

КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ

НПФ СБЕРБАНКА



Пенсионная система России

Три колонны финансирования

до 2002 года – система государственного финансирования пенсии из бюджетных и налоговых отчислений «pay as you go», выплата пенсий «с колес».

с 2002 года – пенсионная реформа, взявшая за основу концепцию сочетания обязательной и страховой (I); накопительной части пенсии (II), финансируемых из бюджета и ССВ и добровольных негосударственных пенсий – от работодателей (III) и индивидуальных (IV).



1. По данным Пенсионного Фонда РФ
2. По данным отчетности ЦБ за 3 кв. 2019



Что предлагает НПФ Сбербанк?

Индивидуальный подход к решению управленческих, финансовых и кадровых вопросов предприятия. Мы разработаем корпоративную пенсионную программу индивидуально под цели Вашего бизнеса!

Преимущества корпоративных пенсионных программ

- ✓ Повышение эффективности бизнеса за счёт мотивации и удержания персонала,
 - 30% – с пенсионных взносов по договору КПП (страховые взносы в ПФР, ФСС и ФОМС не уплачиваются)
 - 20% – уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль
- ✓ Удержание квалифицированного персонала, снижение риска потери «ценных» сотрудников
- ✓ Цивилизованный способ обновления штата компании (ротация)
- ✓ Формирование позитивного имиджа работодателя

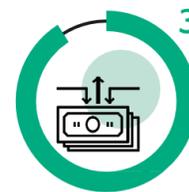
- Фонд инвестирует накопления, увеличивая размер будущих выплат
- Накопления защищены от взыскания в пользу третьих лиц, судебных и имущественных споров (особый юридический статус)
- Можно оформить налоговый вычет с личных взносов сотрудников (СНВ-13%)



Какие задачи хотят решить работодатели с помощью корпоративных пенсионных программ?*



Современные методы управления персоналом и социальная функция



32%

Налоговые льготы



14%

Поиск и подбор персонала



20 %

Удержание эффективных сотрудников (снижение «текучести» кадров)



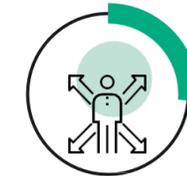
11%

Личный бренд



14%

Повышение эффективности сотрудников



9%

Реорганизация

* Результаты исследования среди компаний с оборотом от 20 млн. рублей



Примеры пенсионных программ

Паритетная

- **Предназначение:**
Привлечение, удержание и комфортное расставание
- **Договор:**
Индивидуальный и корпоративный
- **Взносы:**
Работодателя и работника на паритетных основаниях; соотношение размеров определяется Работодателем
- **Вестинг-период:**
Определяется работодателем и учитывает задачи удержания

Социальная

- **Предназначение:**
Формирование социальной программы
- **Договор:**
Корпоративный
- **Взносы:**
Работодателя
- **Вестинг-период:**
Определяется работодателем и учитывает социальные задачи предприятия

Отложенный бонус

- **Предназначение:**
Мотивация работы по проекту/ топ-менеджмента
- **Договор:**
Корпоративный
- **Взносы:**
Работодателя
- **Вестинг-период:**
Определяется работодателем и учитывает KPI

ЧТО ВАЖНО УЧИТЫВАТЬ:

1

Паритетные программы – сотрудники участвуют взносами из собственных средств

2

КПП с установленными взносами – политикой компании и договором с Фондом определен размер взносов (а не выплат)

3

Правило вестинга – возможность включения условий, при выполнении которых участник получает право распоряжаться пенсионной суммой

4

Получение выкупной суммы – при увольнении или сложной жизненной ситуации работника

5

Идеальный налоговый режим



Заключение договора

1 шаг 2 шаг



ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ
НА УРОВНЕ
КОМПАНИИ
(выбор программы и участников)

Фонд

- Закрепление личного менеджера за Компанией
- Предоставление расчетов экономической составляющей реализации пенсионной программы



ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ
МИНИМАЛЬНОГО
ПАКЕТА ДОКУМЕНТОВ В
ФОНД
(через систему СББОЛ
или на бумажном носителе)

Фонд

- Оказание консультационной поддержки в подготовке положения о КПП
 - Формирование договора
 - Согласование индивидуальных условий

3 шаг



ПОДПИСАНИЕ ДОГОВОРА
(через систему СББОЛ
или на бумажном носителе)
И ОПЛАТА ВЗНОСА

Фонд

- Открытие пенсионных счетов для Работников
- Реализация маркетинговых активностей (проведение встреч с коллективом, промоакции)



Почему НПФ Сбербанка?

