

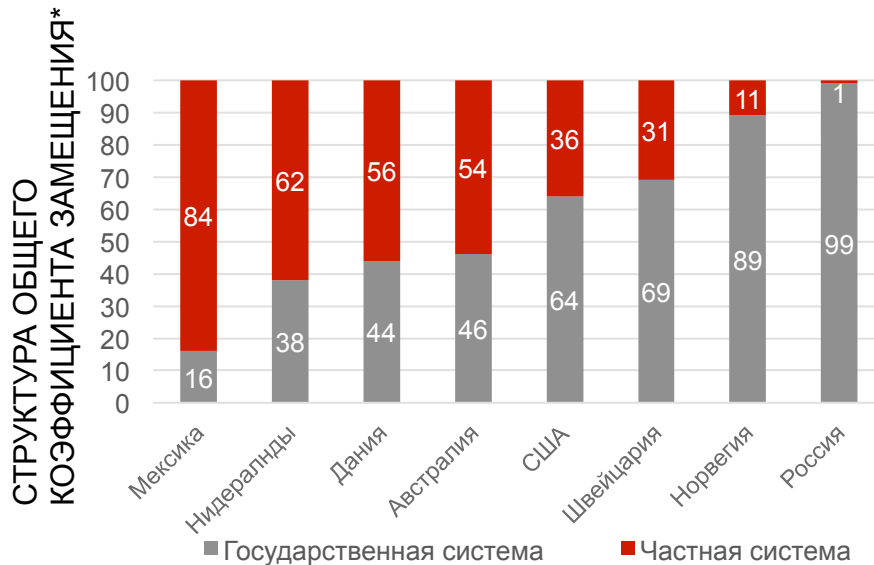
# РОЛЬ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ В КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РФ

Иван Волков

Заместитель  
Исполнительного директора  
по стратегическому развитию  
НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»



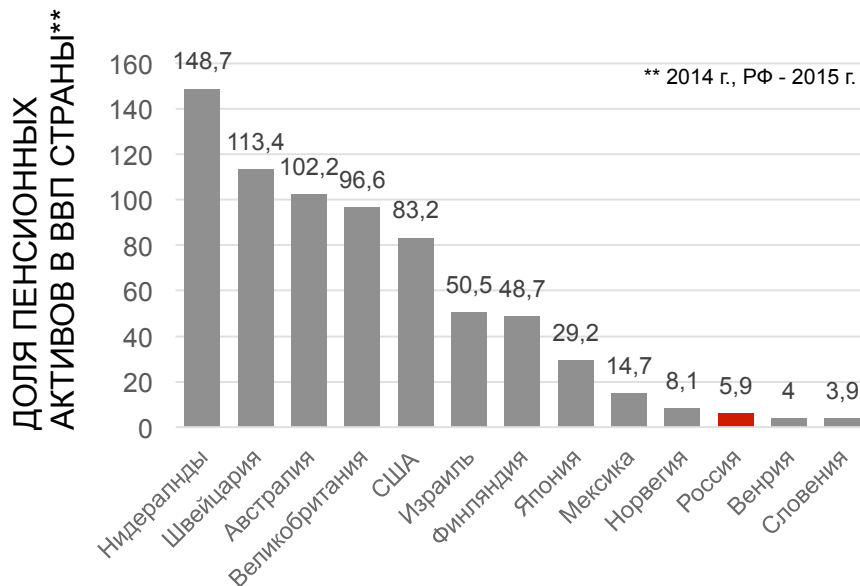
# ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ. РОЛЬ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСТИТУТОВ.



