



САМОРЕГУЛИРУЕМАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
НАЦИОНАЛЬНАЯ АССОЦИАЦИЯ
НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ
ПЕНСИОННЫХ ФОНДОВ

Деятельность НПФ по НПО Предложения по развитию сегмента

Москва
2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ НПО (РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА НПФ)	4
1.1. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НПФ	5
Структура клиентской базы и пенсионных резервов.....	5
Движение пенсионных средств	9
Оценка коэффициента замещения пенсией утраченного заработка	10
1.2. СУЩЕСТВУЮЩИЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ СЕГМЕНТА НПО	12
Существующие факторы, влияющие на сегмент корпоративного НПО	12
Существующие факторы, влияющие на сегмент индивидуального НПО	15
Факторы, которые могут повлиять на отрасль в среднесрочной перспективе.....	17
1.3. ИЗМЕНЕНИЯ ВО ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЕ ФОНДОВ	20
Изменения инвестиционных политик.....	21
Изменения продуктовых политик.....	22
Изменения политик клиентского сервиса.....	23
Отдельные характеристики пенсионных программ	24
Приоритеты на среднесрочный период.....	27
2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ НПО	29
2.1. Развитие системной регуляторной политики.....	29
2.2. Сохранение возраста назначения негосударственной пенсии.....	29
2.3. Гарантирование негосударственного пенсионного обеспечения.	30
2.4. Снижение финансовой нагрузки на физических лиц за счет софинансирования негосударственной пенсии государством и работодателем («Работник + Работодатель + Государство»).	30
2.5. Налоговое стимулирование.....	31
2.6. Популяризация и развитие культуры НПО.	32
2.7. Внедрение «пакетных» продуктов	32
2.8. Внедрение целевых пенсионных планов НПО	32
2.9. Цифровизация отношений с клиентами	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	34

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время сегмент негосударственного пенсионного обеспечения (далее также – НПО) нуждается в новых стимулах для развития. Неопределенность, возникшая в связи с реформированием пенсионной отрасли (в частности, связанная с «заморозкой» финансирования обязательного пенсионного страхования, регулярно изменяющимися перспективами внедрения индивидуального пенсионного капитала и т.д.), препятствует выбору эффективных путей развития сегмента НПО, как, в целом, на регуляторном уровне, так и, в частности, на уровне участников рынка. Кроме того, в связи с реформированием пенсионной отрасли и формированием новых отраслевых продуктов остаются недооцененными историческая эффективность и значительный потенциал развития НПО.

Так, за время, прошедшее с момента внедрения негосударственного пенсионного обеспечения в 1992 г., выработана методологическая, договорная, регулятивная база для осуществления деятельности по НПО, создана эффективно работающая инфраструктура. Негосударственными пенсионными фондами (далее также – НПФ) накоплен значительный практический опыт разработки сложных корпоративных пенсионных программ для широкого круга юридических лиц, включая крупнейших работодателей страны. Более того, сложившаяся за более чем 25-летний период система НПО может стать существенным подспорьем в решении ряда задач, стоящих перед финансовой отраслью Российской Федерации, в частности, по обеспечению рынка инвестиционными ресурсами в объемах, сопоставимых с развитыми в социально-экономическом плане странами. Этот опыт может быть распространен за пределы промышленных корпораций и финансовых групп и стать основой новой парадигмы пенсионного обеспечения граждан в Российской Федерации.

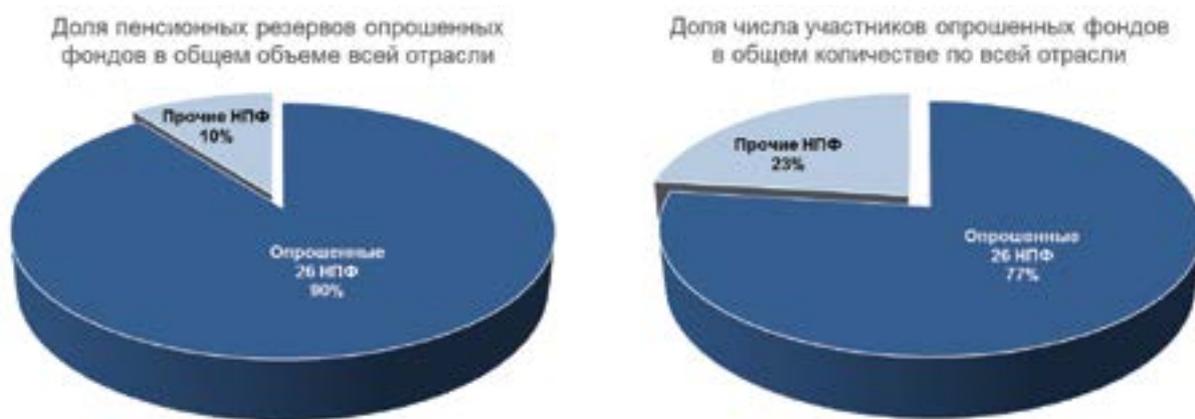
Имеющая место недооцененность возможностей сегмента НПО, снижение внимания к его потенциальному развитию повлекли за собой и некоторый дефицит в системном сборе информации. В связи с этим СРО НАПФ в инициативном порядке провела сбор статистической информации среди негосударственных пенсионных фондов, осуществляющих деятельность по НПО, и обобщила его. Целями данного исследования явились:

- анализ 25-летнего опыта НПФ по развитию системы НПО через ключевые показатели их деятельности;
- расширение имеющейся в открытом доступе информации по показателям деятельности НПФ;
- анализ внутренних и внешних факторов деятельности НПФ в сегменте НПО;
- формулирование мер по развитию сегмента НПО.

1. ОЦЕНКА РАЗВИТИЯ НПО (РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА НПФ)

В период с 1 февраля по 30 марта 2019 года в СРО НАПФ проводился опрос о различных аспектах развития НПО. Данные опроса, приведенные в обзоре, носят агрегированный характер и касаются деятельности НПФ (входящих в СРО НАПФ) в сегменте НПО в целом. Обзор не предполагал составления рейтингов фондов по доходности, сумме пенсионных резервов и прочим показателям, а также раскрытия информации о деятельности каждого фонда по НПО.

В настоящем документе приведены результаты опроса 26 НПФ – членов СРО НАПФ – по итогам деятельности в 2018 году.



Совокупный объем пенсионных резервов опрошенных фондов на 31.12.2018 составлял 1,1 трлн. рублей, совокупное количество участников НПО – почти 5 млн. человек, из них получающих пенсию – 1,2 млн. чел., с общим объемом выплаченных за год пенсий в размере 54 млрд. руб. Это показывает, что в результатах опроса приведены данные, характеризующие большую часть отрасли.

1.1. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НПФ

Структура клиентской базы и пенсионных резервов

Отраслевая структура клиентской базы и пенсионных средств (в части РППО) по опрошенным НПФ имеет следующие особенности:

- Количество участников индивидуальных программ на стадии накопления почти сравнялось с количеством участников корпоративных программ, накапливающих средства. Поскольку основная часть существующих участников ИНПО была привлечена в 2017 г., пенсионеры из их числа еще не сформировались, поэтому количество пенсионеров по корпоративному НПО пока превышает количество пенсионеров по ИНПО более чем в 40 раз.

