

Стратегия развития пенсионной системы. Возможности и последствия для НПФ

А. А. Оконишников

**«Вот затрещали барабаны –
И отступили бусурманы.
Тогда считать мы стали раны,
Товарищей считать»**

Закончились баталии вокруг нового витка пенсионной реформы, точнее, текста документа под названием «Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации», который за пол года претерпел порядка пяти редакций, каждая из которых подымала бурю критики, как в государственных структурах, так и в среде экспертного сообщества и общественных организаций. Только ленивый не критиковал этот документ, и надо сказать было за что, особенно первые версии Стратегии, изобилующие противоречиями и откровенными заблуждениями (если говорить мягко) авторов относительно итогов функционирования пенсионной системы в Российской Федерации, а также путей дальнейшего её развития.

Президент РФ подвел черту всем спорам, дав возможность противоборствующим сторонам в течение 2013 г. договориться или снова вступить в борьбу.

В данной работе рассматриваются возможные последствия для НПФ реализации Стратегии, в случае доведения до практических шагов всех, иногда достаточно расплывчатых, предложений этого документа.

В работе сознательно не уделено внимание дальнейшей судьбе накопительной составляющей пенсионной системы, как наиболее болезненной точки всей предложенной реформы, по которой пока так и нет единого консенсуса (есть решение, но с ним многие не согласны даже в Правительстве).

1. Основные нововведения Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации

Премьер-министр РФ Дмитрий Медведев своим распоряжением от 25 декабря 2012г. № 2524-р утвердил «Стратегию долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации», основными направлениями реализации которой являются:

- совершенствование тарифно-бюджетной политики;

- реформирование института досрочных пенсий;
- реформирование института накопительной составляющей пенсионной системы;
- развитие корпоративного пенсионного обеспечения;
- совершенствование формирования пенсионных прав в распределительной составляющей пенсионной системы;
- совершенствование системы управления обязательным пенсионным страхованием.

При этом задачами развития пенсионной системы объявлены:

- достижение коэффициента замещения трудовой пенсией по старости до 40 процентов утраченного заработка при нормативном страховом стаже (35 лет) и средней заработной плате;
- достижение приемлемого уровня пенсий для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах;
- обеспечение среднего размера трудовой пенсии по старости на уровне 2,5 - 3 прожиточных минимумов пенсионера;
- достижение максимально возможной сбалансированности пенсионной системы.

Несмотря на многообразие направлений, и задач, изложенных в Стратегии, тенденция нового реформирования российской пенсионной системы задана четко — государство гарантирует пенсию при условии стажа 35 лет на уровне 40%, но не заработка работника, а некоего среднего заработка. Уже ясно, что «это будет минимальная пенсия, а точнее, пенсионное пособие ближе к социальной выплате. Больше этого государство будущим пенсионерам ничего не будет обещать.

Поэтому, граждане, с заработками выше среднего, должны будут сами заботиться о своей будущей пенсии, участвуя в частных пенсионных системах, созданных на базе различных финансовых институтов. В том числе негосударственных пенсионных фондах, страховых компаний, кредитных организаций. В этих целях государством предполагается осуществить ряд мер, направленных на совершенствования финансовых институтов, участвующих в формировании и инвестировании пенсионных накоплений. В Стратегии и сопутствующих её разработки проектах нормативных документах предусматривается, в том числе:

- повышение требований к минимальному размеру собственных средств негосударственных пенсионных фондов и качеству составляющих их активов;
- поддержание финансовыми институтами соотношения собственных средств и средств, привлекаемых в рамках деятельности по формированию и реализации

пенсионных программ в соответствии с нормативом достаточности собственных средств;

- создание негосударственными пенсионными фондами многоуровневой системы гарантий сохранности, включая системы объединенных гарантийных фондов;
- обеспечение финансовыми институтами страхования ответственности по принимаемым обязательствам перед клиентами;
- повышение прозрачности институтов, участвующих в формировании пенсионных накоплений (совершенствование порядка раскрытия информации);
- создание эффективной системы контроля за инвестированием пенсионных накоплений за счет внедрения качественных характеристик и стандартов при осуществлении указанной деятельности;
- обеспечение финансовыми институтами постоянного контроля за рисками, включая инвестиционные риски, а также контроль за ситуациями, связанными с конфликтом интересов;
- обеспечение функциональное обособление персонала, отвечающего за деятельность по инвестированию активов пенсионных программ;
- введение обязательного участия негосударственных пенсионных фондов в саморегулируемых организациях;
- совершенствование организационно-правовой формы негосударственных пенсионных фондов;
- расширение перечня инструментов инвестирования пенсионных накоплений.