## 1. ДОХОД ПЕНСИОНЕРА

Обеспечение дополнительного к государственному коэффициента 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:

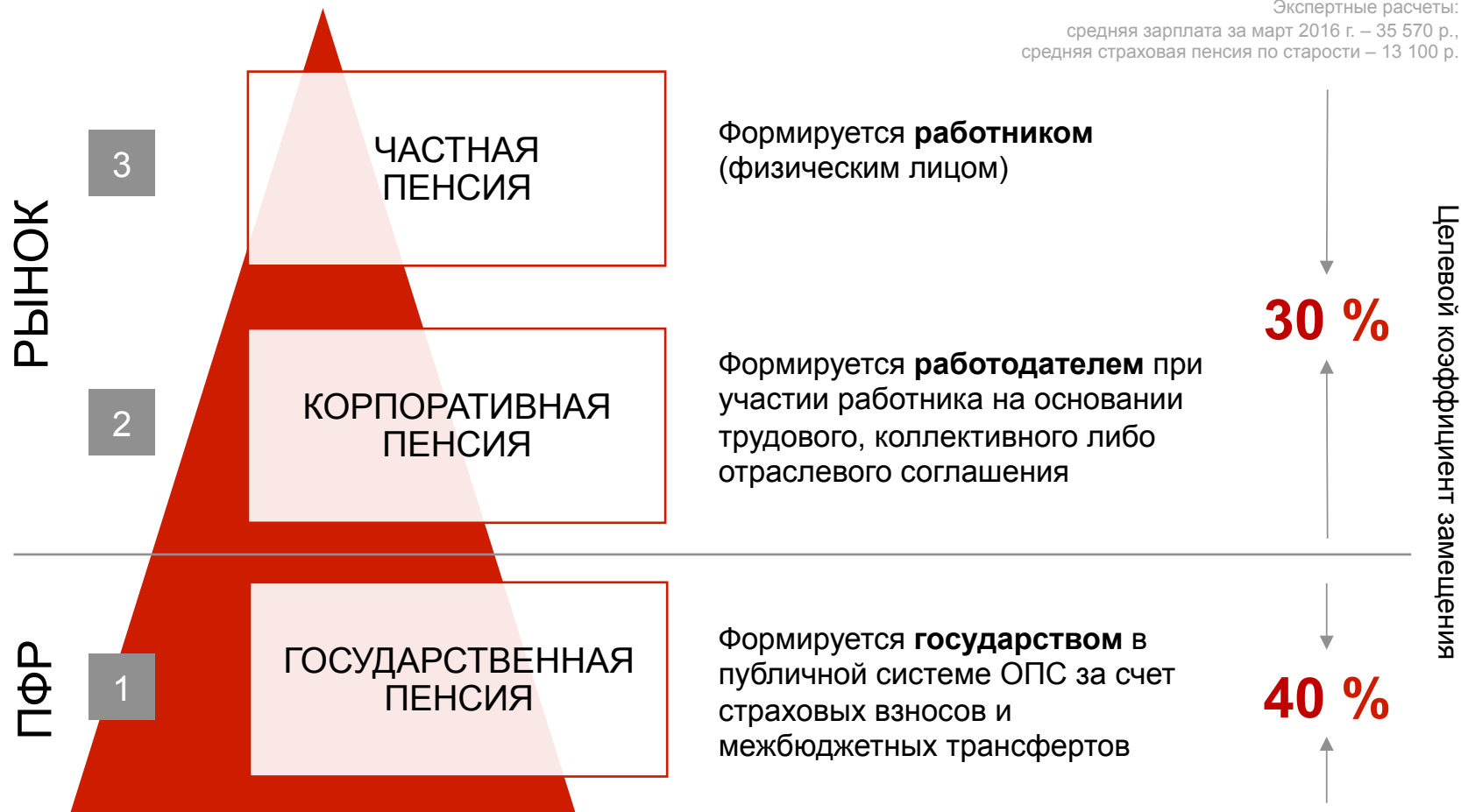
- в НПФ стоимость пенсионных активов составила 2,7 трлн руб. (ПР в НПО – 991,6 млрд руб., ПН в ОПС – 1,7 трлн руб.);
- в ПФР стоимость пенсионных накоплений составила 2,05 трлн руб.