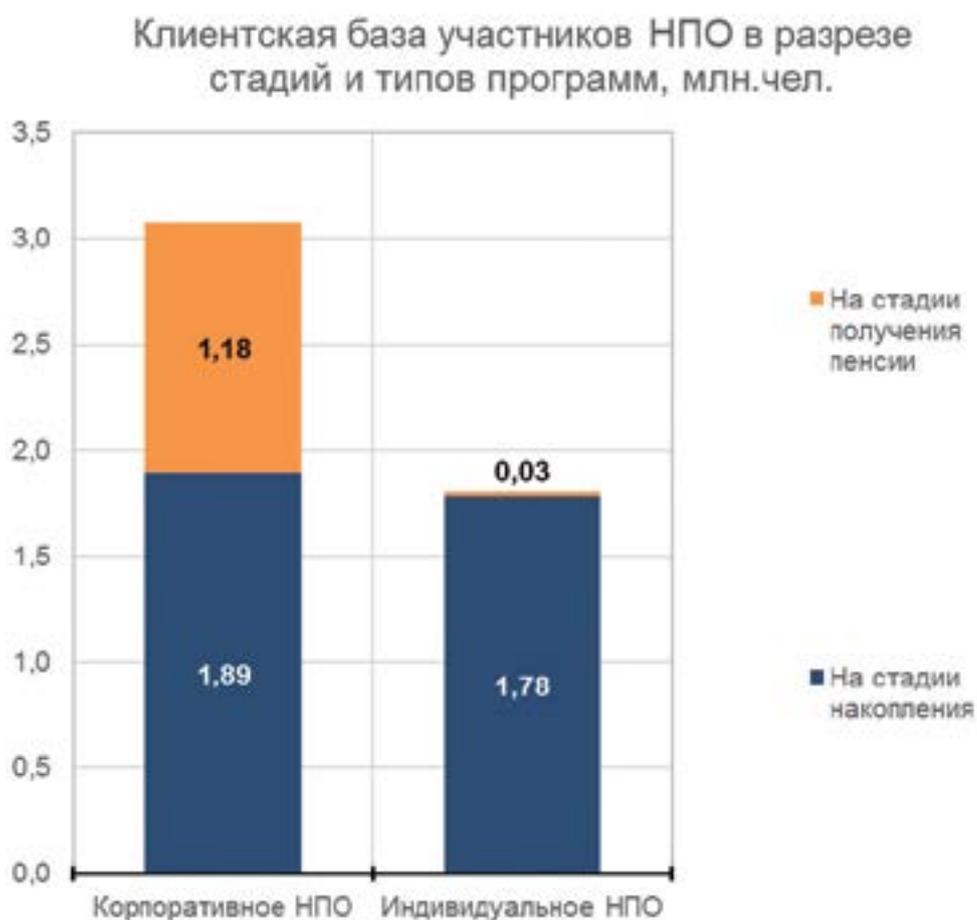


Рисунок 1. Клиентская база НПО, млн. чел.

Пенсионные резервы в части РППО в разрезе стадий и типов программ, млрд.руб.

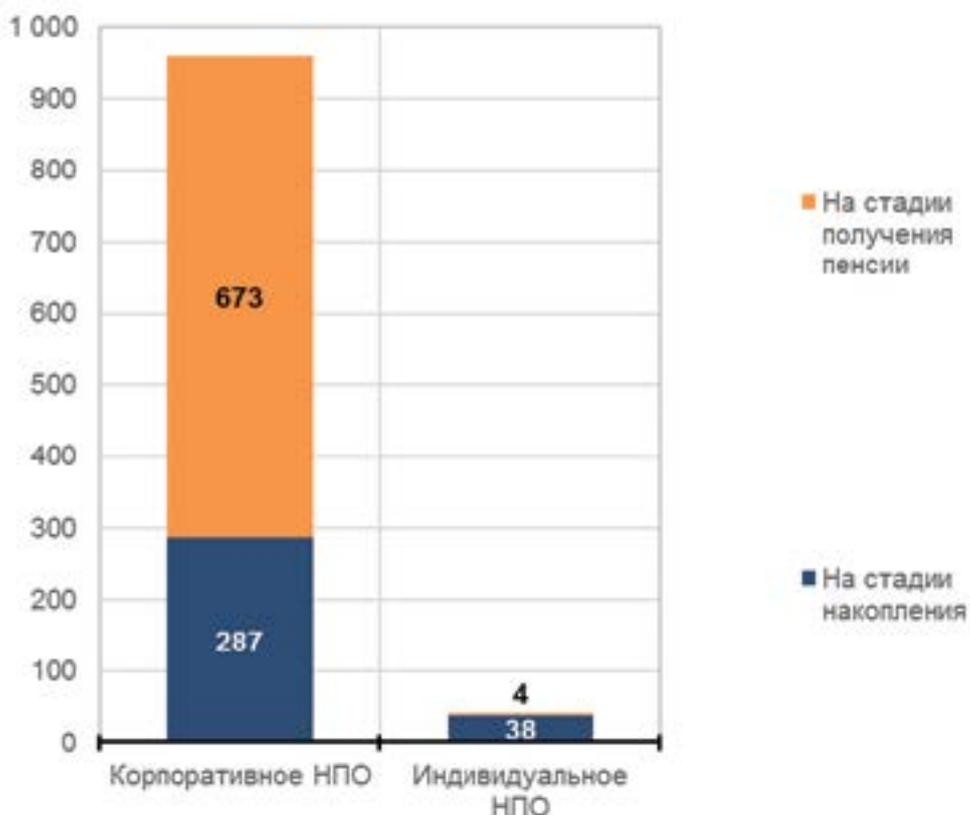


Рисунок 2. Пенсионные резервы (приведены данные по размеру РППО)

- В целом на стадии накопления находится 75% участников НПО, при этом на них приходится 31% пенсионных резервов в части РППО (соответственно, на 25% участников-пенсионеров приходятся оставшиеся 69% пенсионных резервов). Данный дисбаланс вызван, в первую очередь, спецификой корпоративных пенсионных программ нескольких крупнейших НПФ (у которых средства пенсионеров превышают средства накапливающих пенсии), а также значительным количеством участников индивидуального НПО на стадии накопления с незначительными по размеру счетами.
- Малый размер счетов участников ИНПО влияет и на дисбаланс структуры отрасли, заключающийся в том, что на участников ИНПО приходится всего 4% пенсионных резервов при их доле по количеству в размере 37% от общего числа участников.

Наиболее представленной среди участников НПО возрастной категорией, по данным опрошенных фондов, является категория от 30 до 45 лет, занимающая 38% от общего количества участников (или 50% от количества участников на стадии накопления), затем – категория участников на этапе накопления старше 45 лет – 26% (или 34% от количества участников на стадии накопления). Доля категории «до 30 лет» существенно ниже и составляет 12% (16% по накапливающим на пенсию).

Данная структура обусловлена рядом факторов, в т.ч. таких, как возрастная структура персонала компаний с корпоративным НПО, условиями существующих программ, различием поведенческих характеристик людей разных возрастов, вероятностными характеристиками соотношений

потенциальных выгод и затрат для разных возрастных категорий и т.д. Эти факторы и обуславливают незначительные различия структуры клиентской базы в разрезе программ НПО (корпоративные и индивидуальные).

Так, например, преимущественной клиентской аудиторией индивидуальных программ НПО являются участники в возрасте 30 – 45 лет – 55% от общего количества участников индивидуальных программ, тогда как на данную возрастную категорию приходится лишь 28% от общего количества участников корпоративных пенсионных программ.



Рисунок 3. Возрастная структура (приведены доли и размеры возрастных категорий отдельно по корпоративному НПО, отдельно по индивидуальному НПО)¹

При этом необходимо отметить, что проникновение (или распространенность) программ НПО в различных возрастных категориях среди населения РФ различна – наименьшее проникновение наблюдается в сегменте «до 30 лет», где программами НПО охвачено около 3% потенциальной аудитории, наибольшее проникновение – в категории «от 45 до 55/60», где проникновение максимально и составляет 7%. В категории «30 – 45 лет» проникновение составляет около 5%.

Доля мужчин в корпоративных программах превышает долю женщин на 14 п.п., в индивидуальных программах, наоборот, женщин в 1,5 раза больше, чем мужчин. Такая структура, по-видимому, обусловлена как структурой персонала в крупных организациях (в части корпоративного НПО), так и различными поведенческими характеристиками полов (проявляющимися в индивидуальном НПО).