Все перечисленные новации в случае их перехода в практическую плоскость коренным образом повлияют на деятельность негосударственных пенсионных фондов. Фактором, консолидирующим новые требования к НПФ и делающих их неотвратимыми для выполнения, будет появление Мегарегулятора финансового рынка РФ, создаваемого на основе Центрального Банка Российской Федерации.

Целью создания Мегарегулятора должно стать эффективное управление всей финансовой отраслью Российской Федерации. Предполагается, что в условиях вступления России в ВТО и расширения границ функционирования субъектов этого рынка, такой орган сможет быстрее вывести экономику страны и ее финансовый рынок из кризисной ситуации и укрепить позиции Российской Федерации в международной экономической интеграции. Единый орган государственного надзора и контроля сможет обеспечить уверенное консолидированное развитие всего финансового рынка и обеспечит достаточную степень взаимодействия по отношению к рынкам финансов также других

государств. Следовательно, основным плюсом создания Мегарегулятора является возможность для государства проводить более согласованную и единую политику по регулированию финансового рынка.

Из всего списка причин для создания Мегарегулятора финансового рынка РФ можно обратить внимание на следующее:

- основные участники финансового рынка — банки, страховые компании, негосударственные пенсионные фонды и инвестиционные структуры — используют одни и те же финансовые инструменты и подвергаются одним и тем же рискам. В силу этого, существует потребность внедрения для всех финансовых институтов единой концепции регулирования на основе учета различных видов риска в их деятельности, в том числе и в вопросе регулирования инвестиционной политики этих институтов;
- отсутствие единых правил и законов финансового рынка, гарантий активов и обязательств участников, а также защиты капитала не способствуют планомерному развитию рынка;
- большую роль начинают играть крупные финансовые холдинги, принадлежащие одним собственникам, но включающие в свой состав различные структуры. Надзор за такими организациями предполагает необходимость использования консолидированного подхода.

Таким образом, уже сегодня российскому финансово-кредитному рынку необходим системный подход в управлении и потребность в единстве регулирования основными финансовыми институтами.

Итак, вследствие реформирования существующей пенсионной системы РФ и консолидации механизма регулирования финансового рынка, возникают факторы, которые должны коренным образом изменить существующие сейчас правила и процедуры функционирования НПФ.

К факторам расширяющим возможности в деятельности НПФ можно отнести:

- однозначный сигнал государства гражданам с заработными платами, превышающими среднее значения, самостоятельно формировать свою будущую пенсию с помощью существующих финансовых институтов и не надеяться на трудовую пенсию от государства;
- предполагаемое стимулирование со стороны государства развитие корпоративного пенсионного обеспечения на базе частных пенсионных фондов, в том числе создание корпоративных пенсионных систем для предприятий с вредными условиями труда;
- сохранение на прежнем уровне в размере 6 процентов тарифа страховых взносов на накопительную составляющую для застрахованных лиц, которые

осуществили выбор в пользу формирования средств пенсионных накоплений в негосударственном пенсионном фонде;

- предполагаемое стимулирование со стороны государства участия работников в формировании своих пенсионных накоплений за счет дополнительных личных страховых взносов с учетом уровня их дохода и возраста;

- расширение перечня инструментов инвестирования пенсионных накоплений и резервов.

Как видно указанные факторы должны послужить толчком для реанимации корпоративного и личного пенсионного обеспечения, что должно, в свою очередь, привести к существенному росту спроса на услуги НПФ со стороны частного бизнеса и граждан РФ.

