



Какие задачи может решать Корпоративная пенсионная программа

Иван Соколов
Начальник отдела по работе с корпоративными клиентами
АО НПФ САФМАР
Москва, 22 декабря 2015

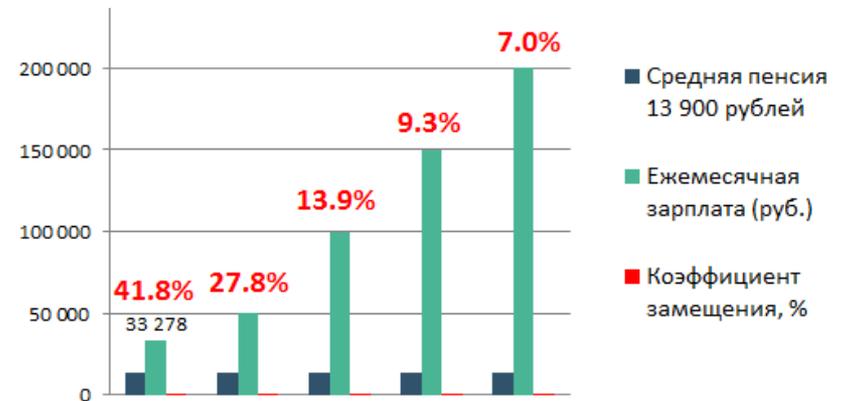
- Прежние названия Фонда – ЗАО НПФ «Райффайзен», НПФ «Доброе Дело»
- Существует с 1994 г. (более 20 лет)
- Активно развивается по ОПС и НПО с 2004 под брендом «Райффайзен»
- В 2015 г. Фонд вступил в систему гарантирования
- С октября 2015 г. акционер Фонда – группа БИН
- 250 000 пенсионных счетов
- 130 корпоративных клиентов
- Активы под управлением – 35 млрд. рублей на 31.10.2015
- 18-ое место по размеру собственного имущества среди 110 фондов
- Рейтинг А++ (исключительно высокий (наивысший) уровень надежности) от «Эксперт-РА»



ПОЧЕМУ КОРПОРАТИВНАЯ ПЕНСИОННАЯ ПРОГРАММА

- Государственная система пенсионного обеспечения не может обеспечить комфортного уровня жизни на пенсии.
- Больше всего страдают сотрудники со средним и вышесреднего заработком.
- Корпоративная пенсионная программа является инструментом, с помощью которого можно добиться приемлемого соотношения пенсии к зарплате для сотрудников всех уровней.

Коэффициент замещения = $\frac{\text{Пенсия}}{\text{Зарплата}} * 100\%$



- Думать о пенсии сложно. Работодатель может помочь сотрудникам научиться самостоятельно заботиться о своём будущем.

КЛАССИЧЕСКАЯ ПЕНСИЯ

Участвуют все
сотрудники

Финансирование
программы вместе с
сотрудником

Вестинг: чем больше стаж работы в
Компании, тем больше право на
уплаченные ею взносы



Пенсия

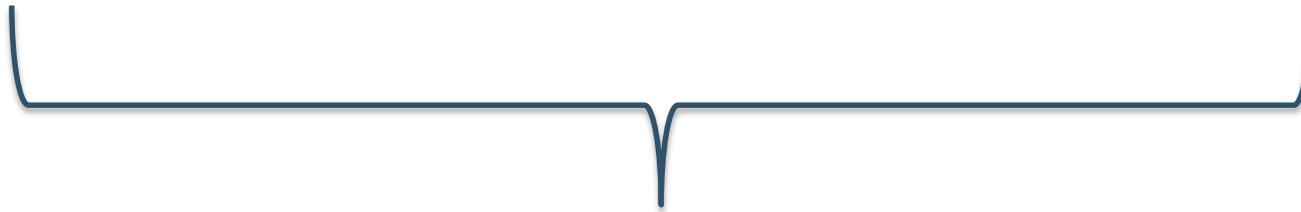
Плюсы: долгосрочная мотивация, создание комфортных условий для максимального раскрытия потенциала сотрудников.

