

6.5. ОЦЕНКА ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ПЕНСИОННЫМ ПЛАНМ С УСТАНОВЛЕННЫМИ ВЫПЛАТАМИ В КОНСОЛИДИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С МСФО

Неелова Н.В., к.э.н., доцент, кафедра предпринимательства и коммерции;
Николаев Н.А., ассистент, кафедра предпринимательства и коммерции

Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого

В статье исследована динамика величин заработанного пенсионного вознаграждения и пенсионного обязательства на разных этапах жизни участника пенсионного плана с установленными выплатами с учетом традиционных условий корпоративных пенсионных планов, применяемых в Российской Федерации, предложены соответствующие формулы и проиллюстрирован условный пример.

В условиях дефицита Пенсионного фонда РФ и негативных демографических тенденций роль работодателей в финансовом обеспечении жизни своих работников по окончании их трудовой деятельности возрастает. В крупных структурах давно действуют корпоративные пенсионные планы (КПП), которые являются не просто одним из аспектов социального ведения бизнеса, а используются как эффективный инструмент управления текучестью кадров и привлечением талантов. Кроме того, у КПП может быть и ощутимая финансовая отдача, выражающаяся в форме повышения капитализации компании и возможности привлечения достаточно дешевого финансирования – последнее характерно, прежде всего, для компаний с «кэптивными» (контролируемыми) негосударственными пенсионными фондами (НПФ).

В Российской Федерации в настоящее время наблюдается развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения, хотя уровень ее распространенности среди граждан достаточно низок. Сейчас негосударственные пенсии формируются у 6,6 млн. россиян (около 10% от количества всех занятых в экономике), а получают эти выплаты 1,4 млн. чел. (3,8% от общего числа российских пенсионеров). При этом совокупные пенсионные резервы в основном сформированы за счет отчислений крупнейших российских холдингов в пользу своих работников – так сложилось исторически [5, с. 110]. По оценкам Национальной ассоциации пенсионных фондов (НАПФ), более 80% взносов на негосударственное пенсионное обеспечение осуществляется работодателями в пользу своих работников [6, с. 3].

Анализ крупнейших российских организаций, имеющих корпоративные пенсионные планы, проведенный в 2011 г. ООО «Эрнст энд Янг» и ООО «Пенсионные и актуарные консультации», показал

следующее. Отраслевая структура организаций, имеющих пенсионные планы, становится более разнообразной: нефтегазовая промышленность, производство потребительских товаров, энергетика, банковский сектор, телекоммуникации [7, с. 7; 8, с. 1]. Это в основном группы крупных предприятий, таких как Открытое акционерное общество (ОАО) «Газпром», Публичное акционерное общество (ПАО) «Лукойл», ОАО «Нефтяная компания (НК) «Роснефть», ОАО «Акционерная компания (АК) «Транснефть», ПАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Горно-металлургический комбинат (ГМК) «Норильский никель», ОАО «Мечел», ПАО «Северсталь», ОАО «Полюс Золото», ОАО «РусГидро», ОАО «АВТОВАЗ», ОАО «ГАЗ», ОАО «Аэрофлот – российские авиалинии», ОАО «Ростелеком», ОАО «Российские железные дороги» и др. [4, с. 5]. У большинства из них ценные бумаги допущены к обращению на организованных торгах путем включения в котировальный список, поэтому они попадают под действие Закона «О консолидированной отчетности» от 27 июля 2010 г. №208-ФЗ [2]. Такие организации должны составлять консолидированную отчетность в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО) и отражать в ней информацию о пенсионных планах согласно МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [3].

МСФО (IAS) 19 различает два типа пенсионных планов в зависимости от наличия у предприятия работодателя обязательств по обеспечению выплаты вознаграждений (п. 8 МСФО (IAS) 19).

1. Пенсионные планы с установленными взносами (defined contribution, **DC**) – планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии, в рамках которых предприятие осуществляет фиксированные взносы в отдельную организацию (или фонд) и не будет иметь каких-либо юридических или вытекающих из практики обязательств по уплате дополнительных взносов, если активов фонда будет недостаточно для выплаты работникам всех вознаграждений, причитающихся за услуги, оказанные ими в текущем и предшествующих периодах.
2. Пенсионные планы с установленными выплатами (defined benefit, **DB**) – планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии, отличные от планов с установленными взносами.

