

Корпоративные пенсионные решения: реалии и перспективы

Евгений Кусков

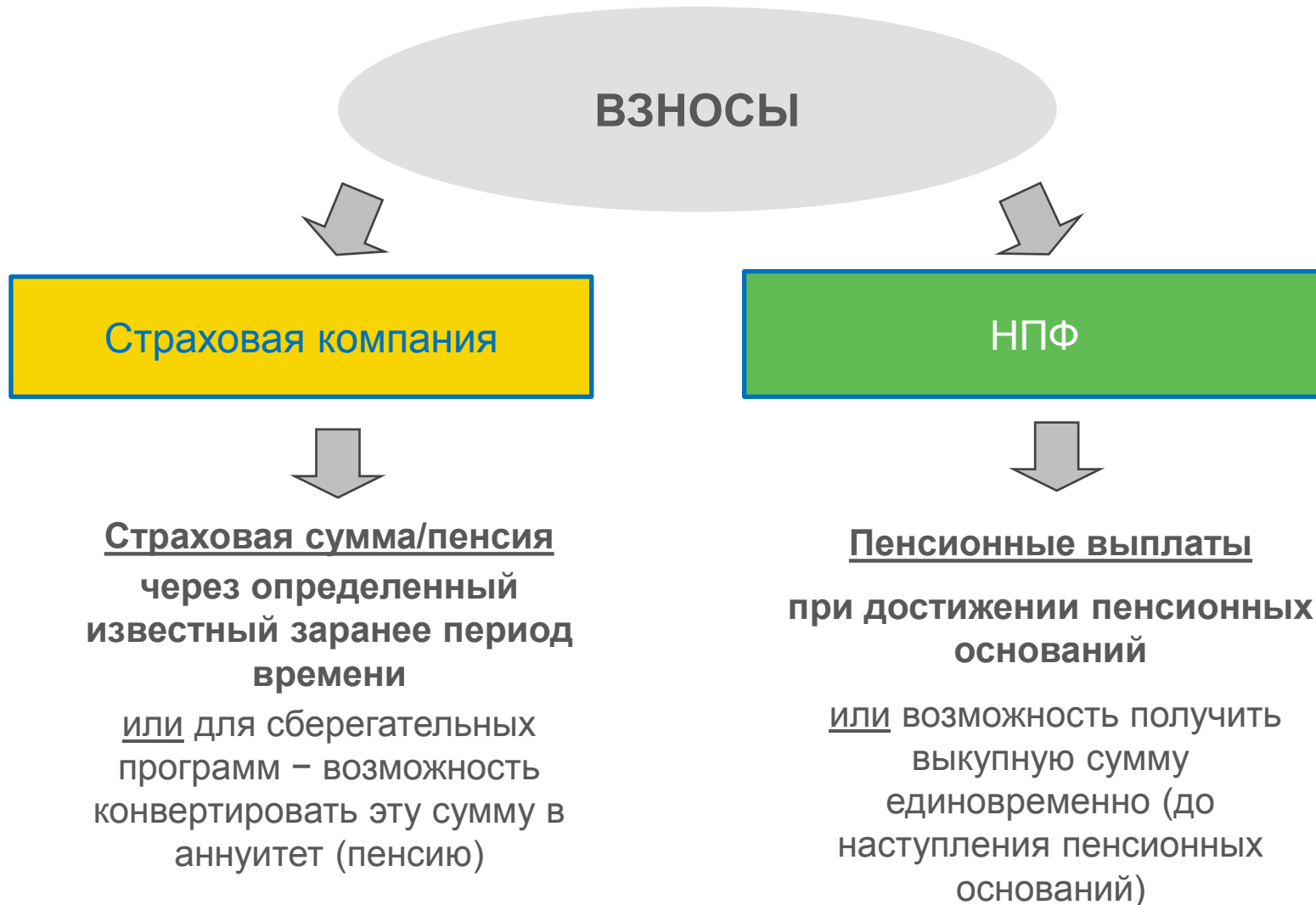
Исполнительный Директор
НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ ЭМЭНСИ»