¹ Доли приведены к числу участников отдельно по корпоративному НПО и по индивидуальному НПО

Клиентская база в разрезе гендерных категорий и типов программ НПО, %, млн.чел.

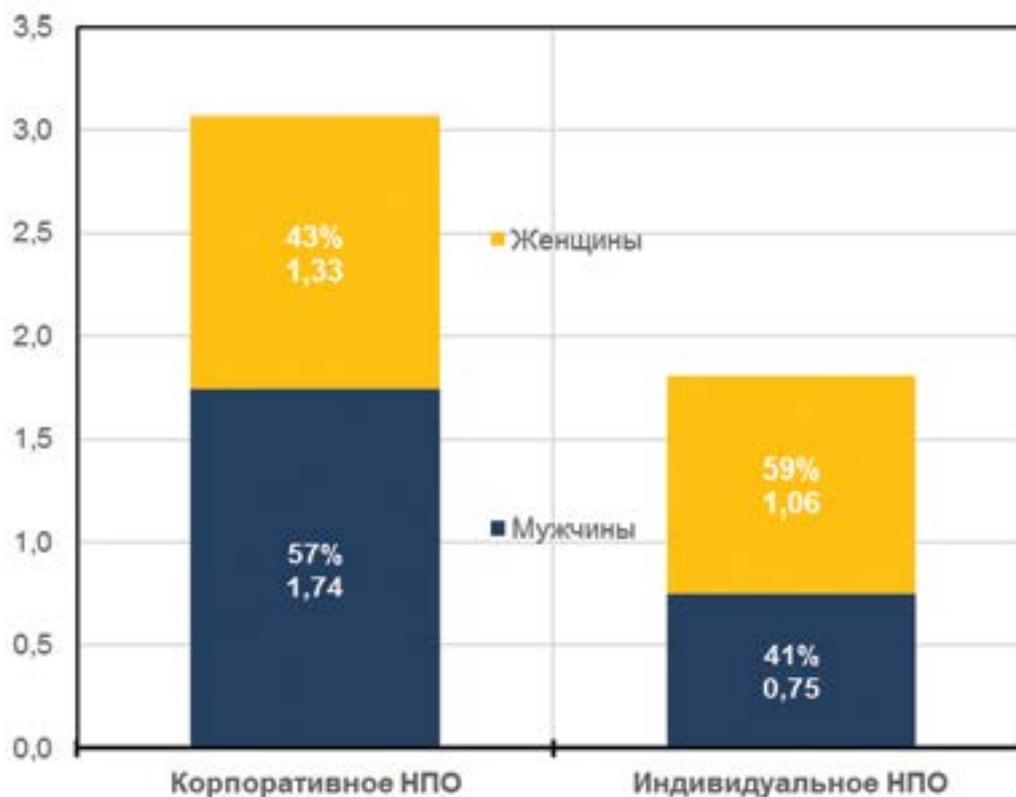


Рисунок 4. Гендерная структура (приведены доли и размеры гендерных категорий отдельно по корпоративному НПО, отдельно по индивидуальному НПО)

Так, согласно ранее проведенным исследованиям, женщины чаще беспокоятся о своем здоровье, более эффективно заботятся о нем, чаще задумываются о личных долгосрочных перспективах в этой части. Схожая картина наблюдается, таким образом, и по схожим вопросам, по отношению к пенсиям и прочим источникам дохода, определяющим качество жизни после достижения пенсионных оснований.

Также важным фактором в пользу принятия решения об участии в индивидуальном НПО (и, как результат, причиной превышения доли женщин над долей мужчин) для женщин являются статистические данные по средней продолжительности жизни в разрезе полов (а для мужчин, соответственно, указанные данные являются причиной решения не участвовать в индивидуальном НПО), согласно которым ожидаемая продолжительность жизни женщин на пенсии значительно выше.

При этом для оценки собственных перспектив на пенсии вместо широко известного показателя средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении целесообразно рассматривать (продвигать) показатель средней продолжительности жизни в предпенсионном возрасте или в том возрасте, в котором назначается пенсия. Это позволяет очистить статистический показатель от влияния избыточных или преждевременных смертей, относимых демографами к предотвратимым.

Закономерность такова, что с каждым прожитым годом ожидаемая продолжительность жизни

среднестатистического человека увеличивается, т.е., к примеру, ожидаемая продолжительность жизни мужчины, дожившего до 65 лет, на 10 лет выше ожидаемой продолжительности жизни 30-летнего.

Это происходит из-за высокого уровня смертности людей (в основном мужчин), начиная с возраста 25 – 29 лет, обусловленного преждевременной смертностью:

- от внешних причин (от самоубийств, убийств, несчастных случаев, связанных с транспортом, отравлений, в т.ч. алкоголем, и т.д.);
- от болезней систем кровообращения (причем у молодых мужчин это ассоциировано со злоупотреблением алкоголем).

В результате на сегодняшний день ожидаемая продолжительность жизни на пенсии для достигнувших общеустановленного пенсионного возраста (в т.ч. избежавших попадания в группы риска, подверженные вышеуказанным причинам смертности) оценивается:

- в 13,7 года для мужчин (при пенсионном возрасте 65 лет);
- в 22 года для женщин (при пенсионном возрасте 60 лет).

Информирование населения о столь значительных среднестатистических сроках жизни на пенсии должно содействовать в борьбе с широко распространенным в последнее время возражением потенциальных клиентов («...теперь [после повышения пенсионного возраста] я точно не доживу до пенсии...») и в вовлечении в НПО представителей молодого и среднего возраста, и в особенности – мужчин.

Таким образом, с высокой долей уверенности можно полагать, что основной потенциал для развития НПО в части привлечения дополнительных клиентов находится:

- в расширении охвата НПО представителей категории «до 45 лет», в особенности мужчин;
- в стимулировании роста величины счетов существующих и привлекаемых участников (вкладчиков) НПО.

Данный потенциал может быть реализован при принятии определенных стимулирующих данный сегмент мер (см. 2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ НПО).

Движение пенсионных средств

Пенсионные взносы, осуществленные в 2018 г. вкладчиками опрошенных НПФ, превысили пенсионные выплаты за тот же период на 36 млрд. руб.

Пенсионные взносы по корпоративным программам составили 90% от всего объема взносов, по индивидуальным – 10%. Структура взносов обусловлена структурой участников на стадии накопления по типу программ (корпоративных участников – 52%, индивидуальных – 48%) с учетом девятикратного превышения средних взносов по корпоративным программам над средними взносами по индивидуальным программам (соответственно, 46 тыс. руб. и 5 тыс. руб. в год).

Движение ПР в 2018 году в разрезе категорий выплат и типов пенсионных программ, млрд.руб.

