

# Корпоративные пенсионные программы в РФ (по материалам Исследования в области корпоративных пенсионных программ – 2023 год)

Актуальная информация о пенсионной  
реформе. Корпоративные пенсионные  
программы в новой реальности



Технологии  
Доверия

# Содержание

- 1 Вступительное слово**

---
- 2 Корпоративные пенсионные программы в РФ**  
Исследование в области корпоративных пенсионных программ (регулярное исследование российского рынка с 2011 года)  
Общая информация о компаниях, принявших участие в Обзоре 2023 года

---
- 3 Корпоративные пенсионные программы в РФ**  
Тренды развития корпоративных пенсионных программ по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов

---
- 4 Корпоративные пенсионные программы в РФ**  
Показатели 2023 года

---
- 5 Данные Обзора оплаты труда ТеДо**  
(ранее PayWell)

---
- 6 Прогноз развития рынка корпоративных пенсионных программ в РФ**

---




Вступительное  
СЛОВО

01

# Пенсии. Что нового

## Программа долгосрочных пенсионных сбережений с 01.01.2024

Условия участия	Параметры софинансирования государством	Порядок получения выплат
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Российские граждане от 18 лет</li> <li>• Добровольное участие</li> <li>• Заключение договора с НПФ</li> <li>• Уплата сберегательных взносов участником в НПФ</li> </ul> 	<p>Государство софинансирует взносы граждан (если сумма взноса составляет не менее 2 000 рублей) в следующих объемах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 рубль на 1 рубль взносов – при доходе до 80 000 рублей;</li> <li>• 1 рубль на 2 рубля взносов – при доходе от 80 000 до 150 000 рублей;</li> <li>• 1 рубль на 4 рубля взносов – при доходе свыше 150 000 рублей</li> </ul> <p>Продолжительность софинансирования – в течение <b>3 лет</b> начиная с года, который следует за годом уплаты взносов.</p>	<p><b>Порядок выплат:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• срочные периодические выплаты (на срок не менее 10 лет);</li> <li>• пожизненные периодические выплаты;</li> <li>• единовременная выплата в случае, если размер пожизненной выплаты составит менее 10% прожиточного минимума для пенсионеров в РФ;</li> <li>• досрочная выплата без расторжения договора в особых жизненных ситуациях (оплата дорогостоящего лечения и потеря кормильца участника).</li> </ul> <p><b>Периодические выплаты смогут получать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• мужчины, достигшие 60 лет (мужчины);</li> <li>• женщины, достигшие 55 лет (женщины);</li> <li>• граждане, участвовавшие в программе в течение не менее чем 15 лет.</li> </ul> <p>Предусмотрена система гарантирования прав участников добровольных пенсионных программ в пределах 2,8 млн рублей</p>

## Средний размер пенсии, назначенной пенсионерам, состоящим на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации (в руб.)\*, по видам пенсионного обеспечения

		2021 год		2022 год		2023 год		
		на 1 октября	на 1 января	на 1 апреля	на 1 июля	на 1 октября	на 1 января	
<b>Российская Федерация</b>	Всего	Работающие и неработающие	15 850,61	16 884,09	16 973,98	18 398,34	18 503,82	19 322,21
		Работающие	13 933,53	14 112,42	14 217,56	14 476,09	14 772,3	15 397,65
		Неработающие	16 327,71	17 588,55	17 666,11	19 395,42	19 397,8	20 239,17
	Пенсии по старости	Работающие и неработающие	16 907,96	18 084,79	18 096,5	19 603,06	19 736,78	20 678,54
		Работающие	14 454,09	14 619,76	14 693,89	14 915,05	15 272,11	15 947,65
		Неработающие	17 551,94	19 017,16	19 001,29	20 864,44	20 854,98	21 837,56

## Численность пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации (в тыс. человек)\*, по видам пенсионного обеспечения

		2021 год		2022 год		2023 год		
		на 1 октября	на 1 января	на 1 апреля	на 1 июля	на 1 октября	на 1 января	
<b>Российская Федерация</b>	Всего	Работающие и неработающие	42 216,9	42 006,5	41 909,1	42 001,7	41 908,2	41 775,3
		Работающие	8 412,6	8 512,9	8 411,2	8 513,1	8 099,5	7 912,1
		Неработающие	33 804,3	33 493,6	33 497,8	33 488,6	33 808,7	33 863,2
Пенсии по старости	Работающие и неработающие	34 877,5	34 637,9	34 550,2	34 596,4	34 447,5	34 265,6	
	Работающие	7 250,3	7 344,1	7 257,5	7 335,1	6 899,6	6 742,8	
	Неработающие	27 627,2	27 293,8	27 292,8	27 261,3	27 547,9	27 522,8	

\* по данным ЕМИСС

## Вопрос: «Достойная пенсия на сегодняшний день – это, по-вашему, сколько?» (рассчитано среднее значение)

Вариант ответа	Все	Пол		Возраст, лет			Ежемесячный доход, руб.		
		муж.	жен.	до 34	35–44	45 и старше	до 49 999	50 000–79 999	от 80 000
Достойная пенсия (среднее значение, руб. в месяц)	46 400	47 200	45 500	44 600	45 900	47 500	43 900	46 900	49 800

Вариант ответа	Ноябрь 2022 года	Апрель 2022 года	2021 год	2020 год	2019 год	2018 год	2016 год
Достойная пенсия (среднее значение, руб. в месяц)	46 400	45 300	43 000	40 000	40 000	37 300	35 200



**Место проведения опроса:** города с населением от 500 тыс. человек



**Населенных пунктов:** 37



**Время проведения:** 1 октября – 30 ноября 2022 года



**Исследуемая совокупность:** экономически активное население крупных городов России старше 18 лет



**Размер выборки:** 31 700 респондентов – по 1 500 респондентов из Москвы и Санкт-Петербурга, по 1 000 респондентов из городов-миллионников, по 700 респондентов из городов-полумиллионников

\* по данным SuperJob

# Вопрос: «Считаете ли вы справедливой пенсионную формулу для расчета пенсии по возрасту для граждан, родившихся до 1967 года?»

Вариант ответа	Все	Пол		Возраст, лет			Ежемесячный доход, руб.		
		муж.	жен.	до 34	35–44	45 и старше	до 49 999	50 000–79 999	от 80 000
Ничего не знаю о пенсионной формуле	34%	34%	34%	38%	31%	31%	33%	34%	34%
Да	5%	5%	6%	8%	3%	4%	6%	5%	5%
Нет	29%	31%	27%	23%	30%	34%	30%	24%	35%
Затрудняюсь ответить	32%	30%	33%	31%	36%	31%	31%	37%	26%



**Место проведения опроса:**  
Россия, все округа



**Населенных пунктов:** 389



**Время проведения:**  
12–13 января 2022 года



**Исследуемая совокупность:**  
экономически активное население России в части лиц 1967 года рождения и моложе



**Размер выборки:**  
1 600 респондентов

## Предложения по изменению пенсионной формулы

(контекстный анализ комментариев, в порядке убывания количества упоминаний):

1. Вернуть прежний возраст выхода на пенсию
2. Отменить пенсионные баллы
3. Перейти на более прозрачную/простую/понятную систему расчета пенсии
4. Учитывать в формуле инфляционные процессы
5. Учитывать в формуле уровень цен и тарифов в конкретном регионе
6. Вернуться к старому порядку начисления пенсии в зависимости от стажа и размера заработной платы
7. Отказаться от солидарной пенсионной системы и ввести личную накопительную систему с наследованием всего пенсионного капитала
8. Ввести минимальный размер пенсии не менее 30–50 тыс. руб.
9. Не начислять баллы за стаж работы до 2002 года
10. Увеличить базовую часть и предельный коэффициент

\* по данным SuperJob

## Россияне о пенсионных сбережениях\*

- Главным гарантом пенсионного обеспечения россияне считают государство – 64% (2007 г.: 69%, 2008 г.: 73%).** Но за 14 лет респонденты стали в 2 раза чаще говорить, что сами граждане должны заботиться о будущей пенсии (2008 г.: 11%; 2022 г.: 20%), такие установки не меняются с возрастом, то есть в обществе постепенно растет понимание собственной ответственности за пенсионный период. Готовность самостоятельно думать о пенсионных сбережениях выше среди материально обеспеченных граждан – 30%; о роли государства говорят 54%; в группе с низким уровнем дохода на государство рассчитывают уже 73%, а на себя – 17%. Работодатели и профсоюзы называются в 9% и 3% случаев соответственно.
- Работающие россияне в 57% случаев рассчитывают на дополнительные к государственной пенсии источники дохода.** Мужчины говорят об этом на 10% чаще, чем женщины (62% против 52%). Подобные ожидания в большей степени свойственны молодежи 18–34 лет (62%), а к 45–59 годам уже каждый второй планирует ограничиться только государственными выплатами (45%).
- Пенсионеры назвали размер пенсии, который смог бы обеспечить им комфортный уровень жизни, – 39 638 руб., это в 2,3 раза больше, чем средний размер пенсии, назначенной в апреле 2022 г. (16 974 руб.).** Запросы оказались выше у мужчин – 43 908 руб., у женщин – 37 465 руб. (разница – 6 443 руб.).
- Большинство работающих россиян не откладывают деньги на пенсию (73%). С разной периодичностью делают сбережения 16%, из них регулярно – только 6%.** Практики пенсионных сбережений в большей степени характерны для 25–44-летних, то есть людей активного трудоспособного возраста (18–19%); жителей Москвы и Санкт-Петербурга (26%) и городов-миллионников (21%). Есть основания предполагать, что на накопительную модель поведения также влияет текущее материальное положение: в группе с хорошим материальным положением на пенсию откладывает уже каждый третий (28%), в полярной группе с низкими доходами на пенсию откладывают в 3 раза меньше россиян (9%). Более высокая доля лиц, практикующих накопительную стратегию, отмечена среди предпринимателей – 24%.



### Время проведения:

результаты опроса опубликованы 16 августа 2022 года

\* по данным ВЦИОМ



# Корпоративные пенсионные программы в РФ

Исследование в области корпоративных  
пенсионных программ (регулярное  
исследование российского рынка с 2011 года)

# 02

## Исследование в области корпоративных пенсионных программ (регулярное исследование российского рынка с 2011 года)

Более **100** компаний  
принимают участие  
в Обзоре с 2011 года



Обзор проводится с периодичностью  
**1** раз в **2–3** года



В Обзоре рассматриваются такие вопросы, как:

- цели внедрения корпоративных пенсионных программ;
- категории сотрудников, принимающие участие в таких программах;
- механизмы выплат и т. д.



