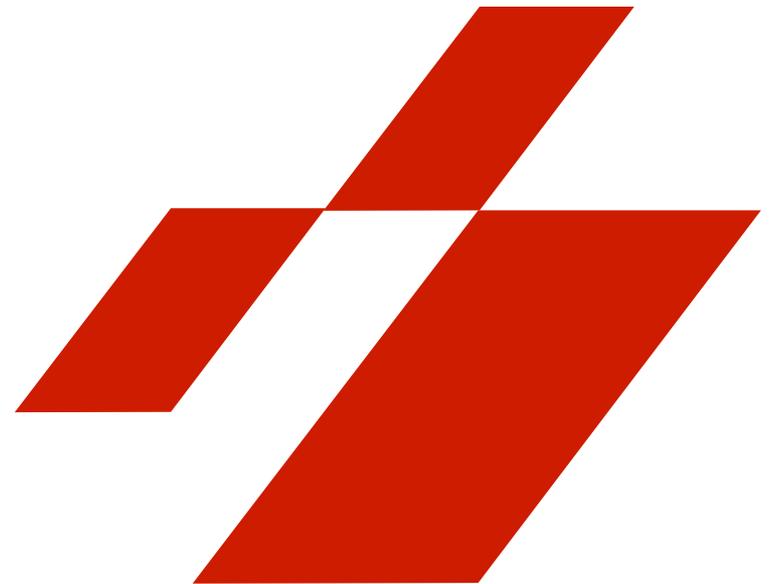


РОЛЬ КОРПОРАТИВНЫХ
ПЕНСИОННЫХ
ПРОГРАММ
В КОМПЛЕКСНОЙ
МОДЕРНИЗАЦИИ
ПЕНСИОННОЙ
СИСТЕМЫ РФ



Иван Волков

Заместитель
Исполнительного директора
по стратегическому развитию
НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»



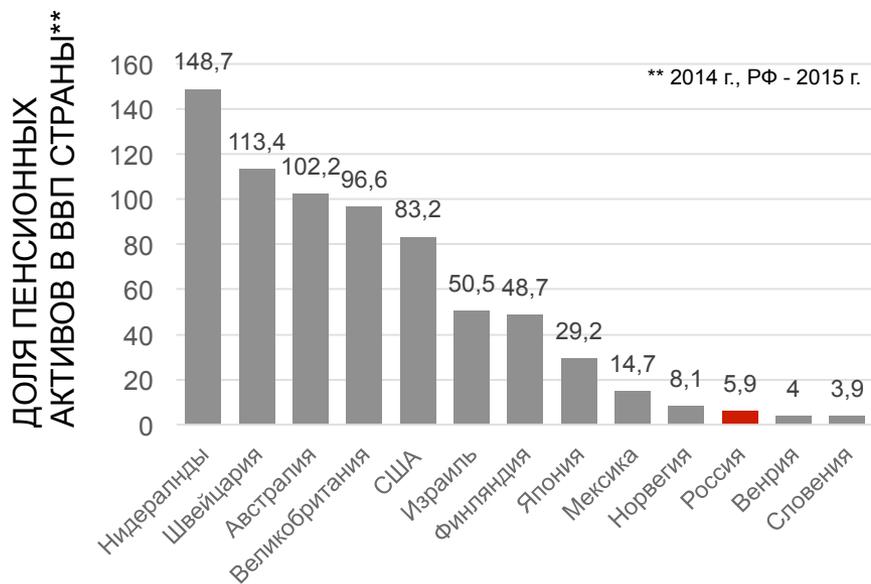
ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ. РОЛЬ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСТИТУТОВ.



1. ДОХОД ПЕНСИОНЕРА

Обеспечение дополнительного к государственному коэффициенту замещения (К.З.) утраченного заработка. В 2015 году:

- НПФ выплатили 55,3 млрд руб. пенсий (НПО – 49,32 млрд руб., ОПС – 5,98 млрд руб.);
- ПФР выплатил ~ 6 трлн руб. пенсий (5,65 трлн руб. страховой пенсии)*.



2. ИНВЕСТИЦИОННЫЙ РЕСУРС

Обеспечение национальной экономики долгосрочным инвестиционным ресурсом. К концу 2015 года:

- в НПФ стоимость пенсионных активов составила 2,7 трлн руб. (ПР в НПО – 991,6 млрд руб., ПН в ОПС – 1,7 трлн руб.);
- в ПФР стоимость пенсионных накоплений составила 2,05 трлн руб.