Такие планы могут быть полностью или частично фондируемыми, когда пенсионные взносы регулярно уплачиваются в НПФ, либо не фондируемыми (планы типа pay-as-you-go, в русском языке используется выражение «с колес»), когда выплаты пенсионерам производятся из доступных организации в этот момент средств. В российском законодательстве, в отличие от международной практики, отсутствуют требования к фондированию пенсионных планов [12, с. 13], что, по мнению авторов, дает организации определенную свободу в управлении пенсионными активами: они могут быть отправлены на финансирование деятельности самой организации в случае, например, превышения рентабельности ее активов над доходностью НПФ.

Российские организации применяют оба типа пенсионных планов, но, как и в мировой практике, более часто, в 80% организаций [7, с. 11], используют

ся планы с установленными взносами, как снижающие финансовые риски организации и перекладывающие их на работников – участников плана. Для работников более привлекательными представляются планы с установленными выплатами, при которых в момент вступления в план устанавливается размер будущих пенсионных выплат, и все финансовые риски по их обеспечению несет организация – спонсор плана. В то же время такие планы могут представлять для них больший риск в случае, если организация не направляет пенсионные взносы в НПФ, а аккумулирует их у себя или не фондирует вообще – в случае банкротства работодателя денег пенсионерам может не достаться.

При оценке обязательств по планам с установленными выплатами требуются актуарные расчеты, для проведения которых МСФО рекомендует, но не требует привлекать специалистов-актуариев (п. 59 МСФО (IAS) 19). По данным [8, с. 4], 55% организаций производят актуарные расчеты самостоятельно, поэтому рассматриваемые в статье вопросы оценки пенсионных обязательств являются достаточно актуальными.

Рассмотрим более подробно оценку обязательств плана с установленными выплатами (defined benefit obligation, **DBO**) у организации-работодателя в соответствии с МСФО (IAS) 19. Так как именно работодатель, а не пенсионный фонд, в который производятся взносы, гарантирует выплату пенсионных вознаграждений согласованной величины, в его отчете о финансовом положении признается чистое обязательство (актив) по плану, т.е. обязательство по выплате заработанных вознаграждений за вычетом стоимости активов плана. Активы плана могут быть направлены только на погашение данного обязательства, поэтому в отчетности они не отражаются как отдельный ресурс под контролем предприятия, а взаимозачитываются с обязательством. Но в примечаниях необходимо раскрытие более подробной информации по пенсионному плану, в том числе сверка сальдо обязательств плана на начало и конец периода с указанием всех изменений (п. 141, 142 МСФО (IAS) 19).

Обязательства плана оцениваются по приведенной стоимости ожидаемых будущих выплат, необходимых для исполнения обязательств, возникающих в связи с услугами работников, оказанными в текущем и прошлых периодах (п. 8 МСФО (IAS) 19), то есть это актуарная приведенная стоимость (actuarial present value) пенсионных выплат в размере заработанных на момент оценки пенсионных вознаграждений [12, с. 17]. При этом учитывается период до начала выплат, вероятность их получения работником и величина заработанного вознаграждения. Обычно формулы пенсионных вознаграждений учитывают стаж работника и его заработок за период перед выходом на пенсию.

Для оценки величины заработанных пенсионных вознаграждений МСФО (IAS) 19 предписывает использовать определенный метод актуарных расчетов – метод прогнозируемой условной единицы (projected unit credit method). Этот метод «рассматривает каждый период работы как основание для права

на дополнительную условную единицу вознаграждения» и учитывает ожидаемый стаж и уровень заработка работника. Вознаграждение распределяется по периодам работы (годам) по формуле, установленной пенсионным планом, но если услуги работника в более поздние годы приводят к существенно большему вознаграждению, то вознаграждение распределяется по годам равномерно с момента получения права на вознаграждения до момента, когда размер вознаграждений существенно не зависит от будущей работы, кроме роста в связи с увеличением зарплаты (п. 70 МСФО (IAS) 19).

