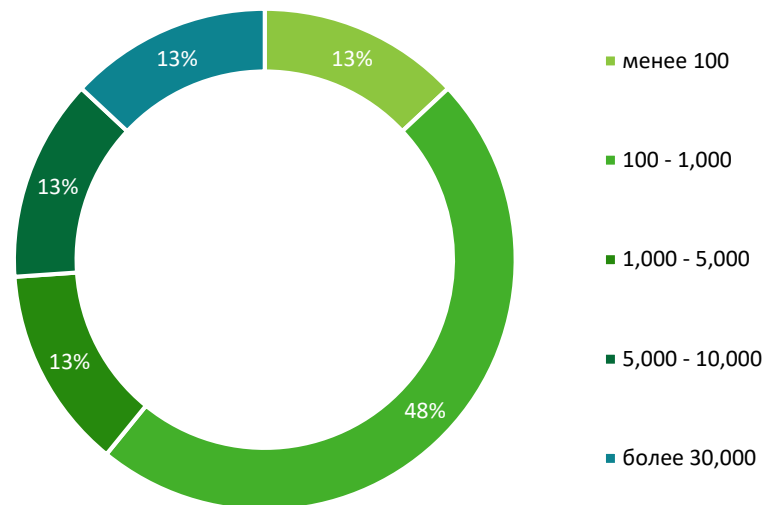
Большинство компаний, предлагающих сотрудникам корпоративные программы, работают в сфере телекоммуникаций и информационных технологий.

Негосударственные пенсионные фонды, представители сферы энергетики, а также предприятия пищевой промышленности не имеют соответствующих программ.

Распределение по принадлежности к отраслям



Распределение компаний по численности сотрудников



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Анализ корпоративных программ респондентов

Цели внедрения программ в компаниях

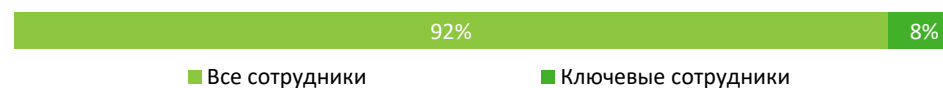


Первостепенной задачей анализа корпоративных программ является определение их целей.

Основной целью внедрения программ является разработка инструмента мотивации действующих сотрудников. При этом в 2021–2023 годах респонденты практически единогласно отвечали, что их программы ориентированы на весь персонал, а не только на ключевых сотрудников.

Будущие перспективы внедрения корпоративных программ для тех компаний, которые еще не имели у себя внедренных программ на момент опроса, видятся схожими в сравнении с ответами респондентов из компаний, где такие программы уже были внедрены.

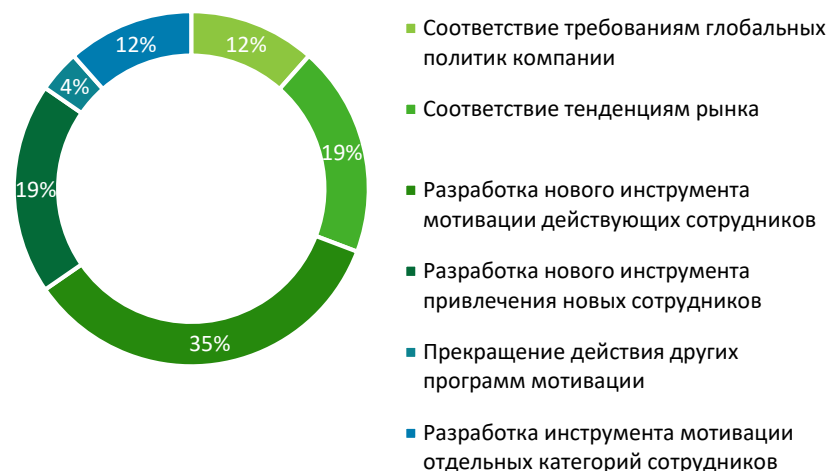
Охват корпоративной программы



Цели внедрения программ в компаниях по величине штата сотрудников



Потенциальные цели внедрения программ в компаниях в будущем



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Характеристики корпоративных программ компаний-респондентов

Респонденты нашего исследования реализуют корпоративные программы следующими способами: через НПФ, страховую компанию, самостоятельно или совместно со страховой организацией.

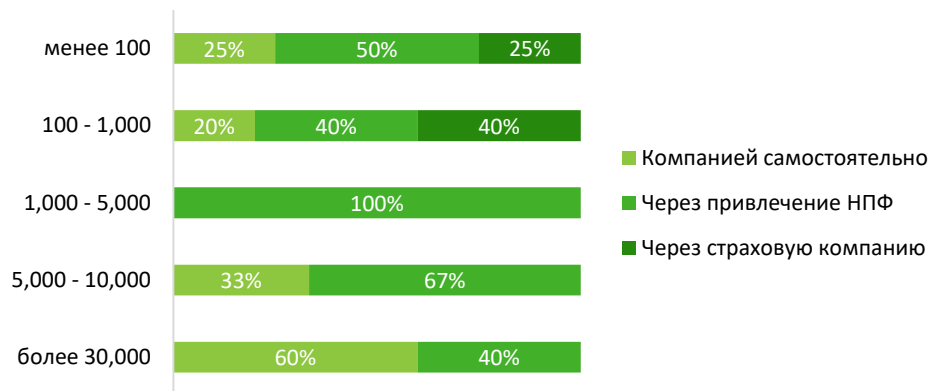
Способы реализации программ



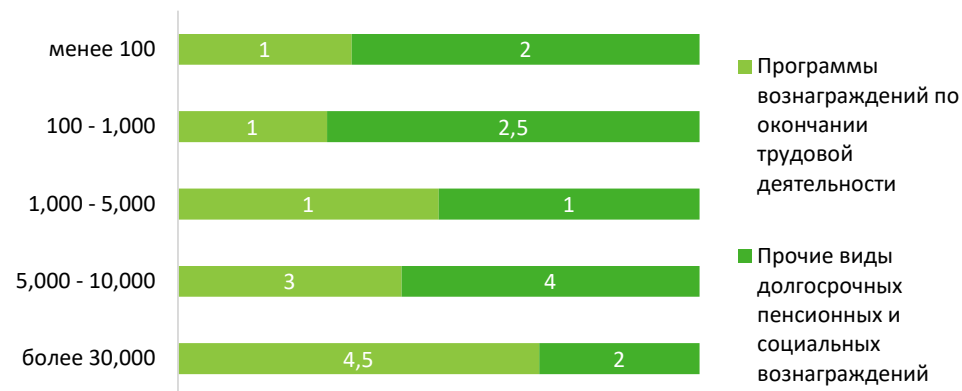
Потенциальные способы реализации программ в будущем



Способы реализации программ в зависимости от численности сотрудников



Среднее количество уникальных программ в зависимости от численности сотрудников



Наиболее популярные существующие и планируемые способы реализации программ — через НПФ и страховую компанию. Далее ситуация будет более подробно рассмотрена с точки зрения обращения к НПФ, реализующих корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



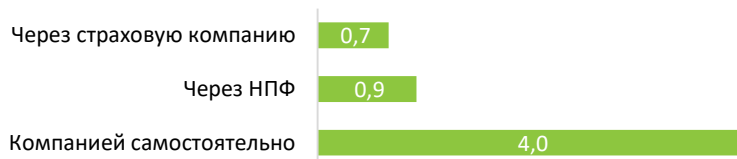


Характеристики реализуемых компаниями корпоративных программ

Взгляд со стороны НПФ, обслуживающих программы

В рамках нашего исследования мы также опрашивали респондентов из НПФ, услугами которых часто пользуются компании при реализации своих программ корпоративного пенсионного обеспечения. В 2021 году в нашем исследовании приняли участие респонденты из семи НПФ.