* Источник: Pensions at a Glance, данные ЦБ РФ по НПФ за 2015 год, ФЗО бюджета ПФР на 2015 г., экспертные расчеты.

ТРЕХУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РФ

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ
(Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р)

Текущий К.З. в РФ составляет 36,8%.
Экспертные расчеты:
средняя зарплата за март 2016 г. – 35 570 р.,
средняя страховая пенсия по старости – 13 100 р.



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОЙ ПЕНСИИ

- ✓ Корпоративное пенсионное обеспечение является дополнительным негосударственным пенсионным обеспечением (**Корпоративное НПО**).
- ✓ Корпоративное НПО реализуется на основании пенсионного договора, **заключаемого организацией** с одним из негосударственных пенсионных фондов без участия ПФР.
- ✓ Пенсионная программа разрабатывается работодателем с учетом мнения работников и является частью **социального пакета** каждой конкретной организации.
- ✓ Законодательство предусматривает возможность формирования **«гибкой» системы** с учетом задач кадровой политики и мотивации в организации.
- ✓ Законодательно предусмотрена возможность выплаты не только пожизненных, но и **срочных пенсий** (как правило от 5 лет и более).
- ✓ Корпоративная программа ориентирована на обеспечение дополнительного к государственному **коэффициента замещения 10 – 20%**.



СУЩЕСТВУЮЩИЕ ЗАТРАТЫ ОРГАНИЗАЦИИ*

Крупные КПП	3,2 – 4,1 % ФОТ
Средние КПП	2,4 – 2,7 % ФОТ
Небольшие КПП	0,2 – 2,3 % ФОТ

Средний показатель затрат – **1,83 %**
ФОТ до применения налоговых льгот

ИНДИКАТИВНЫЙ РАСЧЕТ ЦЕЛЕВОГО К.З.

Период накопления	40 лет
Доходность над инфляцией	+1 %
Совокупный тариф взносов (ФОТ)	5 %
Пожизненная пенсия	11,2 %
Срочная пенсия, 15 лет	16,0 %
Срочная пенсия, 10 лет	24,0 %

НЕКОТОРЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПО ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ ОРГАНИЗАЦИИ

- ✓ Налоговые льготы
- ✓ Перераспределение накопленных средств
- ✓ Регулирование числа участников программ
- ✓ Срок выплаты пенсии

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ И ФИНАНСИРОВАНИЕ НАГРУЗКИ БАЗОВОЙ ПРОГРАММЫ

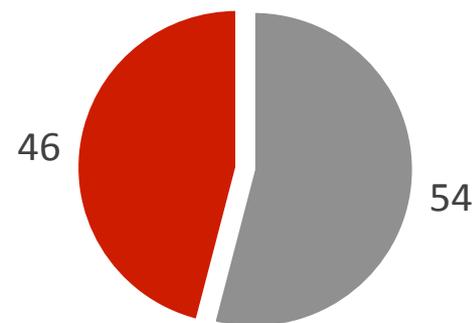
- ✓ Паритетная модель: программа с совместным финансированием «Работник + Работодатель»
- ✓ Усиление государственного участия через льготы, вычеты, прямое финансирование

СОВОКУПНЫЙ ТАРИФ – 5%	
Работодатель	2%
Работник	2%
Государство	1%

56%

Опрошенных работодателей считают, что корпоративное пенсионное обеспечение должно являться частью социального пакета в любой организации, это социальный долг работодателя

Представьте ситуацию, что Ваш работодатель автоматически включил Вас в пенсионную программу и начал удерживать ежемесячные взносы из заработной платы в счет Вашей персональной будущей пенсии, софинансируя их за счет компании. При этом за Вами сохраняется право выйти из программы в любой момент. Скажите, как Вы, скорее всего, поступите в этом случае?