более **24 лет**

С 1995 года на пенсионном рынке

№ 1

Лидер рынка по объему активов

более **10 млн**

Клиентов доверили свои накопления

более **70**

компаний сформировали корпоративные пенсионные программы

Преимущества

ruAAA

Наивысший рейтинг надежности



100%

Дочерняя компания ПАО Сбербанк



100%

Наивысший рейтинг надежности



13 437

отделений ПАО Сбербанк по всей стране



НПФ
года

2018 года

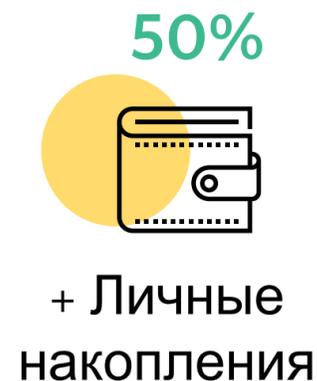
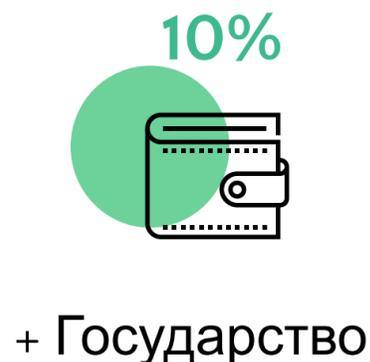


приложение

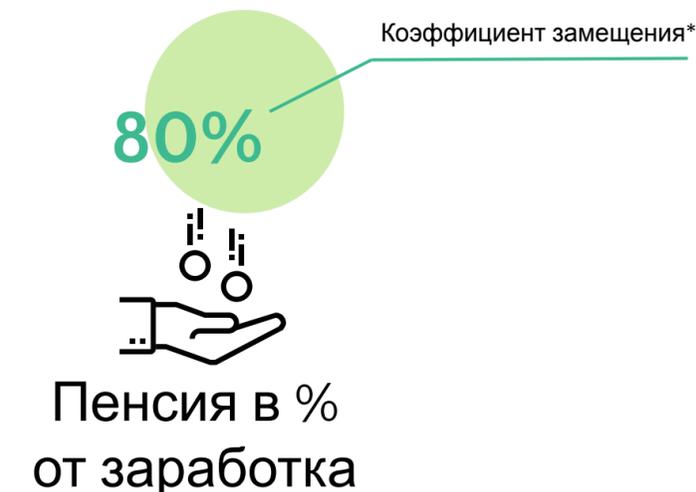


Структура формирования будущей пенсии на Западе и в России

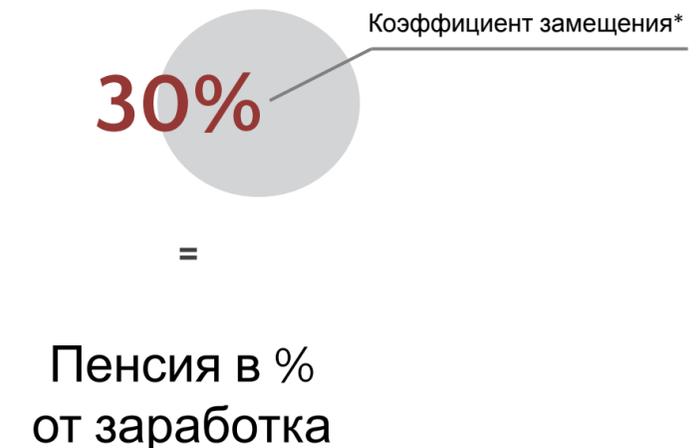
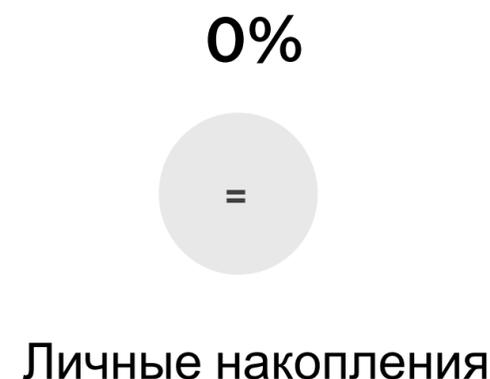
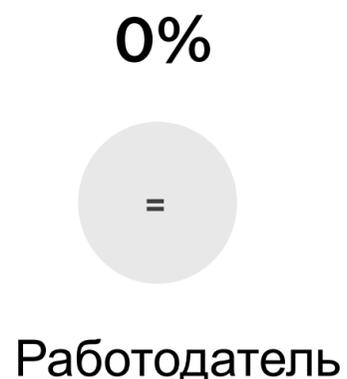
В странах с развитыми пенсионными системами:



Итого = от инвестиций:



В России:



19.12.2019 • Кoeffициент замещения (wage replacement rate) – соотношение средней пенсии и средней заработной платы, показатель эффективности пенсионной системы в стране.



Этапы пенсионной реформы

1

Многоуровневая пенсионная система

- Исключение из накопительной пенсии граждан 1967 г.р. и старше
- Взносы этих граждан направляются в страховую часть пенсии

2002

- Базовая (социальная) и страховая пенсия
- Накопительная пенсия (ОПС)
- Корпоративная пенсия
- Программы индивидуального накопления

2

Корректировка участников

2005

3

Корректировка страховой пенсии

- Со 2-ой половины 2013 года взносы не производятся
- На сформированные накопления начисляется инвестдоход
- Соцвзносы (6%) направляются на формирование страховой пенсии

2013

- Балльная система (необх. мин. – 30 баллов с 2025 года, стоимость балла)
- Увеличен мин. стаж для получения – 15 лет (с 2025 года)

4

Заморозка накопительной пенсии (ОПС)

2014



Пенсионная система России

Важные факты. Изменения с 2018 – 2019 года

1 Страховая (государственная) пенсия

- С 2019 г. поэтапное увеличение возраста выхода на пенсию.
- С 2023 года выход на пенсию: в 65 лет для мужчин, в 60 лет для женщин.
- Все льготы по назначению пенсий сохраняются.
- Снижение пенсионного возраста для многодетных матерей.
- Для льготных категорий граждан сохранен прежний пенсионный возраст.
- Льготы по налогу на имущество – прежний возраст 55/60 лет.

+

2

Накопительная Пенсия (Обязательное пенсионное страхование)

- С 2013 г. взносы заморожены.
- Перевод без потерь дохода – один раз в 5 лет.
- Сохранность суммы взносов гарантируется государством

+

3

Корпоративная (негосударственная) пенсия

- Становится принципиально важным элементом совокупной пенсии
- Прежний возраст получения права на корпоративную пенсию – 55 лет женщины и 60 лет мужчины. Только для договоров, заключенных до 01.01.2019 г. (НПФ и пенсионное страхование)
- Ожидается снижение пенсионного возраста по договорам НПО до 55/60 лет