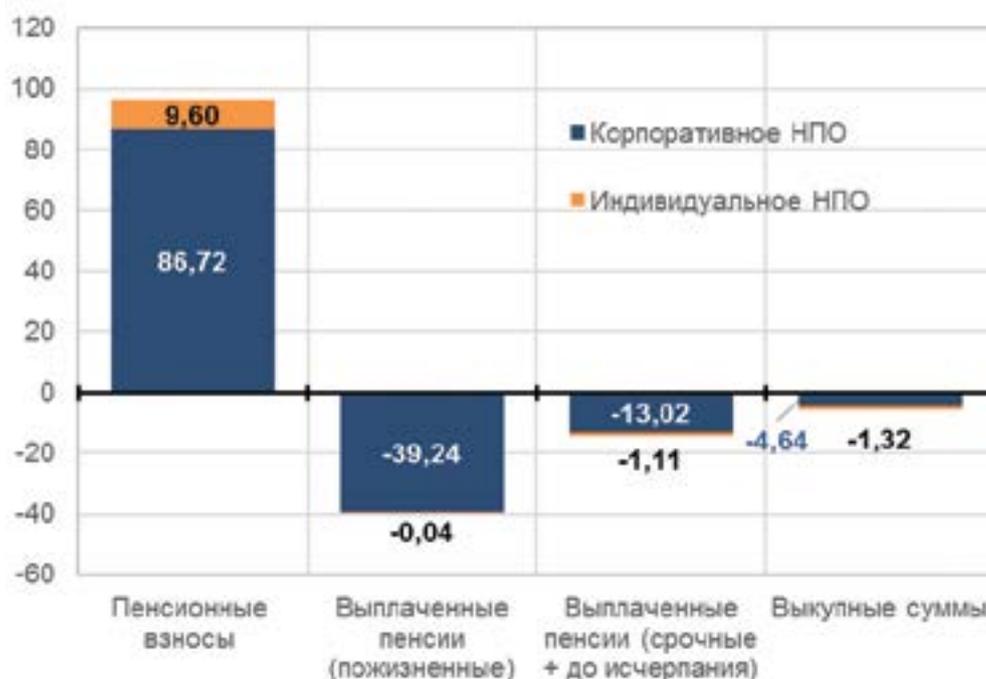


Рисунок 5. Движение пенсионных резервов (приведены размеры взносов и выплат, в млрд. руб., в разрезе корпоративное НПО/индивидуальное НПО)

Основная часть выплат (как пенсий, так и выкупных сумм) осуществляется по корпоративным программам (95% от общего объема выплат), причем значительную долю (65%) составляют пожизненные пенсии.

Оценка коэффициента замещения пенсией утраченного заработка

Коэффициент замещения (КЗ) заработной платы государственной пенсией в РФ составляет 36%², а наличие негосударственной пенсии увеличивает КЗ для участников НПО в среднем, на 10 п.п. (согласно консервативной оценке коэффициента замещения на основании данных опроса; реалистичная оценка КЗ при учете только назначаемых пенсий составит величину около 15 – 17 п.п.).

Кроме того, необходимо отметить, что, как показывает опыт функционирования пенсионных систем в государствах – членах Организации экономического сотрудничества и развития и других развитых странах, ни одна пенсионная система не может обеспечивать достойный уровень пенсионного обеспечения исключительно за счет ее обязательной составляющей, общий коэффициент замещения пенсией утраченного заработка формируется за счет многоуровневой пенсионной системы.

² При использовании подхода к расчету коэффициента замещения, рекомендуемого ОЭСР.

Структура замещения средних заработных плат пенсиями

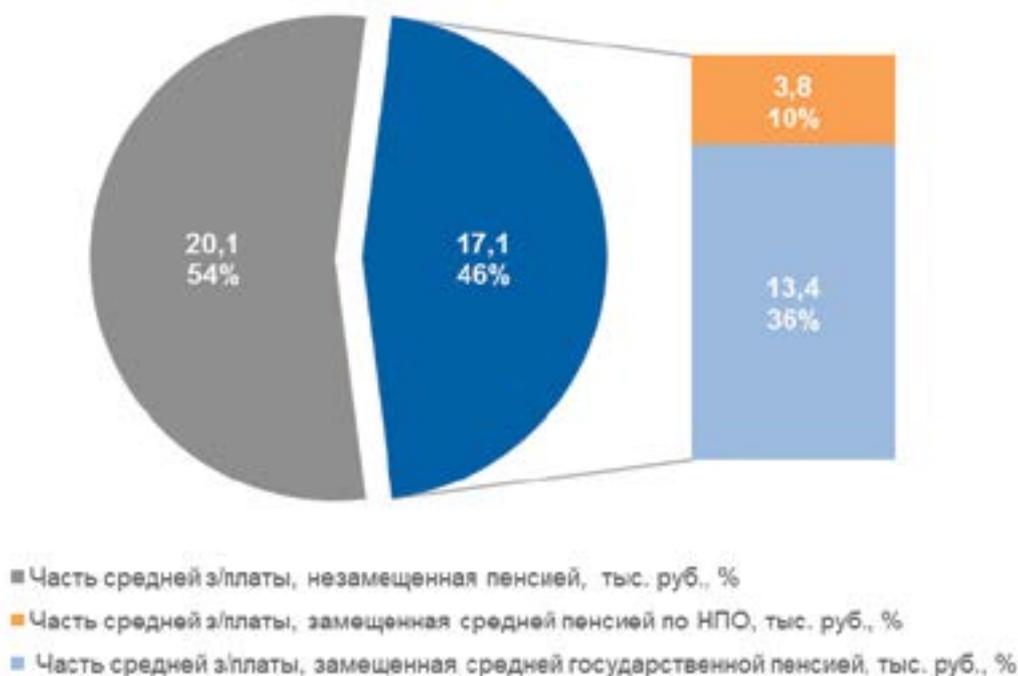


Рисунок 6. Консервативная оценка структуры замещения средних заработных плат средними пенсиями (расчеты на основании данных опроса НПФ, данных по ФОТ и средним заработным платам ключевых вкладчиков опрошенных НПФ, данных ПФР, Росстата, 2014 – 2018 гг.)

Таким образом, для значимого увеличения коэффициента замещения заработной платы (на 10 – 17 п.п.), и, соответственно, уровня доходов пенсионеров необходимо увеличение охвата граждан РФ негосударственным пенсионным обеспечением. При этом необходимо отметить, что, в отличие от иных пенсионных выплат, выплаты по НПО в России исторически частично облагаются НДФЛ, что приводит к снижению общего уровня пенсионного обеспечения.

1.2. СУЩЕСТВУЮЩИЕ И ПЕРСПЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ СЕГМЕНТА НПО

Существующие факторы, влияющие на сегмент корпоративного НПО

Ключевые характеристики сегмента корпоративного НПО

Из 26 опрошенных фондов услугами корпоративного НПО занимаются 25 НПФ.

Участниками корпоративных программ являются 3,08 млн. человек, большая часть из которых (около 62%) находится на этапе накопления.

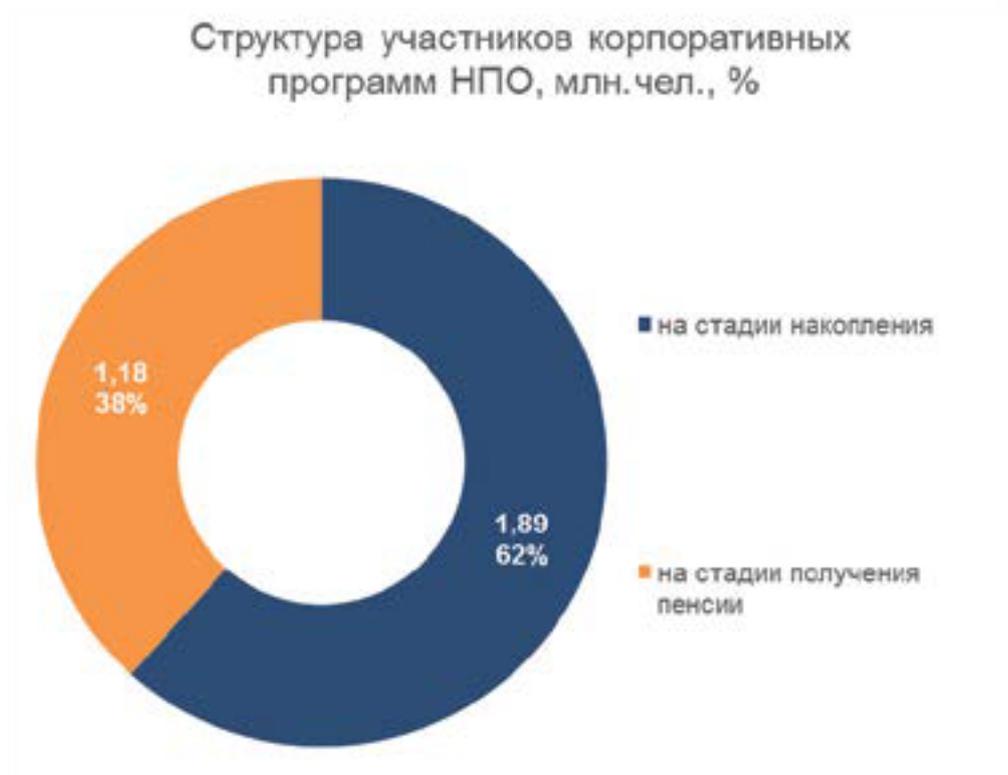


Рисунок 7. Структура участников корпоративных программ НПО в разрезе стадий (в млн. чел. и %)

На участников корпоративных программ приходится около 960 млрд. руб. пенсионных резервов в части РППО, 70% которых, в свою очередь, составляют средства участников на стадии получения пенсии.

