



**САФМАР**

пенсионный  
фонд



---

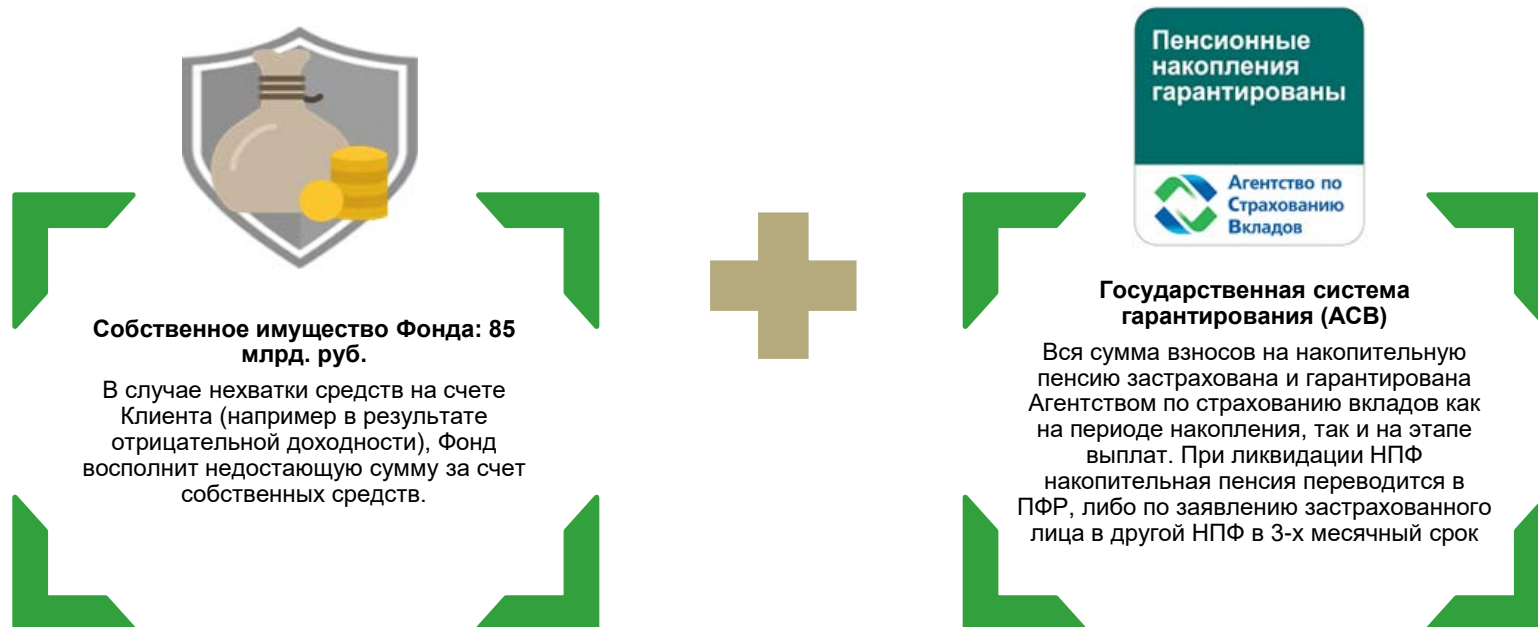
**НОВОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

**ЧТО ДЕЛАТЬ?**

# Гарантирование пенсионных накоплений

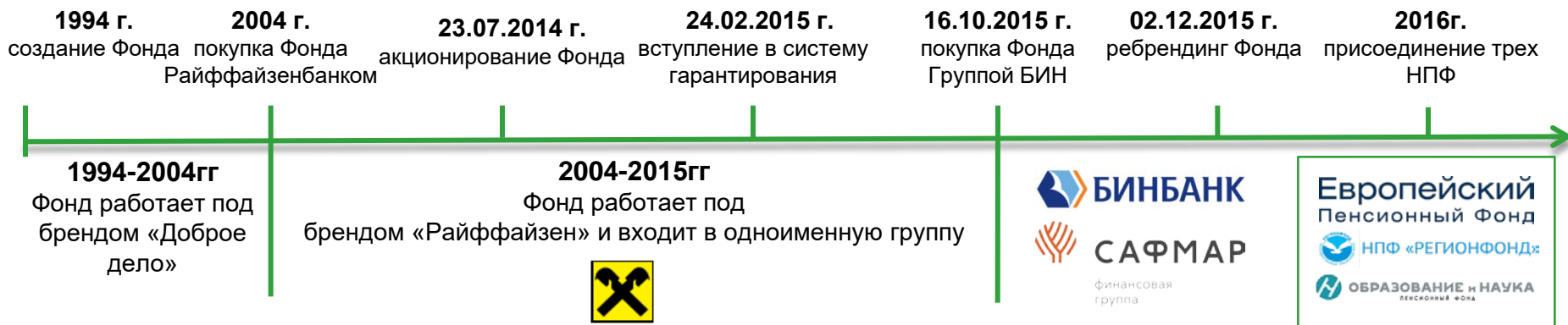
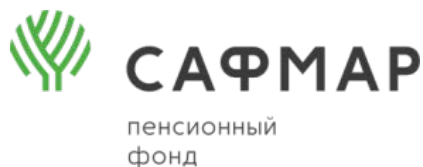
**С 1 января 2015 года каждый рубль, доверенный фонду, защищен от возможных неблагоприятных последствий и экономических спадов двумя степенями защиты\***