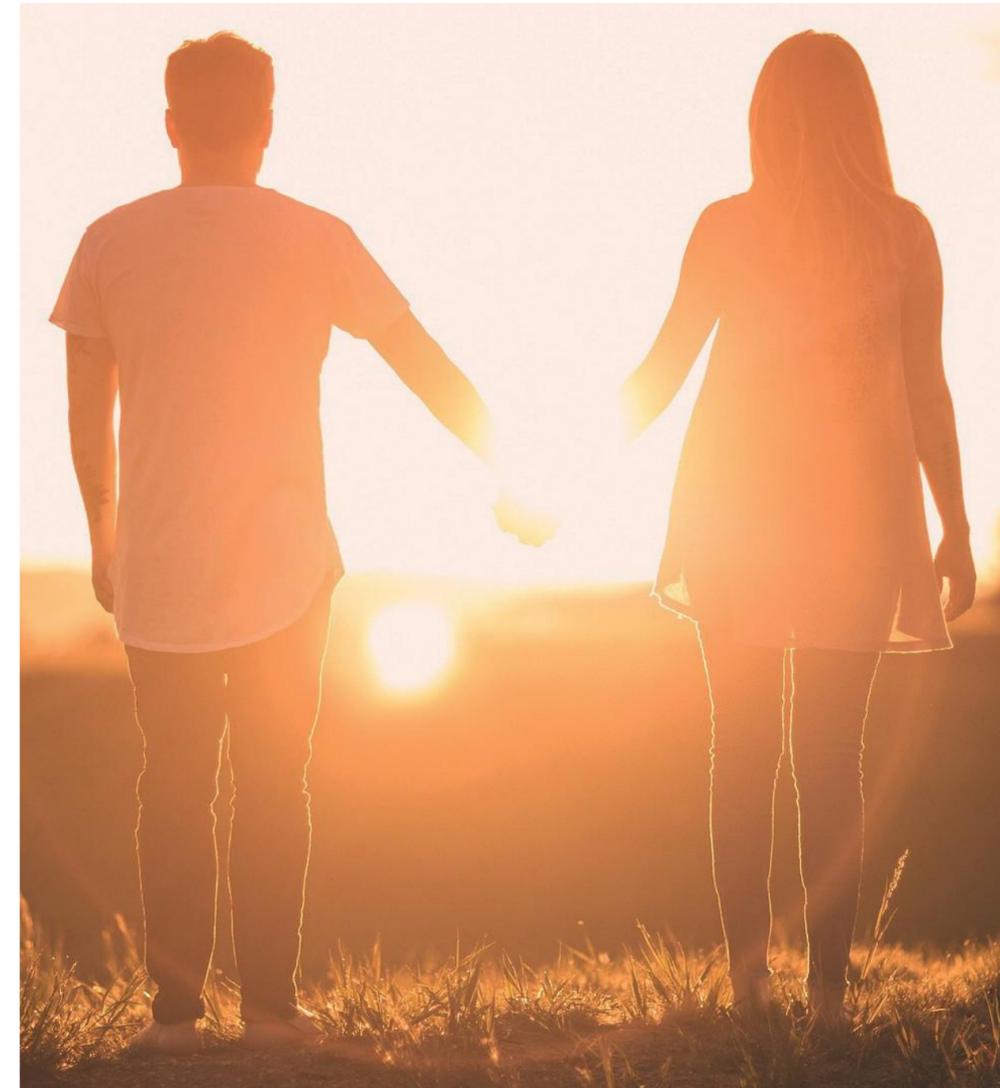
Гарантированный
Пенсионный план (ГПП)



Степень участия государства в социальной поддержке граждан

- с 2014 года накопительная пенсия граждан не формируется, «заморожена»
- с 2015 года расчет будущей пенсии ведется в «баллах»
- с 2019 года увеличен пенсионный возраст на 5 лет

Страховой случай	Выплат
Пособие по смерти	5 946 руб./единовр.
Пенсия по инвалидности 1 группы	12 432 руб./мес.
Средняя пенсия по старости	от 8 000 до 14 000 руб./мес.
Пенсия по потере кормильца	от 2 667 до 12 950 руб./мес.