К факторам, создающим дополнительные проблемы для НПФ следует отнести:

- сокращение масштабов обязательного накопительного пенсионного страхования, вызванного с одной стороны приближающемуся к 50% переходу «молчунов» в НПФ, а с другой стороны изменению ставки страховых взносов в накопительную составляющую с 6% до 2% с 2014 г. для всех застрахованных лиц, не выбравших к этому времени НПФ или УК. Кроме того, не исключается вероятность после 2016 г. сокращения до 0% страховых взносов в накопительную составляющую оставшихся «молчунов»;

- появление новых игроков на рынке пенсионного обеспечения в виде страховых компаний и кредитных учреждений;

- появление новых требований к достаточности имущества для обеспечения уставной деятельности фонда объемом его обязательств;

- внедрение риск – ориентированного подхода к регулированию деятельности НПФ;

- создание негосударственными пенсионными фондами многоуровневой системы гарантий сохранности, включая системы объединенных гарантийных фондов;

- обеспечение НПФ страхования ответственности по принимаемым обязательствам перед клиентами.

Следствием всех без исключения отмеченных обстоятельств будет являться необходимость внесения дополнительных изменений в обязанности Фонда при выполнении им своей уставной деятельности, а также развитие новых практик, функций и стратегий поведения на пенсионном рынке.

2. Направления развития рынка Негосударственного Пенсионного Обеспечения.

В настоящее время различными формами НПО (корпоративными пенсионными системами и личным НПО) охвачено не более 14% от всей численности населения, занятой в экономике (без учета занятых в государственном управлении и обеспечении военной безопасности). При этом охват различными формами НПО граждан, участвующих в разных видах экономической деятельности, более чем не равномерен. Из таблицы №1 видно, что доля занятых в отраслях, отнесенных к «Добыча полезных ископаемых», не превышает и 2% от общей численности, занятых в экономике, но охват работников этих предприятий негосударственным пенсионным обеспечением можно считать стопроцентный.

Таблица №1

Виды деятельности в экономике РФ*	Доля занятых по видам деятельности от общей численности занятых в экономике*	Доля охвата работников негосударственным пенсионным обеспечением
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	10,69%	Менее 1%
Добыча полезных ископаемых	1,66%	Практически 100%
Обрабатывающие производства	16,18%	13%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	3,06%	35%
Строительство	8,46%	3%
Оптовая и розничная торговля, ремонт предметов личного пользования	18,95%	Менее 1%
Гостиницы и рестораны	1,86%	Менее 1%
Транспорт и связь	8,41%	37%
Финансовая деятельность	1,76%	42%
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,46%	Менее 1%

Образование, здравоохранение и предоставление коммунальных и социальных услуг	20,52%	5%
---	--------	----

* Без учета занятых в государственном управлении и обеспечении военной безопасности

В свою очередь самый многочисленный вид деятельности «Образование, здравоохранение, предоставление коммунальных и социальных услуг» охвачен услугами НПО только на 5%.

Также практически отсутствует негосударственное пенсионное обеспечение в отраслях, объединенных по четырем видам деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство и рыбоводство», «Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования», «Гостиницы и рестораны», «Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг». Хотя суммарная доля работников этих отраслей достигает 40% от общей численности, занятых в экономике.

Объяснение такой диспропорции очевидно. Концентрация крупных предприятий и капитала в нашей стране происходило в отраслях: по добычи полезных ископаемых, финансовой деятельности, транспорте и связи, производстве и распределении электроэнергии и газа. Именно для предприятий этих отраслей были созданы крупнейшие корпоративные пенсионные системы, которые охватили негосударственным пенсионным обеспечением значительную часть работников предприятий.

С другой стороны предприятия отраслей с минимальным охватом НПО приходится на бюджетную сферу и на самозанятое население (последних около 15 млн. человек). Отдельно следует сказать по поводу предприятий стройкомплекса, которые также охвачены НПО в незначительном объеме, что объясняется составом используемой рабочей силы на этих предприятиях, сформированной в основном за счет гастарбайтеров, пенсионное обеспечение которых мало кого интересует.