МОТИВАЦИЯ КЛЮЧЕВЫХ СОТРУДНИКОВ

Сотрудники
определенного
уровня или
квалификации

Финансирование
программы Компанией
или вместе с
сотрудником

Вестинг: чем больше стаж работы в
Компании, тем больше право на
уплаченные ею взносы



Перевод на
банковский
счет



Пенсия

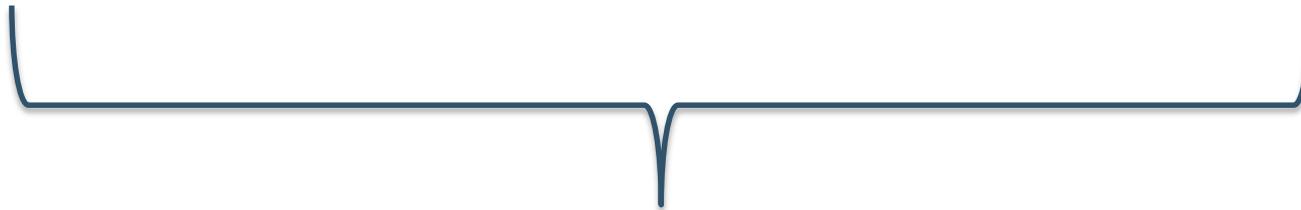
Плюсы: мотивация ключевых сотрудников, дешевле, чем классическая пенсия, может быть начальным этапом.

ОМОЛОЖЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА

Сотрудники
пенсионного и
предпенсионного
возраста

Финансирование
программы
Компанией

Вестинг: каждый день работы на
пенсии уменьшает право на деньги
Компании



Перевод на
банковский счет
одной суммой

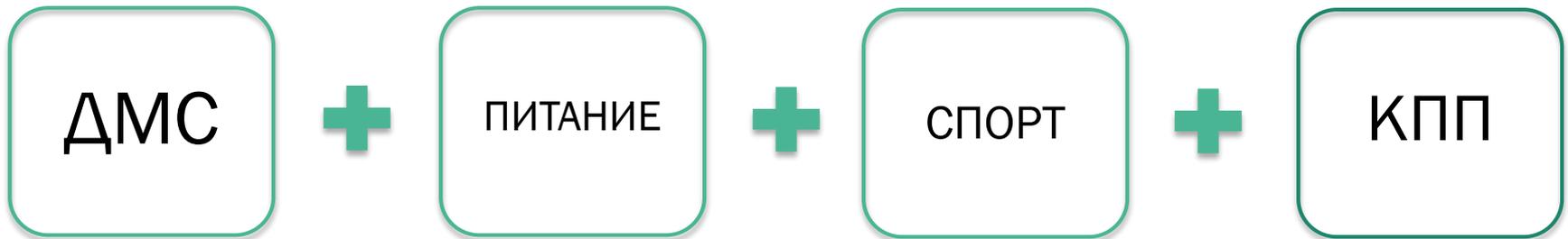


Пенсия

Плюсы: эффективный метод омоложения коллектива, прогнозируемые и распределённые во времени расходы на пенсионеров.

HR АСПЕКТЫ

- Предложение пока что достаточно уникального бенефита в социальном пакете, создание комфортных условий для сотрудника, чтобы он смог сконцентрироваться на работе и работать с максимальной эффективностью.
- Мотивация ключевых сотрудников и/или омоложение коллектива с помощью инструментов вестинга.



- В будущем такие программы будут также распространены как сейчас распространено добровольное медицинское страхование. Таким образом, сейчас есть шанс оказаться одними из первых в отрасли, внедривших корпоративную пенсионную программу, и шагнуть вперёд в конкуренции за квалифицированный персонал.

- Это дешевле, чем повышение зарплаты, т.к. пенсионные взносы не облагаются социальными налогами (страховые взносы в размере 30%).
- Экономия на уволившихся сотрудниках, не выполнивших условий по вестингу.
- Если нет возможности индексировать зарплату, запуск корпоративной пенсионной программы может позиционироваться как некая финансовая альтернатива.
- Налоговые льготы для сотрудников, уплачивающих самостоятельные взносы, в размере до 15 600 руб/год.
- Гарантия отсутствия отрицательной доходности.

Да пребудет с вами корпоративная пенсия!