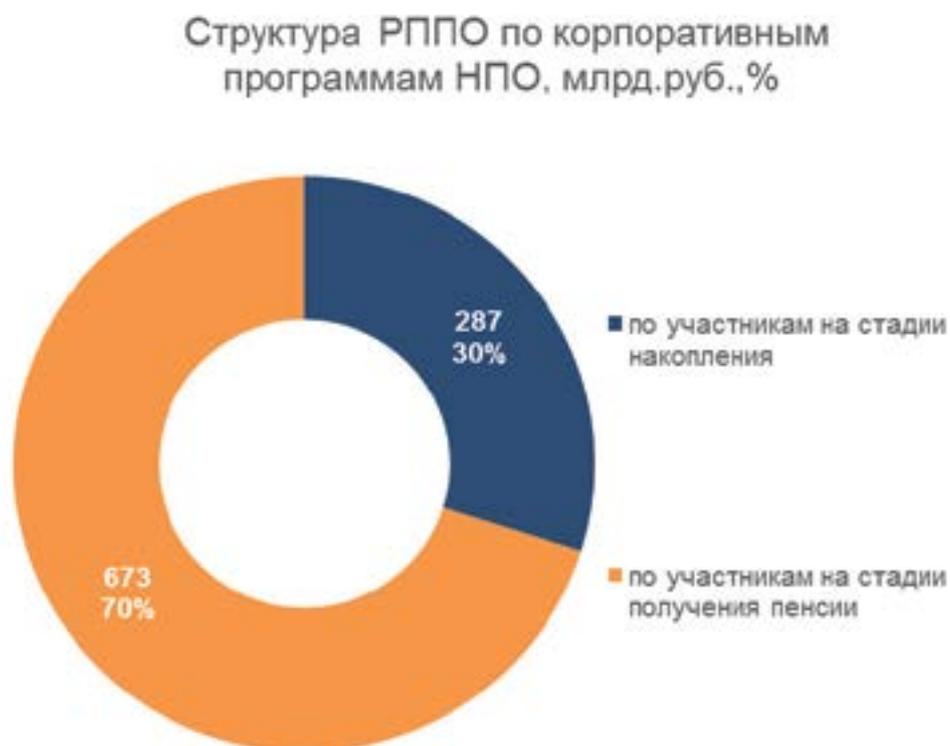


Рисунок 8. Структура РППО по корпоративным программам НПО в разрезе стадий (в млрд. руб. и %)

Средний счет (удельный размер РППО на участника) в целом по участникам корпоративных программ составляет 312 тыс. руб., в т.ч. в разрезе стадий:

- 151 тыс. руб. – по участникам на стадии накопления;
- 568 тыс. руб. – по получающим пенсии.

Ключевые факторы развития сегмента корпоративного НПО

Ключевыми факторами, влияющими на развитие НПО, являются:

- активность самих НПФ в работе с клиентами;
- уровень развития экономики;
- вопросы, связанные с распределением затрат участников НПО.

Учитывая текущую макроэкономическую ситуацию и отсутствие каких-либо действенных стимулов для работодателей, значительное увеличение спроса со стороны корпоративного сегмента без значимых изменений в макроэкономике и в регулировании отрасли представляется маловероятным. Именно поэтому всеми респондентами отмечалось, что, в первую очередь, положительное влияние на развитие сегмента корпоративного НПО оказывает активизация деятельности самих НПФ, их инициативность в работе с организациями – потенциальными и существующими корпоративными клиентами.

Опосредованно фондами отмечается значимость вопросов распределения нагрузки по финансированию программ НПО, отсутствия культуры внедрения корпоративных программ и недостаточной информированности о возможностях НПО. Влияние законодательных и налоговых стимулов рассматривается фондами одновременно с точки зрения и положительного влияния, и отрицательного. Также примерно в равном соотношении фондами рассматривается негативное и позитивное влияние государственного стимулирования («пропагандирования») граждан к осуществлению самостоятельных пенсионных накоплений.

Наиболее сильное негативное влияние на рынок корпоративного НПО, по результатам опроса, оказывает уровень развития экономики, который можно назвать основным сдерживающим фактором.



Рисунок 9. Оценка влияния факторов на рынок корпоративного НПО (приведено количество ответов фондов)

Существующие факторы, влияющие на сегмент индивидуального НПО

Ключевые характеристики сегмента индивидуального НПО

Каждый из опрошенных фондов оказывает услуги индивидуального НПО. В индивидуальном НПО участвуют 1,81 млн. человек, подавляющая часть которых (около 98%) находится на этапе накопления. Данный сегмент, согласно расчетным оценкам, в 2017 – 2018 гг. вырос более чем в 4 раза (в конце 2016 г. его размер составлял около 0,4 млн. чел., в конце 2017 г. – около 1,6 млн. чел.).

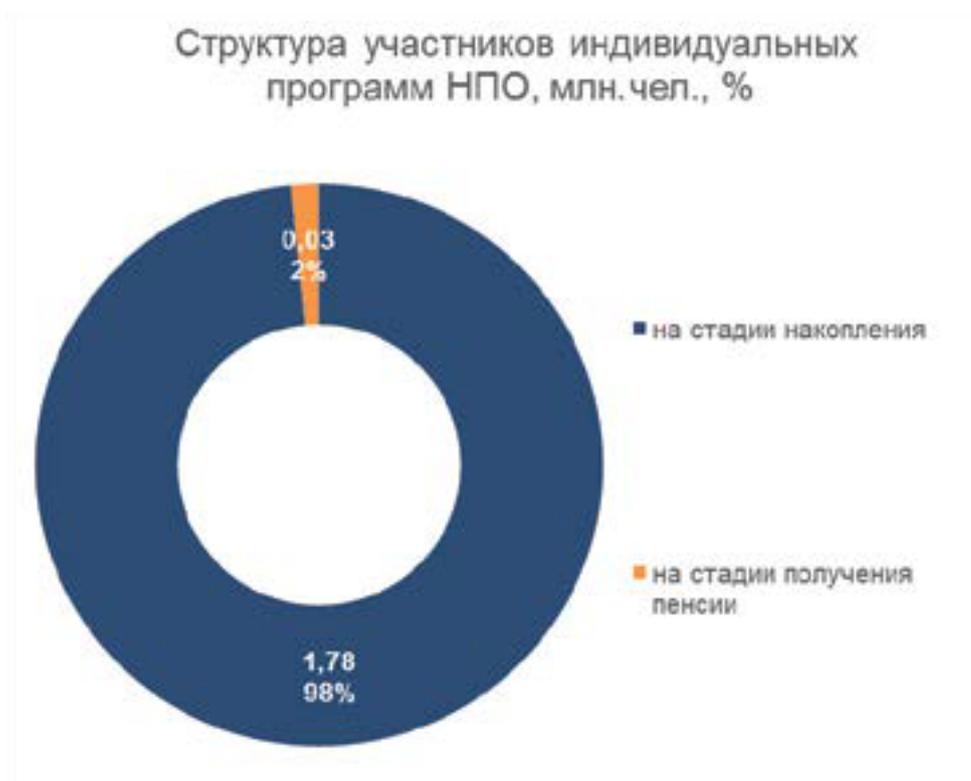


Рисунок 10. Структура участников индивидуальных программ НПО в разрезе стадий (в млн. чел. и %)

На участников индивидуальных программ приходится 42 млрд. руб. пенсионных резервов в части РППО, 90% которых, в свою очередь, составляют средства участников на стадии накопления.