Система предполагает создание единого гарантийного фонда (за счет взносов участников системы), из которого производится гарантийное возмещение средств пенсионных накоплений застрахованным лицам в случае недостаточности средств Фонда (в т.ч. аннулировании лицензии Фонда). На данный момент участниками системы являются 41 НПФ.



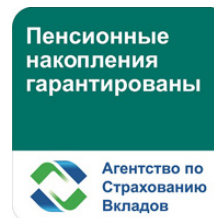
\*В соответствии Федеральным законом от 28.12.2013 N 422-ФЗ (ред. от 29.06.2015) "О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений"

# О Фонде

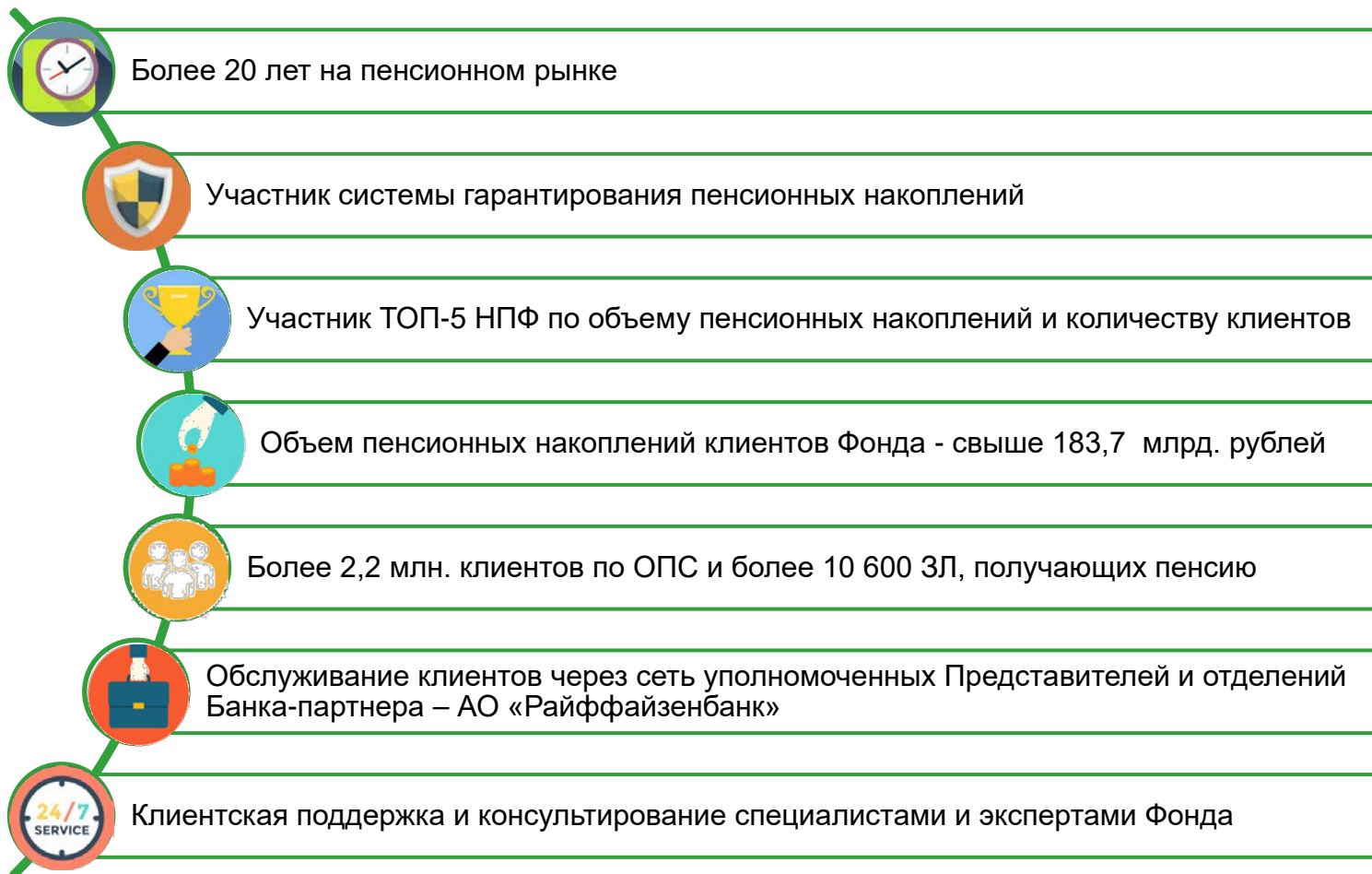


**АО НПФ «САФМАР» входит в Группу «САФМАР», одну из крупнейших финансово-промышленных групп России, включающую банковские активы, страхование, лизинг, НПФ, а также нефинансовые активы.**

