

Основной задачей актуарной оценки социальных обязательств компании является как можно более точное определение конечных затрат на выполнение всех обязательств перед работниками. Эти данные необходимы как внутренним, так и внешним пользователям для оценки финансовых показателей компании и принятия решений об осуществлении инвестиций.



Актуарная оценка социальных обязательств компании

Для акционеров и потенциальных инвесторов всегда существует потребность в точной и непредубежденной информации относительно современной стоимости обязательств компании по выплатам вознаграждений работникам. Это информация влияет на размеры будущих прибылей и финансовую устойчивость компании. Социальные обязательства должны отображаться в документах при составлении финансовых планов и отчетности компании, проведении международного аудита, подготовке к приватизации и публичному размещению акций (IPO) на фондовых биржах с целью привлечения инвестиций.

Что и зачем оценивать актуарию. Под социальными обязательствами компании будем понимать стоимость всех видов вознаграждений, которые должны быть выплачены настоящим и уволившимся работникам при наступлении определенных условий на определенную дату.

Для оценки социальных обязательств компании могут быть рекомендованы международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), а именно:

1. Применяемые в США стандарты US GAAP

- ♦ FAS 87 «Пенсионные планы»
- ♦ FAS 106 «Прочие пособия»

2. Применяемые в странах ЕС стандарты IAS

- ♦ IAS 19 «Вознаграждения работникам»
- ♦ IAS 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам»

Применяемый в Украине стандарт П(С)БУ-26 «Выплаты работникам», утвержденный приказом Минфина Украины от 28.10.2003 № 601, во многом дублирует МСФО IAS 19 «Вознаграждения работникам», что делает целесообразным его использование в национальном масштабе.

Социальные обязательства компании условно могут быть разделены на две большие группы:

1. Формализованные (или «конструктивные») — прописанные национальным законодательством, отраслевым соглашением и/или коллективными договорами и подлежащие безусловному выполнению.

2. «Традиционные» — вытекающие из устоявшейся практики (традиций) компании, хотя и не формализованные в документах, но выплачиваемые или оказываемые работникам в виде услуг на основании приказов, распоряжений и пр.)

Следует отметить, что при расчете объема выплат учитываются не только конструктивные обязательства, но и имеющие место в практике компании (применительно к Украине это, например, могут быть традиционные выплаты женщинам к 8 Марта). Никто не обязывает компанию следовать традиционным обязательствам, но если компания дорожит работниками и своей репутацией, она будет стремиться выполнить все ранее заявленные и выполняемые обязательства перед работниками.

МСФО (IAS 19) «Вознаграждения работникам», как и национальный П(С)БУ-26 «Выплаты работникам» определяют следующие виды вознаграждений настоящим и бывшим работникам, подлежащие учету при оценке обязательств компании:

- 1) краткосрочные (зарплата, премии и др.);
- 2) вознаграждения по окончании трудовой деятельности (пенсии, медицинское страхование и т. п.);
- 3) другие долгосрочные вознаграждения работникам, включая выплаты к юбилеям, памятным датам и т. п.;
- 4) выходные пособия;
- 5) выплаты долевыми инструментами (например акциями и опционами компании).

Выплаты, определенные пунктами 2–4, носят долгосрочный и вероятностный характер, поэтому на будущую стоимость обязательств по выплатам вознаграждения такого вида одному работнику влияют:

- ♦ текущая сумма вознаграждения;
- ♦ прогнозируемый рост вознаграждения (например по причине роста зарплаты, индексации пособий и т. п.);
- ♦ вероятность получения вознаграждения (например, при досрочном увольнении или смерти до выхода на пенсию право на получение пособия может быть утрачено);
- ♦ индивидуальные характеристики получателя вознаграждения (например пол, возраст, стаж, заработная плата и др.);
- ♦ ставка дисконта (соотношение между сегодняшней и будущей стоимостью активов для обеспечения выплат по обязательствам).

Если событие, вследствие которого возникает обязательство по данному виду выплат работнику, не наступит (например работник уволится досрочно), то и выплата такому работнику не производится, следовательно, такие обязательства в финансовой отчетности компании не учитываются.