По результатам Обзора проводятся  
тематические  
круглые столы  
для клиентов



# Общая информация о компаниях, принявших участие в Обзоре 2023 года

## Отраслевая принадлежность компаний-участников







Финансовый Сектор\* (включая банковские, страховые, лизинговые и факторинговые услуги)

Технологии Доверия

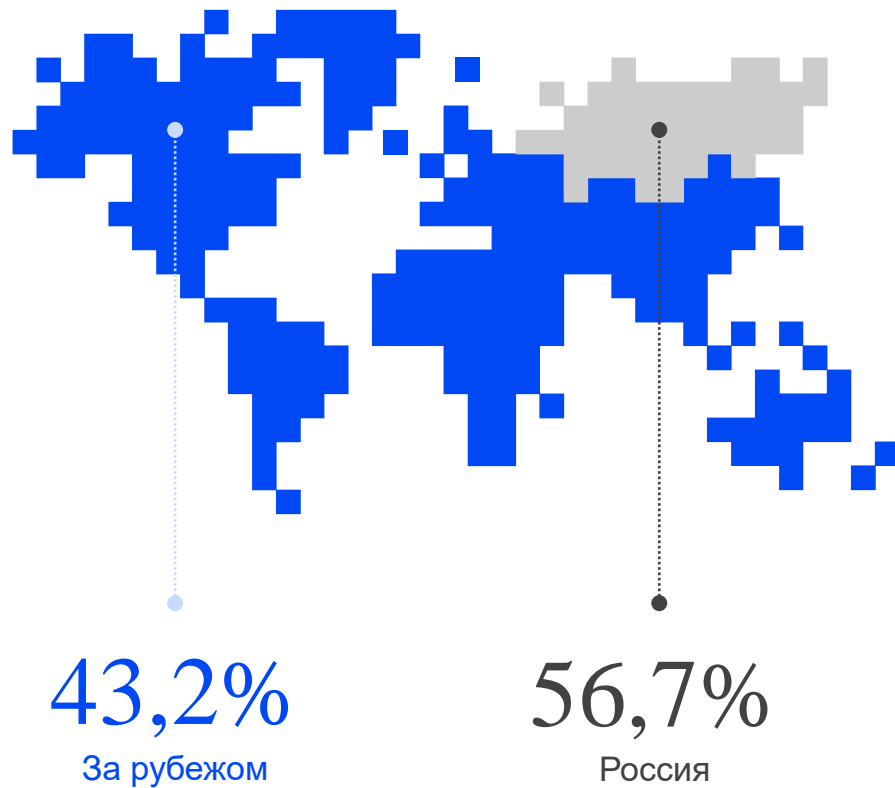


### В составе «Другого» компаниями указаны:

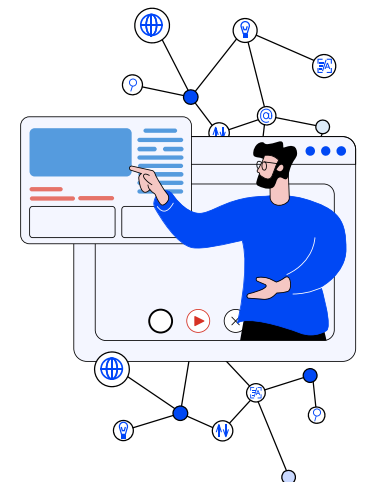
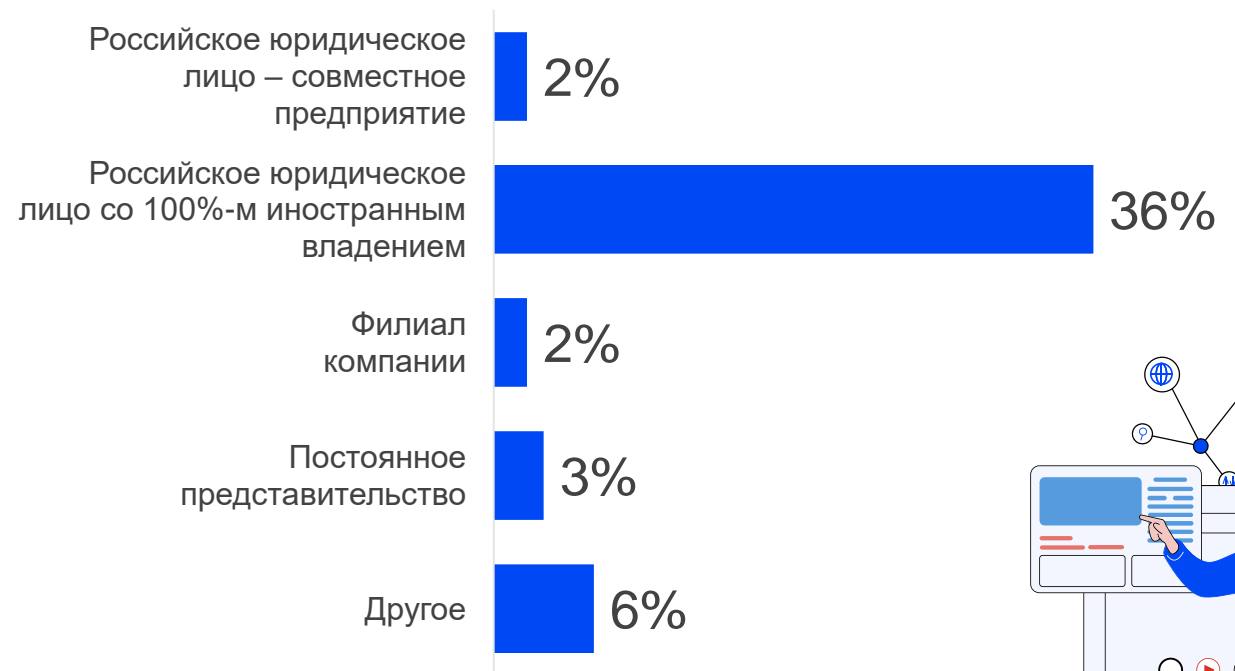
-  Оптовая продажа – 2,5%
-  Медицинские изделия и оборудование – 0,8%
-  Аэропортовая деятельность – 0,8%
-  Услуги почтовой связи – 0,8%
-  Негосударственное пенсионное обеспечение – 0,8%
-  Производство энергоэффективных решений, инжиниринг – 0,8%
-  Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления – 0,8%
-  Автомобильная, электронная и электротехническая промышленность – 0,8%