\* 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	<b>40 лет</b>
Доходность над инфляцией	<b>+1 %</b>
Совокупный тариф взносов (ФОТ)	<b>5 %</b>
Пожизненная пенсия	<b>11,2 %</b>
Срочная пенсия, 15 лет	<b>16,0 %</b>
Срочная пенсия, 10 лет	<b>24,0 %</b>

## 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

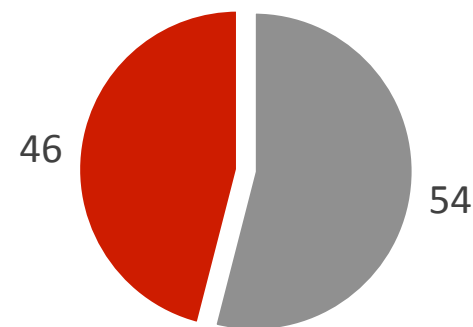
- ✓ Паритетная модель: программа с совместным финансированием «Работник + Работодатель»
- ✓ Усиление государственного участия через льготы, вычеты, прямое финансирование

<b>СОВОКУПНЫЙ ТАРИФ – 5%</b>	
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?



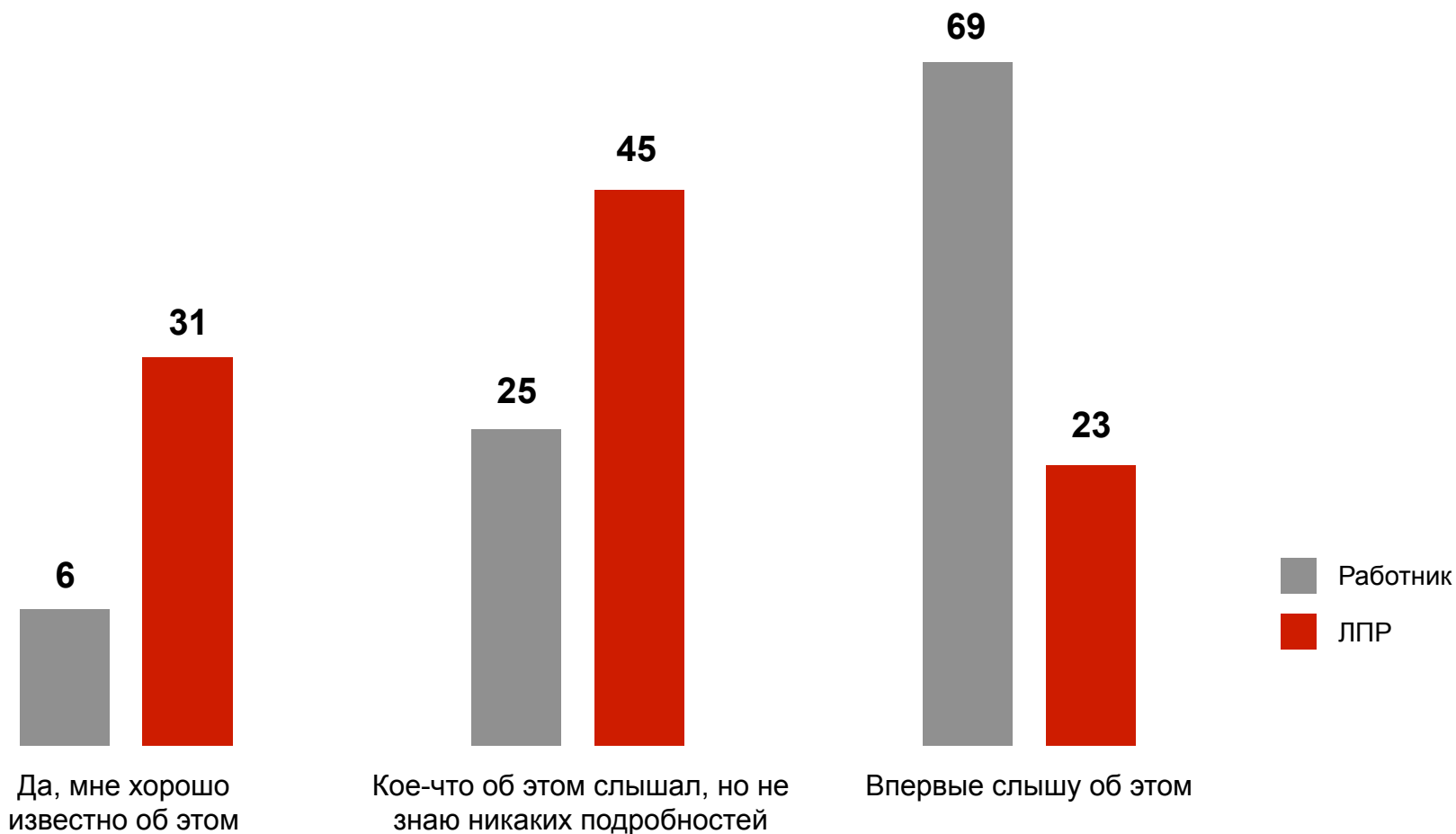
■ Выйду/Скорее всего выйду

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

До  
7%

