



- Программы и услуги социального характера

**ОАО «ЛУКОЙЛ»
Корпоративная
пенсионная
система**

ОАО «ЛУКОЙЛ» осознает первостепенную важность и ценность своих работников, во многом определяющих дальнейший рост Компании и ее инновационный потенциал. В своем стремлении быть лучшим социальным партнером ЛУКОЙЛ проводит социальную политику, направленную как на повышение эффективности работы, так и на обеспечение социальной защищенности работников, а также пенсионеров и ветеранов Группы «ЛУКОЙЛ».

Для нас корпоративная система негосударственного пенсионного обеспечения – важный элемент социальной ответственности. Учитывая невысокий размер государственных пенсий, корпоративную пенсионную программу мы считаем проявлением участия Компании в судьбе наших работников после окончания трудовой деятельности.

Как один из крупнейших работодателей страны Компания уделяет большое внимание совершенствованию системы пенсионного обеспечения. Так, с 2006 года вице-президент ОАО «ЛУКОЙЛ» Л. Федун руководит Рабочей группой по развитию пенсионных систем РСПП. Являясь вице-президентом РСПП, он координирует работу по подготовке предложений и позиции Союза по формированию правовой базы для развития в РФ страховой пенсионной системы, которая обеспечила бы работника и работодателя механизмами заинтересованности и ответственности за пенсионное обеспечение при усилении контролирующих и регулирующих функций со стороны государства.

С 1994 года, когда система была образована, ЛУКОЙЛ ни разу ее не останавливал. Система служит задаче достижения баланса экономических интересов Компании и социальных интересов работников. Актуарная оценка¹ пенсионной программы проводится ежегодно, дата проведения последней – 27 февраля 2009 года.

Компания использует три вида поддержки работников, вышедших на пенсию:

- материальная помощь ветеранам, вышедшим на пенсию из организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- Декретная пенсионная программа, действовавшая до 2004 года (финансирование негосударственных пенсий из средств работодателя);
- Долевая пенсионная программа (действует в настоящий момент).

Прежние обязательства Компании по негосударственному пенсионному обеспечению работников за счет средств работодателя зафиксированы по состоянию на 31 декабря 2003 года и сохраняются в виде будущих пенсий работников. Реализация этих обязательств осуществляется постепенно по мере достижения работниками пенсионного возраста.

Пенсионный план

Условия формирования и получения пенсии в рамках корпоративной пенсионной долевой системы не изменились для работников по сравнению с представленными в предыдущем отчете². Основной составляющей пенсионного плана является система с установленными взносами, которая позволяет работникам вносить в пенсионный фонд часть своей заработной платы. При этом Компания добавляет эквивалентный вклад к средствам, вложенным работником. Размер взноса не ограничивается. Долевой вклад работодателя покрывает сумму взносов работника в пределах 7% его заработной платы.

Участники системы

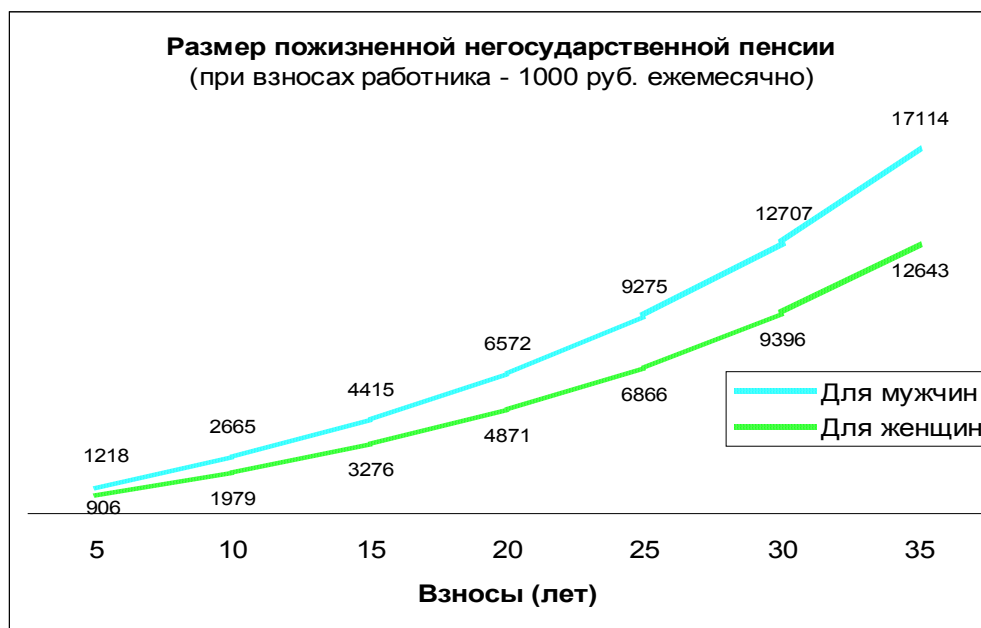
¹ Актуарная оценка – анализ деятельности корпоративной пенсионной программы и негосударственного пенсионного фонда с целью выяснения степени выполнимости взятых обязательств перед участниками.

² См. Отчет о деятельности в области устойчивого развития на территории Российской Федерации, 2005–2006, с. 67.

По итогам 2008 года активными участниками корпоративной Декретной пенсионной программы являются 79 746 работников, корпоративной Долевой пенсионной программы – 58 199 работников Компании.

Пенсионные средства

Средний размер негосударственной пенсии, выплаченной по итогам 2008 года, составил 1453 рубля, то есть корпоративная негосударственная пенсия составила 81% базовой части трудовой пенсии по старости (1794 руб. по состоянию на август 2008 года). Для оценки размера будущей негосударственной пенсии в долевой корпоративной системе можно воспользоваться приведенным графиком.