г. Москва, 6 декабря 2017 года



15 лет

- Механизмы реализации корпоративных пенсионных программ
- Обзор действующих корпоративных программ
- Перспективы и вызовы



	Страховая компания	НПФ
Обязательные страховые взносы с платежей работодателя по программе	Дополнительные издержки для работодателя в диапазоне от 30% до 15,1% от платежей работодателя в пользу участников	Не облагается
Защита накоплений по программе от налоговых или судебных претензий к провайдеру, смена провайдера	Средства клиентов не отделены от собственных средств компании, т.е. страховщик отвечает перед налоговыми органами или кредиторами всеми имеющимися у него активами, включая страховые резервы (средства клиентов)	Средства клиентов отделены от собственных средств НПФ и не могут быть использованы для покрытия обязательств фонда перед третьими лицами или государством. В случае ликвидации фонда выплаты вкладчикам производятся в первую очередь. Переход из НПФ в НПФ с переводом резервов определен в законе.
Распределение инвестиционного дохода	Есть гарантированный доход, начисляемый в течение года. Инвестиционный доход сверх гарантированного определяется по усмотрению СК	НПФ не начисляют доход в течение года, но по итогам обязаны начислить вкладчикам не менее 85% заработанного инвестиционного дохода, оценив активы по рыночной стоимости. Список активов и их стоимость доступны для клиентов.
Контроль за размещением средств клиентов	Спецдепозитарий привлекается для учета	Спецдепозитарий наделен правом не признавать сделку по покупке/продаже активов, не предусмотренных инвестиционной декларацией или ущемляющей интересы клиентов
Возможность заключения договора в валюте, отличной от рубля	Обязательства по договору могут быть зафиксированы в валюте	Обязательства по договорам обычно фиксируются в рублях. Инвестиции в валютные активы возможны, но риск краткосрочного укрепления рубля и вопросы с отчетностью не позволяет провайдерам широко использовать эти возможности.

Параметр сравнения	Страховая сберегательная схема	Взносы в пенсионный фонд
Отнесение взносов работодателя на затраты	Да, взносы работодателя относятся на себестоимость, если они не превышают 12% суммы расходов компании на оплату труда, при этом срок сберегательного договора мин = 5 лет, а договор с НПФ должен предусматривать конечной целью выплату пенсий (пожизненных или до исчерпания средств сроком не менее 5 лет)	
Начисление страховых взносов на платежи по договорам с СК и ПФ	Взносы работодателя рассматриваются как часть дохода работника, учитываемого при расчете страховых взносов	Взносы работодателя не учитываются для целей расчета страховых взносов
НДФЛ в связи с выплатами участнику из средств, накопленных из взносов работодателя	НДФЛ применяется к любой выплате (единовременной страховой сумме, выкупной сумме или аннуитету/пенсии)	
НДФЛ в связи с накоплениями, сформированными из личных взносов работника	Социальный налоговый вычет: Участник может вернуть НДФЛ = 13% с уплаченных им взносов, но не более чем 120 000 рублей x 13% в год.	
Выплаты по индивидуальному договору (или полису страхования)	Страховая сумма (по дожитию): НДФЛ с части инвестиционного дохода, превышающей доход по ставке рефинансирования ЦБ РФ за каждый год действия Программы	Пенсия: НДФЛ не облагается
Выкупные суммы (при досрочном расторжении индивидуального договора)	Удерживается НДФЛ из инвестиционного дохода и НДФЛ в размере ранее полученного налогового вычета	



1. Критерии участия (все сотрудники, или сотрудники определенного возраста, или уровня должности)

2. Периодичность и размер взносов, принцип софинансирования

- Взносы в % от оклада или зарплаты
- в абсолютных цифрах

3. Условия отложенного права сотрудников на накопления работодателя - правила «вестинга»:

- Немедленный вестинг (при увольнении)
- Ступенчатый, в зависимости от стажа работы в Компании
- Ступенчатый, в зависимости от срока участия в Программе
- До определенного момента, например, до пенсии

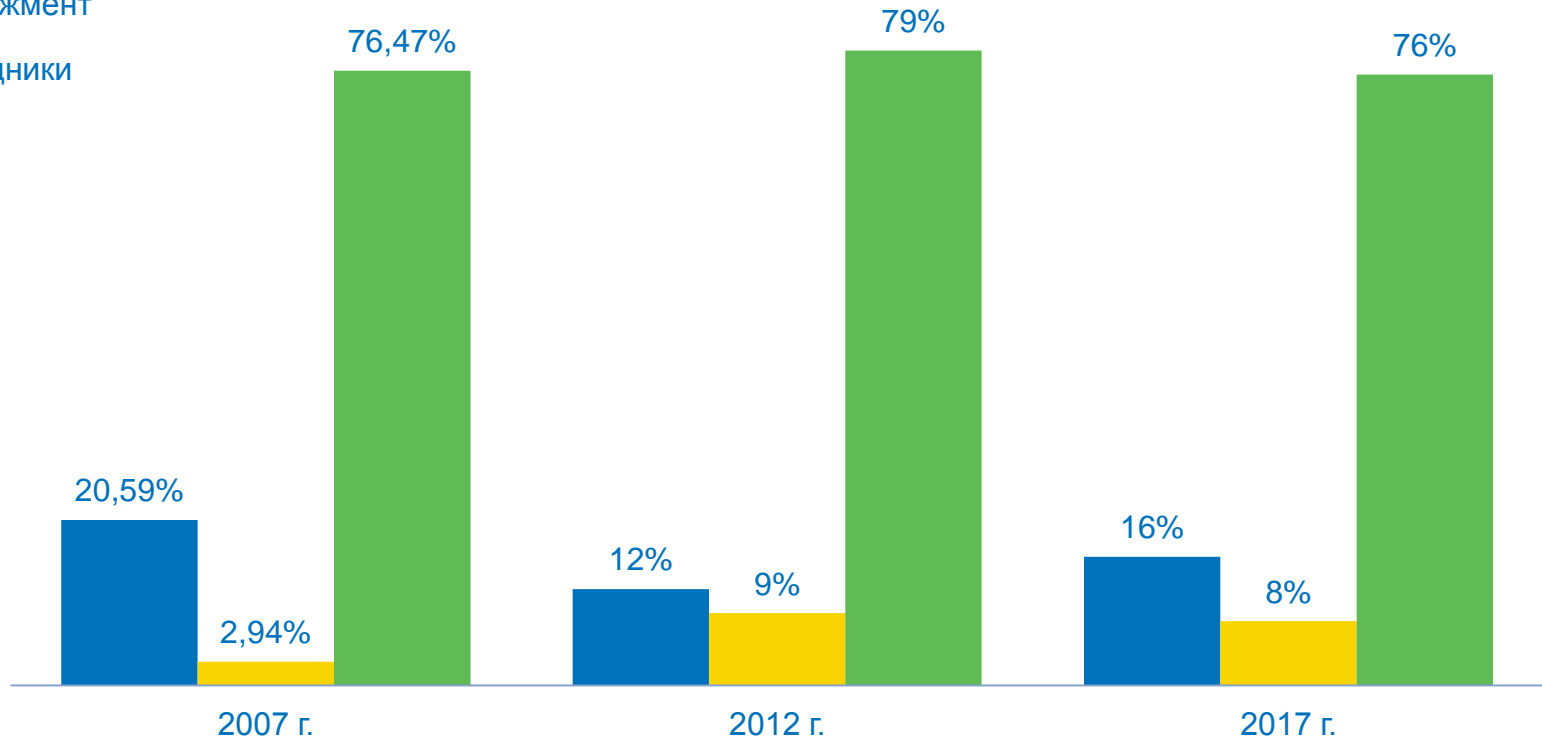
- Механизмы реализации корпоративных пенсионных программ
- Обзор действующих корпоративных программ: ретроспективный анализ 75+ программ индивидуального дизайна (2007 – 2017 гг.)
- Перспективы и вызовы

Доля в % от общего числа программ в управлении

■ Сотрудники в зависимости от стажа, грейда и т.д.