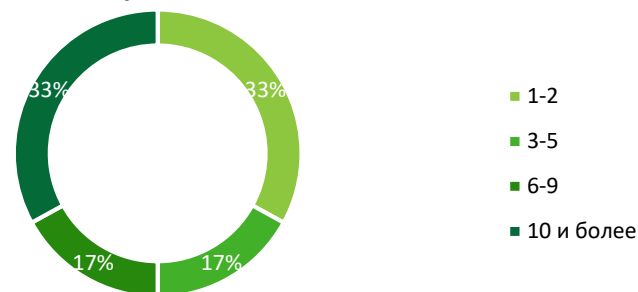
Среднее число уникальных программ по окончании трудовой деятельности и способы их реализации



57% НПФ считают, что не существует факторов, которые могли бы повлиять на набор корпоративных продуктов, предоставляемых компаниям, обслуживающим фонды. Остальные участники сектора выделяют среди таких факторов изменение налогового и секторального законодательства.

Рынок насыщен различными готовыми решениями от НПФ. Диаграмма ниже дает представление о том, какое количество программ встречается в продуктовых портфелях фондов наиболее часто.

Соотношение действующих программ, предлагаемых НПФ, с точки зрения их количества



Большинство НПФ предлагают одну-две или более 10 действующих программ.

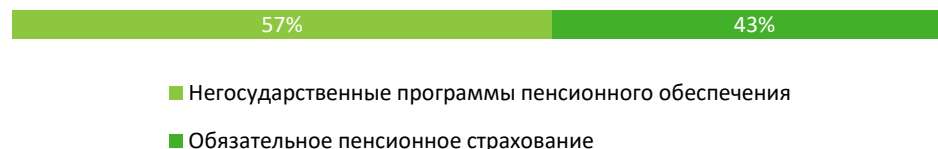
Как показал наш опрос, респонденты довольно часто реализуют корпоративные программы через НПФ.

В этой связи показательным оказался анализ ответов НПФ, которые приняли участие в нашем исследовании.

По результатам опроса, количество лиц, застрахованных по программе обязательного пенсионного страхования, составляет более 2 млн человек.

Величина пенсионных резервов компаний, оказывающих услуги негосударственного пенсионного обеспечения, в 75% случаев равна менее 10 млрд руб., а в 25% случаев — 100 млрд руб. и более.

Виды услуг, предоставляемых НПФ



Стоит обратить внимание, что 86% НПФ осуществляют обслуживание на основе собственных продуктов по социальному и/или пенсионному обеспечению.

Корпоративные клиенты НПФ редко занимались пересмотром количества продуктов пенсионного и/или социального обеспечения, которые они используют, за последние пять лет. Однако клиенты довольно часто вносят качественные изменения в существующие программы (модернизация/оптимизация пенсионных и/или социальных планов).

43% НПФ считают, что нет необходимости в модернизации каких-либо продуктов, предлагаемых корпоративным клиентам.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



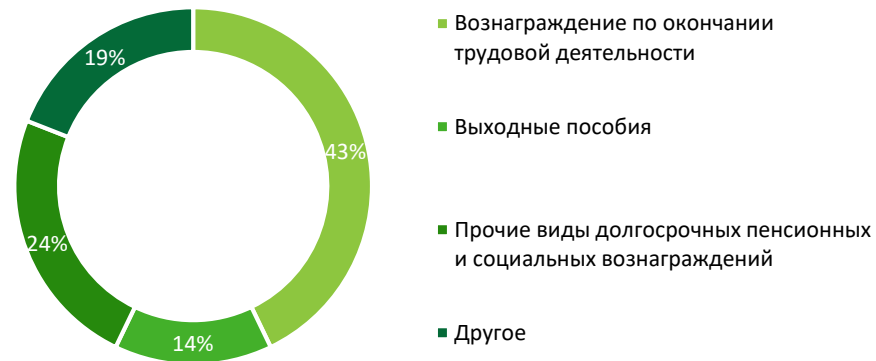
Специфика корпоративных программ респондентов



Типы долгосрочных вознаграждений, заложенных в программах



Типы долгосрочных вознаграждений, которые будут заложены в программах



Наиболее распространенным типом вознаграждений как для компаний, не имеющих долгосрочных программ, но планирующих их внедрение, так и для тех, у которых долгосрочные программы уже есть, является вознаграждение по окончании трудовой деятельности. Более того, распределение типов вознаграждений действующих и планируемых схоже.

Тип вознаграждений в зависимости от численности сотрудников



Чем выше численность сотрудников компании, тем, как правило, больше разнообразие в типах выплат, предлагаемых корпоративными программами.

Общая тенденция в части зависимости разнообразия программ от размеров компании, выявленная в ходе нашего первого исследования в 2017 году, сохраняется и в 2021–2023 годах.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

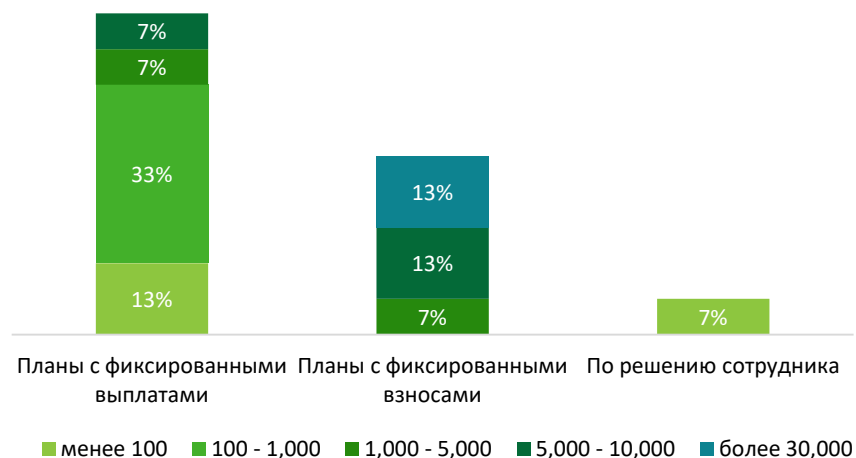
Выводы





Специфика корпоративных программ респондентов по окончании трудовой деятельности

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности в зависимости от численности сотрудников



Способы реализации программ по окончании трудовой деятельности



Планы с фиксированными взносами — наиболее распространенный вид долгосрочных вознаграждений по окончании трудовой деятельности.