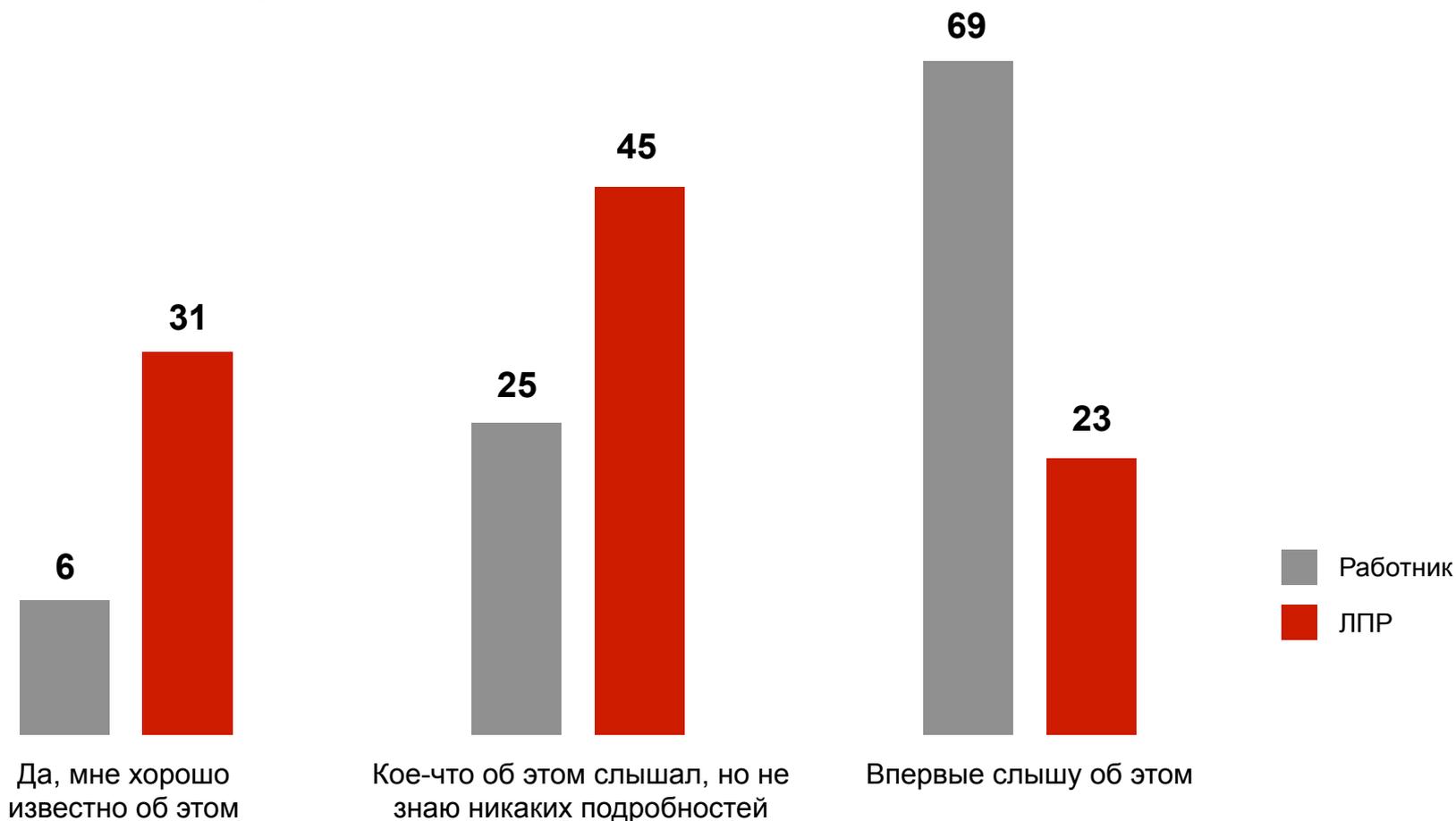


■ Выйду/Скорее всего выйду

Какой примерно процент Вы готовы ежемесячно вносить на собственный накопительный счет в рамках корпоративной пенсионной программы?

До
7%

ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ, ЧТО-ТО СЛЫШАЛИ ИЛИ СЛЫШИТЕ СЕЙЧАС
ВПЕРВЫЕ О КОРПОРАТИВНОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ?
в % от всех опрошенных, один ответ



ДОБРОВОЛЬНЫЙ

- ✓ Существует с 1992 года на крупных отраслевых предприятиях нефтегазовой, транспортной, металлургической отраслях.
- ✓ Условия участия и тариф определяются вкладчиком.
- ✓ Распространены схемы участия «Работник + Работодатель»
- ✓ Охват более 10 лет практически не меняется и составляет, новые программы единичны.