# Общая информация о компаниях, принявших участие в Обзоре 2023 года

## Местонахождение головных офисов компаний-участников

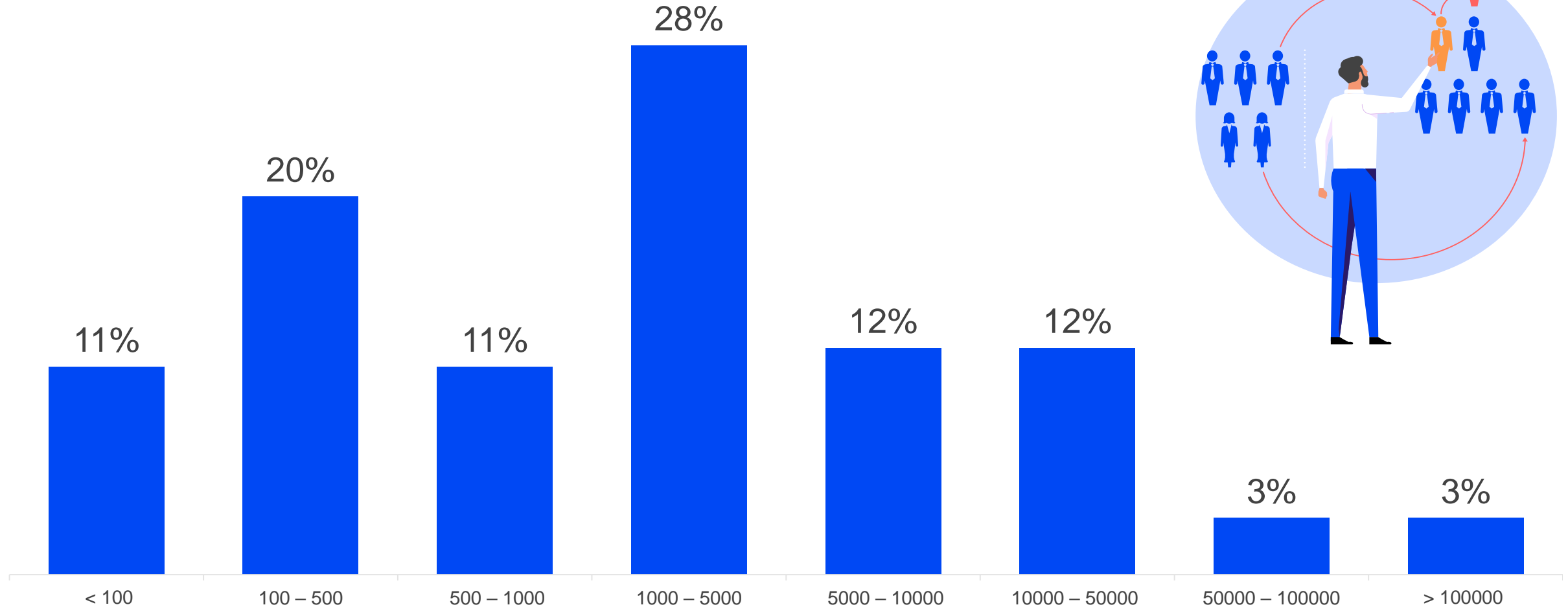


## Юридическая форма присутствия компаний в России (если головной офис находится за рубежом)

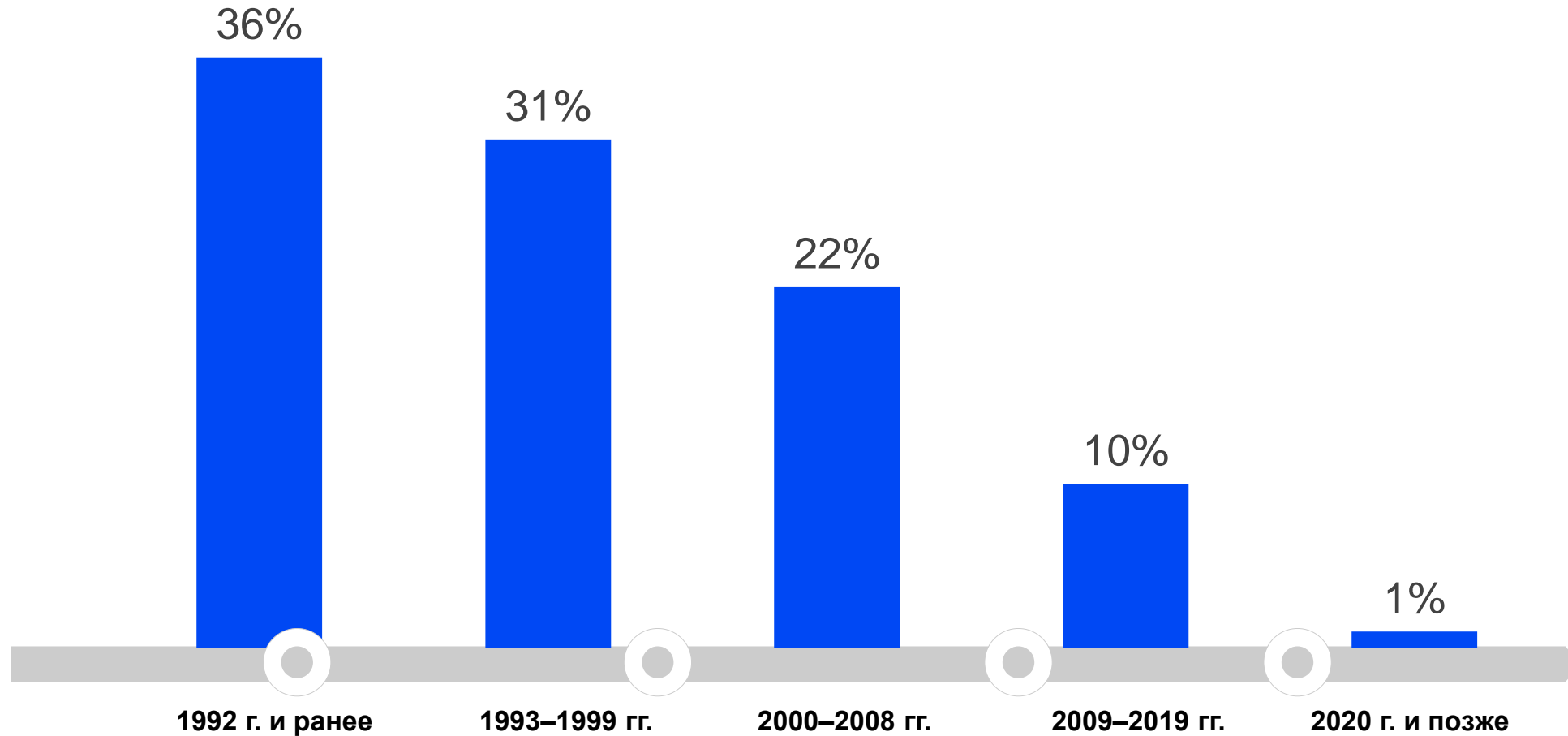


# Общая информация о компаниях, принявших участие в Обзоре 2023 года

## Общее количество сотрудников компаний-участников в России

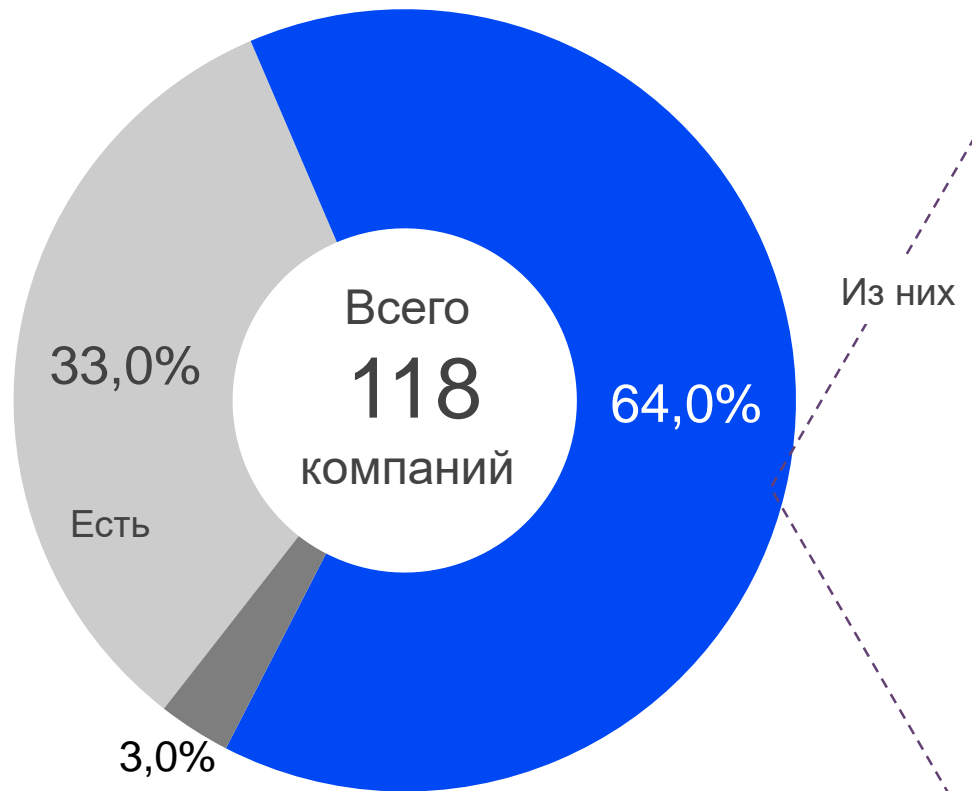


## Год основания компании или ее прихода в Россию (зарубежные компании)



# Наличие корпоративной пенсионной программы

## Наличие корпоративной пенсионной программы (далее – КПП)\*



В данный момент нет, но пенсионная программа была раньше и была закрыта

\* по состоянию на 1 января 2023 года





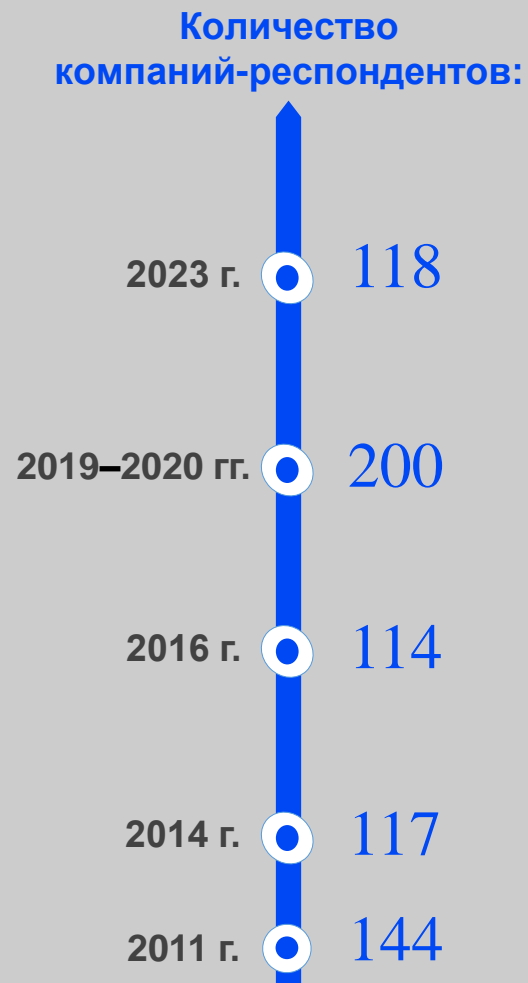
# Корпоративные пенсионные программы в РФ

Тренды развития корпоративных  
пенсионных программ по итогам Обзоров  
2014, 2016, 2020 и 2023 годов

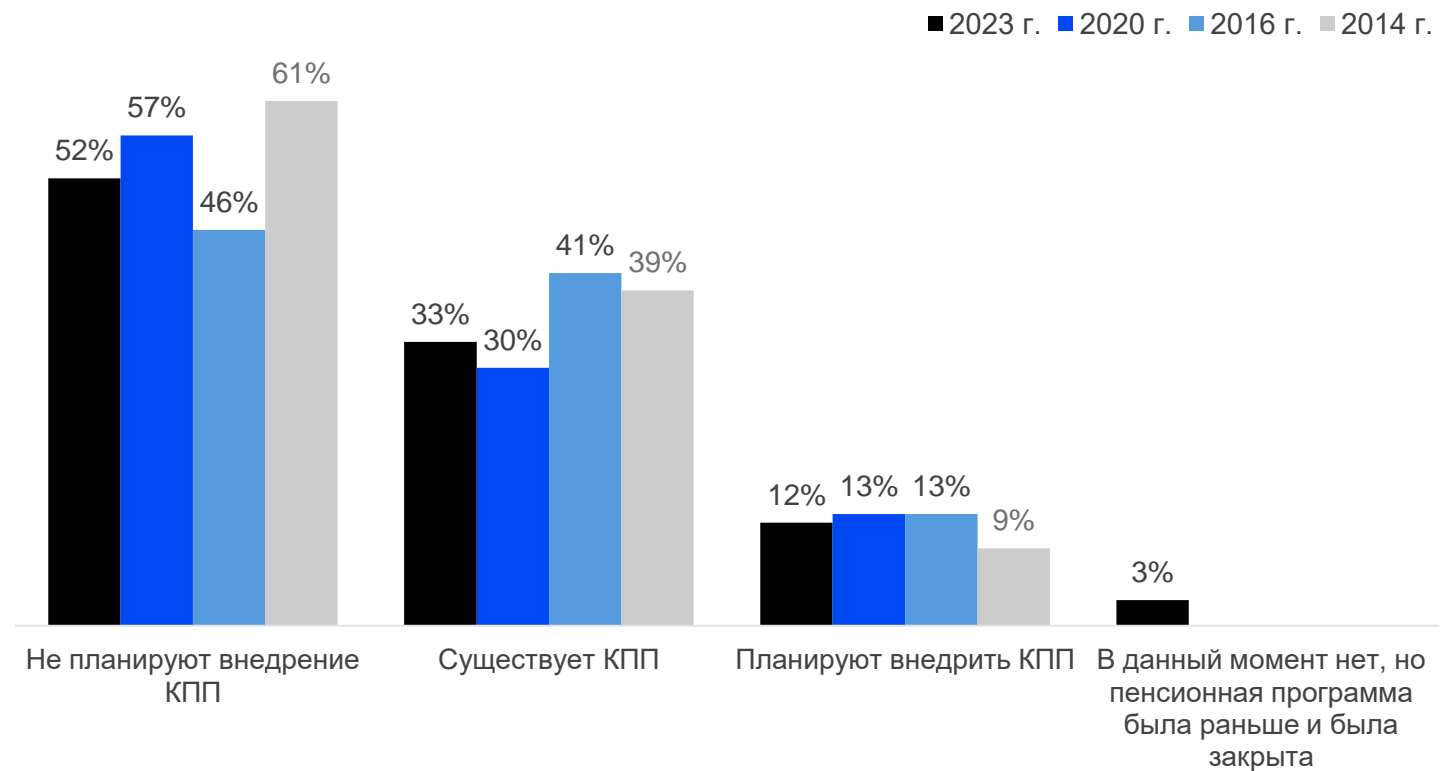
# ОЗ



# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов\*



## Наличие корпоративной пенсионной программы (далее – «КПП»)



\* за основу для сравнения взяты ответы всех респондентов Обзоров за указанные годы

# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов

## Цели внедрения КПП (по степени важности)



15% компаний – участников Обзора 2023 года выбрали ответ «Привлечение новых сотрудников»

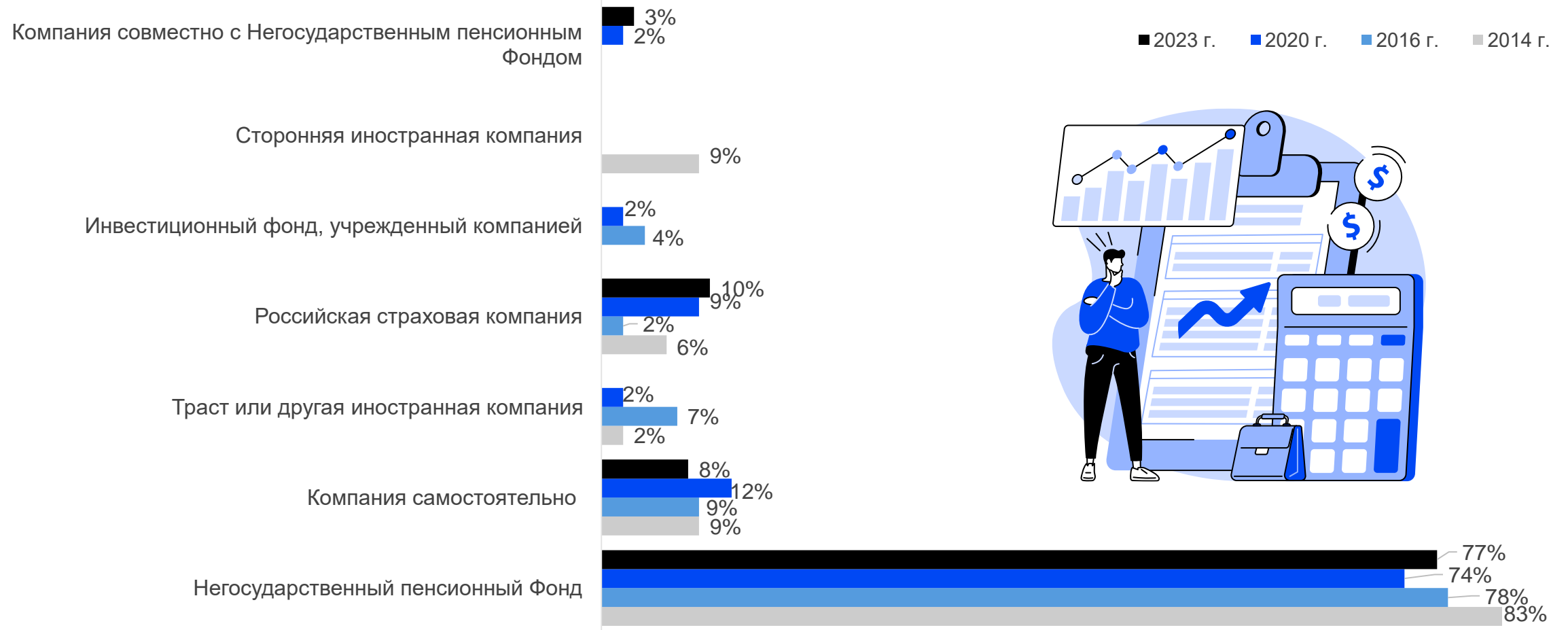


### Способ предоставления информации

Обратите внимание на то, что сумма ответов в процентах за некоторые годы превышает или не достигает 100%. Это связано с тем, что при ответе на данный вопрос участники могли выбрать более одного варианта ответа.

# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов

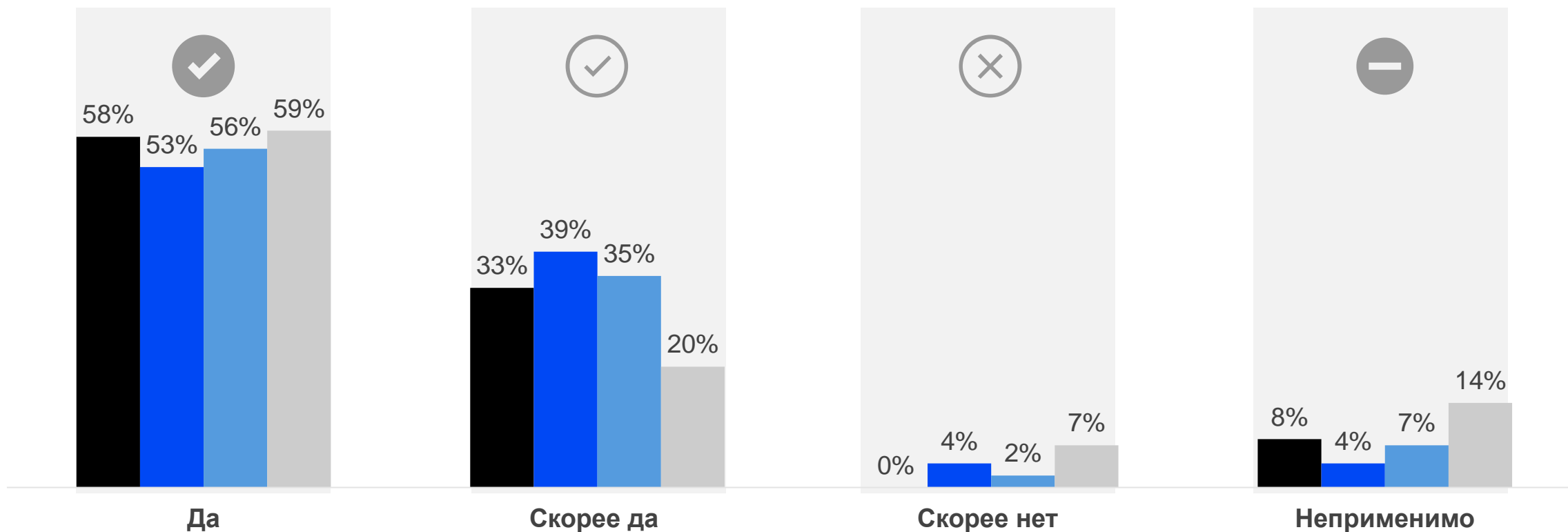
## Администратор КПП



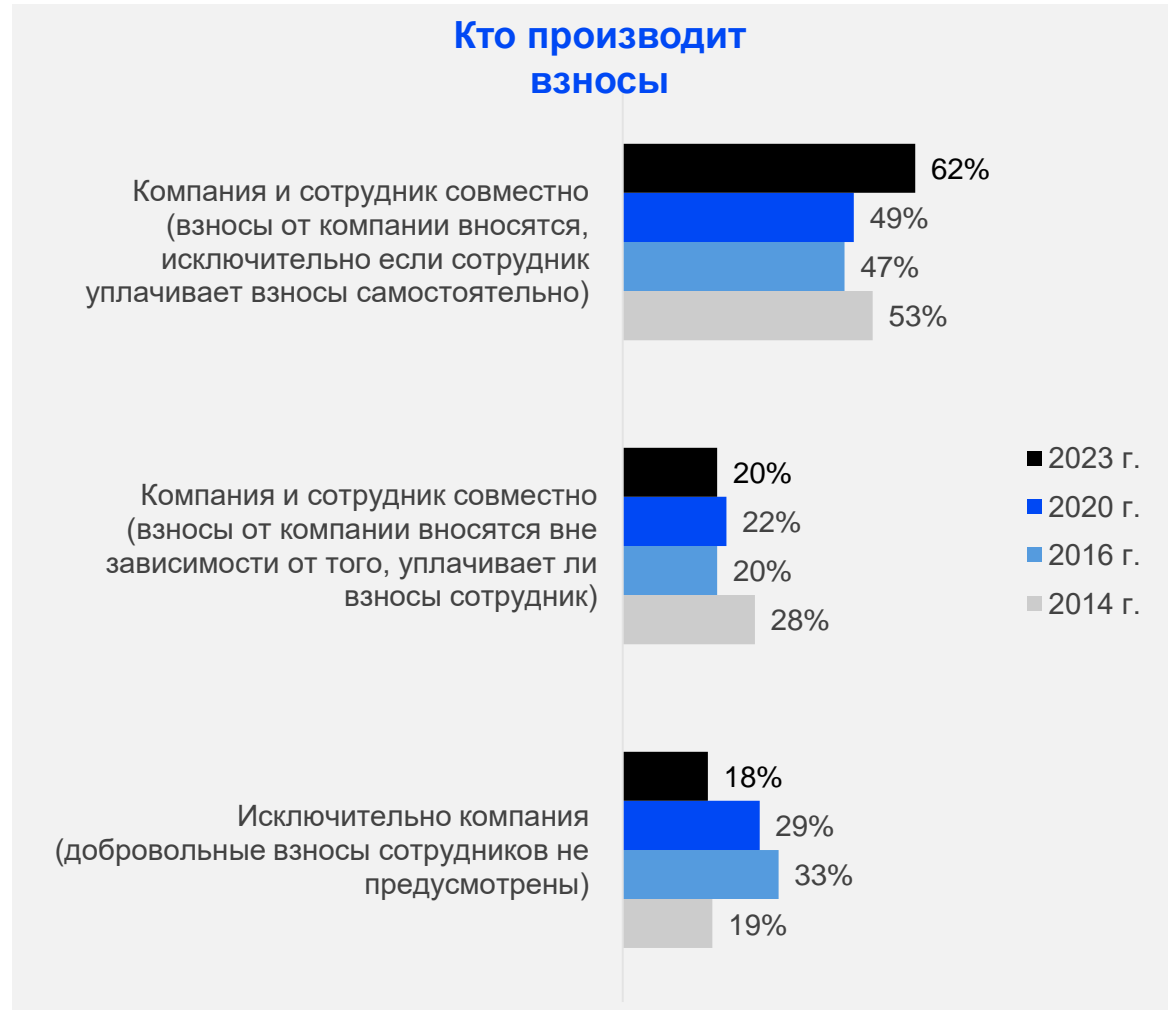
# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов

Оценка удовлетворенности респондентов работой провайдера  
(если КПП администрируется внешним провайдером)

■ 2023 г. ■ 2020 г. ■ 2016 г. ■ 2014 г.

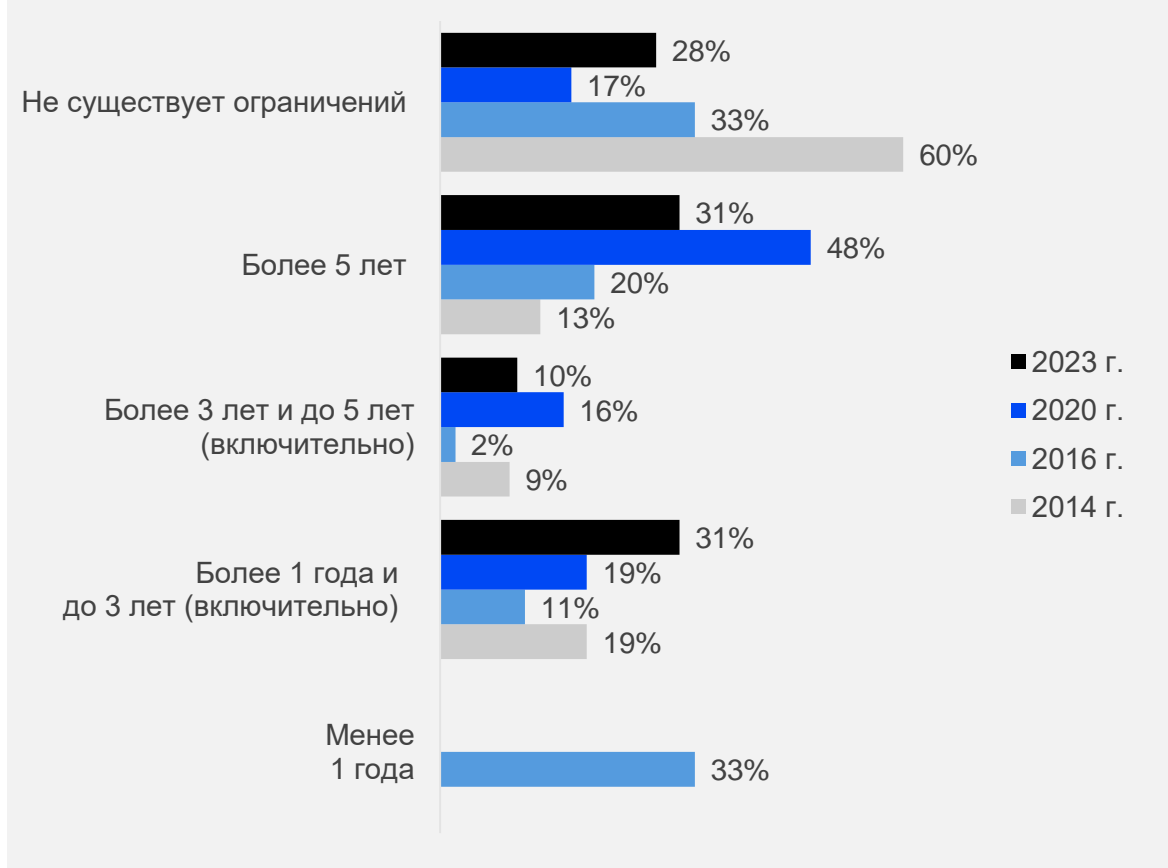


# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов



# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов

**Минимальный стаж работы сотрудников, имеющих право на получение выплаты в рамках КПП**



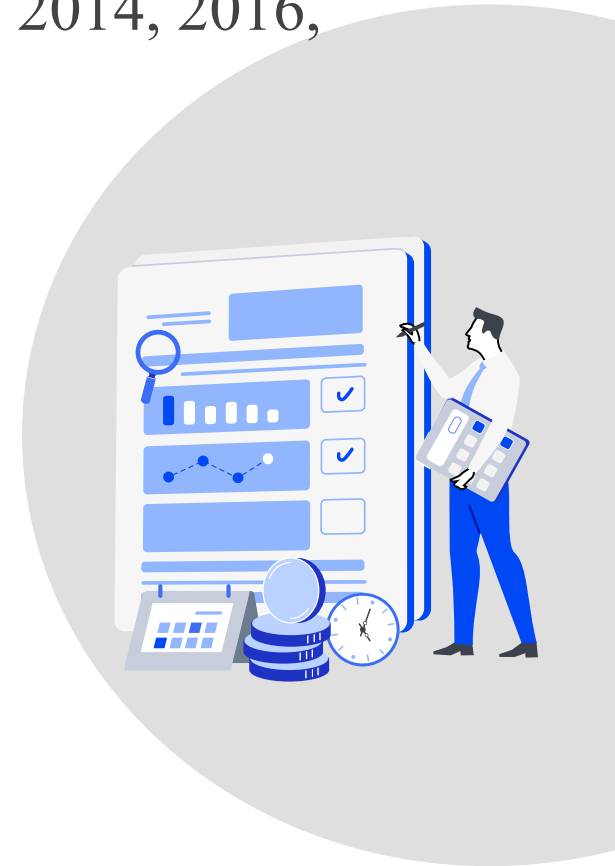
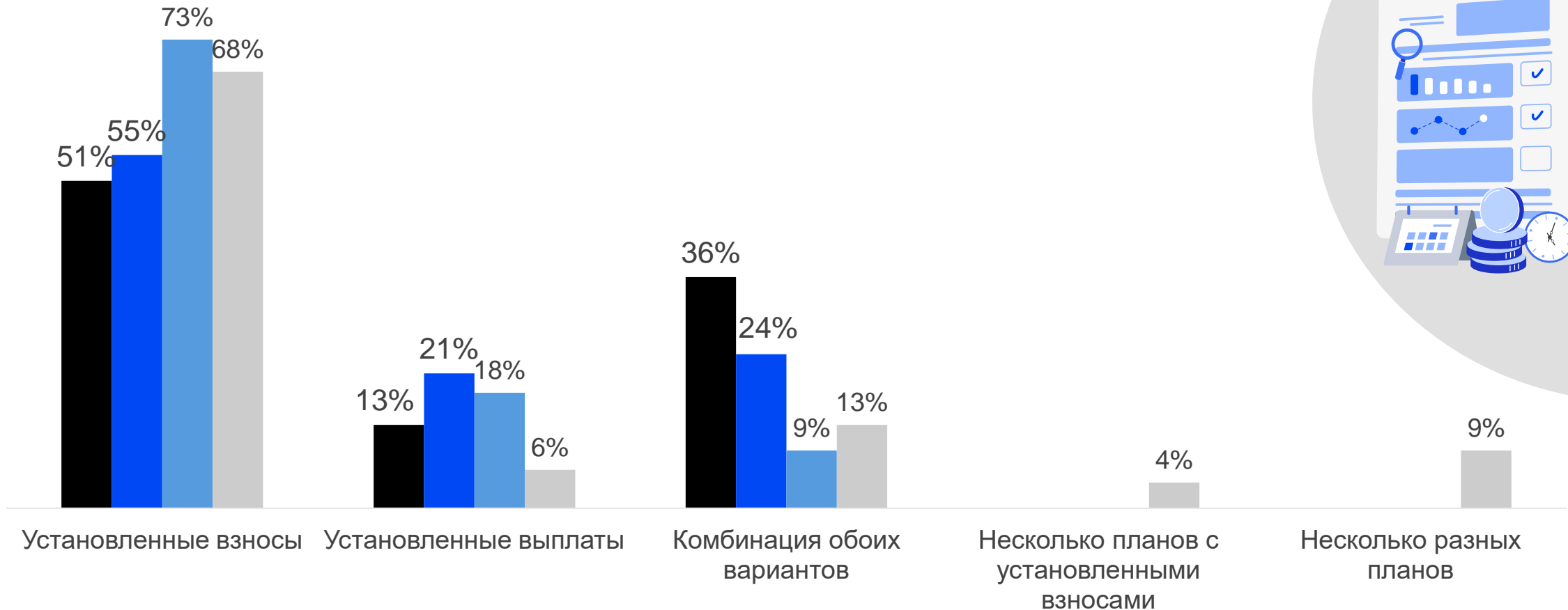
**Категории сотрудников, участвующих в КПП**