Планы с фиксированными выплатами чаще встречаются в компаниях с численностью 1–10 тыс. человек и реализуются ими самостоятельно или через НПФ.

Планы с фиксированными взносами чаще всего можно найти в небольших компаниях (до 1 тыс. сотрудников).

Также 10% организаций предлагают своим сотрудникам самостоятельно выбрать вид долгосрочных вознаграждений по окончании трудовой деятельности.

Механизмы реализации программ по окончании трудовой деятельности, используемые в компаниях



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

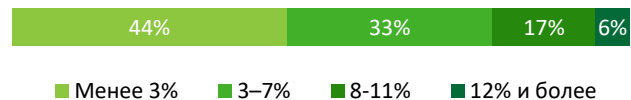
Выводы





Расходы на обслуживание корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Процент ФОТ, направляемый на участие в программах

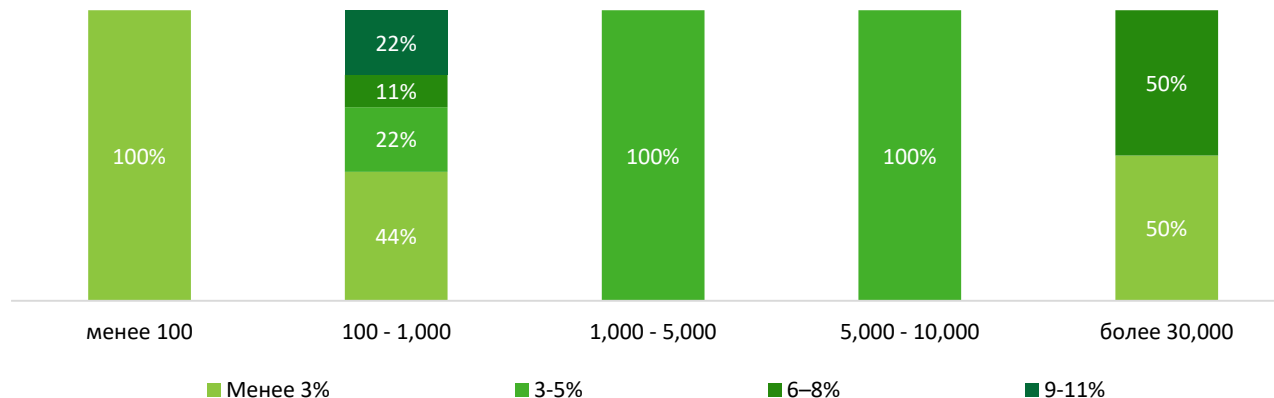


Что касается объема средств, выделяемых на долгосрочные вознаграждения, то в 2023 году у подавляющего большинства респондентов этот показатель не превышает 7% фонда оплаты труда (ФОТ). Эти данные близки к результатам, полученным нами в исследованиях 2017 и 2021 годов, что позволяет сделать вывод о существовании на рынке своеобразного «бенчмаркингowego» уровня затрат на обслуживание долгосрочных обязательств перед работниками.

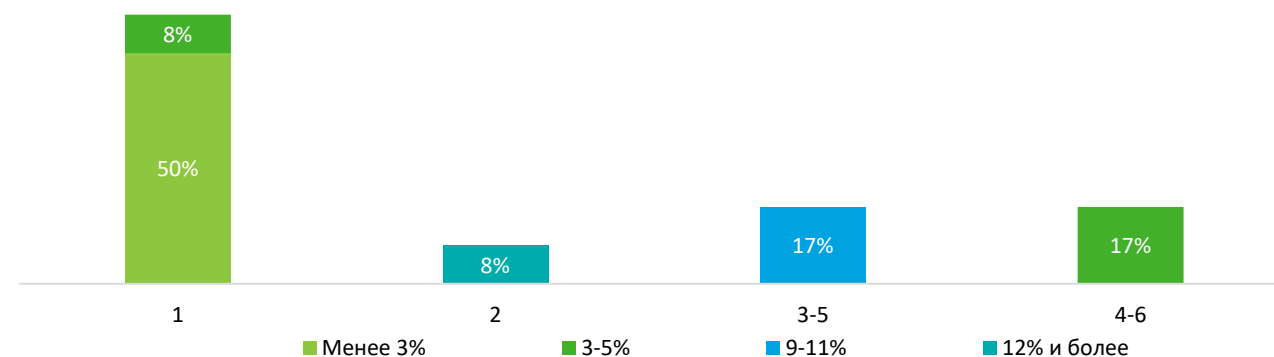
Чаще всего небольшие компании с численностью до 1 тыс. человек выделяют на участие в корпоративных программах не более 11% ФОТ.

Также стоит отметить, что, по результатам опроса, масштаб компании и число уникальных реализуемых ею программ несущественно влияют на процент ФОТ, направляемый на их обслуживание.

Процент ФОТ, направляемый на участие в программах в зависимости от численности сотрудников



Процент ФОТ, направляемый на участие в программах в зависимости от их количества



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Участники корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Участники программ



- Участвует (уплачивает взносы в пользу сотрудников) только компания
- Предусмотрено солидарное участие в программе сотрудников и компании
- Оба утверждения верны (в случае действия нескольких программ в компании)

Применяемые компанией механизмы реализации программ по окончании трудовой деятельности в зависимости от участия в программах



- Участвует (уплачивает взносы в пользу сотрудников) только компания
- Предусмотрено солидарное участие в программе сотрудников и компании
- Оба утверждения верны (в случае действия нескольких программ в компании)

Стоит отметить, что в 60% случаев внесение взносов сотрудником является обязательным условием его участия в программе и уплаты компанией взносов в пользу такого сотрудника.

Также примечательно, что для компаний, имеющих долгосрочные программы, как и в 2017 году, в большинстве случаев предусмотрено солидарное участие в программе сотрудников и компании.

В то же время организации, не имеющие долгосрочных программ, но намеренные в дальнейшем их внедрить, планируют разрабатывать несколько программ и обеспечивать возможность солидарного участия как сотрудников и компании, так и только компании.

Респонденты, у которых предусмотрено солидарное участие в корпоративной программе сотрудников и компании, определили средний уровень взносов сотрудников на уровне 3–5%.