Таким образом, большая часть населения, занятого в экономике, то есть получающая заработную плату и иные доходы от своей трудовой деятельности не охвачены негосударственным пенсионным обеспечением. Если государство проявит настойчивость и действительно добьется их участия в той или иной форме негосударственного пенсионного обеспечения, то о каком размере рынка пенсионных услуг следует говорить. В Таблице №2 приведены оценки потенциальных клиентов НПО по видам деятельности в экономике РФ.

Таблица №2

Виды деятельности в экономике РФ	Численность работников по видам деятельности, не охваченных НПО (чел.)
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство	6 799 000
Добыча полезных ископаемых	0
Обрабатывающие производства	8 914 024
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1 259 769
Строительство	5 245 001
Оптовая и розничная торговля, ремонт предметов личного пользования	12 057 000
Гостиницы и рестораны	1 183 000
Транспорт и связь	3 367 396
Финансовая деятельность	647 312
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5 380 000
Образование, здравоохранение и предоставление коммунальных, социальных услуг	12 418 456
Всего граждан, занятых в экономике не охваченных негосударственным пенсионным обеспечением (чел.)	57 270 958

Рынок теоретического спроса на пенсионные продукты в 57 млн. человек, безусловно, впечатляет. Но каковы возможные пути освоения такого рынка. Что сможет заставить граждан и/или работодателей заключить договора с финансовыми институтами, оказывающими услуги по пенсионному обеспечению.

Совсем недавно появился текст проекта Федерального Закона «О корпоративных пенсионных системах в Российской Федерации», который уже можно рассматривать в качестве мотивационного инструмента, стимулирующего работодателей к организации негосударственного пенсионного обеспечения для своих работников. Пока, из текста проекта, не ясно обяжут ли всех работодателей создавать корпоративные пенсионные системы или это будет касаться только для предприятий, использующих рабочие места с вредными условиями труда, дающими право на досрочные пенсии. Тем не менее, принятие этого закона следует рассматривать как факт, способствующий развитию негосударственного пенсионного обеспечения.

В качестве привлекательных для работодателей и работников последствий создания корпоративной пенсионной системы по этому Закону следует отметить следующие новации:

- суммы взносов, уплаченных в корпоративные пенсионные системы в соответствии с законодательством Российской Федерации о корпоративных пенсионных системах, не подлежат налогообложению, а сумма страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации, уменьшается на сумму взносов в корпоративную пенсионную систему (системы);
- в соответствии с договором и пенсионными правилами корпоративной пенсионной программы по письменному заявлению работника или бенефициара выплата корпоративной пенсии может осуществляться в виде единовременной выплаты, пожизненной выплаты или срочной выплаты.

Возможность получения пенсионной выплаты единовременно может послужить серьезной мотивацией для работника участвовать в создании корпоративной пенсионной системы на своем предприятии (что предусмотрено в некоторых «западных» пенсионных системах), построенной на долевым принципе финансирования (часть взносов вносит работодатель, а часть сам работник из своей заработной платы). В 2011 году экспертное сообщество добивалось подобных условий для выплаты накопительной части трудовой пенсии, но государство на это не пошло. Хотелось бы, чтобы в очередной редакции указанного закона данное условие также не исчезло.

Кроме того, в случае реальных шагов государства в стимулировании развития корпоративного пенсионного обеспечения даже в объеме предложений проекта Закона «О корпоративных пенсионных системах в Российской Федерации», создание корпоративных систем может стать выгодным и самим работодателям. Действительно, если сумма страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в ПФР будет уменьшаться на сумму взносов в корпоративную пенсионную систему, то весь обязательный страховой тариф за работников (сейчас это 22% от ФОТ) можно направлять в созданную корпоративную систему, минуя

ПФР. Таким образом, появляется мощный источник для роста пенсионных резервов НПФ, допустимые направления инвестирования которых в настоящее время более разнообразны, чем у пенсионных накоплений по договорам ОПС. В силу этих обстоятельств работодатели и негосударственные пенсионные фонды смогут найти точки соприкосновения для взаимовыгодного сотрудничества при создании корпоративных пенсионных систем.

В последнее время появилась информация о возможном расширении рынка НПО за счет создания корпоративных пенсионных систем для предприятий, использующих рабочие места с вредными условиями труда, дающими право на досрочные пенсии. Посмотрим, так ли это.