# Сравнение ответов компаний, внедривших КПП, по итогам Обзоров 2014, 2016, 2020 и 2023 годов

## Механизм выплат, предусмотренный КПП компаний-респондентов

■ 2023 г. ■ 2020 г. ■ 2016 г. ■ 2014 г.





Корпоративные  
пенсионные программы  
в РФ

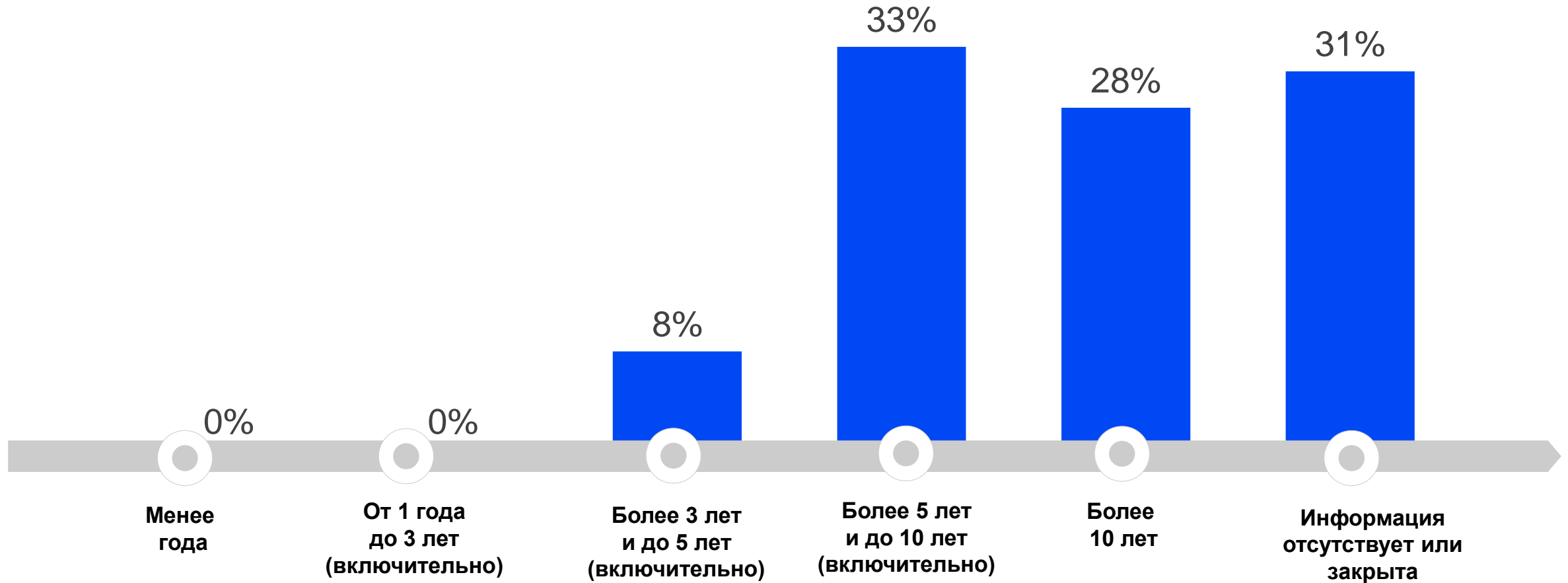
Показатели 2023 года

04



# Информация о компаниях, внедривших КПП

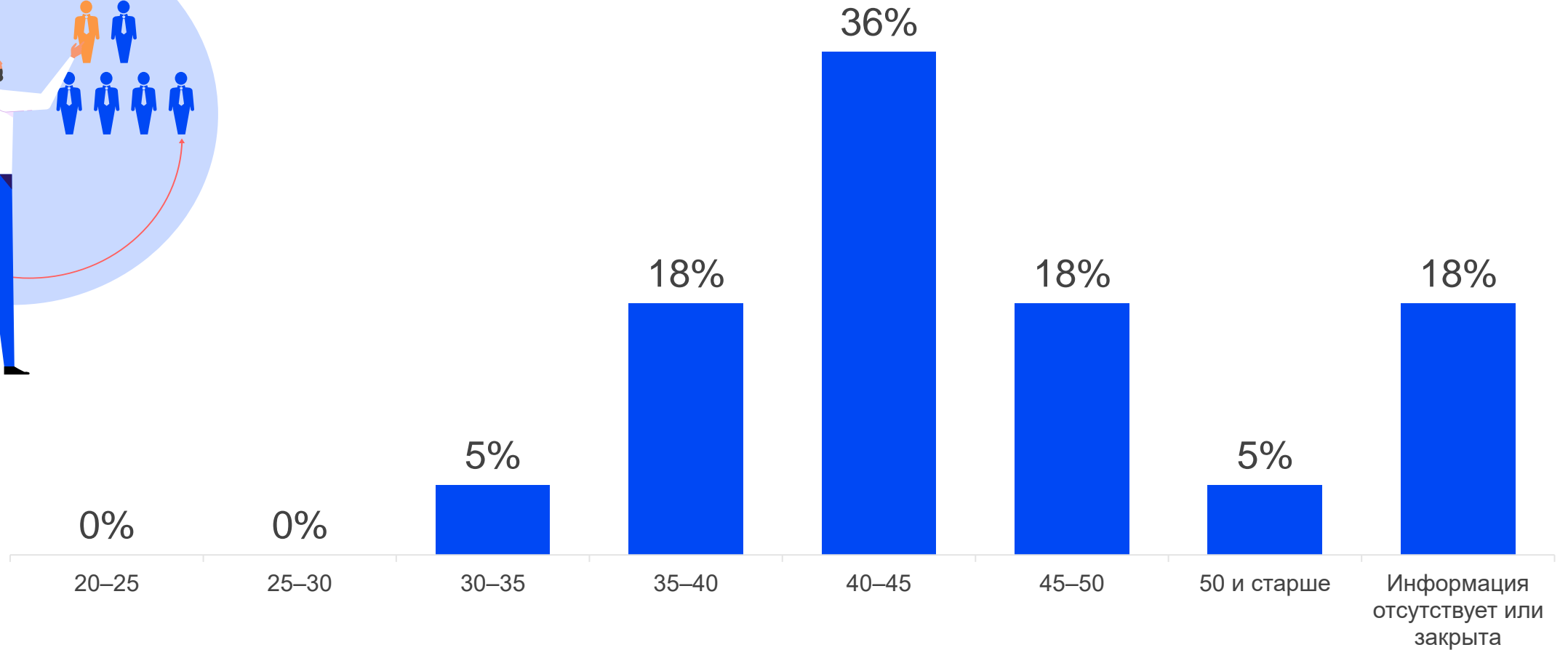
Средний стаж работы в компании  
сотрудников, участвующих в КПП