- **Рейтинг надежности Фонда на уровне A++** (исключительно высокий (наивысший) уровень надежности) рейтингового агентства «Эксперт РА».
- Участник системы гарантирования прав застрахованных лиц **АСВ**.
- **2 300 тыс. чел.** клиентов Фонда (№5 на рынке)
- **192 млрд руб.** под управлением (№6 на рынке)

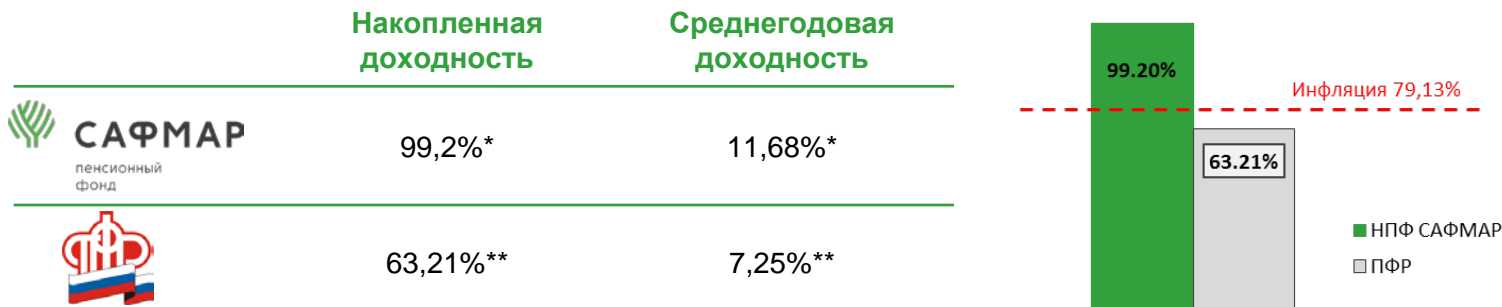


# Факторы надежности АО НПФ «САФМАР»



# Для чего управлять пенсионными накоплениями?

Сравним доход НПФ САФМАР и ПФР<sup>1</sup> за 2009-2015г., начисленный на счета ЗЛ



Партнеры АО НПФ «САФМАР» по инвестированию пенсионных накоплений:

 EFG Asset Management

 БИН ФИНАМ Групп  
Управляющая компания

 ГРУППА КОМПАНИЙ РЕГИОН

 Капиталь  
Управляющая компания

Основные принципы инвестирования пенсионных накопления АО НПФ «САФМАР»

## НАДЕЖНОСТЬ:

- Средства пенсионных накоплений застрахованы АСВ
- Диверсификация рисков
- Надежные УК

## ДОХОДНОСТЬ:

- Накопленный доход значительно превышает инфляцию за этот же период

## СТАБИЛЬНОСТЬ:

- Среднегодовая доходность 11,68%

\*) Доход от инвестирования может как уменьшаться, так и увеличиваться в зависимости от рыночных условий. Результаты инвестирования в прошлом не определяют уровень дохода в будущем. Во избежание риска потери дохода от инвестирования смена страховщика целесообразна не чаще одного раза в 5 лет.

# Контакты



# САФМАР

пенсионный  
фонд

Информационный центр Фонда: 8 800 700 80 20 (звонок бесплатный)

Адрес: 109004, г. Москва, Известковый переулок, д. 3.