Структура РППО по индивидуальным программам НПО, млрд.руб.,%

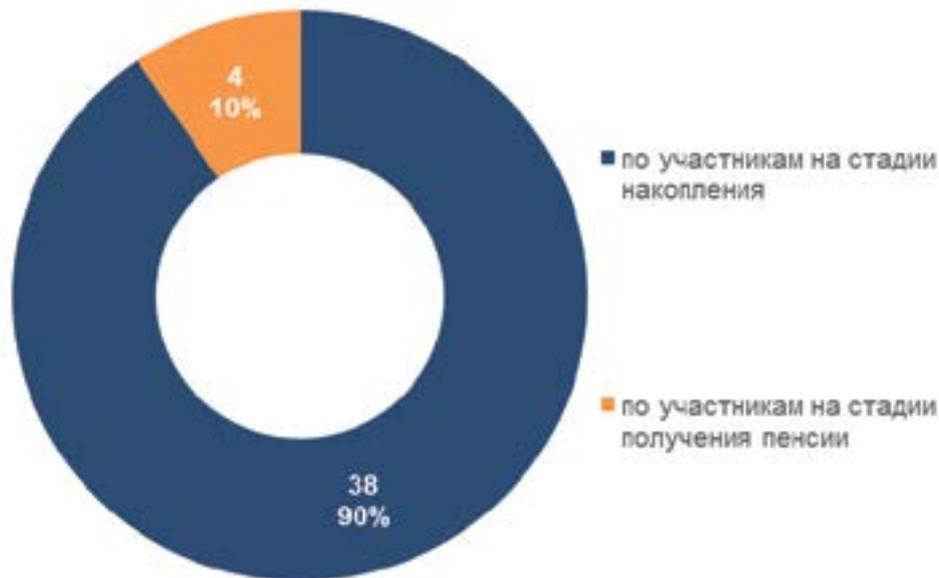


Рисунок 11. Структура РППО по индивидуальным программам НПО в разрезе стадий (в млрд. руб. и %)

Средний счет (удельный размер РППО на участника) в целом по участникам индивидуальных программ составляет 23 тыс. руб., в т.ч. в разрезе стадий:

- 22 тыс. руб. – по участникам на стадии накопления;
- 142 тыс. руб. – по получающим пенсии.

Ключевые факторы развития сегмента индивидуального НПО

Среди факторов, определяющих спрос со стороны физических лиц на услуги НПФ, можно выделить низкий уровень доходов (требующий режима экономии), низкий уровень доверия к любым финансовым институтам и к НПФ в том числе, низкий уровень понимания механизма накопления на пенсию через НПФ и соответствующим образом сформированная культура накоплений. Именно эти факторы в качестве негативно влияющих на рынок индивидуального НПО отметили практически все участники опроса.

Безусловно, в текущих экономических условиях представляется маловероятным улучшение ситуации с накоплениями граждан и изменением их отношения к самостоятельному формированию будущей пенсии через НПФ. Согласно ранее проводимым исследованиям, источниками доходов на пенсии россияне видят в большей степени помощь со стороны родственников (детей), чем получение дополнительной пенсии, сформированной в результате участия в корпоративной пенсионной программе или накопленной самостоятельно через НПФ.

Влияние факторов на рынок индивидуального НПО, мнения НПФ



Рисунок 12. Оценка влияния факторов на рынок индивидуального НПО (приведено количество ответов фондов)

Поэтому участниками опроса отмечается, что государственное стимулирование активности граждан к самостоятельному накоплению на пенсию, пропаганда самостоятельного пенсионного обеспечения, совершенствование законодательных и налоговых стимулов может изменить ситуацию – по мнению большинства представителей НПФ, именно данные факторы оказывают положительное влияние на рынок индивидуального НПО.

Факторы, которые могут повлиять на отрасль в среднесрочной перспективе

Исходя из оценки влияния различных факторов на каждый сегмент пенсионного рынка (индивидуальное и корпоративное НПО), респонденты отметили, какие факторы в среднесрочном периоде будут способствовать развитию рынка НПО. В первую очередь, по мнению представителей фондов, таким фактором может стать расширение налоговых льгот в части корпоративных программ НПО (69% респондентов ожидают, что это окажет сильное или существенное влияние).

Более половины опрошенных не считают возможное внедрение ИПК фактором, который повлияет на развитие НПО, и лишь незначительная доля опрошенных рассматривает возможную систему ИПК с точки зрения положительного влияния.

Среднесрочное позитивное влияние на развитие рынка НПО, мнения НПФ, %



Рисунок 13. Оценка факторов позитивного влияния в среднесрочном периоде на развитие рынка НПО (приведены доли ответов фондов по каждому фактору)

Достаточно значимая часть респондентов – 47% – считают, что для развития НПО важно уделять внимание формированию культуры ответственного отношения к собственному будущему на пенсии, а также информационному стимулированию со стороны государства самостоятельного пенсионного накопления.

К факторам, которые в среднесрочном периоде наиболее вероятно будут тормозить развитие рынка НПО, 50% респондентов относят внедрение ИПК с автоподпиской (этими респондентами ожидается сильное или существенное негативное влияние).

Представители фондов допускают, что в среднесрочной перспективе могут появиться налоговые инициативы, которые повлияют на развитие НПО больше позитивно, нежели негативно.

Среднесрочное негативное влияние на развитие рынка НПО, мнения НПФ, %



Рисунок 14. Оценка факторов негативного влияния в среднесрочном периоде на развитие рынка НПО (приведены доли ответов фондов по каждому фактору)

1.3. ИЗМЕНЕНИЯ ВО ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЕ ФОНДОВ

В целом можно отметить, что фонды постоянно совершенствуют свою деятельность и являются гибкими по отношению к факторам внешнего влияния, изменяя свои внутренние составляющие под их воздействием (требования рынка, условия конкуренции, новые законодательные инициативы и т.п.). Так, как минимум, незначительные изменения в тех или иных сферах деятельности в 2018 г. проводили все НПФ.

Доля кардинальных изменений во внутренней среде фондов в 2018 году была незначительной. Только около 8% участников опроса отметили, что кардинальные изменения затронули такие сферы деятельности фонда, как политика управления рисками, политика в сфере клиентского сервиса и организационная структура. В этих сферах частью фондов проводились изменения, охарактеризованные ими как существенные (значительные) – в том числе около 40% внесли изменения в политику управления рисками, что, вероятно, связано с требованиями законодательства, и, в первую очередь, со стресс-тестированием НПФ. Такая же доля опрошенных фондов внесла существенные изменения в клиентский сервис.