# Информация о компаниях, внедривших КПП

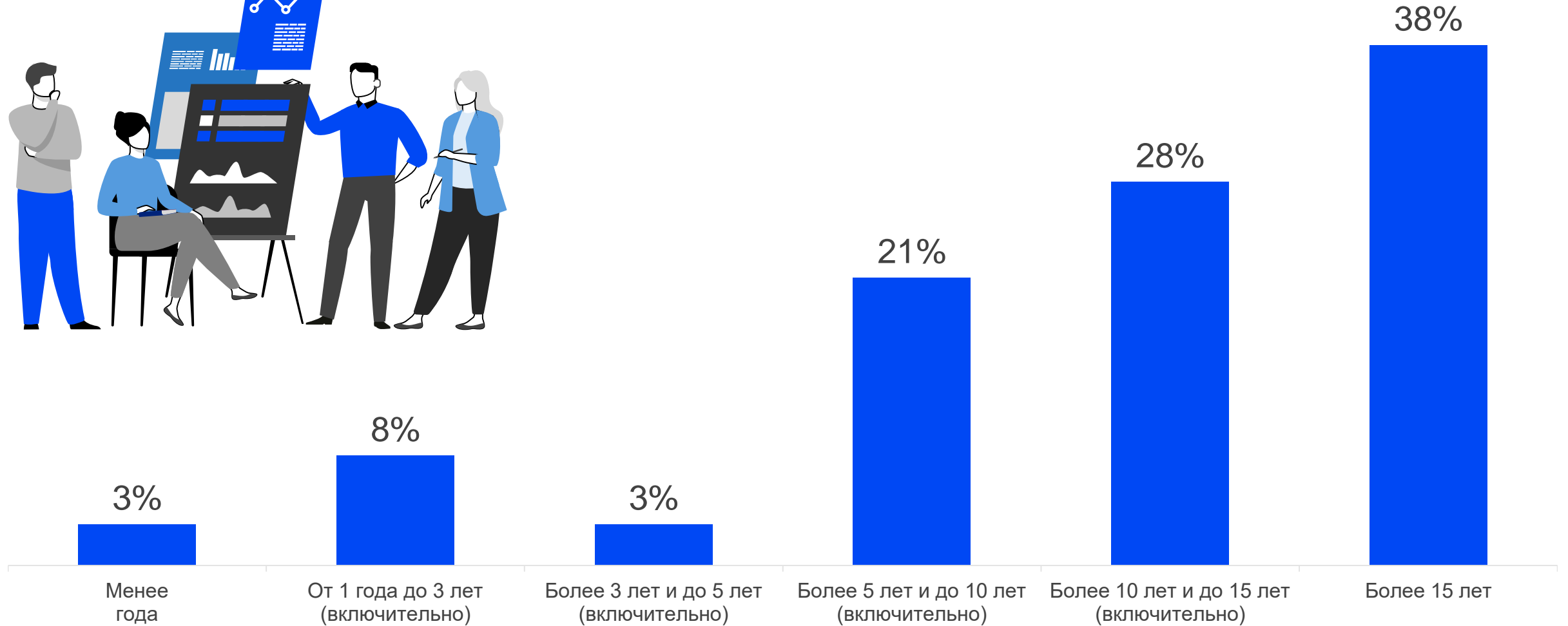


Средний возраст сотрудников, участвующих в КПП в России



# Информация о компаниях, внедривших КПП

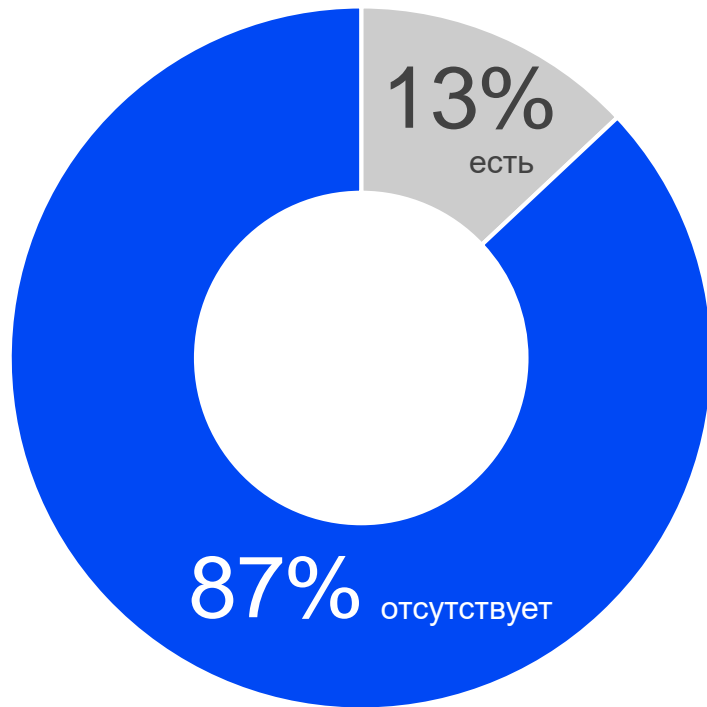
Срок функционирования КПП в компаниях



# Информация о компаниях, внедривших КПП



Возможность для сотрудника выбрать стратегию инвестирования пенсионных накоплений



## Комментарии:

### Есть возможность выбора стратегии

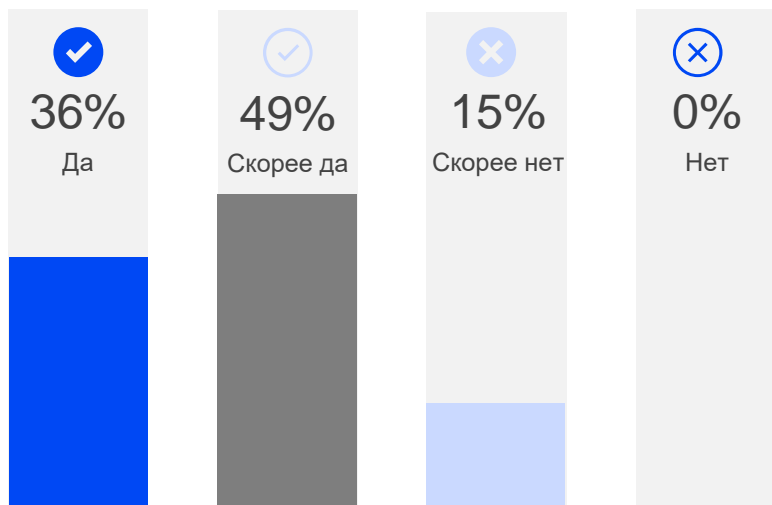
- Возможность выбора стала доступна участникам с 2023 года
- Существует три стратегии инвестирования (по умолчанию применяется консервативная). Сотрудник может самостоятельно изменить стратегию. Информация о существующих стратегиях предоставляется сотрудниками НПФ
- Существует две стратегии (более консервативная и менее консервативная)
- У сотрудника есть возможность дополнительно вносить на свой ИПС пенсионные взносы
- Существует возможность выбрать стратегию для личных взносов

### Нет возможности выбора стратегии

- Не предусмотрено КПП
- Стратегией по инвестированию занимается инвестиционный комитет (налоговый департамент, HR, финансы), сотрудники не участвуют в выборе стратегии инвестирования
- Инвестирование пенсионных накоплений осуществляется на основании инвестиционной стратегии или политики НПФ
- В выборе стратегии участвуют определенные специалисты или руководители компании
- Планируется ввести возможность выбора в условия КПП
- КПП является одинаковым для всех сотрудников компании
- Стратегию определяет провайдер

# Информация о компаниях, внедривших КПП

## Ценят ли сотрудники участие в КПП?



### Комментарии

- Наиболее ценна КПП для рабочих

## Какие черты будет иметь КПП через 5 лет?



# Информация о компаниях, внедривших КПП

33%

компаний имеют выплаты за выслугу лет



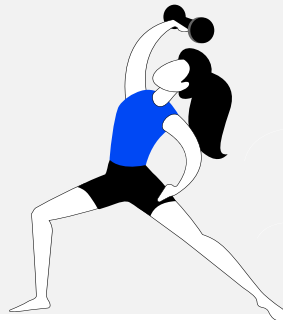
13%

компаний имеют специальные условия для работающих пенсионеров (например, неполный рабочий день)



8%

компаний имеют программы, предусматривающие выбор льгот (flexible benefits, cafeteria plan)



10%

компаний сохраняют оплаченное компанией добровольное медицинское страхование для сотрудников, уходящих на пенсию

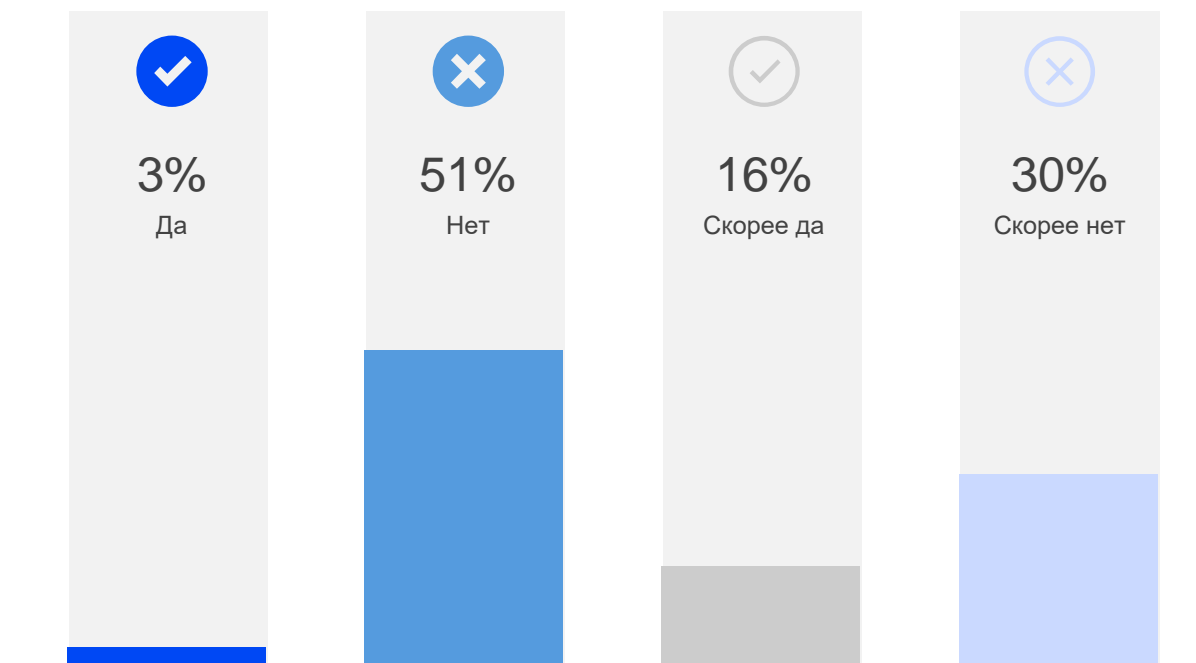
**Детали:**

- ДМС сохраняется в течение года после выхода на пенсию
- ДМС сохраняется до конца календарного года. Далее сохраняется только для заслуженных и почетных ветеранов, состоящих в ветеранской организации
- При наличии определенных условий



# Общая информация о компаниях, не имеющих КПП

Планы компаний в отношении внедрения КПП в течение ближайших 24 месяцев



## Общая информация о компаниях, не имеющих КПП

### Рассматривали ли вы возможность внедрения корпоративной пенсионной программы в предыдущие годы?



### По каким причинам корпоративная пенсионная программа не была внедрена?

- Отсутствие бюджета
- Недостаточная практика использования КПП среди партнеров по бизнесу и слишком большие затраты
- Существование иной системы долгосрочных накоплений для сотрудников
- Отсутствие востребованности у сотрудников
- Сложность администрирования и учета расходов
- Прекращение применения КПП с 2022 года
- Текущая неопределенность финансового рынка
- Несоответствие предложенной программы потребностям
- Высокая стоимость программы, сложность администрирования программы
- Отсутствие в России надежных пенсионных фондов, не подпадающих под санкции США и ЕС
- Нестабильная политическая обстановка
- Достаточно высокая стоимость инвестиций в соотношении с возможным количеством сотрудников, для которых КПП с соинвестированием могла бы быть интересна
- Внедрение КПП в несколько иной форме
- Смена источников финансирования, управленческие решения



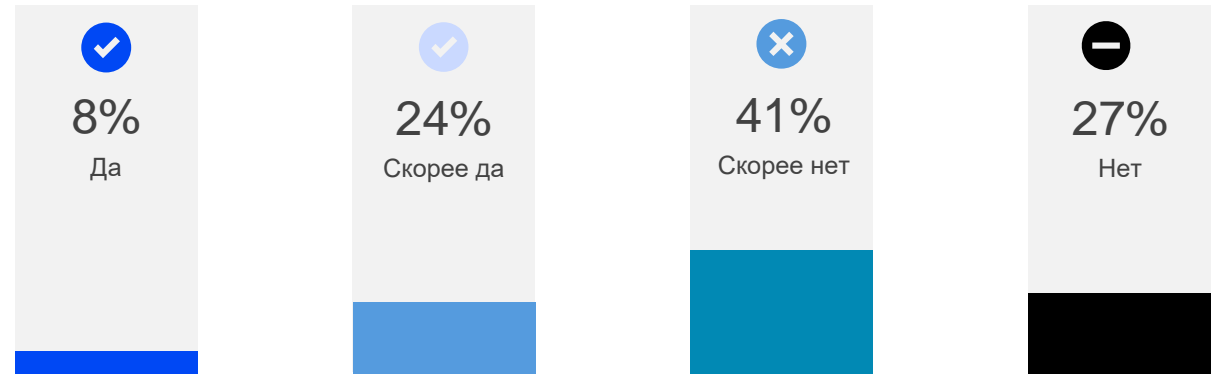
# Общая информация о компаниях, не имеющих КПП