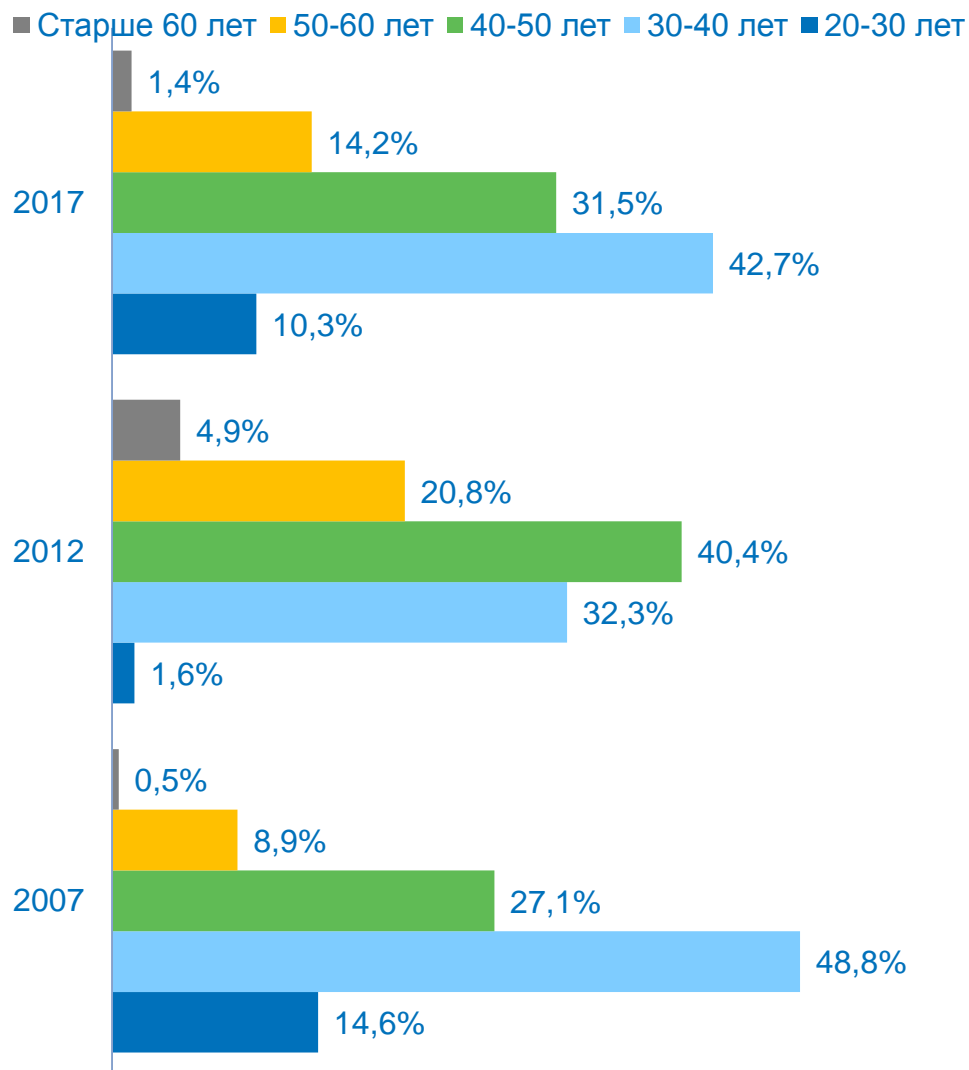
■ Топ-менеджмент

■ Все сотрудники



- В рамках одной группы компаний дизайны программ для всех сотрудников и для топ-менеджеров могут отличаться
- В подавляющем большинстве компаний-вкладчиков к участию в корпоративных пенсионных планах допущены все сотрудники