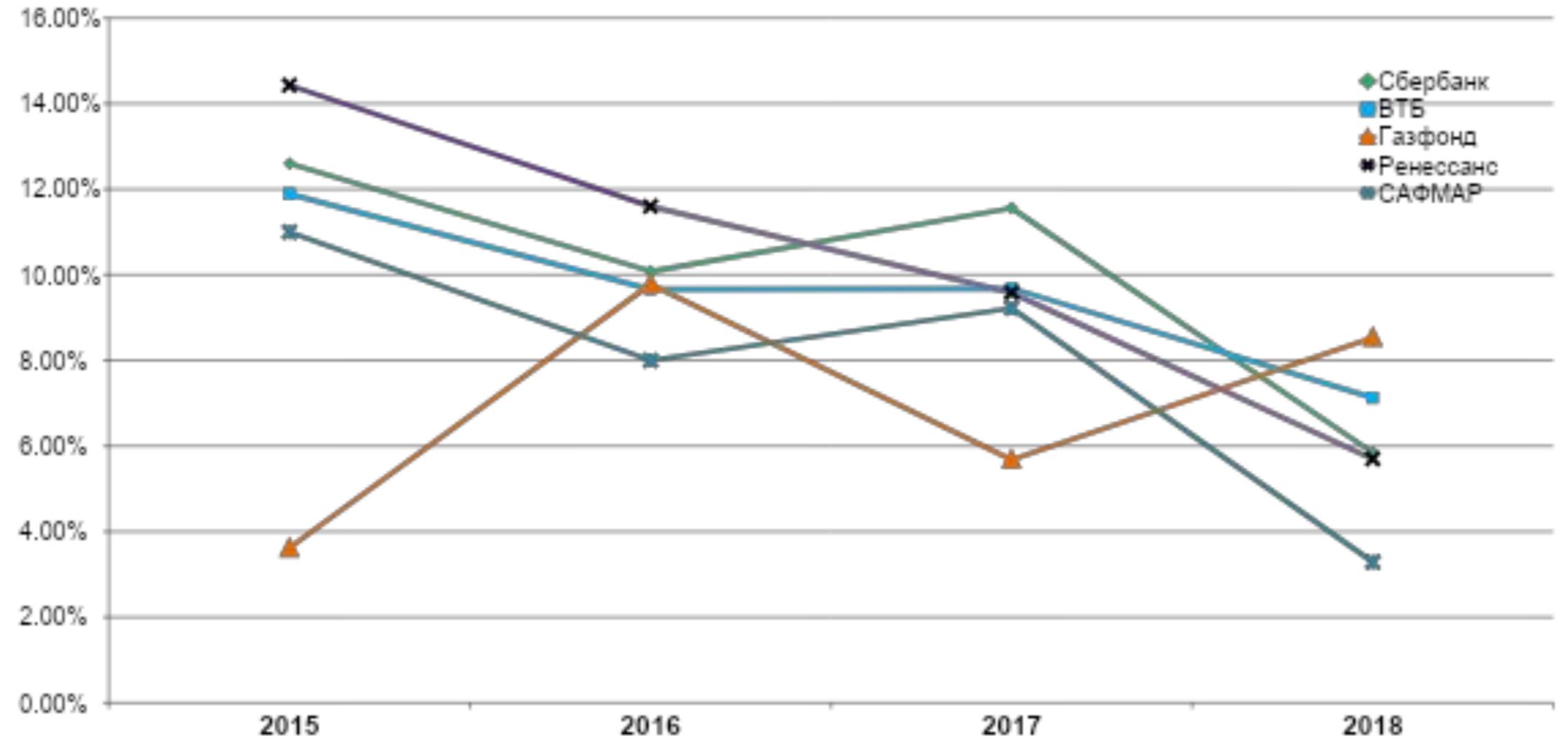
Динамика доходности пенсионных резервов ключевых участников рынка

Лидирующая доходность по ПР (брутто)

	Сбербанк	ВТБ	Газфонд	Ренессанс	САФМАР
2015	12,60%	11,89%	3,62%	14,43%	11,00%
2016	10,08%	9,66%	9,78%	11,60%	8,00%
2017	11,56%	9,68%	5,68%	9,58%	9,22%
2018	5,85%	7,13%	8,53%	5,70%	3,29%

Сумма накопленного дохода (условные 100р.
в начале 2015, сложный процент)