В таблице №3 приведена численность работников предприятий по основным видам экономической деятельности, имеющих право на досрочную пенсию.

Таблица №3

Виды деятельности в экономике РФ	Право на досрочное назначение пенсии по старости по Спискам №№ 1 и 2 (% от списочной численности)	Работники, имеющие право на досрочное назначение пенсии по старости по Спискам №№ 1 и 2 (чел.)	Списочная численность (чел.)
Добыча полезных ископаемых	46,40%	490 000	1 057 000
Обрабатывающие производства	19,30%	1 986 000	10 292 000
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	11,60%	226 000	1 945 000
Строительство	15,30%	823 000	5 380 000
Транспорт и связь	5,70%	305 000	5 347 000
Всего		3 830 000	24 021 000

Если предположить, что доля охвата корпоративным пенсионным обеспечением работников, имеющих льготные условия выхода на пенсию, совпадает с долей охвата НПО для всех работников таких предприятий, то дополнительный рынок НПО за счет создания корпоративных пенсионных систем для льготников можно оценить из следующей Таблицы №4.

Таблица №4

Виды деятельности в экономике РФ	Работники, имеющие право на досрочное назначение пенсии по старости по Спискам №№ 1 и 2, не охваченные НПО (чел.)
Добыча полезных ископаемых	0
Обрабатывающие производства	1 728 000
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	147 000
Строительство	798 000
Транспорт и связь	192 000
Всего	2 865 000

Итак, рынок в 3 млн. человек льготников из общего рынка в 57 млн. человек работников, не охваченных до сих пор негосударственным пенсионным обеспечением, или 6%.

При этом интересными для «чужих» НПФ - еще не присутствующих на предприятиях указанных отраслей будут являться предприятия «Обрабатывающих производств» и «Строительства». По остальным отраслям дополнительные корпоративные системы для льготников будут, скорее всего, создавать «свои» НПФ - уже обслуживающие корпоративные пенсионные системы предприятий этих отраслей.

Причем наиболее перспективными для всех НПФ могут оказаться как раз предприятия строительного комплекса в силу отмеченных выше обстоятельств особенностей используемой рабочей силы.

При организации корпоративного пенсионного обеспечения для льготников может сработать эффект административного ресурса, используемый сейчас при массовом заключении договоров ОПС. Как отмечалось выше, если работодатель будет обязан уплачивать дополнительный страховой тариф в ПФР за работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда, и альтернатива этому будет создание корпоративной пенсионной системы в частном НПФ, то последний вариант может оказаться для руководителей предприятий значительно

привлекательней. Весь страховой тариф за льготников (общий для всех + дополнительный за вредность) можно полностью направлять в созданную корпоративную систему.

При этих условиях, неохваченные НПО льготники (3 млн. человек) могут быстро превратиться в участников корпоративных пенсионных систем.

Таким образом, мощность рынка негосударственного пенсионного обеспечения достаточно высока для деятельности всех финансовых институтов, которым будет разрешено оказывать соответствующие пенсионные услуги.

В случае реального стимулирования государством развития дополнительного пенсионного обеспечения, как частного, так и корпоративного, у финансовых институтов будет возможность охватить различными видами пенсионных продуктов не менее половины из указанной выше численности граждан, занятых в экономике. Естественно, что каждый из конкурирующих на этом рынке финансовых институтов будет использовать свои наработанные приемы привлечения клиентов.

3. Возможности проникновения на рынки Негосударственного Пенсионного Обеспечения.

Негосударственное пенсионное обеспечение состоит из двух основных частей личное НПО и корпоративное НПО, причем последнее может включать также личное негосударственное пенсионное обеспечение, если предусматривается долевое финансирование формирования пенсионных резервов корпоративной пенсионной системы.

В последнее время негосударственные пенсионные фонды уделяют большое внимание развитию каналов продаж договоров об обязательном пенсионном обеспечении через агентские сети, розничные банки, салоны сотовой связи и просто торговые сети. Такая система неплохо себя показала, что объясняется самим продуктом продаж (договор ОПС), который стандартизован и главное бесплатен для клиента.