КВАЗИ-ДОБРОВОЛЬНЫЙ КВАЗИ-ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ

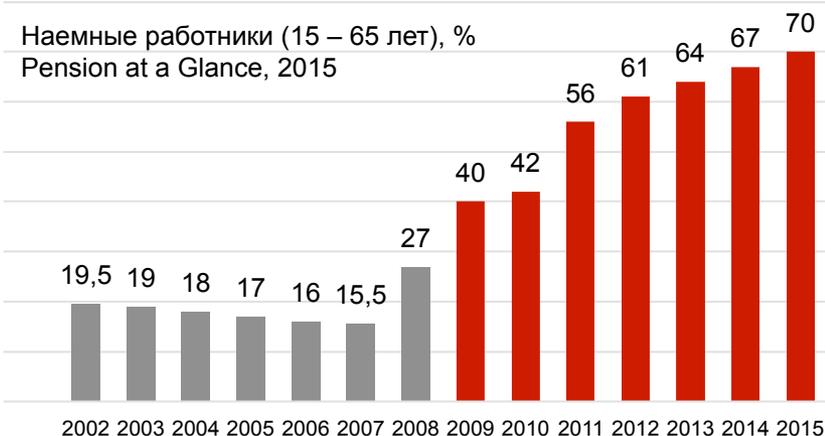
- ✓ Предусматривает обязательную регистрацию КПП с автоматическим включением работников.
- ✓ Работник вправе выйти из программы или взять «каникулы», изменить тариф взносов.
- ✓ Работодатель софинансирует только взносы работников в установленных пределах.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ

- ✓ Обязательное создание КПП на всех или определенных предприятиях в соответствии с требованиями закона.
- ✓ Как правило, участвуют все или большая часть работников (например, в зависимости от уровня доходов).
- ✓ Обязательные отчисления работодателем и работниками в установленных законом пропорциях.

КВАЗИ-ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ИЛИ КВАЗИ-ДОБРОВОЛЬНЫЙ ФОРМАТ ПРОГРАММ С АВТОМАТИЧЕСКИМ ВКЛЮЧЕНИЕМ (ПОДПИСКОЙ)

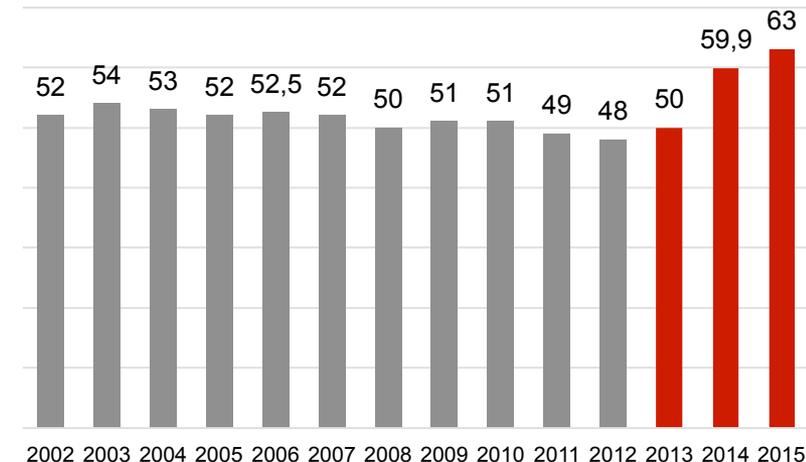
НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ



- ✓ Включаются все новые работники;
- ✓ Работник сам выбирает фонд либо остается в фонде, выбранном работодателем;
- ✓ Работник имеет право выйти из программы между 2 и 8 недель после вступления;
- ✓ При выходе взносы возвращаются.

Работодатель	Работник	Государство
3%	3%	0,5 на 1\$

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ



- ✓ Поэтапное включение всех работников, постепенное увеличение взносов;
- ✓ Фонд выбирает работодатель с учетом мнения работников (част. или гос.);
- ✓ Работник имеет право выйти из программы с выплатой взносов в первые 30 дней;
- ✓ Автоматическое возобновление через 3 года.

Работодатель	Работник	Государство
1%	1%	0,2% на 2%

ПО ВАШЕМУ МНЕНИЮ, КАКИЕ КОНКРЕТНЫЕ ШАГИ ДОЛЖНО ПРЕДПРИНЯТЬ ГОСУДАРСТВО, ЧТОБЫ ОБЕСПЕЧИТЬ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В НАШЕЙ СТРАНЕ?

