



- Программы и услуги социального характера

**Программа  
негосударственного  
пенсионного обеспечения  
в организациях  
Группы «ЛУКОЙЛ»**

# Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ»

**Социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам организаций Группы «ЛУКОЙЛ» зафиксированы в Социальном кодексе ОАО «ЛУКОЙЛ».**

**Важной составляющей социальной политики Компании является система негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), основной целью которой является реализация обязательств, заложенных в Социальном кодексе ОАО «ЛУКОЙЛ», утвержденном решением Совета директоров ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ». Одним из требований Социального кодекса является повышение уровня замещения утраченного заработка.**

1994 год — образование системы негосударственного пенсионного обеспечения;

1997 год — назначение первых пенсий;

2001 год — по результатам конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» система негосударственного пенсионного обеспечения ОАО «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» была признана Правительством Российской Федерации лучшей в России.

До 2004 года финансирование негосударственных пенсий в Компании осуществлялось исключительно за счет средств работодателя. Единой системой негосударственного пенсионного обеспечения было охвачено более 90% организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Средний размер негосударственной пенсии в компании составлял (на начало 2003 года) 1270 рублей. И хотя он оставался выше средней величины негосударственной пенсии в России (629 рублей), уровень замещения утраченного заработка не превышал 6%.

Возникла необходимость совершенствования единой системы негосударственного пенсионного обеспечения. Стратегической целью совершенствования корпоративной системы негосударственного пенсионного обеспечения стало повышение размеров выплачиваемых пенсий путем перехода от финансирования негосударственных пенсий работодателем к системе долевого участия работника и работодателя в формировании пенсионных накоплений.

С 2004 года система была переведена на принцип долевого участия работника и работодателя в формировании негосударственных пенсий. Долгосрочной целью негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ» стало повышение уровня замещения утраченного заработка до 60–80% при 25–30 летнем стаже работы в Компании.

Перевод единой системы НПО осуществлялся в два этапа:

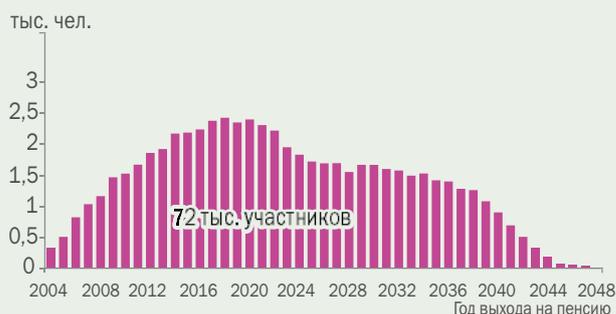
- подготовительный: изменение нормативно-правовой базы, активная информационная работа;
- основной: актуарное оценивание пенсионных обязательств Компании в отношении каждого работника до вступления в новую систему, введение долевого финансирования пенсионных накоплений.

До перевода на новые условия прежние обязательства Компании по негосударственному пенсионному обеспечению работников за счет средств работодателя были сохранены по состоянию на 31 декабря 2003 года и сформированы в виде будущих пенсий работников.

Реализация этих обязательств осуществляется по мере увольнения работников на пенсию.

Единая система негосударственного пенсионного обеспечения с долевым участием является добровольной для работника и обязательной для работодателя, но только в отношении тех работников, которые принимают в ней участие.

## Демографический состав участников долевого пенсионной системы



## Процессуальные аспекты



В долевой системе негосударственного пенсионного обеспечения пенсия работника формируется из трех составляющих:

- взносы работника по индивидуальному пенсионному договору;
- инвестиционный доход, полученный на средства, внесенные работником по индивидуальному пенсионному договору;
- долевой вклад работодателя при назначении негосударственной пенсии работнику.

Для оценки размера будущей негосударственной пенсии в долевой корпоративной пенсионной системе можно воспользоваться приведенным графиком, увеличив размер пенсии пропорционально увеличению размера взноса.

В рамках реализации программы Компания осуществляет сотрудничество с Негосударственным пенсионным фондом «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Фонд — один из лидеров системы негосударственного пенсионного обеспечения. Надежность фонда определяется большим размером его пенсионных резервов и наличием страхового резерва. Ежегодно надежность фонда проверяется в ходе обязательного актуарного аудита.

### Что дают результаты программы ее участникам:

- инвестиционный доход на пенсионные накопления выше уровня инфляции;
- со взносов работников не взимаются средства на нужды фонда;
- выгода от участия работодателя (100%-й доход на взносы работника);
- накопления работников наследуются на этапе накопления. На этапе выплаты пенсии остаток средств наследуется при выборе соответствующей пенсионной схемы;

- работник может в любое время изменить размер пенсионных взносов или временно приостановить взносы;
- работник сам может определить срок выплаты пенсии.

С 2008 года в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения принято решение о дополнительном стимулировании (принцип учета взносов работодателя на именных счетах работников). Право на формирование работодателем пенсионного капитала работник приобретает за пять лет до достижения пенсионного возраста, если стаж его работы в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» более пяти лет.

### Коэффициент замещения утраченного заработка в процентах от зарплаты



#### Условия проведения расчетов:

взносы работника — 7% от зарплаты;  
взносы работодателя равны взносам работника;  
пенсия пожизненная;  
гарантированная доходность — +6%.

Переориентация корпоративной пенсионной системы на долевое участие с установлением зависимости размера пенсии от заработной платы работника объективно должна способствовать закреплению кадров, усилению мотивации к труду и, как следствие, росту эффективности Компании.