Использование актуарных расчетов для оценки пенсионных вознаграждений и обязательств достаточно подробно рассмотрено в работах [11, 12]. При равномерном распределении вознаграждений по годам, согласно [12, с. 16]:

$$B_n(x) = \frac{x - a_n}{R - a_n} * p_n,$$

где $B_n(x)$ – пенсионное вознаграждение, заработанное n -м работником на начало отчетного периода;

x – возраст n -го работника на начало отчетного периода;

a_n – возраст начала приобретения n -м работником пенсионных прав (возраст вступления в план);

R – возраст, с которого дальнейшая работа не приводит к возникновению существенных сумм будущего вознаграждения (например, пенсионный или другой возраст, оговоренный планом);

p_n – расчетная (прогнозируемая) величина вознаграждения, которое будет заработано n -м работником к возрасту R в течение всего ожидаемого стажа $R - a_n$.

Пенсионное вознаграждение, заработанное n -м работником в течение отчетного года, $b_n(x)$ определяется как:

$$b_n(x) = \frac{p_n}{R - a_n}.$$

Рассмотрим определение расчетной величины вознаграждения p_n . Это величина единовременной выплаты или актуарная приведенная стоимость всех периодических выплат, рассчитанная на момент начала выплат.

Единовременные выплаты пенсионных вознаграждений в РФ применяются нечасто, так как согласно п. 16 ст. 255 Налогового кодекса РФ (НК РФ) [1], одним из условий включения взносов организации по договорам негосударственного пенсионного обеспечения в расходы на оплату труда для налога на прибыль является выплата пенсий до исчерпания средств, но не менее пяти лет, или пожизненно. В большинстве случаев (в 70% обследованных организаций [8, с. 4]) планами предусмотрена пожизненная выплата пенсионных вознаграждений. В то же время, например, ОАО «Уралкалий» предоставляет и единовременные выплаты при выходе на пенсию, имеющие характер плана с установленными выплатами.

Прогнозируемая годовая величина пенсионного вознаграждения $p_{\text{год } n}$, зависящая от общего стажа работы и последней годовой зарплаты перед началом выплат, оценивается по формуле (согласно [12, с. 24]):

$$p_{\text{год } n} = d(R - a_n)(1 + j)^{R_1 - x} \frac{S_{R_1}}{S_x} S_n(x),$$

где d – доля вознаграждения от последней годовой зарплаты за каждый год стажа по условиям плана;

$S_n(x)$ – фактическая годовая зарплата n -го работника за год, предшествующий отчетному году;

j – прогнозируемый ежегодный темп прироста зарплат в организации;

S_{R_1} , S_x – возрастные коэффициенты шкалы зарплаты (salary scale), учитывающие рост зарплаты в связи с увеличением стажа, продвижением по службе на более высокооплачиваемые должности, на возраст R_1 перед началом выплат и текущий возраст работника x .

При пожизненной выплате годовой пенсии $p_{\text{год } n}$ равными частями M раз в году в начале соответствующих периодов актуарная приведенная стоимость всех выплат, рассчитанная на момент начала выплат, составит:

$$p_n = p_{\text{год } n} \cdot a_{R_1}^{..(M)} = d(R - a_n)(1 + j_s)^{R_1 - x} \frac{S_{R_1}}{S_x} S_n(x) a_{R_1}^{..(M)},$$

где $a_{R_1}^{..(M)}$ – актуарная приведенная стоимость пожизненной ренты (аннуитета) пренумерандо с платежами M раз в год в размере $1/M$, начиная с возраста R_1 , рассчитанная на начало выплат.

$$a_{R_1}^{..(M)} = 1/M \sum_{k=0}^{w - R_1 - 1} \sum_{m=0}^{M-1} v^{k+m/M} \frac{I_{R_1+k+m/M}}{I_{R_1}},$$

$$v = \frac{1}{1+i},$$

где i – ставка дисконтирования;

v – коэффициент дисконтирования;

$I_{R_1+k+m/M}$, I_{R_1} – число людей возрастов $R_1 + k + m/M$ и R_1 , оставшихся в совокупности, из таблицы смертности (отношение этих значений показывает вероятность, что участник возраста R_1 доживет до возраста $R_1 + k + m/M$ и получит соответствующую выплату);

w – предельный возраст в таблице смертности (предполагается, что количество людей в возрасте $x > w$ равно 0, $I_{w+1} = 0$);

k – индекс года после начала платежей;

m – индекс периода выплат внутри года;

$w - R_1$ – число лет выплат.