Тел.: +7 (495) 745 52 11

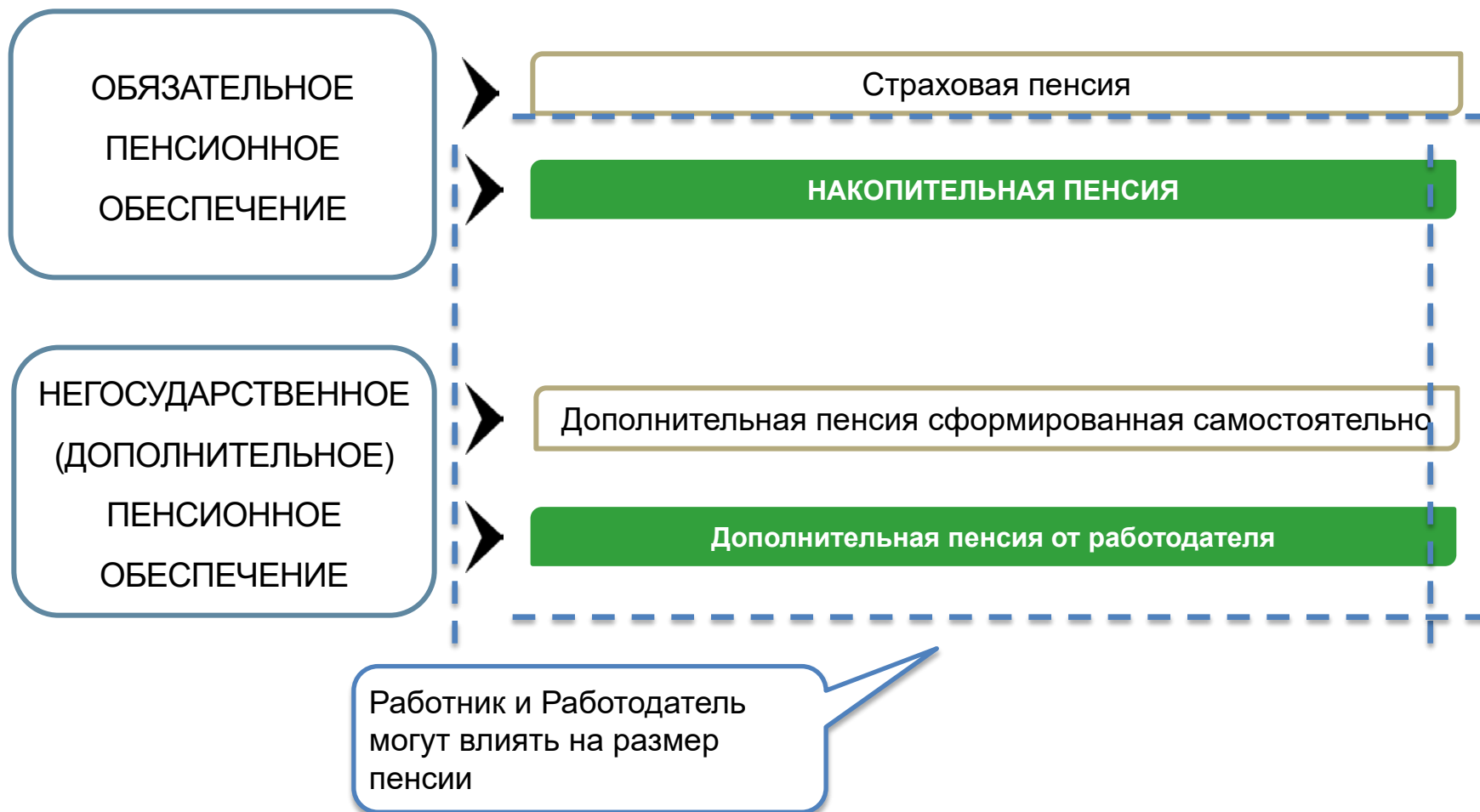
E-mail: [npf@npfsafmar.ru](mailto:npf@npfsafmar.ru)

Web: [www.npfsafmar.ru](http://www.npfsafmar.ru)