## ИНФОРМИРОВАННОСТЬ О КОРПОРАТИВНОМ ПЕНСИОННОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

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

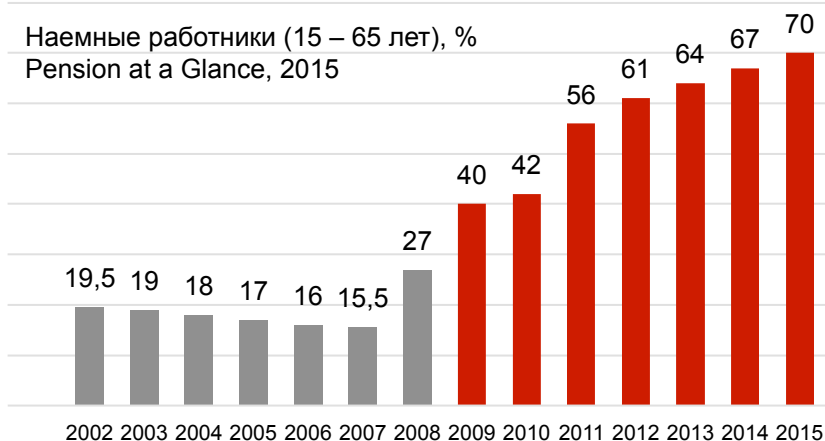
- ✓ Обязательное создание КПП на всех или определенных предприятиях в соответствии с требованиями закона.
- ✓ Как правило, участвуют все или большая часть работников (например, в зависимости от уровня доходов).
- ✓ Обязательные отчисления работодателем и работниками в установленных законом пропорциях.



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

## НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ

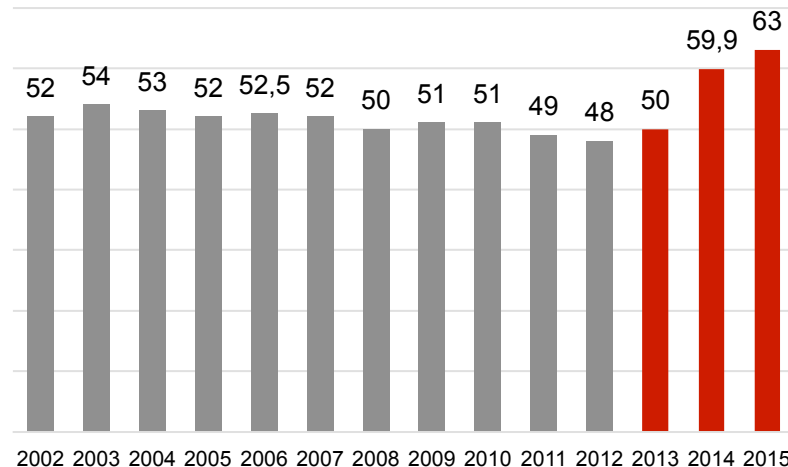
Наемные работники (15 – 65 лет), %  
Pension at a Glance, 2015



- ✓ 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?