Для дробных возрастов может производиться линейная интерполяция числа оставшихся в совокупности:

$$I_{R_1+k+m/M} = I_{R_1+k} - (I_{R_1+k} - I_{R_1+k+1}) \cdot m/M.$$

Таким образом, вознаграждение, заработанное n -м работником возраста x на начало отчетного года:

$$B_n(x) = \frac{x - a_n}{R - a_n} *$$

$$* p_n = \frac{x - a_n}{R - a_n} d(R - a_n)(1 + j_s)^{R_1 - x} \frac{S_{R_1}}{S_x} S_n(x) a_{R_1}^{..(M)}.$$

Оценка обязательства предприятия по выплате этого вознаграждения будет учитывать период, оставшийся до начала выплат, и вероятность осуществления выплат.

Так как одной из задач пенсионных вознаграждений является снижение текучести кадров, пенсионные планы часто предусматривают ограничения на вступление работников в план (период ожидания по возрасту используют 60% обследованных организаций, по стажу – 50%, в 10% организаций ограничения отсутствуют, здесь и далее общая сумма превышает 100%, так как организации имели по несколько пенсионных планов [7, с. 14]) и на возможность распоряжаться заработанным вознаграждением (vesting period, период вестинга). Безусловные вознаграждения (vested benefits) – это вознаграждения, право на получение которых, согласно условиям пенсионного плана, не обусловлено будущей работой (п. 72 МСФО (IAS) 19).

Период перехода прав распоряжения вознаграждениями (период вестинга) в 90% организаций связан с определенным стажем работы (от 10 до 15 лет, в зарубежной практике – от 4 до 6 лет), в 30% организаций – с достижением работником определенного возраста. Право распоряжаться безусловными вознаграждениями (перевести их в другой фонд, получить выкупную сумму или получать пенсионные выплаты при наступлении пенсионных оснований) возникает:

- при выходе на пенсию в срок (82,2% организаций);
- выходе на пенсию после срока (87,8%);
- инвалидности (90%);
- увольнении по инициативе работника (50%);
- увольнении по инициативе работодателя (50%);
- сокращении работников (70%);
- выходе работника из пенсионного плана (60%) [7, с. 16].

Выкупная сумма – средства, выплачиваемые фондом вкладчику (организации) или участнику (работнику) либо переводимые в другой фонд при расторжении пенсионного договора, например, при увольнении работника, выходе из пенсионного плана.

Обычно по правилам пенсионных фондов размер выкупной суммы Z_n определяется по формуле:

$$Z_n = CE_n + CP_n + \alpha \cdot I_n - BP_n,$$

где CE_n и CP_n – суммы взносов, уплаченных вкладчиком и участником;

I_n – доход, начисленный фондом на пенсионный счет вкладчика или участника за весь период действия договора;

α – коэффициент, определяемый фондом в размере от нуля до единицы, в зависимости от продолжительности действия пенсионного договора, суммы взносов, причин расторжения договора и т.п.

(например, при переводе в другой фонд $\alpha = 1$, т.е. переводится весь остаток на пенсионном счете участника на дату расторжения);

BP_n – сумма пенсионных выплат, произведенных n -му участнику (в период выплат).

Предлагаемые авторами формулы для определения величины заработанных вознаграждений и обя-

зательств предприятия по их выплате в разные периоды деятельности участника плана представлены в табл. 1.

В период вестинга, пока вознаграждения не стали безусловными, вероятность их получения согласно п. 72 МСФО (IAS) 19 влияет на оценку обязательства, но не на его признание.