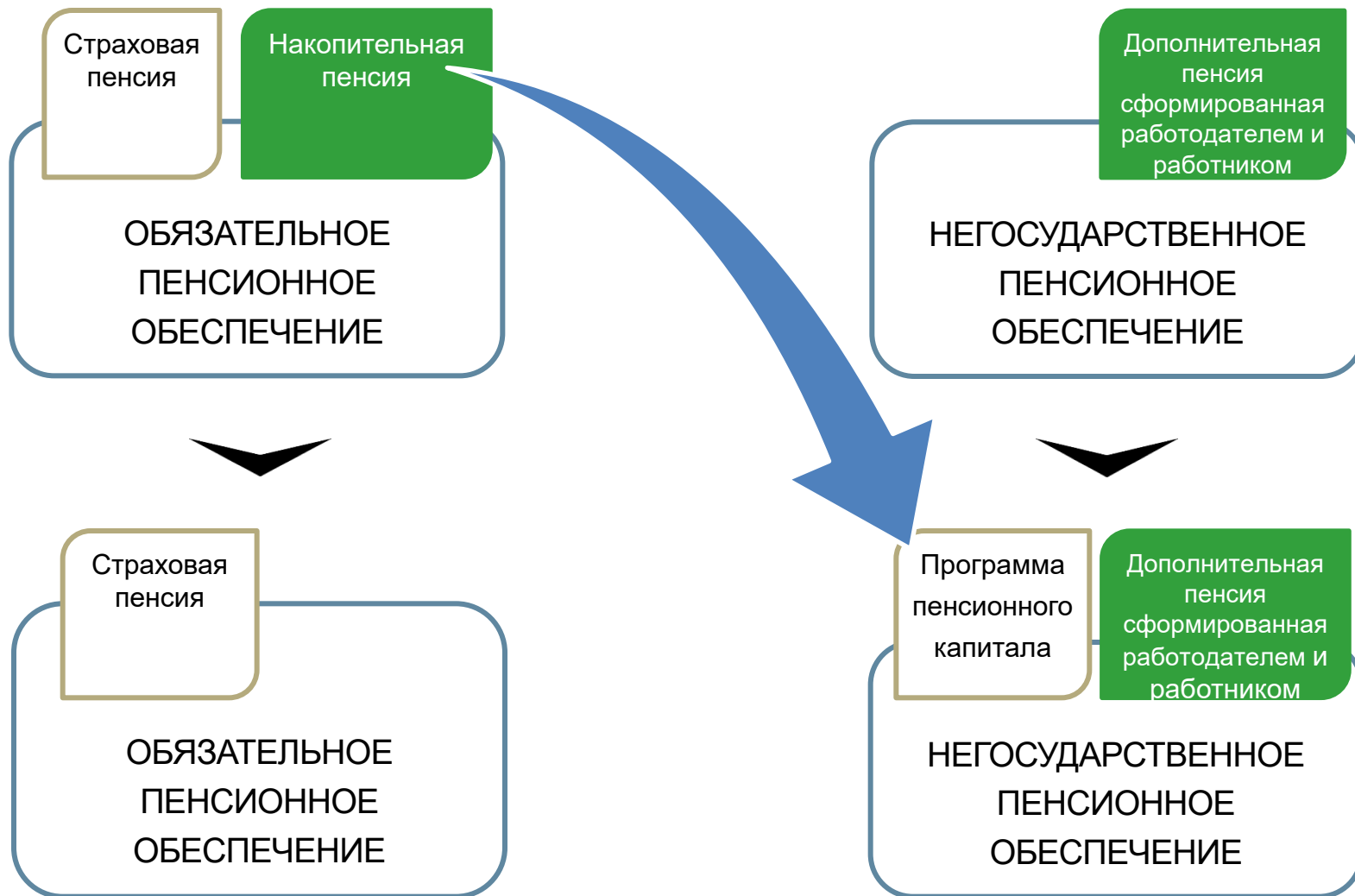
# Основные составляющие пенсионного обеспечения граждан

В настоящий момент система пенсионного обеспечения выглядит следующим образом



# Планируемые преобразования пенсионного обеспечения граждан

Индивидуальный пенсионный капитал вводится вместо накопительной части ОПС





# Особенности программы пенсионного капитала\*

**Источник формирования** индивидуального пенсионного капитала – **взносы гражданина.**

Наемные работники будут включены в систему по умолчанию с последующей возможностью приостановить уплату взносов. Ставка взносов автоматически увеличивается с 0% до 6% на 1 процентный пункт ежегодно. В первый год участия взносы не отчисляются.

Для **клиентов НПФ** пенсионные накопления переводятся в качестве первого взноса **на новый счет, открытый в Вашем НПФ**

Для **клиентов ПФР** (молчуны) пенсионные накопления будут учтены **в страховой пенсии** в ПФР или переведены в НПФ по выбору государства.

В любой момент можно приостановить уплату взносов, воспользовавшись механизмом «каникул». Приостановка уплаты взносов аналогична выбору нулевой ставки взносов. Участие в системе не прекращается. Максимальная длительность одних «каникул» (5 лет)

Возможность **снятия части или всех средств** пенсионных накоплений в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств или тяжелого заболевания

# Обязательное пенсионное страхование

2002 год был ознаменован началом реформы системы российского пенсионного обеспечения. У всех граждан 1967 г.р. и моложе, имеющих официальный доход, появилась накопительная пенсия.

РАБОТОДАТЕЛЬ

СТРАХОВЫЕ ВЗНОСЫ В ПЕНСИОННЫЙ ФОНД РОССИИ:  
**22% от ФОТ**

(из расчета налогооблагаемой базы 876тыс. руб. в год на работника – данные на 2017 г.)

**СОЛИДАРНАЯ  
ЧАСТЬ 6%**

не учитывается на  
индивидуальном лицевом  
счете граждан

- Средства выплачиваются нынешним пенсионерам.

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЧАСТЬ 16%**

учитывается на индивидуальном лицевом счете граждан

**НАКОПИТЕЛЬНАЯ ПЕНСИЯ -6%**

- ✓ Формируется на персональном пенсионном счете.
- ✓ Формируется в рублях.
- ✓ Увеличивается за счет инвестиционного дохода.
- ✓ Передается правопреемникам.
- ✓ Может быть передана в любой НПФ по выбору гражданина.