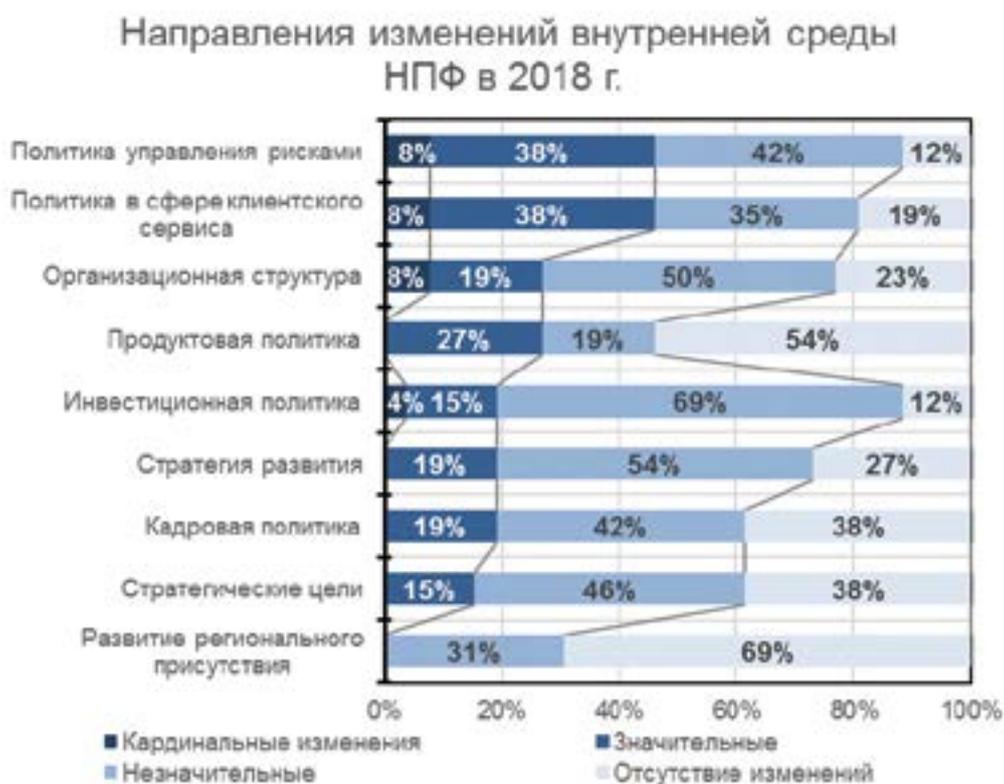


Рисунок 15. Оценка фондами изменения внутренних факторов своей деятельности в 2018 г. (приведены доли ответов фондов по каждому направлению)

Изменения инвестиционных политик

Незначительные изменения вносились в инвестиционные политики у 69%. Около 19% фондов внесли значительные или кардинальные изменения.

Данные по изменениям инвестиционной политики подтверждаются схожестью структуры инвестиционного портфеля по пенсионным резервам на 31.12.2018 (по фондам, входящим в СРО НАПФ) с аналогичной структурой по пенсионным резервам на 31.12.2017 (по всем фондам отрасли) – в данном случае можно отметить лишь увеличение доли корпоративных облигаций и государственных ценных бумаг и сокращение доли акций. Это можно объяснить продолжением тенденций повышения фондами кредитного качества портфелей (в связи с необходимостью прохождения стресс-тестирования), в том числе (как это было в 2017 г.) за счет покупки государственных ценных бумаг, при этом распродаваемым активом зачастую выступали акции.



Рисунок 16. Структура инвестиционного портфеля по пенсионным резервам на 31.12.2018 (с учетом данных ЦБ РФ на 31.12.2018)

В результате на конец 2018 г. на корпоративные облигации, инвестиционные паи, акции и государственные ценные бумаги РФ приходилось свыше 80% всех пенсионных резервов.

Изменения продуктовых политик

Меньше всего внутренние изменения затронули вопросы развития территориального присутствия и продуктовой политики – большая часть опрошенных отметила, что никаких изменений в этих областях не осуществлялось (69% и 54% соответственно).

Вероятно, столь высокая степень сохранения неизменной продуктовой политики фондов связана с тем, что большая часть фондов сформировали в настоящее время максимально проработанные продуктовые линейки, либо полностью отвечающие запросам их клиентов, либо требующие незначительных изменений (81% – в рамках ответов по продуктовому предложению для физических лиц; 76% – в рамках ответов по продуктовому предложению для корпоративных клиентов). В свою очередь, высокая степень проработки программ НПО обусловлена, как уже было указано ранее, долговременной историей развития успешных практик по данному продукту. Результатом является наличие широкого выбора возможностей, параметров и опций программ негосударственного пенсионного обеспечения, что является значимым отличием от стандартизированных пенсионных продуктов (в частности, в ОПС) и не может быть в них реализовано.

Следует отметить, что продуктивное предложение для корпоративных клиентов, по мнению фондов, развито немного лучше, чем для физических лиц. Продуктовая линейка для корпоративных клиентов отсутствует у 8% фондов, а для физических лиц – у 12%, при этом продуктивное предложение для корпоративных клиентов максимально развито у 38% фондов, а для физических лиц – у 31%.

Оценка фондами своего уровня продуктового предложения по НПО, мнения НПФ, %

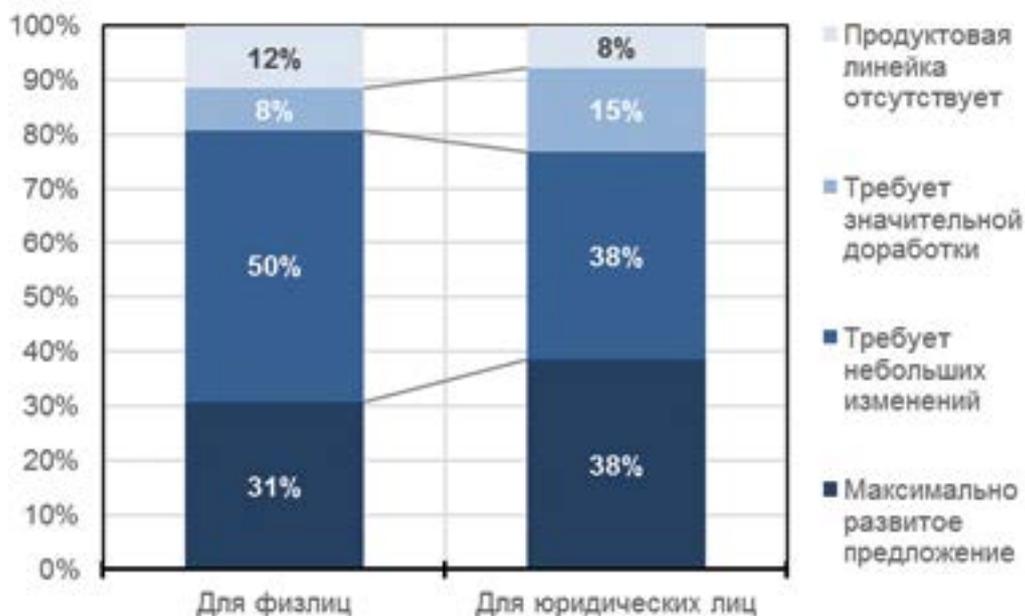


Рисунок 17. Оценка продуктового предложения (приведены доли ответов фондов отдельно по корпоративному НПО, отдельно по индивидуальному НПО).

Изменения политик клиентского сервиса

Развитию клиентского сервиса разные фонды уделяют внимание в различной степени: так, в 2018 году 46% фондов внесли в сервис кардинальные или значительные изменения (остальные фонды либо осуществили незначительные изменения в своем клиентском сервисе, либо не осуществляли их).

При этом уровень развития тех или иных элементов клиентского сервиса различен. В наименьшей степени развиты онлайн-сервисы. Так, например, онлайн-заключение договоров НПО отсутствует у 68% фондов, и даже те фонды, у которых оно имеется, отмечают, что им требуются доработки в большей или меньшей степени (12% и 20% соответственно). Такая ситуация отчасти обусловлена проблематикой, связанной с регулированием защиты персональных данных, смежных вопросов и указывает на необходимость дальнейшего развития регулирующей сферы по данным направлениям.

Такой сервис, как онлайн-оплата по договорам НПО, более развит – об его отсутствии заявили 56% опрошенных, а 24% отмечают его высокий уровень, не требующий каких-либо изменений на данный момент.