# 89%

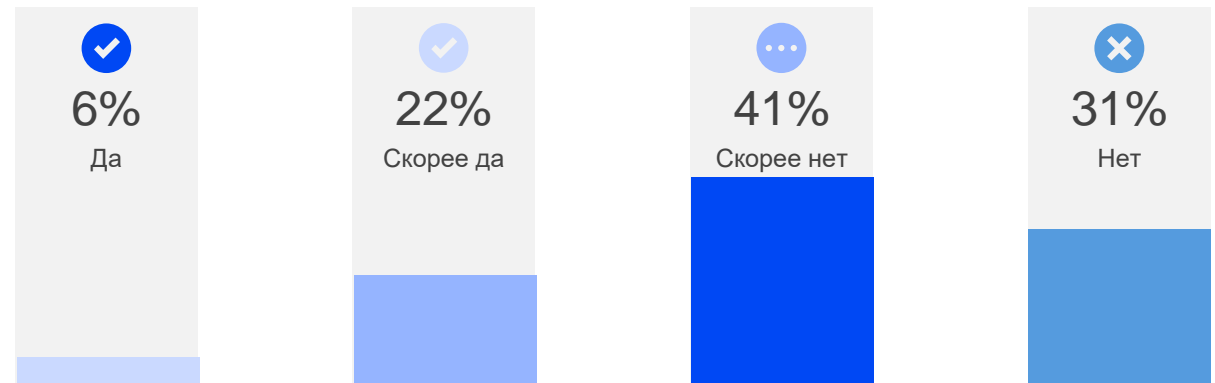
компаний не применяли КПП ранее



## Заинтересованность сотрудников во внедрении КПП

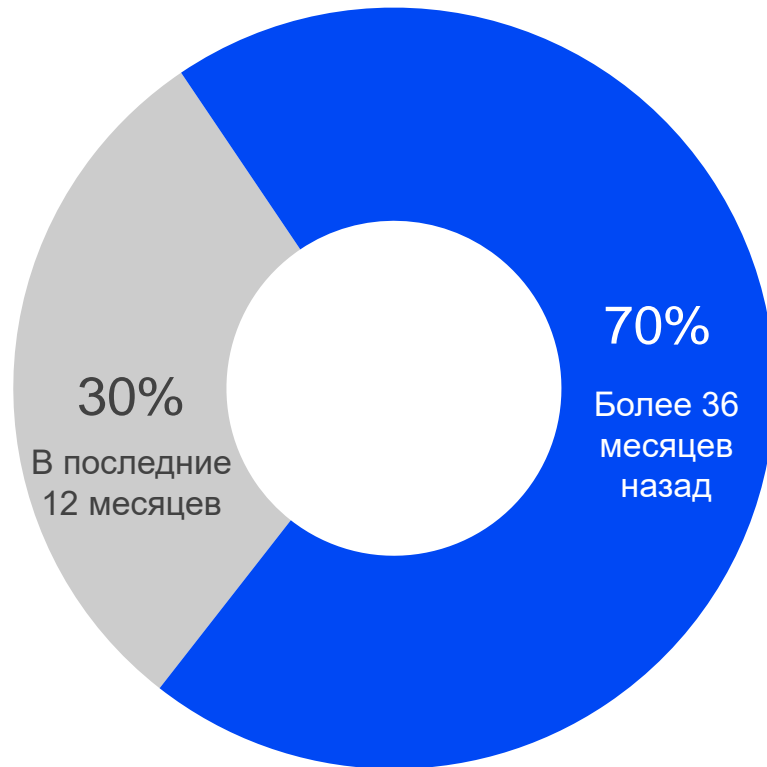


## Возросла ли заинтересованность сотрудников во внедрении КПП за последние 24 месяца?



# Общая информация о компаниях, не имеющих КПП

## Если КПП была закрыта, как давно это произошло?



## По какой причине была закрыта КПП?

- КПП перестала поддерживаться в 2005–2006 гг.
- Закончился срок КПП
- На провайдера распространяются санкции
- Отозвана лицензия НПФ
- Отсутствуют надежные НПФ, имеет место нестабильность на финансовом рынке в России
- Сокращен бюджет на персонал



Обзор оплаты  
труда ТеДо  
(ранее PayWell)

05

# Общие характеристики Обзора оплаты труда ТеДо

**Обзор оплаты труда** (ранее PayWell) – ежегодное исследование политик и практик в области оплаты труда, структуры и уровня вознаграждения.

## Преимущества ТеДо

- Высокие стандарты конфиденциальности данных
- Многолетний опыт подготовки Обзоров
- Участники – крупнейшие российские и международные компании
- Консультации по заполнению анкет и анализу итоговых данных
- Многоуровневая проверка входящей информации
- Высокое качество итоговых данных
- Предоставление материалов в электронном виде и гибкая система скидок
- Ежегодная актуализация анкет, форм и каталогов, используемых при проведении исследования

## Характеристики Обзора



Подробные каталоги должностей, учитывающие специфику сектора и позволяющие сравнивать конкретный функционал



Охват всех основных элементов вознаграждения: гарантированное вознаграждение, переменные выплаты, общее вознаграждение



Подробный аналитический раздел, посвященный политикам и практикам в области оплаты труда и дополнительных льгот



Аналитический раздел, посвященный основным тенденциям рынка труда



Возможность приобретения отчета по референтной группе компаний из списка участников



Возможность приобретения бенчмарков по численности персонала в разрезе функций и отделов

## Охват данных в 2022 году



**103** организации



**69** субъектов РФ

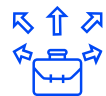


**1 086** уникальных должностей  
**10** должностных уровней



**1 134 000**  
зарплатных данных  
сотрудников

# Обзор оплаты труда



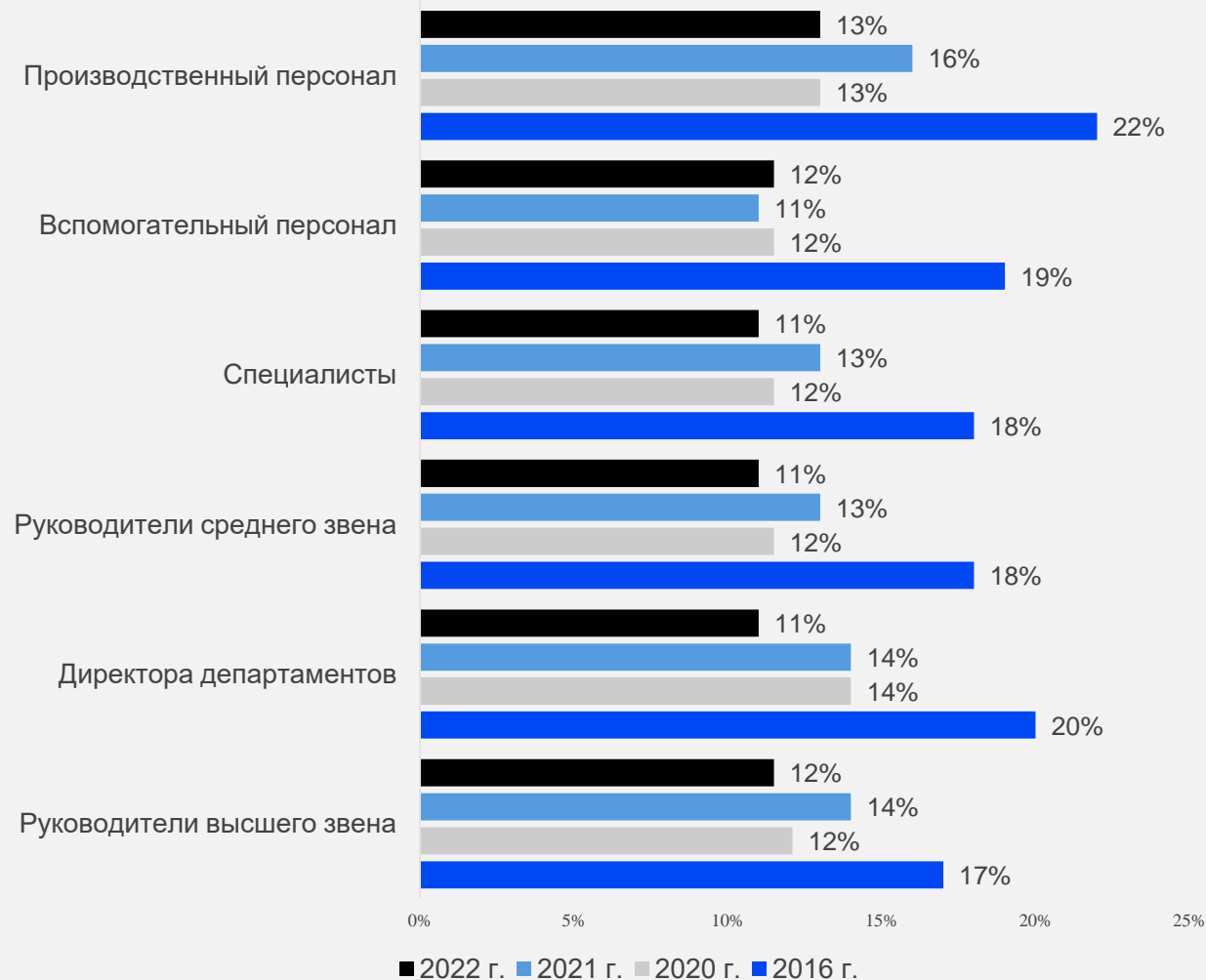
Многолетний **опыт** подготовки Обзоров (с 1999 года), включающих в себя общеиндустриальный и отраслевые обзоры



Многолетний **опыт** подготовки Обзоров (с 1999 года), включающих в себя общеиндустриальный и отраслевые обзоры