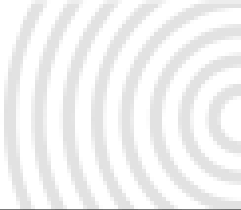
**СТРАХОВАЯ ПЕНСИЯ 10%**

- Выплачивается нынешним пенсионерам.
- Формируется в индивидуальных пенсионных коэффициентах (ИПК\*) для расчета пенсии в будущем.
- Индексируется государством\*\*.
- Нельзя передать правопреемникам.

\*Размер страховой пенсии будет зависеть от количества ИПК на счету и их стоимости, ежегодно определяемой государством.

\*\*Индексация в 2016 году составила 4%.

# Страховая и накопительная пенсия



## Страховая пенсия

Средства выплачиваются  
нынешним пенсионерам

На формирование пенсионного  
капитала направляется только 10%  
из 16%\*

Формируется в баллах

Индексируется - стоимость балла  
ежегодно меняется, в зависимости  
от экономических показателей

Не наследуется

Отсутствие договорных отношений

Невозможно управлять и влиять на  
размер

## Накопительная пенсия

Формируются на индивидуальном  
счете, принадлежащем ЗЛ

На счете учитываются 6%\*

Формируется в рублях

Инвестируется – увеличивается за  
счет инвестиционного дохода

Может быть передана  
правопреемникам, в случае смерти  
ЗЛ

Можно заключить договор ОПС

Можно управлять (выбирать НПФ)  
и влиять на размер за счет  
эффективности управления

\*В 2014-2019 гг все взносы направляются на страховую пенсию

# Что делать при введении новой пенсионной системы?

- Следует различать 2 возрастные категории граждан:
  1. Начиная с 1967 г.р. и моложе ( до возраста в 21 год)
  2. Возраст 21 год

# Исключительно для граждан , начиная с 1967 г.р. и моложе

- 1. Обязательно удостовериться, где находится его накопительная пенсия (НП): в ПФР или в НПФ – тогда в каком именно.
- 2. Если НП гражданина находится в НПФ «САФМАР» («Образование и наука» с 2016г. является филиалом НПФ «САФМАР»), желательно на сайте фонда открыть личный кабинет.
- 3. Если в период 2013-2015гг. НП гражданина находилась в НПФ, который не объединился с другими НПФ и не прошел предусмотренные законодательством процедуры по обязательному вхождению в систему государственного страхования (из 102 ранее действующих НПФ на начало 2016 года осталось 41. Часть фондов объединились в группы), его пенсионные накопления были автоматически переведены в ПФР. В таком случае гражданину необходимо выбрать для себя из числа 41 существующих сегодня НПФ, далее обратиться в ПФР по месту жительства и написать заявление о переводе своих пенсионных накоплений **в выбранный НПФ**. Создать личный кабинет– не ранее чем в конце 1 квартала следующего года после написания заявления о переходе.

# Начиная с 21-летнего возраста включительно:

- 1. Обязательно выбрать для себя НПФ из числа существующих сегодня 41. Далее обратиться в ПФР по месту жительства и написать заявление о переводе своих пенсионных накоплений в выбранный НПФ.
- 2. После перевода средств из ПФР в выбранный НПФ, на сайте этого фонда открыть личный кабинет – не ранее чем в конце 1 квартала следующего года после написания заявления о переходе.

# Корпоративная пенсионная программа это:

Суть Корпоративной программы заключается в том, что **работодатель** (Вкладчик) **совместно с работником** (Участником) или без участия работника формируют корпоративную негосударственную **пенсию для работника**. В результате работник получает возможность жить в старости достойно и получать две пенсии (трудовую и корпоративную), а работодатель приобретает инструменты мотивации и удержания персонала, в том числе высококвалифицированных или дефицитных кадров.

Расходы на корпоративную пенсионную программу, как правило, составляют 2-7% от суммарных расходов на выплату заработной платы в организации. Вместе с тем, на размер пенсионного обеспечения могут влиять самые различные параметры по усмотрению организации, например, такие как стаж работы в организации, уровень должности, возраст и т.п.

Корпоративная пенсионная программа – **возможность увеличить будущую пенсию:**

🌿 Удобный и гибкий способ накопления – вы **самостоятельно** регулируете **размер и периодичность взносов**

🌿 Накопления инвестируются фондом, по итогам инвестирования на счет **начисляется доход**