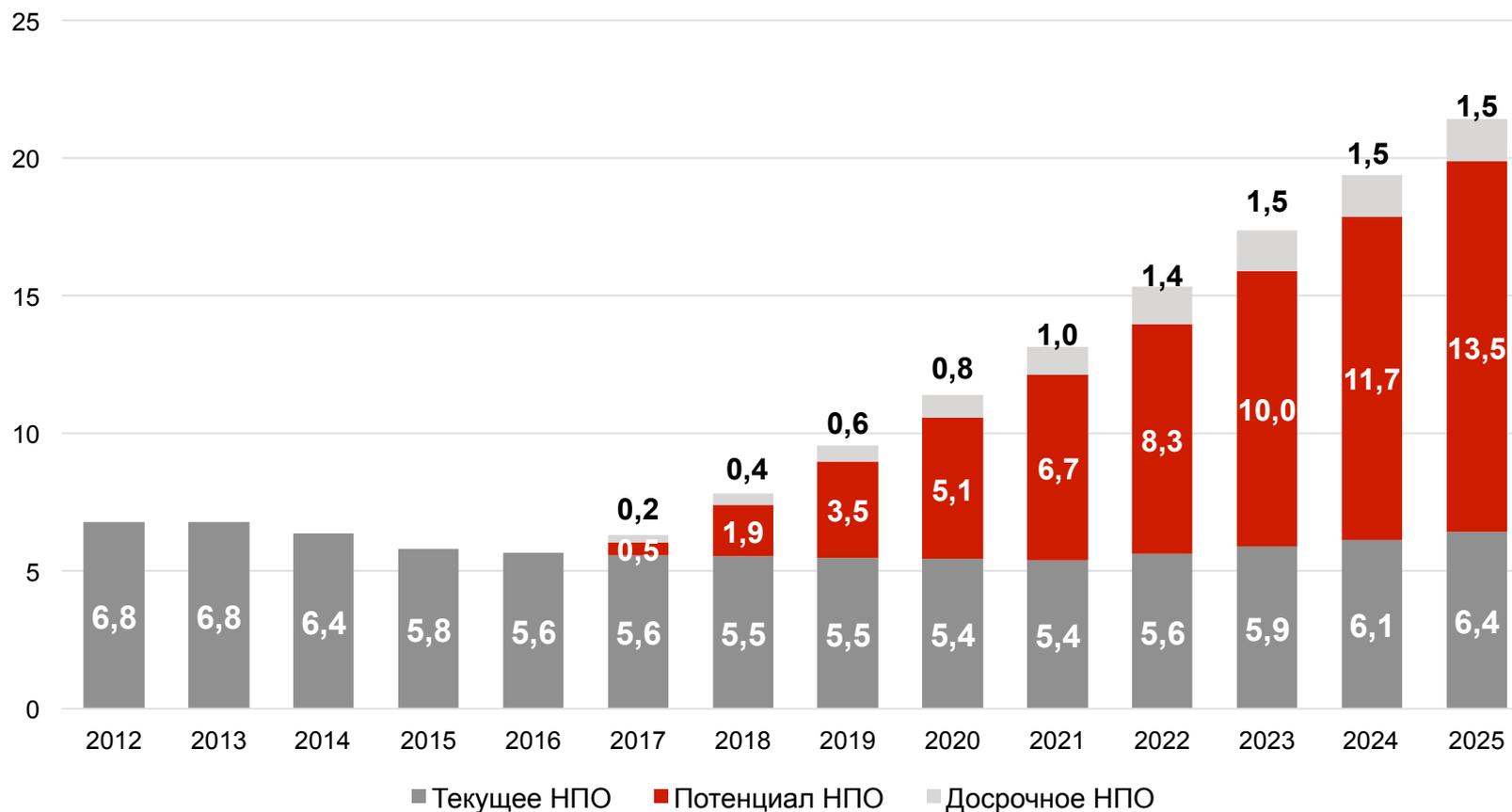
ЛПР, в % от всех опрошенных, один ответ



1. Включение развития корпоративного НПО как **самостоятельной задачи** в планы модернизации пенсионной системы РФ наряду с сохранением накопительного компонента обязательного пенсионного страхования.
2. Выработка **государственной политики** по стимулированию и развитию корпоративных пенсионных систем через НПФ, включая:
 - ✓ определение механизмов **государственной поддержки** сектора с достижением дополнительного целевого **коэффициента замещения программами в 10 - 20%**;
 - ✓ повышение **информированности** работодателя и работников в вопросах НПО, формирование **культуры корпоративных пенсионных программ**;
 - ✓ стимулирование отчислений в корпоративные пенсионные программы работников через систему **софинансирования взносов** работодателем и государством, развитие модели финансирования **«Работодатель + Работник + Государство»**.
 - ✓ участие государства в финансирование программ через налоговые льготы, вычеты или прямое финансирование (**достижение размера 20 – 30% участия**).
3. Развитие **целевых пенсионных планов НПО** с государственной поддержкой для отдельных категорий сегментов, учитывающих профессиональную, отраслевую или региональную специфику.
4. Принятие законодательства о досрочном НПО с 2017 как первого и ключевого драйвера развития корпоративных пенсионных программ.