Ввиду долгосрочного и вероятностного характера обязательств, относящихся к разделам 2–4, они подлежат оценке актуарием — лицом, выполняющим экономико-математические расчеты с применением вероятностно-статистических методов и актуарных предположений (допущений). Для Украины типичными видами выплат и пособий, подлежащих актуарной оценке являются:

- ♦ выходные пособия;
- ♦ единовременные (одноразовые) выплаты при выходе на пенсию с предприятия (например, 5 окладов при стаже 10 лет плюс 0,5 оклада за каждый последующий год работы);



- ♦ пенсии по государственным пенсионным планам для отдельных категорий работников с особыми условиями труда (Списки № 1 и № 2) — возмещение Пенсионному фонду Украины фактических затрат на выплату и доставку «льготных» пенсий;
- ♦ пенсии по корпоративным пенсионным программам;
- ♦ материальная помощь и компенсации пенсионерам и ветеранам, выплачиваемые в денежной форме;
- ♦ премии к юбилейным датам (50–60 лет), государственным (например Новый год, 23 февраля, 8 марта, 1 мая и т. п.) и профессиональным праздникам (например День химика, День энергетика и т. п.);
- ♦ материальная помощь при рождении ребенка;
- ♦ материальная помощь (компенсации) родственникам умерших/погибших (например оплата ритуальных услуг).

Актуарное оценивание социальных обязательств компании имеет целью:

- 1) определить сумму активов, которые «в идеале» должны быть у предприятия на дату оценивания для обеспечения будущих выплат работникам;
- 2) сформировать резервы (активы), достаточные для финансирования обязательств предприятия перед работниками в течение заданного периода.

Методология актуарного оценивания. Основной задачей актуарных расчетов является как можно более точное определение конечных затрат компании на выполнение всех обязательств перед работниками.

Для этого необходимо:

- 1) сформировать систему исходных данных о компании;
- 2) принять актуарные допущения в виде определенного набора переменных величин, влияющих на конечную стоимость обязательств компании;
- 3) выбрать метод оценки обязательств, рекомендуемый МСФО;
- 4) построить актуарную модель и проверить адекватность ее действительности (оценить достоверность расчетов путем тестирования актуарной модели);
- 5) применить метод оценки для расчета социальных обязательств компании по исходным данным и принятым допущениям с помощью актуарной модели.

Актуарные допущения подразделяются на демографические и актуарные.

К *демографическим* относятся предположения о вероятностях событий (увольнение, смерть, инвалидность и пр.). К *финансовым* относятся следующие предположения:

- ♦ о росте зарплат на предприятии;
- ♦ о росте пенсий;
- ♦ о ставке дисконта.

К ним также относятся и макроэкономические прогнозы развития страны, где осуществляет свою деятельность компания (ВВП, инфляция, реальная зарплата и т. п.).

Рекомендуется следовать таким правилам выбора актуарных допущений:

- 1) совместимость допущений (по времени и параметрам);
- 2) ставка дисконта (принимается на основе доходности корпоративных или государственных облигаций);
- 3) беспристрастность (осторожные, но не чрезмерно консервативные допущения);
- 4) «привязка» к официальным (правительственным) прогнозам (макроэкономика, смертность, пенсии и пр.).

Для оценки социальных обязательств актуарии используют различные методы, наиболее распространенным из которых является **Projected Unit-Credit Method** (метод «прогнозируемой условной единицы»). В соответствии с данным методом актуарий



рассматривает каждый период работы работника в компании как основание для возникновения права на вознаграждение данного вида и оценивает каждую условную единицу вознаграждения отдельно с целью формирования обязательств перед работником на конец периода.