Договор негосударственного пенсионного обеспечения более сложный продукт, зависящий от многих факторов объективного и субъективного характера (возможности Фонда, законодательные ограничения, пожелания клиента). Поэтому технология продажи частным лицам договоров НПО по отработанным ранее схемам распространения ОПС (во время посещения салона сотовой связи, офиса банка, продуктового магазина и кадрового агентства, а также поквартирный обход) станет более сложной, чем сейчас.

Главными трудностями для использования существующих типов агентских каналов для продаж личного НПО являются:

- необходимость стандартизации договоров НПО для частных лиц (создание «коробочных» продуктов).
- выстраивание прозрачной системы учета и расчета НПФ с привлеченными агентами за проданные договора НПО, учитывающей особенности НПО (подписание сторонами договора НПО еще не значит, что вкладчик делает реальный пенсионный взнос).

При этом важнейшим вопросом является стандартизация пенсионных продуктов НПО. Тут нужно найти золотую середину между простотой продукта, которая позволяла бы его продавать агентом, не слишком обремененным специальными знаниями в области НПО (прежде всего Пенсионных правил Фонда, которые собственно и формируют пенсионный продукт) и потребительскими свойствами этого продукта, достаточно привлекательными для его приобретения будущим пенсионером.

При решении отмеченной проблемы, негосударственные пенсионные фонды, реально присутствующие на рынке НПО (прежде всего корпоративные НПФ), в состоянии достаточно быстро стандартизовать свою продуктовую линейку НПО.

Страховые компании, имеющие опыт в стандартизации своих услуг (прежде всего в продаже жизни) и в их розничной реализации через свои агентские сети, могут также подготовить необходимые продукты НПО.

В свою очередь, кредитные организации, не имеющие дочерние НПФ, по все видимости не будут готовы в ближайшее время предложить пенсионные продукты в силу их полного несоответствия общепринятым банковским услугам.

Вопрос разработки технологии взаимоотношений НПФ с агентами по реализации договоров НПО будет со временем решен. После 2013 г. у агентских сетей закончится путина по массовому переводу «молчунов» в НПФ, вследствие чего владельцы сетей окажутся перед выбором существенного сокращения своего бизнеса или перехода на более интеллектуальные продукты, к которым относятся и личные договора НПО, но для этого им придется повышать общую квалификацию своих агентов.

Негосударственные пенсионные фонды могут совсем отказаться от использования «чужих» агентских каналов для реализации договоров НПО и приступить к созданию собственных сетей продаж. При этом нужно учесть, что формирование индивидуальной пенсионной программы – дело серьезное, требующее вдумчивого и доверительного подхода. И справиться с такой задачей может только профессиональный финансовый консультант, хорошо знающий действующее законодательство и возможности Пенсионных правил своего НПФ. Следовательно, собственные сети продаж НПФ должны будут формироваться из таких консультантов, которые требуют необходимого обучения. Как следствие –

появление дополнительных существенных затрат НПФ на продвижение своих продуктов.

Все вышесказанное относится и к реализации услуг НПФ по организации корпоративного пенсионного обеспечения с дополнением, что продавать корпоративное НПО через агентов просто не возможно. В настоящее время корпоративное НПО это штучный продукт, организация которого со стороны НПФ может быть поручено только руководящим работникам Фонда. Изменится ли что-нибудь в этом вопросе после вступления в силу Федерального Закона «О корпоративных пенсионных системах в Российской Федерации» покажет время.

Безусловно, и то, что для реализации корпоративного и частного НПО огромное преимущество будут иметь НПФ, находящиеся в партнерских отношениях с кредитными организациями, которые согласятся в активном продвижении услуг НПФ по всем своим клиентам, что на практике пока нигде не реализовано. Консерватизм кредитной организаций (как правило, её среднего звена) стоит мощным щитом на пути пенсионных продуктов даже своего дочернего НПФ. Основным достижением последних лет стало пока только реализация договоров ОПС через розничные подразделения банков.