Потенциальные участники программ в будущем



- Участвует (уплачивает взносы в пользу сотрудников) только компания
- Предусмотрено солидарное участие в программе сотрудников и компании
- Оба утверждения верны (в случае разработки сразу нескольких программ)

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

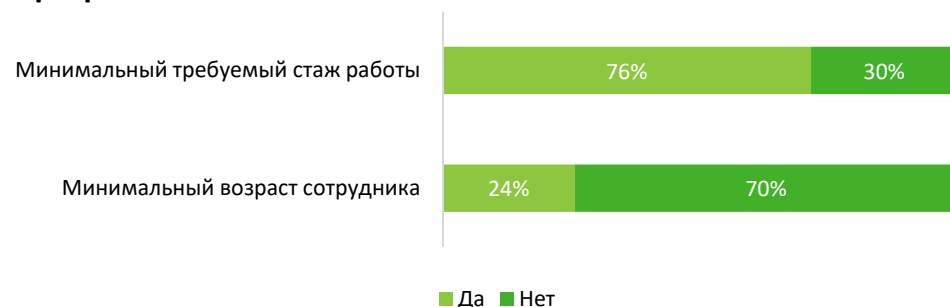
Выводы





Участники корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Существуют ли ограничения по составу участников программ?



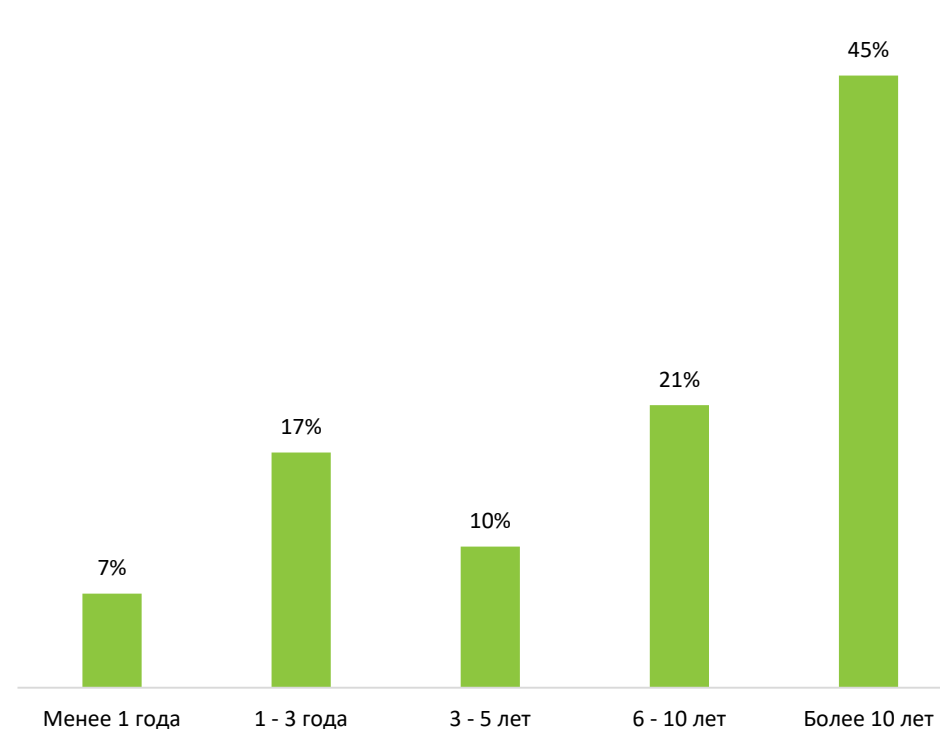
Будут ли существовать ограничения по составу участников программ?



В большинстве организаций корпоративные программы функционируют около 10 лет и более. 86% таких компаний занимались пересмотром существующих программ в течение последних трех лет.

Важной характеристикой пенсионной программы является критерий участия сотрудника в программе. Наиболее распространенными критериями считаются стаж работы и возраст сотрудника.

На протяжении какого времени программы функционируют в компании?



В трех из четырех случаев у компаний существует ограничение по составу участников, который определяется минимальным требуемым стажем работы. Организации, не имеющие долгосрочных программ, но планирующие их внедрить, также отмечают, что намерены ввести данное ограничение. При этом, по данным опроса, возрастные рамки в большинстве случаев не влияют на состав участников программ.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

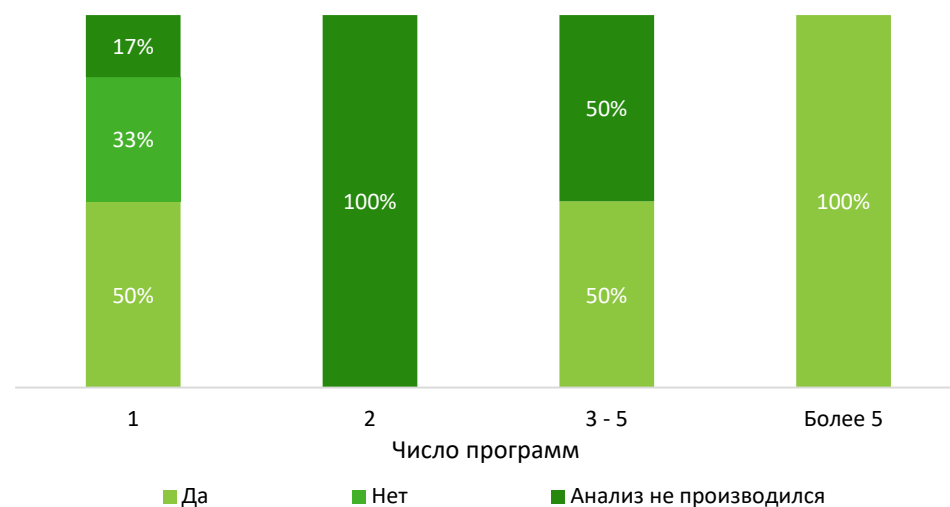
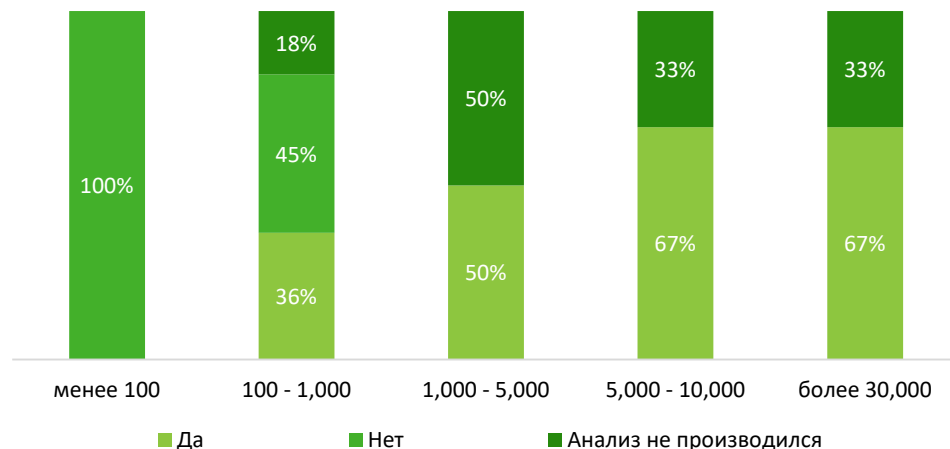
Выводы





Расходы на обслуживание корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Является ли размер ежегодных расходов Компании на программу существенным, с точки зрения Компании?