Для расчета сумм социальных обязательств актуарии используют различные математические модели, отличающиеся точностью расчетов, которая, в свою очередь, зависит от полноты учета переменных, влияющих на стоимость обязательств в реальных условиях. Например, точность модели, применяемой ООО «Пенсионно-актуарный консультант», обеспечивается за счет того, что:

- ♦ *расчет вероятностей дожития работников до наступления события, связанного с выплатой того или иного вида вознаграждения (включая пенсии), осуществляется по статистическим таблицам смертности населения региона (отдельно для мужчин и женщин);*
- ♦ *расчет возмещения предприятием Пенсионному фонду Украины (ПФУ) затрат на выплату и доставку льготных пенсий ведется индивидуально по каждому работнику и пенсионеру с учетом месяца и года выхода на льготную пенсию, месяца и года прекращения таких выплат мужчинам и женщинам по причинам наступления общегосударственного пенсионного возраста или смерти.*

Процедура актуарной оценки обязательств компании по выплатам вознаграждений сводится к следующим пунктам:

- 1) анализ конструктивных (закрепленных в документах) и традиционных (имеющих место в практике работы) обязательств компании;
- 2) постановка (уточнение) задачи и уточнение модели оценки;
- 3) определение объема работ и разработка технического задания;
- 4) составление план-графика и расчет цены работ;
- 5) подготовка и подписание договора на выполнение работ;
- 6) сбор индивидуальных данных по персоналу (табельный номер, пол, дата рождения, дата поступления на работу, условия труда, дата увольнения) и его вознаграждениям;
- 7) обработка статистики по персоналу и вознаграждениям;
- 8) принятие актуарных допущений и определение актуарного базиса;
- 9) моделирование и актуарные расчеты стоимости обязательств;
- 10) анализ результатов и подготовка отчета;
- 11) актуарное заключение по результатам работ;
- 12) актуарное сопровождение (ежегодная переоценка или раз в три года).

Практика в примерах. Для актуарной оценки социальных обязательств одним из предприятий стекольной промышленности Украины для ООО «Пенсионно-актуарный консультант» были предоставлены следующие исходные данные:

1. Социально-демографические анкеты в формате Excel, содержащие персонализированные данные лиц, занятых на работах с общими условиями труда и особыми условиями труда (по Спискам № 1 и № 2). К персонализированным данным работника относится информация, по которой определяется пол, дата рождения, общий стаж, стаж работы на предприятии и стаж работы, который дает право досрочного выхода на пенсию по Спискам № 1 и № 2, средняя заработная плата, тарифная ставка (должностной оклад), статус занятости (полный или неполный рабочий день) и социальный статус работника.

2. Таблица вознаграждений работникам, подлежащих уплате в период оценивания. К таблице прилагались правила расчета суммы выплат работникам и основания для их осуществления предприятием согласно законодательству, коллективному договору и традиционным обязательствам с учетом практики выплат.



3. Таблица увольнения работников с раскрытием причин увольнения и распределением уволенных по полу и условиям работы.

4. Численность лиц, которые заняты (были заняты) на работах по Спискам № 1 и № 2, за которых предприятие будет возмещать (возмещает) Пенсионному фонду Украины фактические затраты на выплату и доставку пенсий.

5. Средний размер ежемесячных выплат на возмещение Пенсионному фонду Украины фактических затрат на выплату и доставку пенсий работникам по Спискам № 1 и № 2 в 2004–2006 годах.

6. Информация относительно существующей практики выплат по видам вознаграждения в предшествующие периоды.

Исходные данные были обработаны и обобщены в виде таблиц, содержащих следующую информацию для использования в актуарных расчетах:

1) распределение штатных работников предприятия по численности и полу по состоянию на даты оценки;

2) распределение штатных работников предприятия по условиям работы (отдельно для мужчин и женщин) по состоянию на даты оценки;

3) распределение штатных работников, занятых на работах с общими условиями труда, по возрастным когортам мужчин и женщин по состоянию на даты оценки;

4) распределение работников, занятых на работах с особыми условиями труда по Списку № 1 и Списку № 2, по возрастным когортам мужчин и женщин по состоянию на даты оценки.