Итак, для проникновения на свободный рынок личного и корпоративного НПО негосударственному пенсионному фонду потребуется создание сбытовых структур, сформированных из финансовых консультантов, обладающих соответствующими навыками по разработки линейки пенсионных продуктов и технологий продаж, которые могут быть различными для разных продуктов. В качестве первичной клиентской базы можно воспользоваться базой застрахованных лиц, заключивших договора ОПС с конкретным фондом. А в качестве альтернативного или дополнительного канала продаж можно использовать и традиционные каналы реализации договоров ОПС при условии решения вопросов стандартизации пенсионных продуктов и технологии взаимодействия с агентами. Следует заметить, что создание собственных сетей продаж пенсионных продуктов потребует дополнительных расходов, на которые сможет пойти не каждый НПФ (вернее его владельцы).

Не следует забывать также, что другие финансовые институты могут составить, в конечном итоге, конкуренцию НПФ, в случае если пенсионные продукты окажутся выгодными для страховых компаний и кредитных организаций, что пока выглядит весьма проблематично.

Тем не менее, теоретически наибольшие преимущества по продвижению на рынке дополнительного пенсионного обеспечения будут иметь объединения усилий различных финансовых институтов типа «Банк + НПФ», «Страховая компания + НПФ», «Банк + Страховая компания + НПФ».

4. Последствия принятия Стратегии для НПФ

Рассмотрим более подробно последствия для деятельности негосударственных пенсионных фондов принятия «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации».

В одном из последних проектов редакции Федерального Закона 75 ФЗ предлагается установить для НПФ, занимающихся обязательным пенсионным страхованием, следующие требования к оценке имущества для обеспечения уставной деятельности:

«с 1 января 2015 года – не менее 120 миллионов рублей, с 1 января 2018 года не менее 150 миллионов рублей, а с 1 января 2021 года – не менее 200 миллионов рублей».

Данные нововведения нельзя считать роковыми, большие неприятности следует ждать от требования достаточности имущества для обеспечения уставной деятельности фонда объемом всех его пенсионных обязательств.

Если считать, что величину обязательств можно оценить по величине пенсионных накоплений и резервов НПФ, то достаточность средств ИОУД объемом пенсионных обязательств, для первых по величине собственного имущества 20-ти НПФ, представлена в Таблице 5.

Таблица №5

Краткое наименование НПФ	Отношение ИОУД к пенсионным активам
Среднее значение по всем НПФ в РФ	8,27%
НПФ "ГАЗФОНД"	9,71%
НПФ "БЛАГОСОСТОЯНИЕ"	6,15%
НОНПФ "ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ"	22,60%
НПФ электроэнергетики	1,04%
НПФ «Норильский никель»	0,56%
НПФ "Транснефть"	0,66%
НПФ "Сбербанк"	0,72%
НПФ "Промгазфонд"	4,08%
ВТБ Пенсионный фонд	0,70%
КИТ Финанс НПФ	0,41%
НПФ "СтальФонд"	0,40%
НПФ "Сургутнефтегаз"	158,11%

НПФ "Ханты-Мансийский НПФ"	1,38%
Негосударственный Пенсионный Фонд "РГС"	0,99%
НПФ "НЕФТЕГАРАНТ"	0,92%
Национальный НПФ	10,53%
НПФ "Телеком-Союз"	1,01%
МН "БПФ"	1,03%
НПФ "Ренессанс Жизнь и Пенсии"	1,44%
НПФ "РЕГИОНФОНД"	15,15%

В настоящее время минимально допустимый размер коэффициента достаточности (отношение величины ИОУД к размерам пенсионных обязательств) не установлен. Если он будет равен **10 процентам** (что предусмотрено для банков по стандарту Базель 3 и что новый Мегарегулятор может установить для всех финансовых институтов), то не все НПФ даже из первой 20-ки будут удовлетворять этому требованию достаточности, что приведет либо к наращиванию средств ИОУД, либо сокращению обязательств (сокращению деятельности) НПФ.

Требование Стратегии по обеспечению НПФ возмещения убытков клиентам путем формирования индивидуальных и объединенных компенсационных (гарантийных) и иных фондов, а также страхования ответственности НПФ по принимаемым обязательствам перед вкладчиками и участниками пенсионных программ потребует дополнительного роста средств ИОУД, как практически единственного источника финансирования всей операционной деятельности НПФ.