Доля в % от общего числа участников с личными взносами

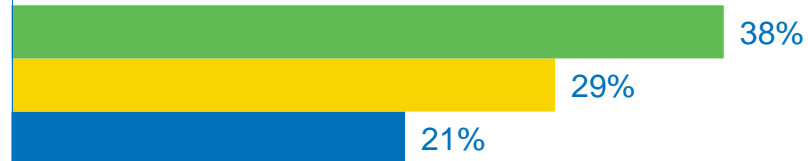


- Средний возраст участника с личными взносами составляет сегодня 38 лет
- Уменьшение интереса молодежи к Программам в 2008-2012 гг объясняется сокращениями штата на предприятиях в этот период

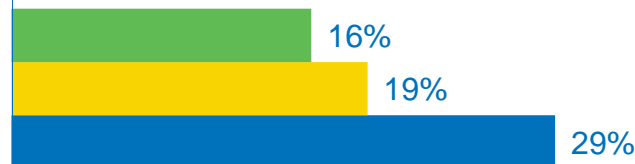
СХЕМЫ УПЛАТЫ ВЗНОСОВ:

Доля в % от общего числа программ в управлении

Обязательное софинансирование,
шкала взносов



Обязательное софинансирование
с фиксированными взносами



■ 2017 г.
■ 2012 г.
■ 2007 г.