Является ли размер ежегодных расходов компании на программу существенным?

Обобщенное мнение, 2023 год



Обобщенное мнение, 2021 год



Обобщенное мнение, 2017 год



■ Да ■ Нет ■ Анализ не производился

При сравнении результатов исследования в 2023 году с результатами прошлых этапов нетрудно заметить, что количество компаний, считающих расходы на корпоративные пенсионные программы существенными, уменьшилось по сравнению с 2017 годом. При этом доля компаний, считающих такие расходы несущественными, остается на том же уровне — около 30%

Также видна зависимость между существенностью расходов компании, численностью сотрудников и числом реализуемых программ.

Некоторые из наших респондентов намерены увеличивать расходы на корпоративные программы с целью повышения эффективности и прозрачности действующих программ, а также предоставления своим сотрудникам возможности выбора программы. В свою очередь, основной причиной сокращения бюджета программ, по мнению наших респондентов, является желание оптимизировать бюджет.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Пересмотр корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Как отмечалось ранее, большинство НПФ предлагают более 10 действующих программ и редко занимаются их пересмотром. Однако в компаниях, являющихся их клиентами, ситуация складывается несколько иначе.

Большинство организаций, имеющих одну и две программы, пересматривают их с целью повышения прозрачности. Остальные компании модифицируют программы для сокращения расходов и снижения уровня рисков.

Направления пересмотра программ в 2023 году



- Модификация для целей снижения уровня рисков
- Модификация для целей сокращения расходов
- Модификация для целей повышения прозрачности программы
- Увеличение числа программ

Направления пересмотра программ в 2021 году



- Модификация для целей снижения уровня рисков
- Модификация для целей сокращения расходов
- Модификация для целей повышения прозрачности программы

Причины пересмотра программ в 2023 году



- Унификация программ ряда предприятий, входящих в единую группу
- Анализ на соответствие рынку
- Необходимость предложения более привлекательных для работников программ
- Уход от предыдущего поставщика услуг
- Необходимость снизить затраты

Причины пересмотра программ в 2021 году



- Унификация программ ряда предприятий, входящих в единую группу
- Анализ на соответствие рынку
- Необходимость предложения более привлекательных для работников программ
- Уход от предыдущего поставщика услуг

Как и в 2021 году, большинство респондентов в этом году пересматривают свои корпоративные программы по причине необходимости предложения более привлекательных условий для работников.

Наиболее популярным направлением пересмотра программ среди респондентов оказалась их модификация для целей повышения прозрачности программы. Стоит обратить внимание, что в 2017 году эта причина также была самой популярной, причем данная тенденция не зависит от количества программ у компании.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



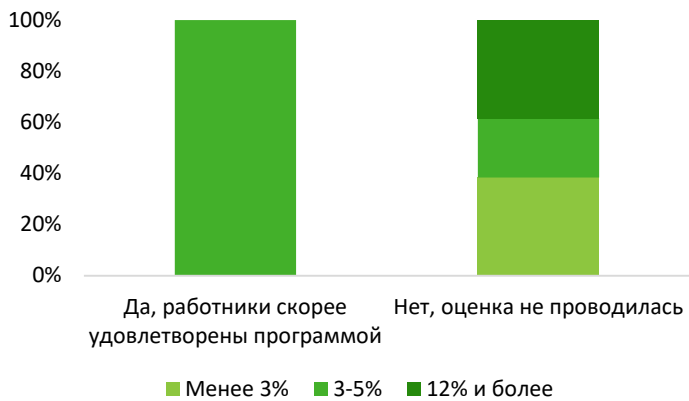


Оценка удовлетворенности сотрудников программами

По целевым группам



По выделяемому проценту от ФОТ

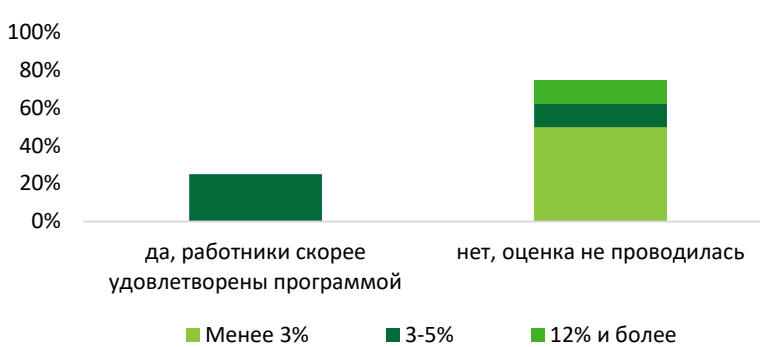


Проводила ли компания оценку уровня удовлетворенности работников существующими программами? Если да, то каковы результаты данной оценки?

По целевым группам



По выделяемому проценту от ФОТ



Большинство компаний не проводили оценку уровня удовлетворенности работников существующими корпоративными программами в 2021–2023 годах.

В 2017 году такую оценку не проводили 64% организаций. При этом, как и в 2017 году, большинство компаний, проводивших оценку уровня удовлетворенности работников, выделяют на корпоративные программы 3–5% от ФОТ.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Сопоставление действующих корпоративных программ с конкурентами

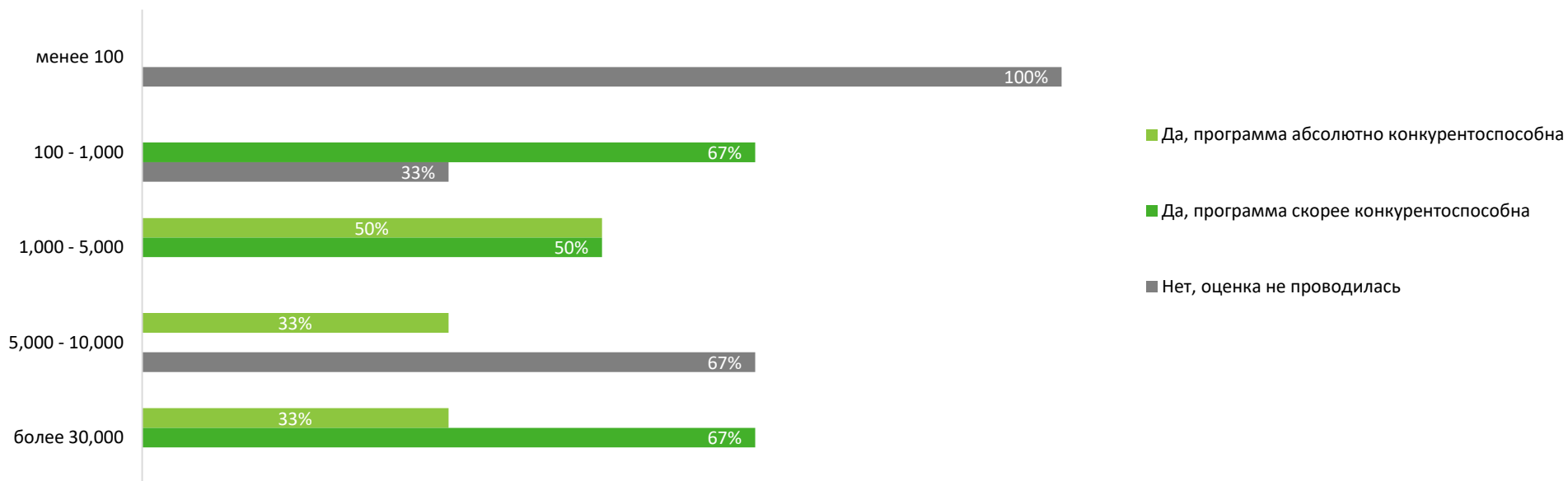


Проводила ли компания оценку сопоставимости существующих программ с программами аналогичного типа, используемыми конкурентами? Каковы результаты оценки?