5) численность штатных работников пенсионного возраста, которые заняты на работах с особыми условиями работы (в отдельности для мужчин и женщин) по состоянию на даты оценки;

6) распределение штатных работников предприятия по статусу занятости (инвалиды, женщины по уходу за детьми в возрасте до трех лет) по состоянию на даты оценки;

7) распределение лиц, уволенных с предприятия по причинам увольнения (в отдельности для мужчин и женщин) в 2004–2006 годах;

8) распределение уволенных работников предприятия по условиям работы (в отдельности для мужчин и женщин) в 2004–2006 годах;

9) динамика и распределение заработной платы персонала предприятия по условиям труда (в отдельности для мужчин и женщин) в 2004–2006 годах;

10) динамика и распределение размера должностного оклада (тарифной ставки) персонала предприятия по условиям труда (в отдельности для мужчин и женщин) в 2004–2006 годах;

11) продолжительность стажа работы штатных работников предприятия по условиям труда (в отдельности для мужчин и женщин) состоянием на 01.03.2006 года.

База для оценки обязательств предприятия по выплатам вознаграждения работникам в течение и по окончании ими трудовой деятельности (пенсий лицам, которые были заняты на работах по Списку № 1 и Списку № 2) отображала:



Управління фінансами та ефективністю підприємства

ІНТАЛЄВ:

Корпоративні Фінанси

Високі стандарти бюджетування

- Бюджетування за всією системою бюджетів
- Управлінський облік (за кількома стандартами, у тому числі МСФЗ/GAAP)
- Фінансовий контроль та аналіз
- Платіжний календар (управління ліквідністю, казначейство)

- Прогнозування, економічне моделювання
- Документообіг та електронний архів (workflow)
- Бухгалтерський та операційний облік за допомогою можливостей конфігурацій для «1С: Підприємство 8»
- Комплексний підхід до проекту: консалтинг, навчання, технічний супровід

Інталев

Контактна інформація:
тел./факс: (044) 537-7411, www.intalev.ua, e-mail: sales@intalev.com.ua



- 1) размеры вознаграждения (пенсии), установленные на отчетную дату;
- 2) оценку будущих повышений заработной платы и выплат (пенсии) на итоговую дату.

При проведении актуарного оценивания и моделировании параметров выплат использовались актуарные предположения, основанные на правовых и экономических реалиях предприятия и страны его местонахождения.

1. Демографические предположения относительно будущих характеристик настоящих и бывших работников, которые имеют право на получение выплат, учитывали:

а) численность персонала и показатели текучести кадров с распределением работников каждого пола по условиям труда, на основании статистических данных предприятия за 2004–2006 годы;

б) возрастные параметры начала и прекращения выплат по условиям работы для мужчин и женщин, которые определялись на основании исходных данных предприятия с учетом требований законодательства и коллективного договора;

в) статистические таблицы смертности населения региона (отдельно для мужчин и женщин).

2. Финансовые предположения учитывали:

а) будущие уровни заработной платы и выплат (в том числе пенсий по государственному пенсионному плану лицам, которые были заняты на работах по Списку № 1 и Списку № 2), которые прогнозировались с учетом ретроспективного анализа соотношения пенсий и заработных плат в Украине, области и на предприятии в 2004–2006 годах и официальных прогнозов;

б) уровень инфляции, принимаемый на уровне, соответствующем официальному индексу потребительских цен с учетом ретроспективного анализа данных Госкомстата Украины и официальных прогнозов;

в) ставку дисконта, принимаемую на основе средневзвешенной рыночной доходности облигаций внутреннего государственного займа, номинированных в гривне, с учетом ретроспективного анализа данных Национального банка Украины.

Обобщенные исходные данные и результаты актуарных расчетов стоимости социальных обязательств предприятия приведены в таблицах 1–3.