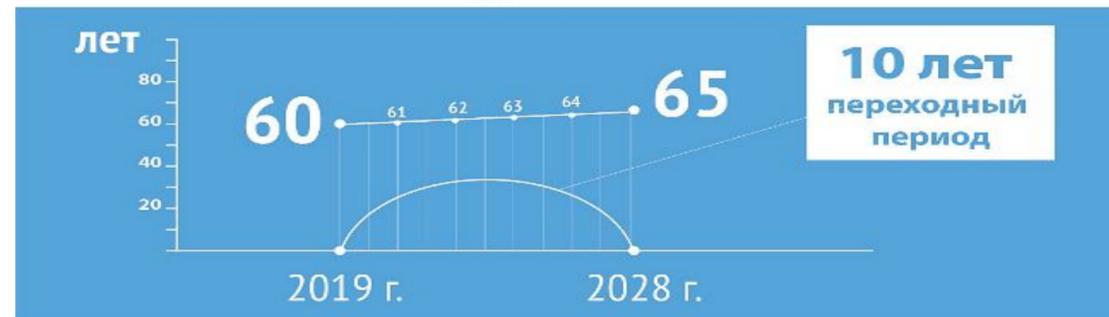
	Сбербанк	ВТБ	Газфонд	Ренессанс	САФМАР
2015	112,60	111,89	103,62	114,43	111,00
2016	123,95	122,70	113,75	127,70	119,88
2017	138,30	134,58	120,22	139,94	130,93
2018	146,39	144,17	130,47	147,91	135,24



Закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" 2019 году.

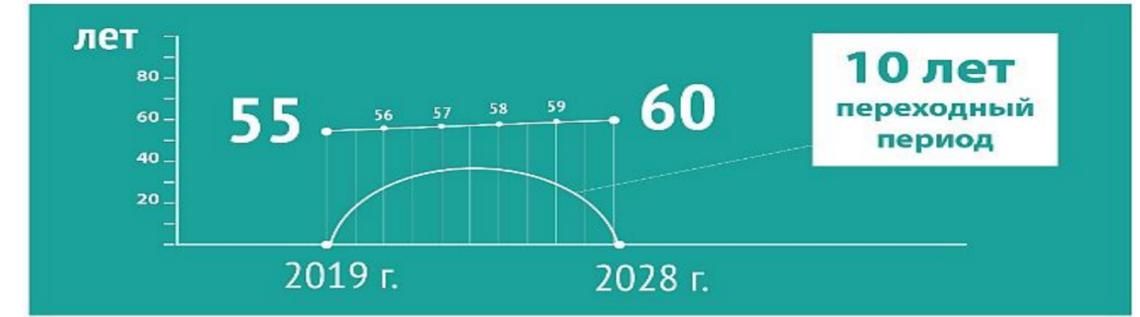
принят Государственной думой 27 сентября 2018 года и одобрен Советом федерации 3 октября 2018 года.

- ✓ Законом закреплен общеустановленный пенсионный возраст на уровне 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин/
- ✓ Изменение пенсионного возраста будет проходить постепенно: предполагается длительный переходный период, который начнется с 1 января 2019 и завершится в 2028 году.



Для мужчин

год рождения / полугодие	выход на пенсию / полугодие
1959, I	60 лет 6 месяцев 2019, II
1959, II	60 лет 6 месяцев 2020, I
1960, I	61 год 6 месяцев 2021, II
1960, II	61 год 6 месяцев 2022, I
1961	63 года 2024
1962	64 года 2026
1963	65 лет 2028



Для женщин

год рождения / полугодие	выход на пенсию / полугодие
1964, I	55 лет 6 месяцев 2019, II
1964, II	55 лет 6 месяцев 2020, I
1965, I	56 лет 6 месяцев 2021, II
1965, II	56 лет 6 месяцев 2022, I
1966	58 лет 2024
1967	59 лет 2026
1968	60 лет 2028

Для тех, кто должен был выйти на пенсию в 2019–2020 гг., предусмотрена особая льгота – выход на полгода раньше нового пенсионного возраста.

Так, человек, который должен будет уходить на пенсию в январе 2020 года, сможет сделать это уже в июле 2019 года.



Все, кому уже назначена страховая пенсия по старости, будут ее получать.

Все назначенные пенсионные и социальные выплаты в соответствии с уже приобретенными правами и льготами будут выплачиваться.

Повышение пенсионного возраста позволит обеспечить рост пенсий для неработающих пенсионеров за счет индексации, существенно превышающей уровень фактической инфляции (в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»).

Вместе создадим достойное
будущее!

Подробнее:
npfsberbanka.ru/business/

info@npfsb.ru