Общий результат



По численности сотрудников



Большинство компаний не проводили оценку сопоставимости своих текущих программ с программами конкурентов (47% от общего числа респондентов в 2021 году и 64% — в 2017 году). Компании, проводившие подобный анализ, склонны положительно оценивать конкурентоспособность своих программ: ни один респондент в 2017–2023 годах не посчитал свои программы неконкурентоспособными.

Результаты исследования также указывают на то, что компании, проводившие сравнительный анализ рынка пенсионных или социальных программ, предлагаемых сотрудникам, занимались пересмотром условий собственных корпоративных планов в течение последних трех лет.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы

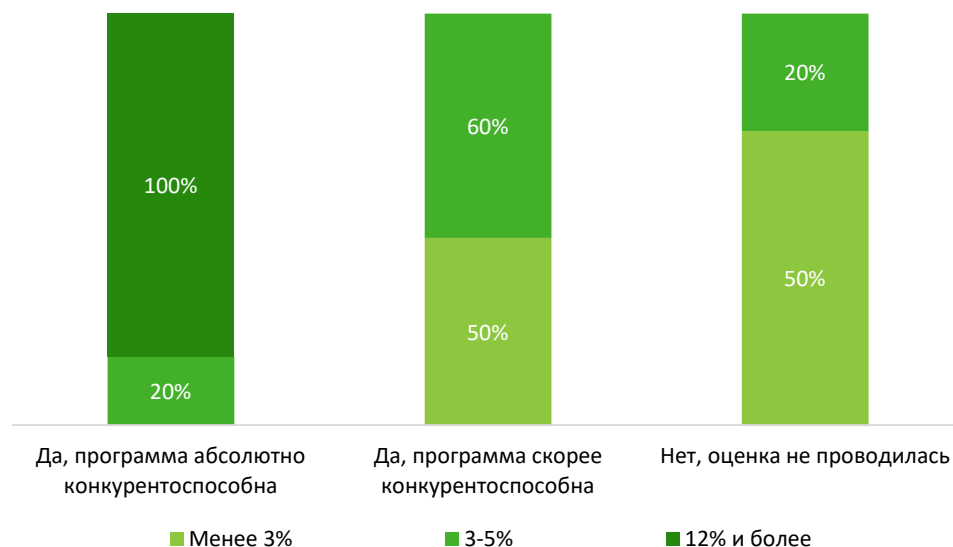


Сопоставление действующих корпоративных программ с конкурентами

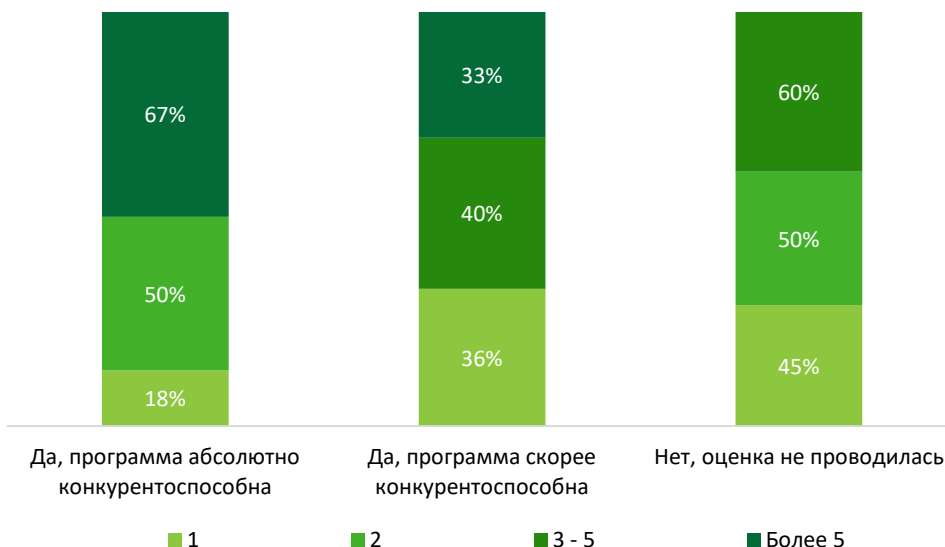


Проводила ли компания оценку сопоставимости существующих программ с программами аналогичного типа, используемыми конкурентами? Если да, то каковы результаты данной оценки?

По выделяемому проценту от ФОТ



По количеству программ



Среди компаний, не проводивших сопоставление с конкурентами, в 83% случаев в 2021 году и в 71% — в 2017 году пересмотр корпоративных программ проводился в течение последних 3–10 лет или не проводился вовсе.

Также примечательно, что компании, выделяющие сравнительно большие суммы (в процентном выражении от ФОТ) на реализацию своих программ, выше оценивают их конкурентоспособность. Абсолютно конкурентоспособными свои программы считают компании, имеющие одну-две программы и выделяющие на них от 12% ФОТ.

При этом около половины опрошенных компаний с большим числом уникальных корпоративных программ оценку конкурентоспособности не проводили вовсе.

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Примерно половина респондентов нашего исследования (52%) не имеют корпоративных программ. Из них 31% не планируют внедрять их в будущем, а 21% настроены такие программы реализовать.

Основная причина, препятствующая внедрению корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения, по мнению опрошенных, заключается в их высокой стоимости.