За счет Работодателя +
дополнительные взносы по схеме
софинансирования



Только за счет Работодателя

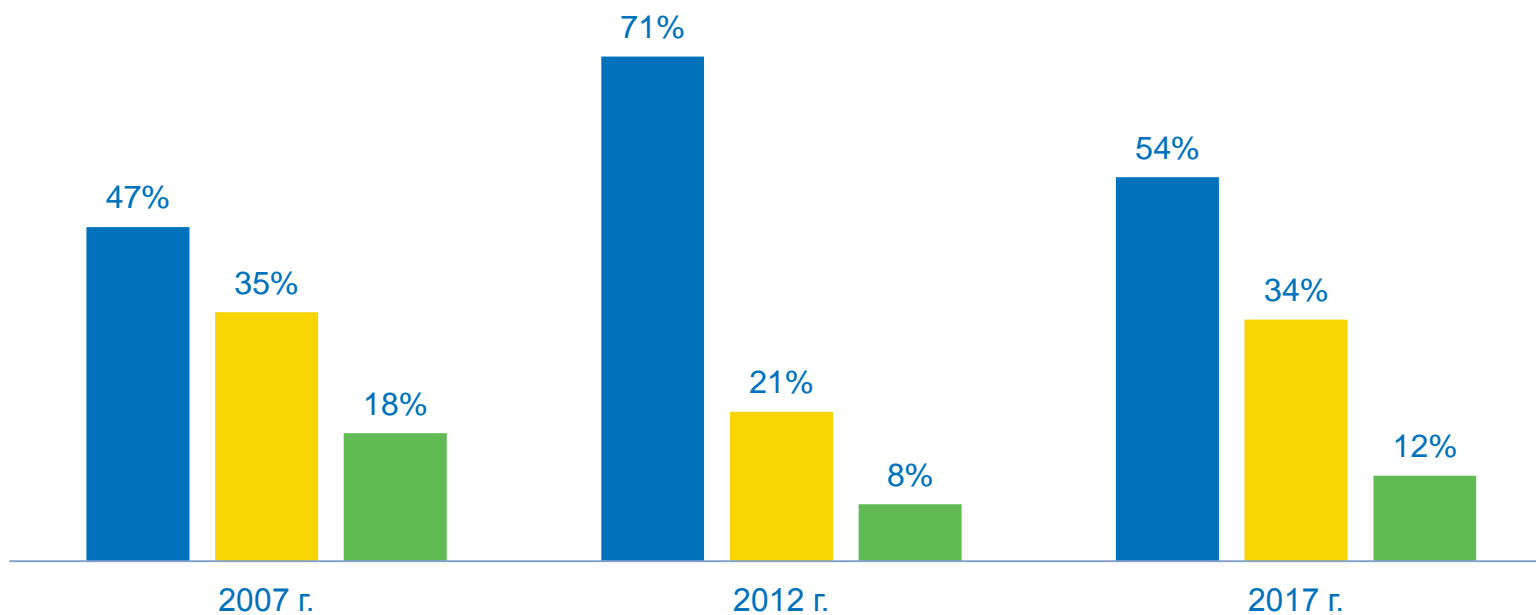


- Большинство программ 2012-2017 гг. предусматривают обязательное софинансирование: Работодатели готовы поддерживать только тех, кто осознанно заботится о своей пенсии
- Работник может выбрать приемлемый для себя размер взноса в % от зарплаты

Доля в % от общего числа программ в управлении

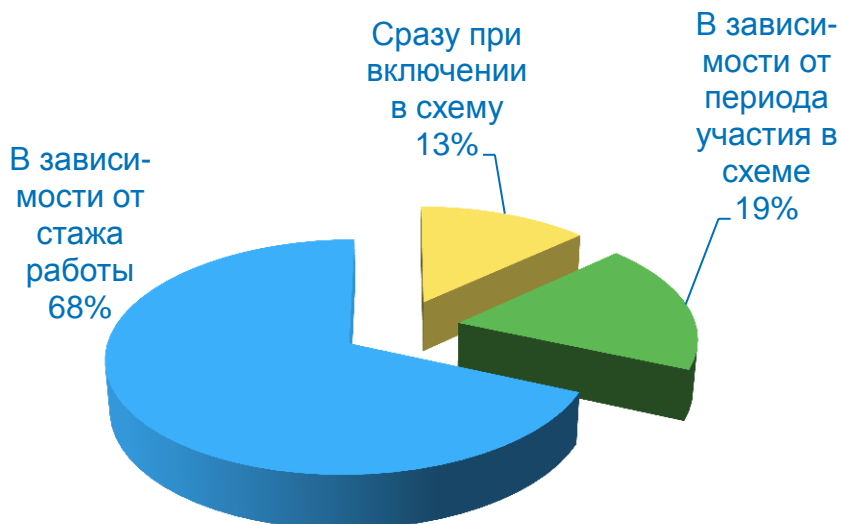
Взносы в % от зарплаты работника

■ От 1% до 4% ■ От 5% до 7% ■ Более 8%



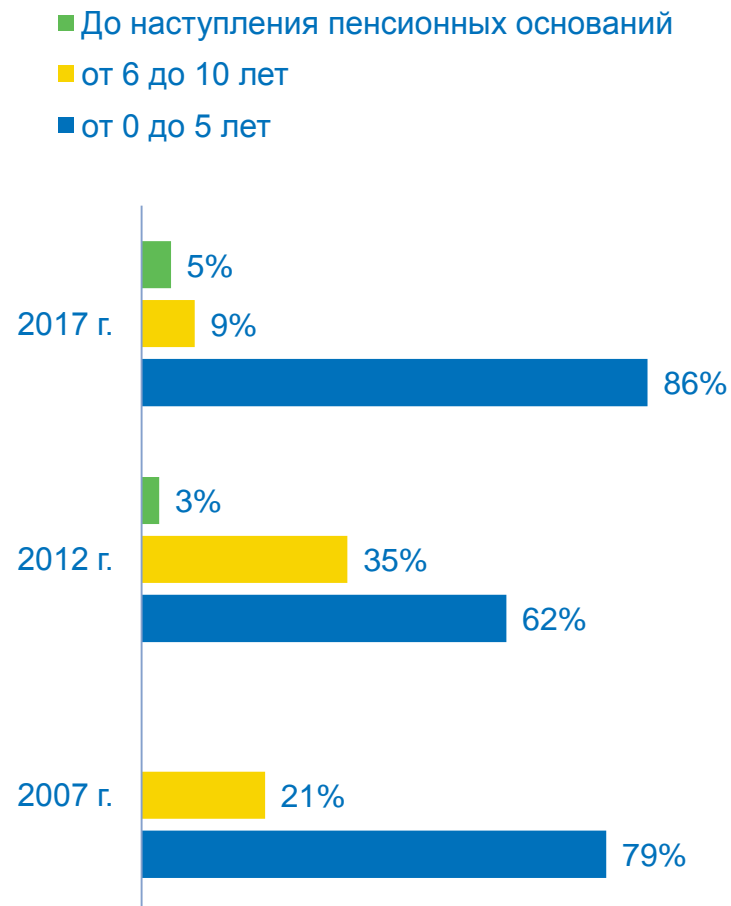
- В Программах 2013-2017 гг. регулярный взнос Работодателя повышается в зависимости от стажа Работника, что постепенно повышает долю работодателей с более высокими % взносов