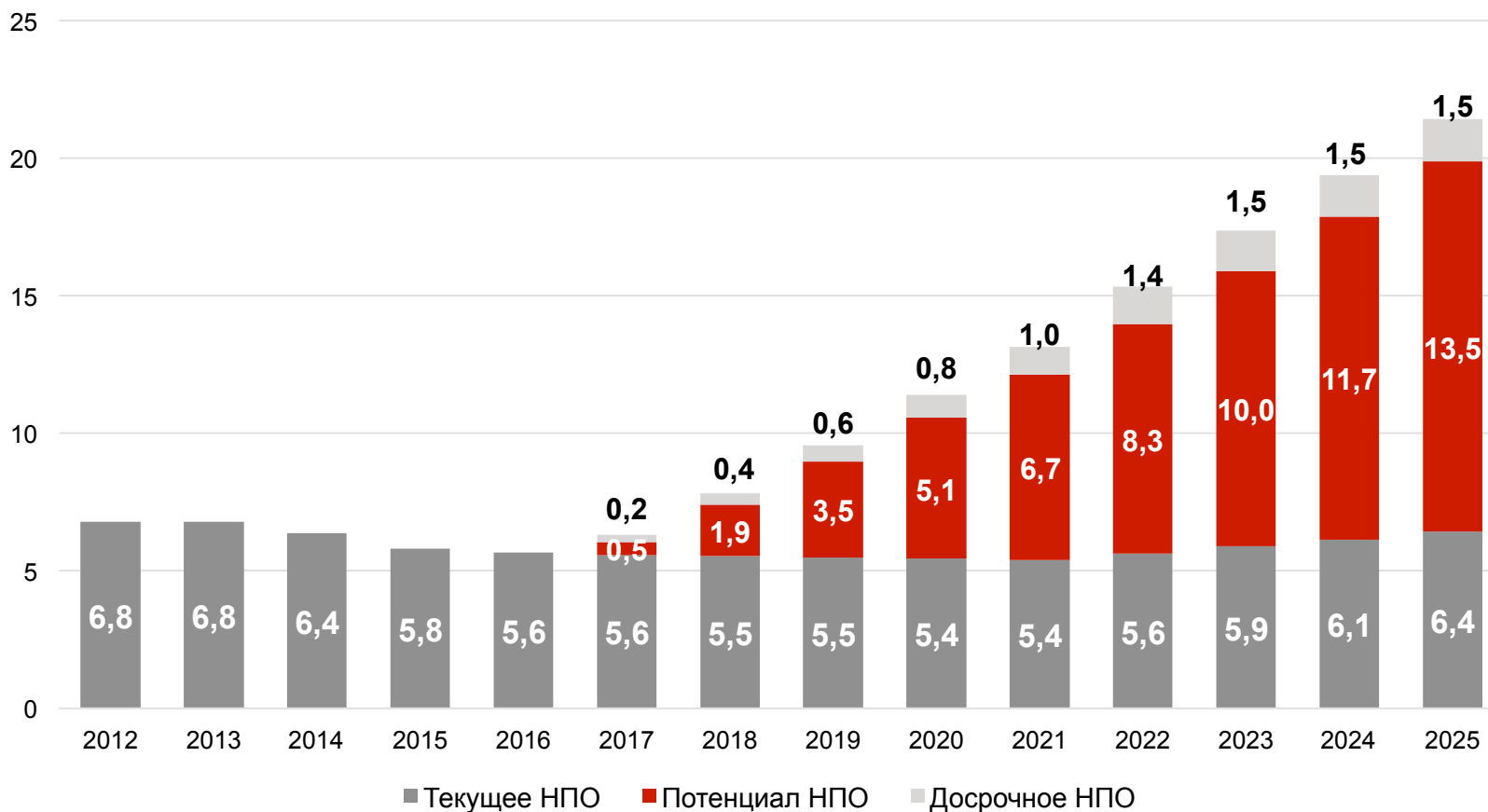
ЛПР, в % от всех опрошенных, один ответ



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.