Таблица 1

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕЛИЧИН ЗАРАБОТАННЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И ПЕНСИОННЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО ПЛАНАМ С УСТАНОВЛЕННЫМИ ВЫПЛАТАМИ

Период	Заработанное вознаграждение	Пенсионное обязательство	Взносы	Выкупная сумма
До вступления в план $x < a_n$	Услуги не увеличивают вознаграждение	-	-	-
Период вестинга $a_n \leq x < y$	Услуги увеличивают условное вознаграждение $B_n(x) = \frac{x - a_n}{R - a_n} * p_n$	Оценка обязательства учитывает вероятность перехода прав $DBO_n^{нвч}(x) = v^{Rr-x} \frac{I_y}{I_x} B_n(x)$	$CE_n + CP_n$	Возвращается участнику $Z_n = CP_n + \alpha * I_n$
Период увеличения безусловного вознаграждения $y \leq x < R$	Услуги увеличивают безусловное вознаграждение $B_n(x) = \frac{x - a_n}{R - a_n} * p_n$	Оценка обязательства не учитывает вероятность перехода прав $DBO_n^{нвч}(x) = v^{Rr-x} B_n(x)$	$CE_n + CP_n$	Возвращается участнику $Z_n = CE_n + CP_n + \alpha * I_n$
Период до начала выплат $R \leq x < R_1$	Услуги не увеличивают безусловное вознаграждение, учитывается рост прогнозируемой последней зарплаты $B_n(R) = p_n = p_{год n} * \overset{..(M)}{a}_{R_1}$	Оценка обязательства не учитывает вероятность перехода прав $DBO_n^{нвч}(x) = v^{Rr-x} B_n(R)$	$CE_n + CP_n$	Возвращается участнику $Z_n = CE_n + CP_n + \alpha * I_n$
Период выплат $R_1 \leq x \leq w$	Выплата заработанного безусловного вознаграждения	Оценка обязательства - актуарная дисконтированная стоимость оставшихся выплат $DBO_n^{нвч}(x) = p_{год n} * \overset{..(M)}{a}_x$	Могут продолжаться CE_n	Возвращается участнику $Z_n = CE_n + CP_n + \alpha * I_n - BP_n$

В табл. 1:

$DBO_n^{нвч}(x)$ – обязательство перед n -м участником плана (действующим или бывшим работником) на начало периода;

y – возраст участника, когда вознаграждения становятся безусловными;

I_y, I_x – число людей возрастов y и x , оставшихся

в совокупности работников предприятия из таблицы службы (отношение этих значений показывает вероятность, что работник не уволится в период вестинга);

$\overset{..(M)}{a}_x$ – актуарная приведенная стоимость пожизненной ренты пренумерандо с платежами M раз в год в размере $1/M$, начиная с возраста x .

Для оценки заработанных вознаграждений и фактических обязательств плана на конец отчетного периода используются актуарные допущения, сделанные на конец отчетного периода, они же применяются для оценки изменений в величине вознаграждений и обязательств в течение всего следующего отчетного периода, что позволяет определить ожидаемую величину обязательств плана на сле-

дующую отчетную дату и актуарные прибыли и убытки (пп. ВС63- ВС64 МСФО (IAS) 19).

Актуарные допущения включают (п. 76 МСФО (IAS) 19):

- демографические допущения (на основе данных демографической статистики и кадровой службы конкретной организации), например, смертность, уровень текучести кадров, доля участников плана, которые выберут каждую форму оплаты, предусмотренную условиями плана, и др.;
- финансовые допущения (на основе рыночных прогнозов на конец отчетного периода для всего периода, в котором обязательства должны быть исполнены), например, ставка дисконтирования, будущий рост заработной платы и др.

Так как отсутствует развитый рынок рублевых высококачественных корпоративных облигаций (имеющих рейтинг не ниже AA агентства Standart&Poog's или Aa2 агентства Moody's [10, с. 1250]), ставка дисконтирования определяется на основе рыночной доходности государственных облигаций, с валютой и сроком погашения соответствующим условиям обязательств плана (п. 83 МСФО (IAS) 19). Авторы считают, что для этих целей можно, например, воспользоваться кривой бескупонной доходности облигаций федерального займа (G-curve) на сайте Московской биржи [9]. В то

же время некоторые российские холдинги имеют дочерние компании за рубежом, работники которых также обеспечены пенсионными планами. В этом случае используется ставка дисконтирования, действующая в соответствующей стране (п. 50 МСФО (IAS) 19).