КАК ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ ПРАВО ТРЕБОВАНИЯ



- Обычно Программы предусматривают постепенный переход прав к Участнику («ступенчатый вестинг»), например,
 - 50% пенсионных сумм при стаже в компании 3-4 года
 - 100% при стаже 5 лет
- Администрирование перехода прав происходит на стороне провайдера

ПЕРИОД ОТЛОЖЕННОГО ПРАВА НА КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ СУММЫ



- Механизмы реализации корпоративных пенсионных программ
- Обзор действующих корпоративных программ
- **Перспективы и вызовы**

- ▶ Налоговые льготы - экономия на налогах при перечислении взносов
 - Платежи в пределах 12% от ФОТ относятся на себестоимость
 - Освобождены от обязательных страховых взносов (для договоров с НПФ)
 - Налоговый вычет в отношении личных взносов работников
- ▶ Удержание или обновление кадров
 - Регулируется периодом отложенного права и размером «бонуса»
- ▶ Улучшение имиджа компании
 - Способствует мотивации сотрудников
 - Наличие Программы является показателем стабильности и устойчивости организации в целом
- Долгосрочный (пожизненный) commitment, требующий затрат и административных усилий со стороны компании
- Неблагоприятный информационный фон
 - банкротства финансовых институтов, валютный курс, несанкционированные переводы накоплений в НПФ и пр.
- Ожидание четких параметров предстоящего введения ИПК

- ▶ Ужесточение регуляторных требований к риск-менеджменту, комплайенсу, размещению средств и отчетности пенсионных фондов => повышение прозрачности отрасли, уход менее надежных игроков, консолидация сектора
- ▶ Положительная реальная норма доходности пенсионных резервов
- ▶ Налоговая реформа в части обложения пенсионных взносов => рост привлекательности НПО
- Ограниченный выбор адекватных инструментов для инвестирования пенсионных резервов с точки зрения «доходность/риск», «выгорание» рынка первичных размещений облигаций
- Законодательные анахронизмы («сохранность средств» на ежегодной основе => инвестиционные стратегии с короткой дюрацией портфеля)
- Слабая макроэкономика: ограничение корпоративных бюджетов, в т.ч. на социальные бенефиты

- ▶ Система гарантирования пенсионных резервов?



- ✓ Работает только на рынке НПО
- ✓ Международный бэкграунд (ING и Aviva в 2002-2013)
- ✓ WELBI – зарегистрированный товарный знак
- ✓ Крупнейший провайдер корпоративных пенсионных программ иностранных работодателей в России:
 - 150+ договоров
 - 39 тыс. участников
 - 13,2 млрд. руб. пенсионных резервов (14-е место в рэнкинге фондов по НПО)
- ✓ ruAAA наивысший рейтинг RAEX (с начала рейтингования в 2013 г.)
- ✓ В настоящее время проходит процедуру акционирования