По-видимому, на законодательном уровне будет также запрещено использование нефондируемых пенсионных программ и, как следствие, возможности наличия актуарного дефицита, что характерно для НПФ, использующих пенсионные схемы с установленными выплатами. Ликвидация актуарного дефицита также повлечет к необходимости дополнительных инвестиций в НПФ со стороны его владельцев.

По нововведениям Стратегии предполагается обязательное наличие в НПФ специальных служб, отвечающих за деятельность по инвестированию активов пенсионных программ, а также обеспечивающих постоянный контроль за рисками, включая инвестиционные риски, а также контроль за ситуациями, связанными с конфликтом интересов. Специалисты, которые должны трудиться в таких службах обязаны иметь соответствующую квалификацию и аттестацию, что будет означать необходимость дополнительных затрат НПФ, то есть в конечном итоге опять рост расходов на содержание НПФ.

К последствиям, связанным с дополнительными затратами владельцев НПФ приведет и требование к соблюдению качественного состава активов средств ИОУД. С подобной проблемой столкнулись страховые компании в 2007 году. Тогда решение было найдено, но в случае создания Мегарегулятора используемый некоторыми страховыми компаниями прием формирования качественных активов собственных средств только на квартальную отчетную дату может перестать работать.

К росту ИОУД приведет, как мы отмечали выше, и необходимость выхода на рынки негосударственного пенсионного обеспечения.

Таким образом, вступление в силу всех новых требований со стороны «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» к НПФ должно привести к необходимости существенного роста величины ИОУД фондов и, как следствие, соответствующих затрат владельцев НПФ. Кроме того, в связи с сокращением масштабов обязательного накопительного пенсионного страхования, и для развития необходимых конкурентных преимуществ НПФ по сравнению с другими финансовыми институтами на рынках добровольного пенсионных обеспечения (страхования) также потребуются существенные инвестиции в инфраструктуру НПФ (т.е. рост ИОУД, если инвестиции будет осуществлять сам НПФ).

Заключение

Как мы видим, принятие новой «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» может привести в конечном итоге к качественному изменению во всей деятельности российских негосударственных пенсионных фондов.

Сформулированные в Стратегии дальнейшие шаги в развитии пенсионной системы Российской Федерации, в части повышения требований к НПФ и создания системы регулирования и сохранности, при адекватной практической реализации, могут способствовать решению главного вопроса для привлечения средств граждан и работодателей в формирование пенсионных сбережений – появления реальных гарантий выполнения всех принятых обязательств НПФ перед своими клиентами. Таким образом, будут сформированы условия для предложения качественных услуг со стороны НПФ своим потенциальным клиентам.

В свою очередь, последовательные и реальные усилия государства по стимулированию (вплоть до принуждения) развития различных форм дополнительного пенсионного обеспечения будут способствовать росту спроса со стороны значительного количества граждан и работодателей к участию в

формировании будущих дополнительных пенсий с помощью различных финансовых институтов, и, прежде всего негосударственных пенсионных фондов.

Но при этом, выход НПФ на рынок личного и корпоративного НПО с учетом новых требований к уставной деятельности фондов потребует существенных инвестиций со стороны владельцев НПФ, что значительно сократит количество реально действующих пенсионных фондов (возможно в два раза). Поэтому рынок НПФ в ближайшие годы ждет волна слияний и поглощений, и как следствие - значительная консолидация активов в крупных НПФ. Причем цены на фонды будут падать по мере появления все новых законодательных актов, повышающих требования к деятельности НПФ. Поэтому, владельцы негосударственных пенсионных фондов, неготовые к заметным инвестициям в развитие своих НПФ, должны начинать думать о продаже своих фондов, а реальные покупатели не должны спешить, так как цена на НПФ будет падать при росте предложений.

Таким образом, принятие новой «Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» при всей её неконкретности может иметь и положительные результаты в становлении пенсионной системы РФ, обеспечивающей наших граждан достойными пенсиями, при условии достижения государством и экспертным сообществом согласованных решений и действий в этом вопросе.