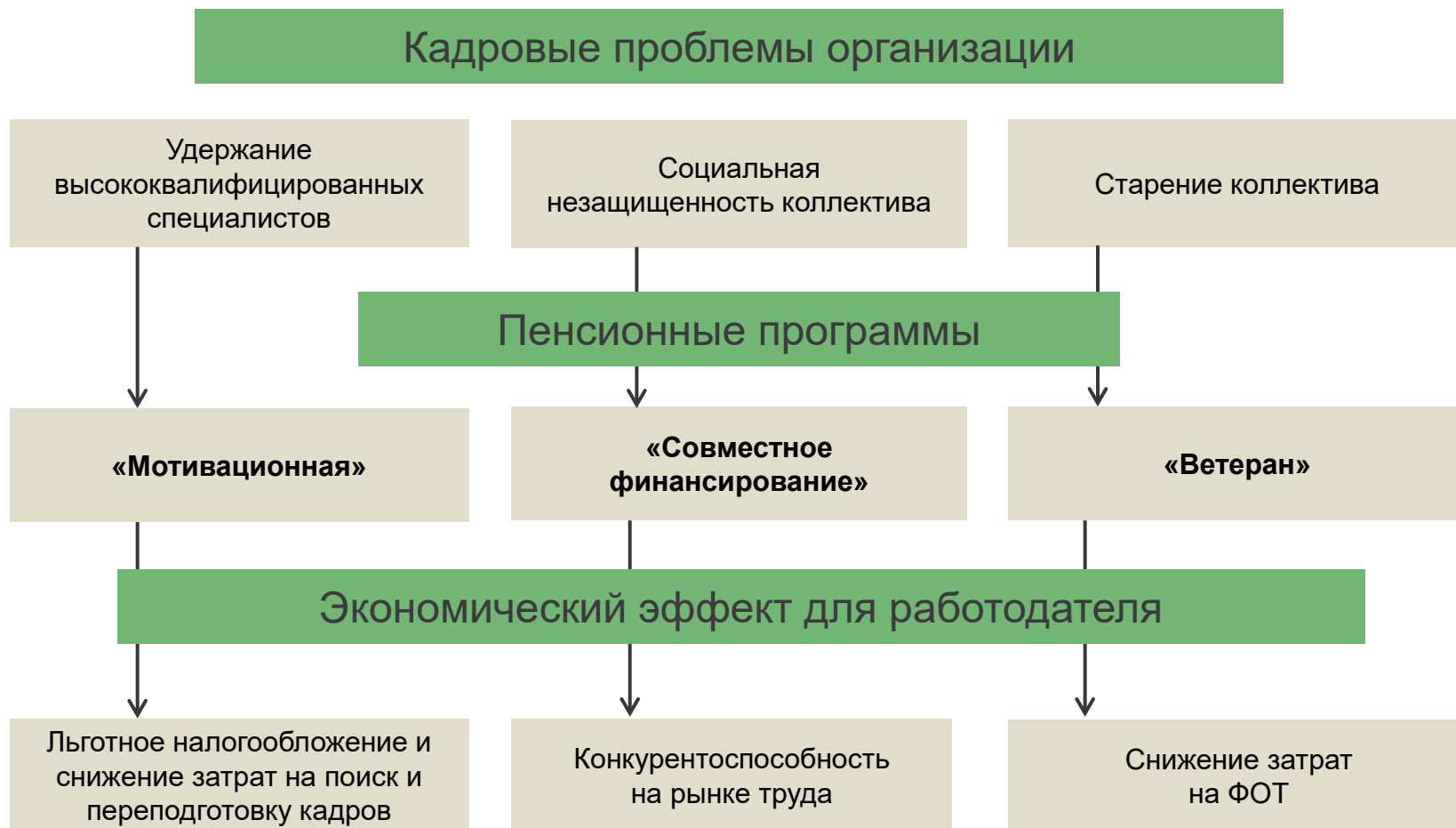
🌿 При наступлении пенсионных оснований вы **получаете накопленную сумму** вместе с дополнительным инвестиционным **доходом** в виде периодических выплат в течение определенного срока

Корпоративные пенсионные программы разрабатываются **совместно с работодателем** и отвечают его потребностям в сфере социальной защиты работников и управления персоналом

- **Корпоративная пенсионная программа (КПП)  
как инструмент управления  
кадрами**



# Эффект пенсионной программы для работодателя



# КПП как инструмент управления кадрами

Корпоративная пенсионная программа – это эффективный инструмент управления персоналом.

Корпоративная пенсионная программа позволит предприятию:

- ✿ Выстраивать долгосрочные взаимоотношения с сотрудниками
- ✿ Повышать эффективность работы сотрудников
- ✿ Осуществлять социальную поддержку ветеранов, выплачивая им пенсию
- ✿ Получать налоговые льготы
- ✿ Вовлечение работника в создание собственного пенсионного капитала.
- ✿ Формировать индивидуальные накопления, защищенных от всех видов конфискации
- ✿ Получать дополнительный доход за счет инвестирования средств
- ✿ Оптимизация расходов без сокращения персонала
- ✿ Оптимизация расходов, выделяемых на стимулирование сотрудников

# Примеры построения КПП в зависимости от целей



**Цель:** снижение текучести персонала, повышение лояльности сотрудников к компании

- **Решение:** включить сотрудников в корпоративную пенсионную программу. Условием для получения взноса установить: выработка стажа не менее 3 (5) лет, соблюдение трудового порядка
- **Участники программы:**
  - Все работники
- **Размер отчисления:**
  - 2-5 % от з/платы
- **Пример КПП :**
  - Ежемесячный взнос: 1 500 руб.
  - **Взносов за 60 месяцев:** 90 000 руб.
  - Доход (10%) за 5 лет : 24 900 руб.
  - Размер накоплений\*: 114 900 руб.
  - Размер пожизненной пенсии:\*\* 950 руб.