Распределение по наличию корпоративных программ



Численность и отрасли, в которых ведут деятельность компании



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

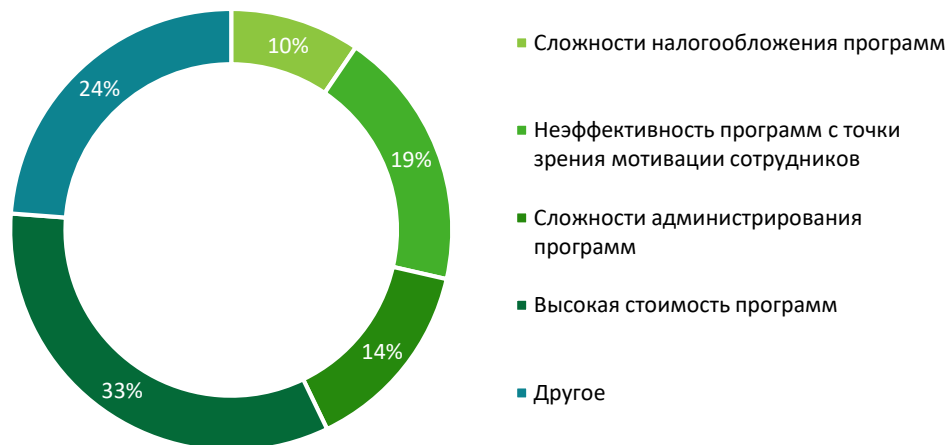
Выводы



Препятствия к внедрению и/или расширению числа программ



Причины, препятствующие внедрению программ в компаниях



Причины, препятствующие расширению числа программ в компаниях



На вопрос о причинах, препятствующих первичному внедрению или расширению и модернизации существующих корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения, ответили все респонденты исследования.

Следует отметить, что общий взгляд на эту проблему в компаниях, имеющих в коллективном договоре опции пенсионного или социального обеспечения работников, и в компаниях, не реализующих такие программы, является схожим по большинству аспектов. **Обе группы респондентов выразили неуверенность в мотивационной эффективности программ, а также указали на высокую стоимость их внедрения и администрирования.**

Компании, уже предлагающие сотрудникам корпоративные программы, также сообщили об отсутствии необходимости расширения их числа по причине нестабильности валютного курса. Еще одной причиной, препятствующей расширению программы, наши респонденты указали, что не все сотрудники рассуждают в рамках «долгосрочного планирования» и не готовы откладывать средства сейчас ради будущего.

Компании, не имеющие корпоративных программ долгосрочного вознаграждения сотрудников, также назвали следующие причины отсутствия необходимости их внедрения:

- необходимость принятия решения на корпоративном уровне;
- отсутствие таких подобных долгосрочных вознаграждений в перечне отраслевых программ;
- нежелание нести дополнительные расходы без получения измеримого результата;
- низкая доходность по пенсионным планам, предлагаемым внешними поставщиками услуг (страховыми компаниями и НПФ).

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы





Влияние корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Среди показателей, на которые влияют программы, реализующие их организации указали сокращение издержек на мотивацию персонала, развитие корпоративной культуры, повышение эффективности управления ФОТ (замена премий взносами в пенсионную программу и освобождение от взносов в фонды).

Компании, не использующие корпоративные программы, в числе дополнительных показателей, на которые такие программы могут влиять, назвали увеличение уровня вовлеченности сотрудников, удержание ценных кадров и повышение привлекательности бренда работодателя.

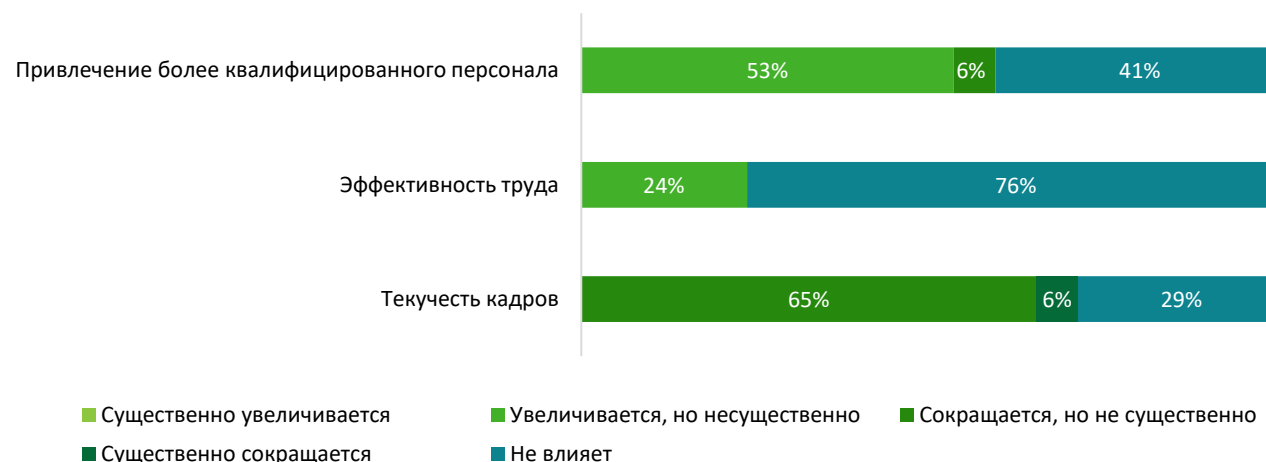
Общим показателем, который отметили компании, вне зависимости от наличия у них программ является повышение лояльности текущих и потенциальных сотрудников, а также финансовое стимулирование.

К примеру, в 2017 году таким общим показателем являлось чувство социальной защищенности, которое обеспечивают корпоративные программы.

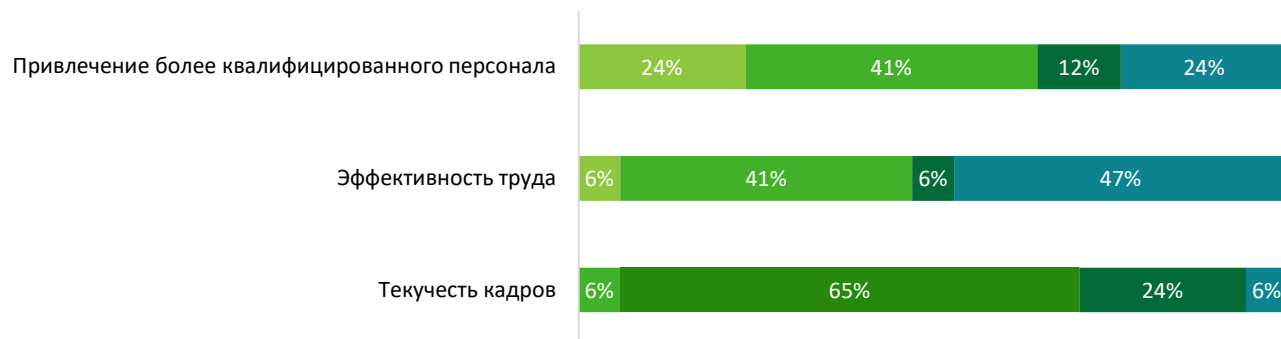
Следует отметить, что организации, реализующие программы пенсионного и социального обеспечения, оценивают их влияние на корпоративные показатели более оптимистично, чем компании, в которых такие программы отсутствуют.