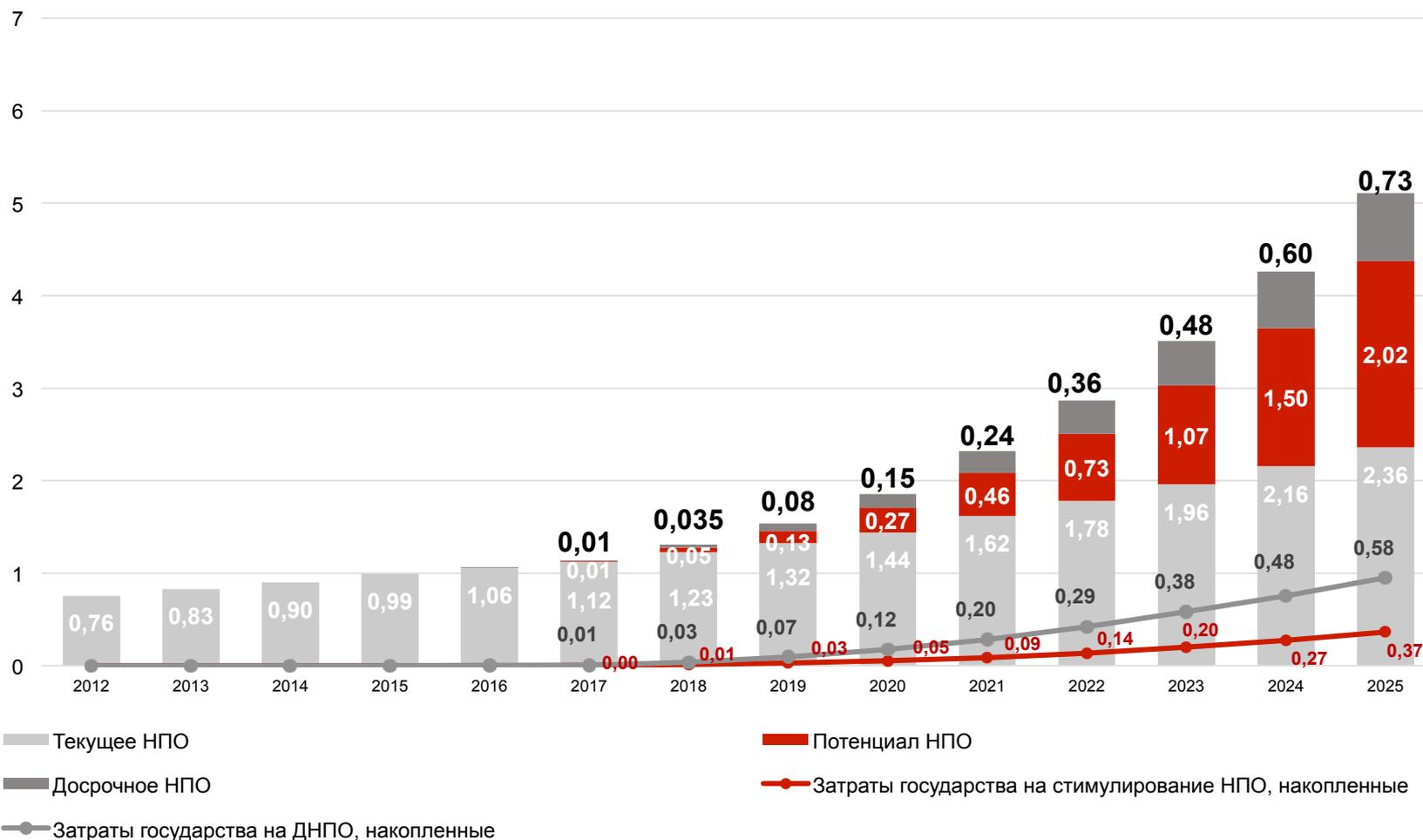
ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ РЫНКА ПО КОЛИЧЕСТВУ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММ

КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ, МЛН ЧЕЛ.



Индикативный прогноз, НПО: готовность участия в КПО (ВЦИОМ, РГСУ), база – плательщики страховых взносов, равномерное проникновение продукта - целевой охват в 2024 году. ДНПО – ФЗО к законопроекту.

ОБЪЕМ НАКОПЛЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ РЕЗЕРВОВ, МЛРД РУБ.



СПАСИБО!