На рис. 1 авторами изображена динамика изменения заработанного пенсионного вознаграждения $B_n(x)$ и пенсионного обязательства на начало отчетного периода $DBO_n^{нач}(x)$. Предполагаемый пенсионный план предусматривает ежегодную пенсию в размере 4% от годовой заработной платы перед выходом на пенсию за каждый год работы, за исключением возраста до 36 лет. Пенсионное вознаграждение становится безусловным через пять лет после вступления в план. Предельный стаж, учитываемый при расчете вознаграждения, составляет 20 лет.

Работник начал свою трудовую деятельность в организации, имеющей данный корпоративный пенсионный план, в 30 лет. Согласно коллективному договору сотрудники организации имеют право на вступление в пенсионный план по достижении ими возраста $a_n = 36$ лет. До этого пенсионное обязательство перед работником не формируется, поскольку работник может уволиться, а затем вернуться, что не окажет влияния на величину или время выплаты вознаграждения.

В возрасте 36 лет работник был включен в пенсионный план. По условиям плана период вестинга составляет пять лет. В данном случае период начисления условного вознаграждения заканчивается, когда работнику исполнится $y = 41$ год. В течение периода вестинга обязательно учитывается вероятность увольнения работника (или ухода по другой причине), в результате чего вознаграждение будет не выплачено.

Согласно коллективному договору, при достижении работником после вступления в план непрерывного стажа в 20 лет дополнительный прирост пенсионного вознаграждения в размере 4% от заработной платы перестает начисляться. В данном примере возраст $R = 56$ лет (работник вступил в план в возрасте 36 лет) является возрастом, начиная с которого трудовая деятельность работника больше не увеличивает безусловного вознаграждения, не считая ежегодную индексацию заработной платы (относительно незначительная). Начиная с этого возраста, пенсионное вознаграждение перестает начисляться, что отражено на рис. 1. В то же время пенсионное обязательство продолжает увеличиваться за счет приближения срока выплат, хотя и более медленными темпами.

С наступлением пенсионного возраста ($R_1 = 60$ лет) работнику-пенсионеру начинаются производиться выплаты, которые уменьшают пенсионное обязательство. По условиям плана выплаты являются пожизненными, на графике они продолжают до возраста 100 лет (предельный возраст в таблице смертности). В общем случае выплаты заканчиваются со смертью пенсионера, при этом пенсионное обязательство перед этим работником считается выполненным и обнуляется (при условии, что после

начала пожизненных выплат корпоративная пенсия работника теряет свойство наследуемости).

Таким образом, авторами в статье проанализирована динамика величин заработанного пенсионного вознаграждения и пенсионного обязательства на разных этапах деятельности участника плана с учетом условий корпоративных пенсионных планов, применяемых в РФ, предложены соответствующие формулы. Авторы считают, что это способствует повышению достоверности и прозрачности консолидированной отчетности по МСФО в части раскрытия информации об обязательствах пенсионного плана с установленными выплатами.