**Цель:** снижение текучести персонала, повышение лояльности сотрудников к компании

- **Решение:** включить сотрудников в корпоративную пенсионную программу. Условием для получения взноса установить: выработка стажа не менее 3 (5) лет, соблюдение трудового порядка
- **Участники программы:**
  - Все работники
- **Размер отчисления:**
  - 2-5 % от з/платы
- **Пример КПП :**
  - Ежемесячный взнос: 1 500 руб.
  - **Взносов за 120 месяцев:** 180 000 руб.
  - Доход (10%) за 10 лет : 120 000 руб.
  - Размер накоплений\*: 300 000 руб.
  - Размер пожизненной пенсии:\*\* 2 460 руб.

\*Накопленную сумму сотрудник может забрать единовременно (выкупная сумма), либо использовать в качестве накопления для пенсии.

# Примеры построения КПП в зависимости от целей



**Цель:** поддержка ветеранов, заслуженных работников достигших пенсионного возраста и внесших вклад в развитие организации

- **Решение:** включить сотрудников в корпоративную пенсионную программу. Условием для получения взноса установить: достижение пенсионного возраста, наличие звания, признание вклада в деятельность организации
- **Участники программы:**
- Ключевые сотрудники пенсионного возраста
- **Размер отчисления:**
- 5-15 % от з/платы сотрудника на аналогичной должности
- **Пример КПП :**
- Ежемесячная выплата: 5 000 руб.
- Взносов за 12 месяцев для 15 сотрудников: 900 000 руб.
- Экономия организации 216 000 руб (900 000 х (30% (страх взносы) – 6% (комиссия НПФ)).



**Цель:** Мотивация ценных работников на продолжительную работу. Вовлечение работника в создание собственного пенсионного капитала

- **Решение:** включить сотрудников в корпоративную пенсионную программу. Участники программы заключают договор негосударственного пенсионного обеспечения с НПФ. Работодатель уплачивает паритетные взносы. В случае невыполнения условий работником, взносы работодателя остаются в программе.
- **Участники программы:**
- Все сотрудники
- **Размер отчисления:**
- 2-5% от заработной платы
- **Пример КПП :**
- Ежемесячный взнос работника: 1 500 руб.
- Ежемесячный взнос работодателя: 1 500 руб.
- Взносов за 60 месяцев: 180 000 руб.
- Доход (10%) за 5 лет : 49 800 руб.
- Размер накоплений\*: 229 800 руб.
- Размер пенсии 1 900 руб.

\*Накопленную сумму сотрудник может забрать единовременно (выкупная сумма), либо использовать в качестве накопления для пенсии.

\*\* Примерный расчет пенсии выплачиваемой ежемесячно, пожизненно

# КПП как финансовый инструмент

Отчисления на Негосударственное пенсионное обеспечение имеют льготы по налогообложению:



## Налог на Прибыль (20%)

До 12% ФОР может быть отнесено на себестоимость.

Таким образом компания экономит 20%  
(п.16 ст.255 НК РФ)

## Страховые взносы (от 30% до 15.1%\*)

Страховые взносы не уплачиваются  
(п.5 ст.9 ФЗ № 212)

## Возможные источники бюджетирования корпоративной пенсионной программы:

- ✔ перераспределение части бюджета, запланированного на мотивацию
- ✔ перераспределение части бюджета запланированного на повышение оплаты труда
- ✔ планирование дополнительного бюджета

## ВАЖНАЯ ИНФОРМАЦИЯ!!

Перечисленные денежные средства принадлежат организации до момента официального распоряжения предприятия о передаче прав на накопления сотруднику организации.

В случае финансовых сложностей организация может временно приостановить оплату пенсионных взносов

# Этапы внедрения корпоративной программы

## Внедрение, запуск и ведение программы с максимальной поддержкой Фонда



### 1. Разработка дизайна Программы

- Выбор сотрудников, включаемых в программу
- Оценка кадровой политики и системы стимулирования



### 2. Бюджетирование Программы

- В пределах 12% годового ФОТ
- В среднем по рынку: 4-7% годового ФОТ



### 3. Утверждение Программы

- Подписание пенсионного договора с Фондом и утверждение Положения о программе
- Приказ о создании Корпоративной пенсионной программы для сотрудников, внесение изменений в Коллективный договор (при наличии)



### 4. Запуск программы

- Учет пенсионных взносов
- Обслуживание и клиентский сервис, в том числе выдача выписок по счету, документов для получения налогового вычета