Зачем мы пишем об этом? Имеется ряд объективных причин, по которым большинству украинских компаний придется оценивать социальные обязательства по МСФО:

- ♦ интеграция Украины в мировую экономику требует проведения оценки финансового состояния компании по единым принципам и в единой системе отчета;
- ♦ выход на зарубежные рынки капитала через публичное размещение акций (IPO) предполагает всестороннюю и полную оценку обязательств эмитента, которые могут возникнуть в будущем в связи с долгосрочными выплатами имеющимся и бывшим работникам;
- ♦ обязательное применение международных стандартов финансовой отчетности для предприятий-эмитентов, ценные бумаги которых котируются на зарубежных фондовых биржах, предусмотрено Директивами стран ЕС и Принципами стран ОЭСР;

1 Половозрастная структура персонала предприятия по условиям труда

Условия труда	Количество работников на дату			
	31.12.2004	01.10.2005	01.01.2006	31.12.2006
Общие, их них:	400	464	473	354
мужчины	236	272	285	220
женщины	164	187	188	134
Список № 1, из них:	29	30	28	7
мужчины	29	30	28	7
женщины	—	—	—	—
Список № 2, из них:	164	129	129	105
мужчины	159	124	124	101
женщины	5	5	5	4
Всего:	593	618	630	466
мужчины	424	426	437	328
женщины	169	192	193	138

2 Итоговые результаты расчетов стоимости социальных обязательств предприятия

Вид выплаты	Стоимость обязательств в году (грн):					Справочно: Сумма по видам выплат
	2007	2008	2009	2010	2011	
Материальная помощь к праздникам	163 538,5	137 321,0	132 492,4	141 179,5	133 570,7	708 102,1
Материальная помощь к юбилейным датам	5 822,7	4 135,8	4 867,8	3 732,2	5 068,4	23 626,9
Выплаты по окончании трудовой деятельности	126 620,1	32 061,6	36 170,9	47 673,9	106 578,3	349 104,8
Выходное пособие в связи с увольнением	171 817,7	4 224,0	4 832,4	5 412,2	6 018,4	192 304,7
Материальная помощь на погребении	1 845,8	1 941,8	2 042,8	2 134,7	2 230,8	10 195,9
Материальная помощь при рождении ребенка	100,0	100,0	100,0	111,1	111,1	522,2
Возмещение ПФУ затрат на выплату и доставку пенсий по Спискам № 1 и № 2	145 580,2	242 462,4	274 833,6	290 704,9	288 229,8	1 241 810,8
Справочно: Всего за год	615 325,0	422 246,6	455 339,9	490 948,5	541 807,5	x
Всего за 2007–2011						2 525 667,4

- ♦ объективная оценка стоимости бизнеса и расчет справедливой цены акций является весьма ответственным моментом при купле-продаже компании;
- ♦ обязательное применение международных стандартов финансовой отчетности предприятиями-эмитентами с 2010 года предусмотрено распоряжением Кабинета Министров Украины № 911-р от 24.10.2007;
- ♦ наличие и расширение обязательств компаний в отношении имеющихся и новых социальных программ (появление дополнительных компенсаций и выплат);
- ♦ рост корпоративной социальной ответственности.

Необходимо помнить и то, что привлечение актуария к оценке приветствуется международными аудиторскими, а оценка долгосрочных обязательств по МСФО 19 требует консультации актуария с периодичностью не реже одного раза в три года. Это объясняется тем, что консультация внешнего актуария обеспечивает:

- ♦ независимость оценки;
- ♦ адекватность оценки;
- ♦ объективность оценки;
- ♦ соответствие оценки требованиям стандартов финансовой отчетности.

Финансовая отчетность компаний, чьи акции котируются на международных биржах, должна отвечать международным стандартам в течение как минимум последних трех лет. Согласно МСФО № 19 «Вознаграждения работникам», отображение в отчетности компаний-эмитентов информации относительно стоимости обязательств перед работниками является обязательным, а также требует расчетов и консультаций актуария. Соблюдение этого требования станет обязательным для украинских эмитентов с 2010 года, что в свою очередь будет требовать актуарного оценивания обязательств уже с 2008 года. Самое время начинать.

Александр ТКАЧ,
кандидат технических наук, доцент
ООО «Пенсионно-актуарный консультант»

3 Оценка современной стоимости социальных обязательств предприятия (потребности в резервах)

Год	Современная стоимость обязательств, приведенная на 1 января (грн)*:
2007	1 950 564,1
2008	1 518 592,2
2009	1 239 093,3
2010	900 228,2
2011	494 801,4

* ставка дисконта принималась 9,4 % для 2007–2009 годов и 9,5 % для 2010–2011 годов