Источник: подготовлено на основании Методики выполнения актуарных расчетов

Долевое участие позволит повысить уровень пенсионного обеспечения работников до 60–80% от заработной платы работника при 25–30-летнем стаже работы в Компании.

Реализация пенсионных обязательств Компании

В соответствии с пунктом 7.16 Соглашения между работодателем и профобъединением Открытого акционерного общества «Нефтяная компания «ЛУКОЙЛ» на 2003–2008 гг. Компания совместно с некоммерческой организацией «Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» обязуется обеспечивать функционирование единой системы негосударственного пенсионного обеспечения всех работников³. С этой целью работодатель обязуется своевременно формировать пенсионные накопления в размерах, достаточных для выплаты негосударственной пенсии всем бывшим работникам Компании и контролируемых организаций, имеющим на это право, а также предоставить всем работникам практическую возможность улучшения своего негосударственного пенсионного обеспечения на условиях индивидуального и долевого участия в формировании пенсионных накоплений.

Как установлено настоящим Соглашением, Компания реализует пенсионные обязательства через негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» (далее – *Фонд*).

³ В соответствии с действующим в Компании и контролируемых организациях Положением.

В программах негосударственного пенсионного обеспечения имеют возможность участвовать не только работники Компании – сегодня филиалы и представительства Фонда открыты более чем в 50 городах России, включая почти все территории, где работают организации Группы «ЛУКОЙЛ».

Благодаря инвестиционной стратегии Фонд ни разу не нарушал своих обязательств перед клиентами и не приостанавливал выплату негосударственных пенсий. Общий объем средств, выплаченных Фондом в 2008 году, составил 534 млн рублей.

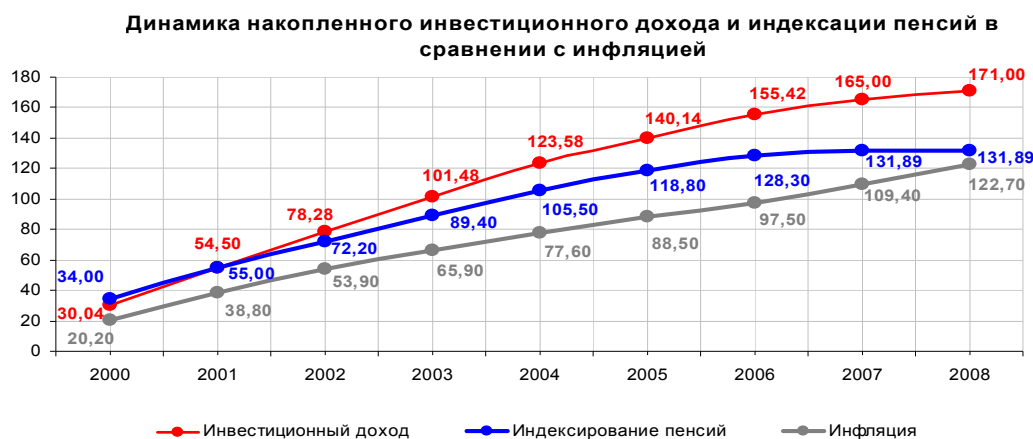
Обеспечение обязательств Фонда

В конце 2008 года рейтинговое агентство «Эксперт РА» присвоило Фонду рейтинг надежности на уровне А++. Оценка надежности и качества услуг Фонда была присвоена в результате анализа показателей деятельности Фонда: финансовой устойчивости, объема пенсионных накоплений и резервов, способности отвечать по обязательствам перед вкладчиками. По этим и другим показателям Фонд демонстрирует высокую степень защиты пенсионных накоплений своих клиентов.

Объем собственного имущества Фонда, которым он отвечает по своим обязательствам, превышает 37 млрд рублей, что более чем в 2,5 раза выше суммы всех пенсионных обязательств Фонда.

Финансовая устойчивость и инвестиционная стратегия

Консервативная инвестиционная стратегия, которой придерживается в своей работе Фонд, предполагает размещение активов в надежные инструменты со стабильной доходностью. У Фонда никогда не было сверхвысоких показателей доходности, поэтому даже в условиях кризиса удалось избежать значительных потерь. По итогам 2008 года Фонд начислил на счета участников доход в размере 6% годовых.



Источник: Совет НО НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»

Размерность по вертикали - %.

Среднегодовая доходность размещения средств пенсионных резервов Фонда в 2005–2008 годах составила 11,86% – выше, чем в Пенсионном фонде России, и полностью перекрывала среднегодовую инфляцию за тот же период.

Год	Инфляция, %	Инвестиционный доход, %			
		НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»			Пенсионный фонд Российской Федерации
		по негосударственному пенсионному страхованию		накопительная составляющая по обязательному пенсионному страхованию	
		индексирование пенсий	доход на счета		
2004	11,7	16,1	22,1	–	–
2005	10,9	13,3	16,56	12,07	8,71
2006	9,0	9,5	15,28	15,18	4,67
2007	11,9	3,59	9,59	9,53	4,99
2008	13,3	0,0	6,0	0,0	0,0

Источник: Совет НО НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ»

В секторе договоров обязательного пенсионного страхования Фонду также удалось уберечь средства клиентов от потерь, не допустив отрицательной доходности.

Мировой финансовый кризис, безусловно, сказался на результатах управления пенсионными средствами. Однако, учитывая цикличность развития финансового рынка и долгосрочную природу пенсионных денег, своей основной задачей Фонд сегодня видит сохранность средств пенсионных накоплений и резервов, а также получение в средне- и долгосрочной перспективе стабильного дохода при минимальных инвестиционных рисках.