## Наличие частных пенсионных / сберегательных планов

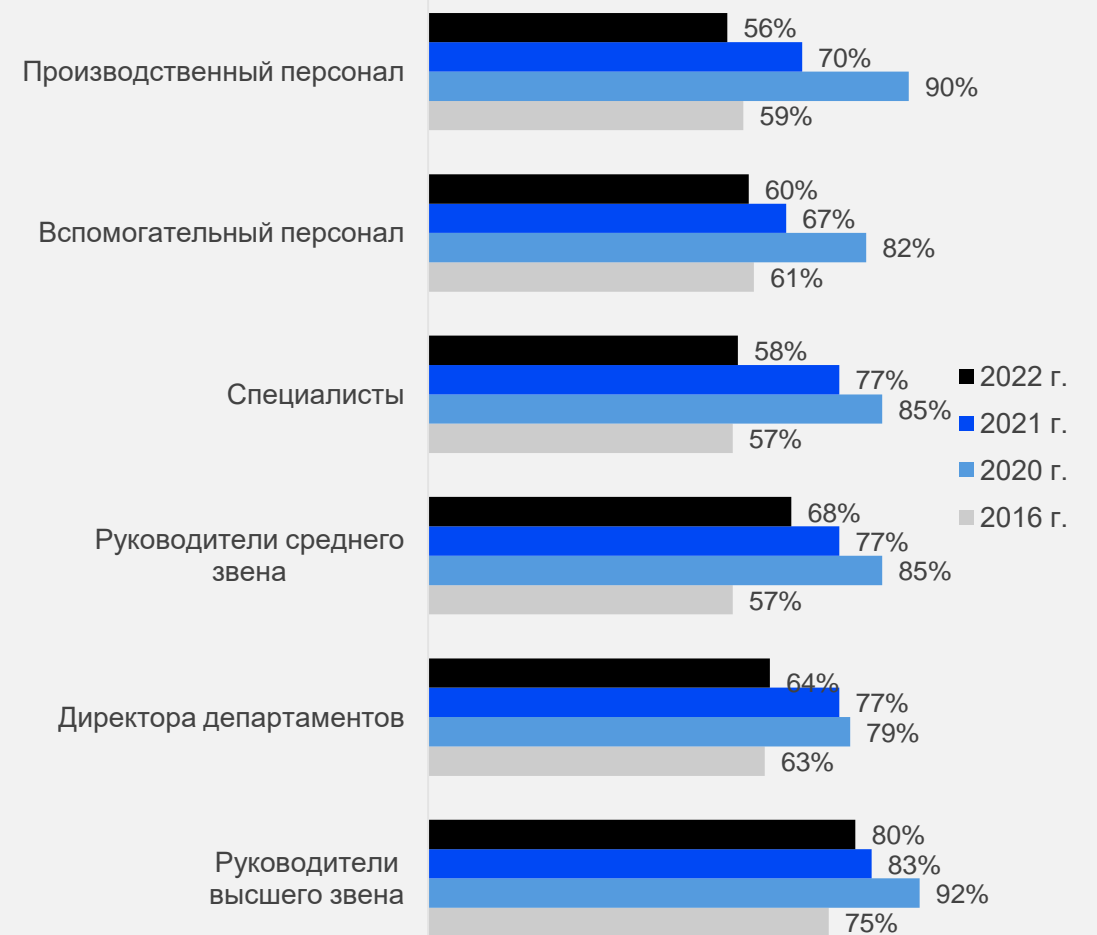


# Обзор оплаты труда

## Наличие схемы с установленными выплатами

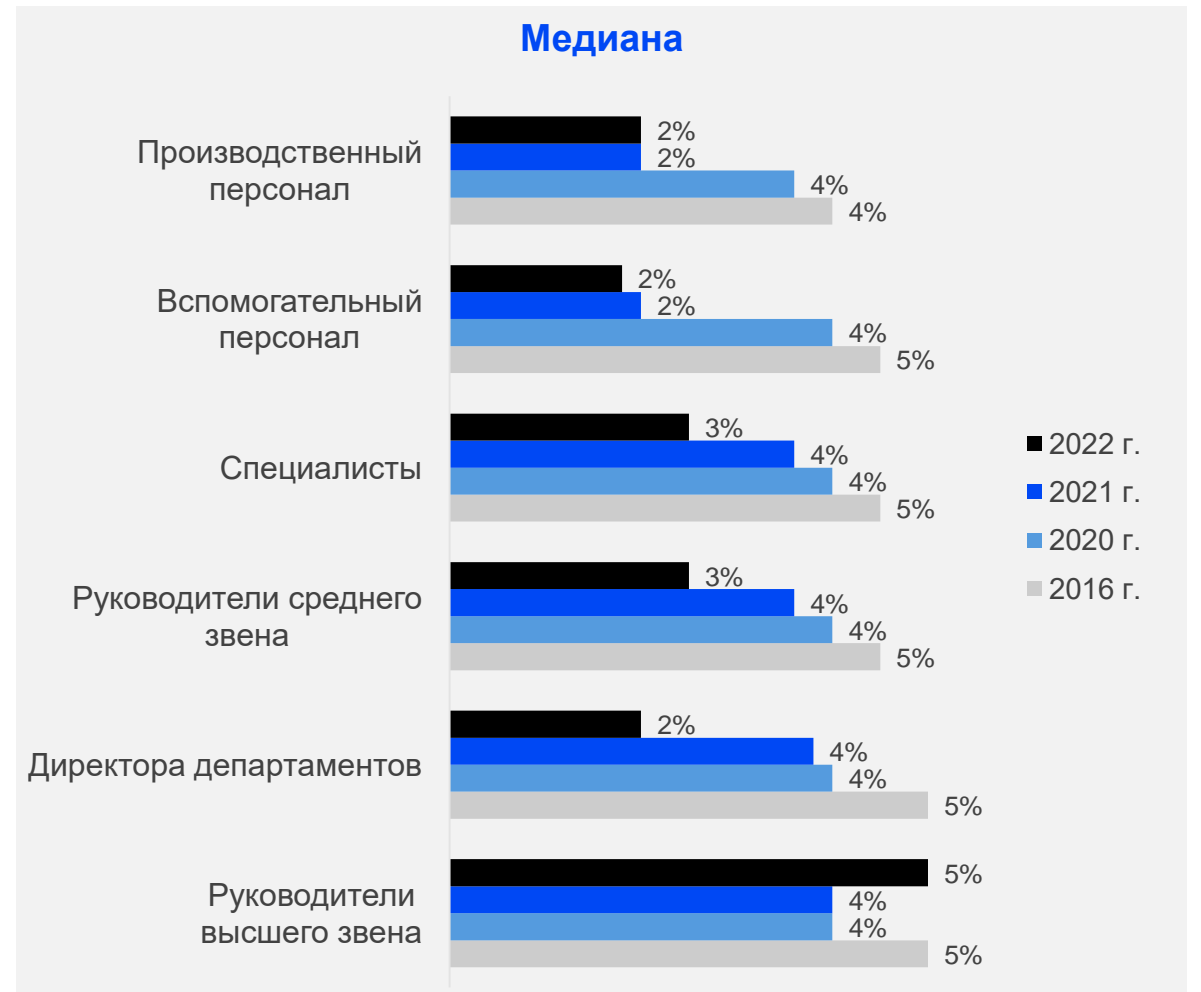
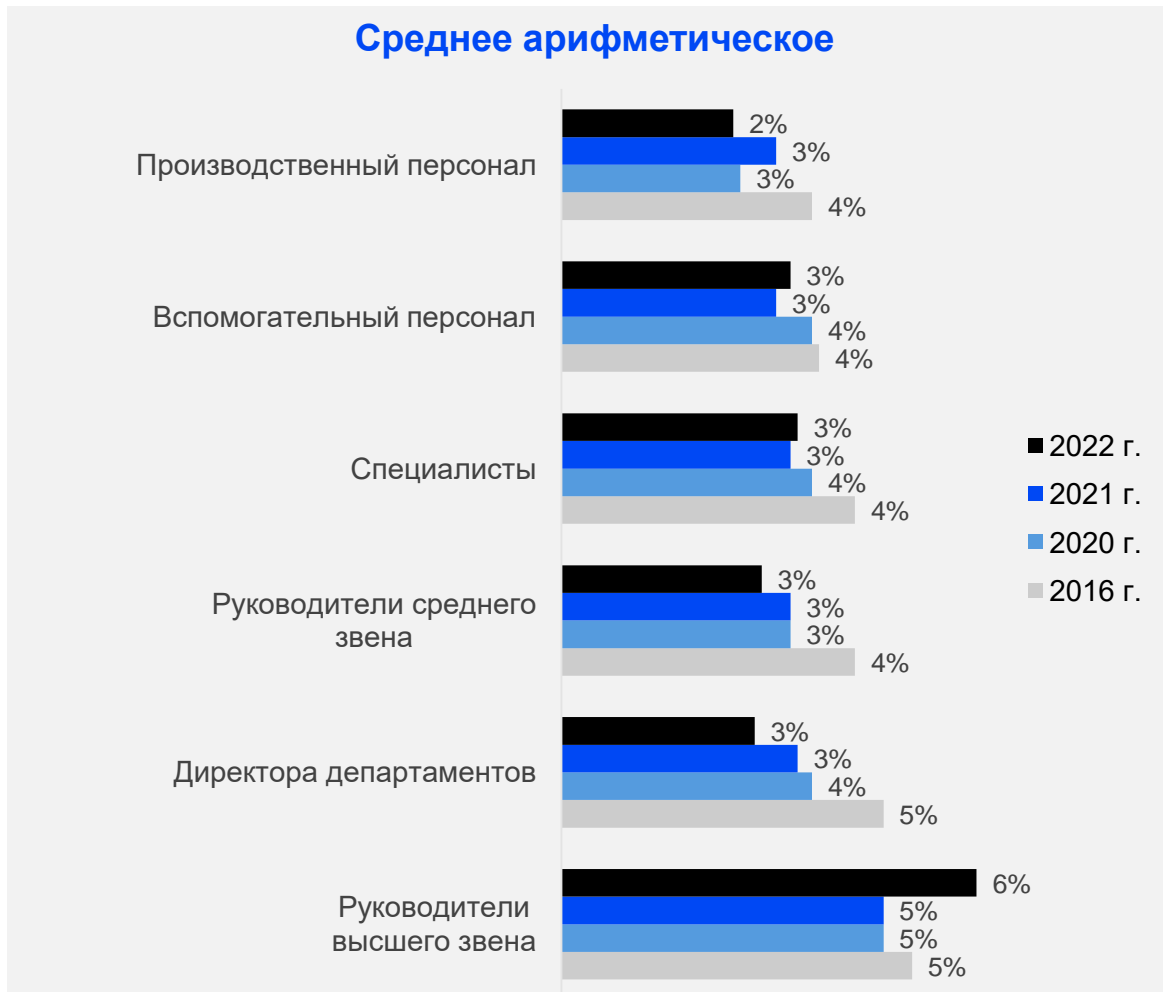


## Наличие схемы с установленными взносами



# Обзор оплаты труда

Текущий размер ежегодных взносов компании как процент от годовой заработной платы сотрудника



# Примите участие в наших исследованиях!

## 01 **Обзор оплаты труда 2023 года (ex-Paywell)**

Ежегодное исследование в области вознаграждения, численности, политик и практик управления персоналом, которое проводится ТеДо и успешно используется компаниями на российском рынке с 1999 года.

## 02 **Исследование эффективности системы управления персоналом 2023 года (200+ метрик) (ex-Saratoga)**

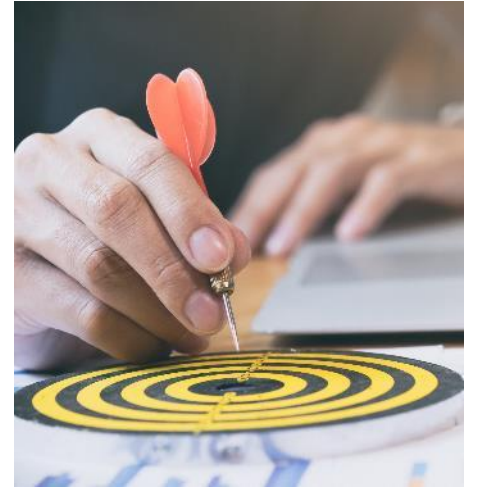
Лидер в области измерения и бенчмаркинга HR-показателей на российском рынке. Методология исследования используется в России с 2005 года.

## 03 **Квартальное исследование эффективности системы управления персоналом 2023» (17 основных метрик)**

Мы впервые приглашаем принять участие в ежеквартальном исследовании эффективности системы управления персоналом, которое обеспечит оперативный доступ к наиболее актуальным HR-метрикам и возможность рассмотреть показатели в динамике. Отчет за квартал будет выходить до конца месяца, следующего за отчетным кварталом.

## 04 **«Клуб HR-аналитики»**

Наша новая программа, которая позволяет приобрести регулярные исследования и экспресс-обзоры по специальным ценам и принимать участие в организуемых HR-практикой ТеДо мероприятиях на специальных условиях.





Прогноз развития рынка  
корпоративных  
пенсионных программ  
в РФ

06

# Как текущая ситуация может повлиять на корпоративные пенсионные программы в РФ?



## Позитивные факторы

**Трансформация корпоративных пенсионных программ в накопительные программы.** Текущая ситуация показала, что гражданам необходимо иметь сбережения, на которые они могут рассчитывать в непредвиденных случаях.

**Возможность пересмотра структуры предлагаемых пенсионных продуктов и их диверсификация:** например, включение в продукты дополнительных услуг, таких как страхование, предложение различных сберегательных опций, возможности досрочного получения средств для целевого использования (приобретение недвижимости, лечение критических заболеваний, возможность досрочного получения пенсионных выплат до наступления пенсионных оснований).

### Стимулирование КПП со стороны государства (?)

Введение системы гарантирования прав участников добровольных пенсионных программ может рассматриваться как одна из мер поддержки государством, однако массовой поддержки не хватает. Появление поддержанного государством (и его гарантиями) инструмента формирования пенсионных накоплений с участием работодателя (например, ГПП или аналогичного инструмента/ аналогичной платформы) может служить дополнительной мерой поддержки.



## Негативные факторы

**Общая экономическая нестабильность.** Волатильность рубля приводит к недоверию населения в части формирования долгосрочных накоплений в рублях. Граждане с большей вероятностью захотят вкладывать свои сбережения в стабильную валюту, альтернативные инвестиционные инструменты с более быстрой отдачей, например, банковские депозиты, ИИС, чем рассчитывать на невысокую доходность в рублях, вкладывая средства в КПП.

Многие компании вынуждены искать способы защиты своих финансовых интересов. В частности, такими способами могут стать:

- уменьшение расходов компаний на финансирование КПП;
- увеличение минимального стажа работы сотрудников для приобретения права на получение выплат в рамках КПП (и в целом пересмотр основных параметров КПП).

**Распространение краткосрочных форм занятости.** В связи со сложной ситуацией на рынке труда многие граждане начинают вести свою деятельность в качестве ИП, фрилансеров, самозанятых и использовать иные формы занятости, при которых не оформляются долгосрочные трудовые отношения. Одновременно многие работодатели расширяют использование краткосрочных форм привлечения трудовых ресурсов и экспертизы. Отсутствие долгосрочных трудовых отношений является препятствием для формирования накоплений через КПП.

## Контакты



**Карина Худенко**

**Партнер**

Отдел услуг по налогообложению  
физических лиц и управлению персоналом



**Наталья Пархамович**

**Директор**

Отдел услуг по налогообложению  
физических лиц

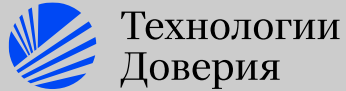


**Валерия Козловская**

**Менеджер**

Отдел услуг по налогообложению  
физических лиц

# Спасибо за внимание!



tedo.ru

Компания «Технологии Доверия» ([www.tedo.ru](http://www.tedo.ru)) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© 2023 «Технологии Доверия». Все права защищены.