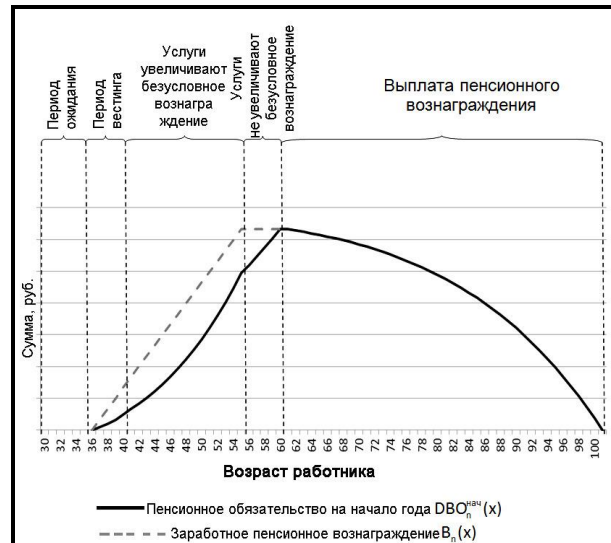


Рис. 1. Динамика пенсионного вознаграждения и пенсионного обязательства

Литература

1. Налоговый кодекс РФ [Электронный ресурс] : часть первая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ ; часть вторая от 5 авг. 2000 г. №117-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. О консолидированной финансовой отчетности [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 июля 2010 г. №208-ФЗ : в ред. от 4 нояб. 2014 г.. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Вознаграждения работникам [Электронный ресурс] : междунар. стандарт финансовой отчетности IAS 19 : утв. приказом М-ва финансов РФ от 18 июля 2012 г. №106н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Анализ состава корпоративной отчетности в сфере НПО. Пенсионные и актуарные консультации [Электронный ресурс]. URL: www.pension-in-russia.ru/archive/expositions/pir2011/Biezbardis.ppt.
5. Дуболазов В.А. и др. Анализ деятельности негосударственных пенсионных фондов в области негосударственного пенсионного обеспечения [Текст] / В.А. Дуболазов, Н.В. Неелова, Н.А. Николаев // Науч.-техн. ведомости СПбГПУ ; Сер. : Экон. науки. — 2012. — №3. — С. 106-111.
6. Концепция развития накопительного пенсионного обеспечения : 2010 : проект [Электронный ресурс]. URL: http://www.napf.ru/files/10463/Konceptciq_razvitiq_nakopitelqnoqo_komponenta_pensionnoj_sistemy.doc.

7. Корнилов А. Обзор программ негосударственного пенсионного обеспечения [Электронный ресурс] / А. Корнилов // Круглый стол «Корпоративные пенсионные программы». URL: www.pension-in-russia.ru/archive/expositions/pir2011/Kornilov.ppt.
8. Материалы отчета о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения [Электронный ресурс] / Эрнст энд Янг (ЧГ) Б.В. совместно с ООО «Пенсионные и актуарные консультации». URL: http://pensionreform.ru/files/1888/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8B%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%B0%20EY%20%D0%B8%20PA_RUS.pdf.
9. ММВБ. Кривая бескупонной доходности [Электронный ресурс]. URL: <http://www.micex.ru/marketdata/indices/state/yieldcurve/chart>.
10. МСФО: точка зрения КПМГ. Практическое руководство по Международным стандартам финансовой отчетности [Текст] : 2013/2014 : в 2 ч. Ч. 1. / пер. с англ. – 10-е изд. – М. : Альпина Паблицер, 2014. – 1504 с.
11. Шоломицкий А.Г. Построение негосударственных пенсионных схем: актуарные принципы и элементы международного опыта [Электронный ресурс]. URL: <http://afservices.ru/publications/4/>.
12. Шоломицкий А.Г. Учет социальных программ по МСФО: принципы и актуарные методы [Электронный ресурс] : препринт WP16/2007/01. – М. : ГУ ВШЭ, 2007. – 40 с. URL: https://www.hse.ru/data/2010/05/07/1217275474/WP16_2007_01.pdf.

Ключевые слова

Пенсионные планы с установленными выплатами; пенсионное обязательство; консолидированная отчетность; актуарные расчеты; заработанное вознаграждение; корпоративные пенсии; МСФО; приведенная стоимость; вероятность дожития; оценка.

Неелова Наталья Владимировна

Николаев Николай Александрович

РЕЦЕНЗИЯ

Актуальность темы обусловлена происходящими в настоящее время качественными изменениями в пенсионной системе Российской Федерации и развитием дополнительного пенсионного обеспечения работников в рамках корпоративных пенсионных программ. Ситуация с обязательным накопительным компонентом в стране остается неясной, в то же время стимулирование добровольной составляющей и ее активное развитие за счет крупнейших работодателей является приоритетным направлением пенсионной политики властей. В результате этого в финансовой отчетности работодателей появляется обязательство по пенсионным планам, оценка которого является слабо изученной областью отечественного бухгалтерского учета.

Научная новизна и практическая значимость. В статье освещены основные аспекты оценки пенсионных обязательств в отчете о финансовом положении организации, составленном в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО). Основным результатом работы авторов является анализ поведения пенсионного обязательства на отдельных этапах деятельности участника пенсионного плана с учетом условий корпоративных пенсионных планов в РФ. Практическая значимость работы заключается в возможности ее использования для анализа, прогнозирования и оценки организациями пенсионного обязательства перед работниками.

Заключение. Рецензируемая статья отвечает требованиям, предъявляемым к научным публикациям, и может быть рекомендована к опубликованию.

Дуболазов В.А., д.э.н., профессор кафедры предпринимательства и коммерции Санкт-Петербургского политехнического университета им. Петра Великого