Мнение компаний о влиянии программ на следующие показатели в зависимости от их реализации:

Реализуется одна программа или более



Программы не реализуются



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Выводы



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие
сотрудникам
корпоративные
программы пенсионного
и социального
обеспечения

Компании, не имеющие
корпоративных программ
пенсионного и
социального обеспечения

Будущее корпоративных
программ пенсионного и
социального обеспечения

Выводы



Выводы

В ходе очередного этапа исследования, проведенного в 2023 году, были получены ответы, в целом соответствующие ответам респондентов на предыдущих этапах анкетирования в 2017 и 2021 годах. Помимо этого, в текущем отчете дополнительно представлены общие характеристики корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения со стороны НПФ, занимающихся обслуживанием таких корпоративных программ.



В 2023 году компании по-прежнему отдают предпочтение пенсионным и/или социальным планам с фиксированными взносами.

- Для реализации таких программ организации **обращаются за услугами НПФ и страховых компаний**, предпочитая не заниматься самостоятельным администрированием пенсионных планов.
- Аналогичное мнение разделяют и респонденты, которые только планируют внедрить у себя корпоративные программы.



Среди участников нашего исследования оказались компании, предлагающие корпоративные программы как исключительно ключевому персоналу, так и всем штатным сотрудникам.

При **этом количество программ**, действие которых направлено только на **ключевых сотрудников**, всегда **ниже числа программ**, предназначенных для **всех работников**.



Компании, выделяющие сравнительно большой процент ФОТ на реализацию корпоративных программ, уверены в их высокой конкурентоспособности.

Однако около **половины** респондентов отметили, что **анализ конкурентоспособности** ими **не проводился**.



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Выводы



Среди участников нашего исследования не выявлено единого мнения о необходимости модернизации действующих в их компаниях программ. Кроме того, почти половина НПФ, обслуживающих корпоративные пенсионные продукты, считают, что в настоящее время необходимость в модернизации программ отсутствует.

Прочие респонденты из числа НПФ указали на **необходимость повышения привлекательности программ негосударственного пенсионного обеспечения (НПО)** через модернизацию налоговых стимулов, софинансирование со стороны государства и бизнеса, а также через введение системы гарантирования негосударственных пенсионных накоплений. Помимо этого, НПФ отметили, что модернизация программ НПО положительно скажется на условиях для компаний и их сотрудников.



Среди механизмов реализации пенсионных программ наиболее распространены являются планы с фиксированными взносами в пользу сотрудника.

Меньшей популярностью пользуются программы с фиксированными выплатами.

При этом возможность

самостоятельного выбора

типа программы предоставляется в

крупных компаниях с численностью

сотрудников более 5 тыс. человек.



Организации, предлагающие программы пенсионного и/или социального обеспечения своим работникам, и компании, пока не внедрившие их, но планирующие это сделать, имеют схожие мнения по вопросу необходимости наличия таких программ: и те и другие считают, что они положительно сказываются на мотивации персонала и способствуют привлечению новых сотрудников.



Стандартным требованием к сотрудникам для участия в корпоративной программе пенсионного и/или социального обеспечения являются их возраст и стаж работы.



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Выводы



Более чем в половине организаций, предлагающих пенсионное и/или социальное обеспечение своим сотрудникам, такие программы действуют уже шесть лет и более.

Компании, реализующие корпоративные программы **более 10 лет, проводили их модернизацию** в последние три года. Направление и характер модернизации программ были связаны с повышением прозрачности и привлекательности корпоративных планов пенсионного и/или социального обеспечения. Отвечая на вопрос об итогах пересмотра программ, компании выражают уверенность в том, что предлагают своим сотрудникам абсолютно конкурентоспособные условия корпоративного пенсионного и/или социального обеспечения.



В опросе 2021 года, в отличие от первой фазы исследования в 2017 году, приняло участие большое количество компаний с численностью штата до 1 тыс. человек. Данная группа респондентов характеризуется тем, что для реализации своих корпоративных программ все они пользуются услугами внешних поставщиков — НПФ и страховых компаний.

Респонденты также отметили, что **внимательно относятся к мониторингу расходов,** направляемых на обслуживание программ, и считают такие расходы существенными. При этом, по мнению участников опроса, предлагаемые их компаниями программы обладают высокой конкурентоспособностью на рынке.



Помимо мотивационной составляющей в отношении текущих работников и привлекательности компании для новых сотрудников, организации, еще не внедрившие корпоративные программы, указали, что необходимость следовать общим тенденциям рынка также повлияла на их решение о внедрении пенсионных и иных долгосрочных социальных программ.



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Познакомьтесь с другими материалами ДРТ



Уважаемые коллеги!

Мы рады предложить Вам изучить другие материалы ДРТ по теме моделирования долгосрочных вознаграждений работникам

Посмотрите наш вебинар

«Кто, как и зачем?»

о синхронизации модели прогнозирования выплат сотрудникам и пенсионерам в рамках решения задач HR и для целей подготовки отчетности



Цель тренинга

Дать базовые представления о вознаграждениях работников, обзор основных методов и принципов актуарного моделирования предстоящих вознаграждений, краткий обзор мировых тенденций

Для кого

Компании-работодатели, имеющие обязательства по выплате вознаграждений сотрудникам и Организации, обслуживающие такие проекты (например, НПФы или страховые компании).

Длительность тренинг

50 минут

Где посмотреть запись

Перейдя по QR – коду или ссылке: [Синхронизация модели прогнозирования выплат сотрудникам и пенсионерам для решения кадровых задач – YouTube](#)

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Познакомьтесь с другими материалами ДРТ



Уважаемые коллеги!

Мы рады предложить Вам изучить краткие отчеты о предыдущих этапах нашего исследования. Если Вас заинтересует полная версия, Вы всегда можете связаться с нами

[Исследование рынка корпоративных пенсионных программ и социального обеспечения в России, 2017 год](#)



[Исследование рынка корпоративных пенсионных программ и социального обеспечения в России, 2021 год](#)



Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие сотрудникам корпоративные программы пенсионного и социального обеспечения

Компании, не имеющие корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Будущее корпоративных программ пенсионного и социального обеспечения

Выводы



Наши контакты



Евгения Луговцова

Директор,
Группа по предоставлению
актуарных решений

elugovtsova@delret.ru

Тел.: +7 (495) 787 06 00 (доб. 5038)



Дмитрий Качурин

Менеджер,
Группа по предоставлению
актуарных решений

dkachurin@delret.ru

Тел.: +7 (495) 787 06 00 (доб. 1525)

Об исследовании

Описание респондентов

Компании, предлагающие
сотрудникам
корпоративные
программы пенсионного
и социального
обеспечения

Компании, не имеющие
корпоративных программ
пенсионного и
социального обеспечения

Будущее корпоративных
программ пенсионного и
социального обеспечения

Выводы



ДРТ

ДЕЛОВЫЕ РЕШЕНИЯ И ТЕХНОЛОГИИ

BUSINESS SOLUTIONS AND TECHNOLOGIES

delret.ru

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом компании, действующие под брендом «Деловые Решения и Технологии» (Группа ДРТ, delret.ru/about), не предоставляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одна из компаний Группы ДРТ не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.