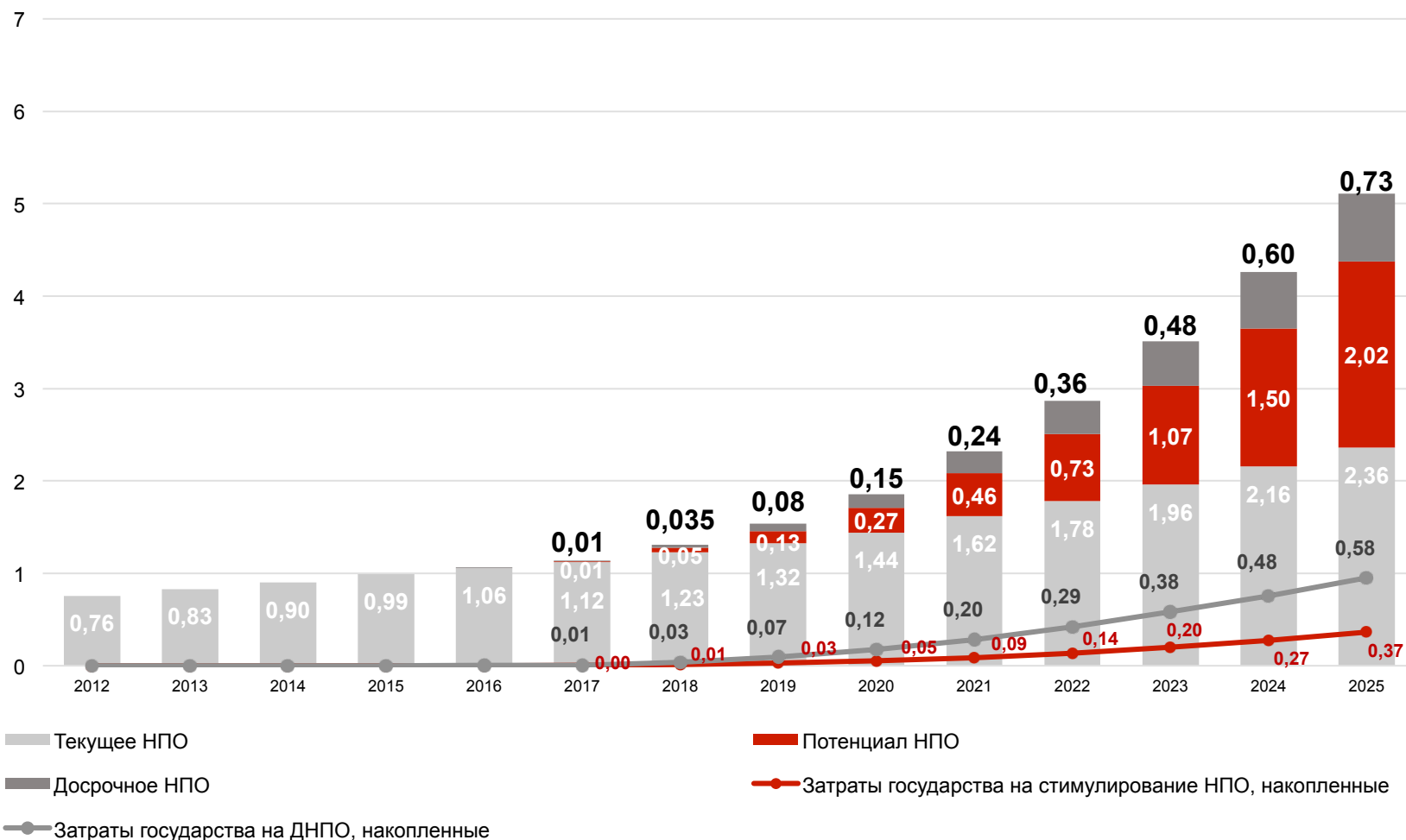
# ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ РЫНКА ПО КОЛИЧЕСТВУ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММ

## 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!**