Самым развитым клиентским сервисом можно считать колл-центры НПФ – 72% респондентов отметили, что уровень его развития очень высокий и либо не требует изменений вообще, либо требует незначительных улучшений (20% и 52% соответственно). Отсутствуют колл-центры лишь у 20% НПФ.

Личный кабинет для физических лиц отсутствует лишь у 20% НПФ, тогда как для юридических лиц – у 64% опрошенных НПФ.

Оценка фондами своего уровня развития элементов клиентского сервиса, мнения НПФ, %

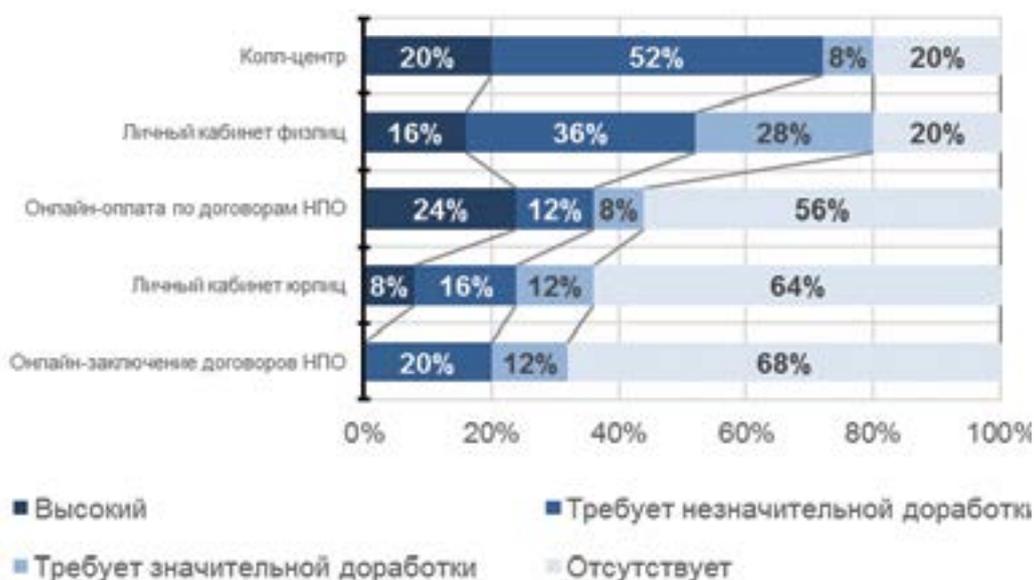


Рисунок 18. Оценка развития клиентского сервиса (приведены ответы фондов по каждому указанному элементу)

Отдельные характеристики пенсионных программ

У 64% участников корпоративных программ на стадии накопления финансирование осуществляется за счет личных взносов и взносов работодателей, у оставшейся трети участников суммы средств на счетах наращиваются только за счет взносов работодателей. Данное распределение обусловлено соответствующей политикой по взносам у вкладчиков одного из крупнейших НПФ. У большинства участников прочих НПФ взносы осуществляются только за счет работодателей.

Доля участников корпоративных программ НПО на стадии накопления, взносы по которым осуществляет...

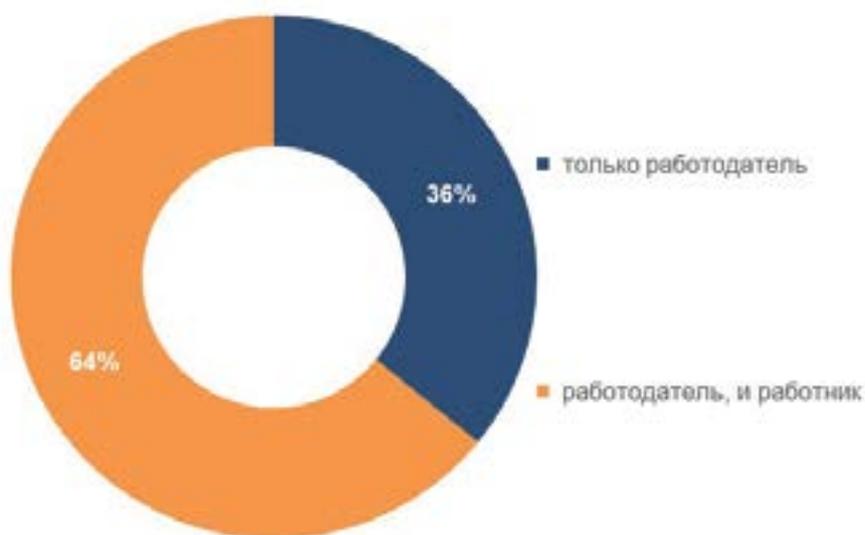


Рисунок 19. Структура участников корпоративных программ на стадии накопления по количеству, в разрезе источников взносов

Пенсионные обязательства в корпоративных программах в большинстве случаев финансируются ежемесячно либо за определенный срок до выхода участника на пенсию.

Порядок финансирования пенсионных обязательств в корпоративных программах, ответы НПФ, ед.

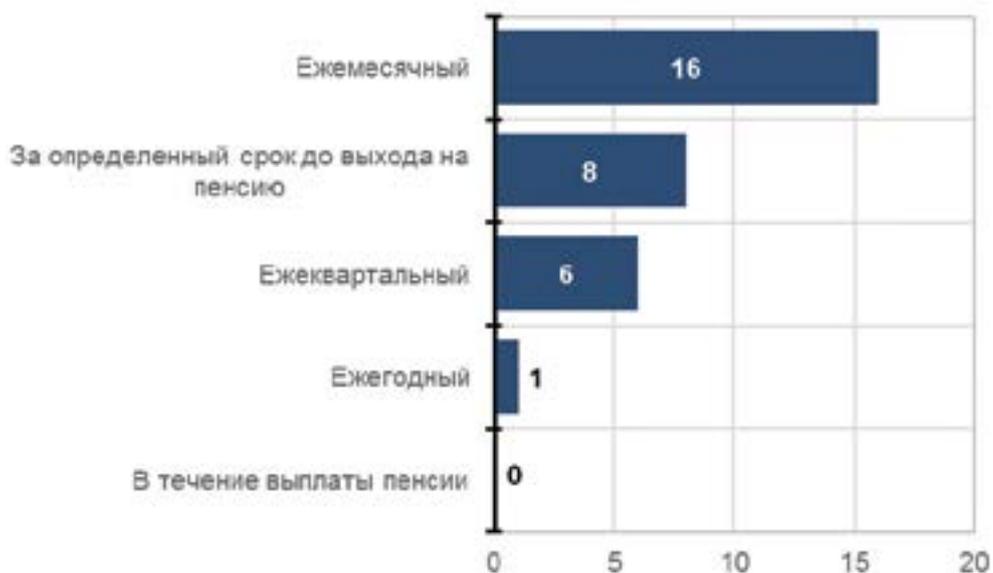


Рисунок 20. Порядок финансирования пенсионных обязательств (приведены ответы, ед.)

Показатель фондирования на этапе выплат по НПО в среднем по НПФ составляет 99%.

Вариант распространения пенсионных программ – на всех работников или только на определенные категории работников (удовлетворяющие определенным критериям, например, наличие 3-летнего стажа работы в компании) – определяется работодателем (вкладчиком). Почти у 40% НПФ программы распространяются только на определенные категории работников компаний, с которыми у фондов организованы пенсионные программы, у четверти НПФ программы распространяются на всех работников компаний вкладчиков. У оставшихся фондов используются оба варианта распространения программ.

Пенсионные программы распространяются...



Рисунок 21. Особенности пенсионных программ

Наиболее часто используемыми критериями назначения пенсии участникам НПО выступают возраст, стаж в компании и заслуги работника. Также в программах встречаются такие условия для назначения пенсии, как увольнение (выход на пенсию), присвоение инвалидности. Критериями, определяющими уровень назначаемой пенсии, при этом могут быть оклад, должность, специальность.

Критерии для назначения пенсии, ответы НПФ, ед.

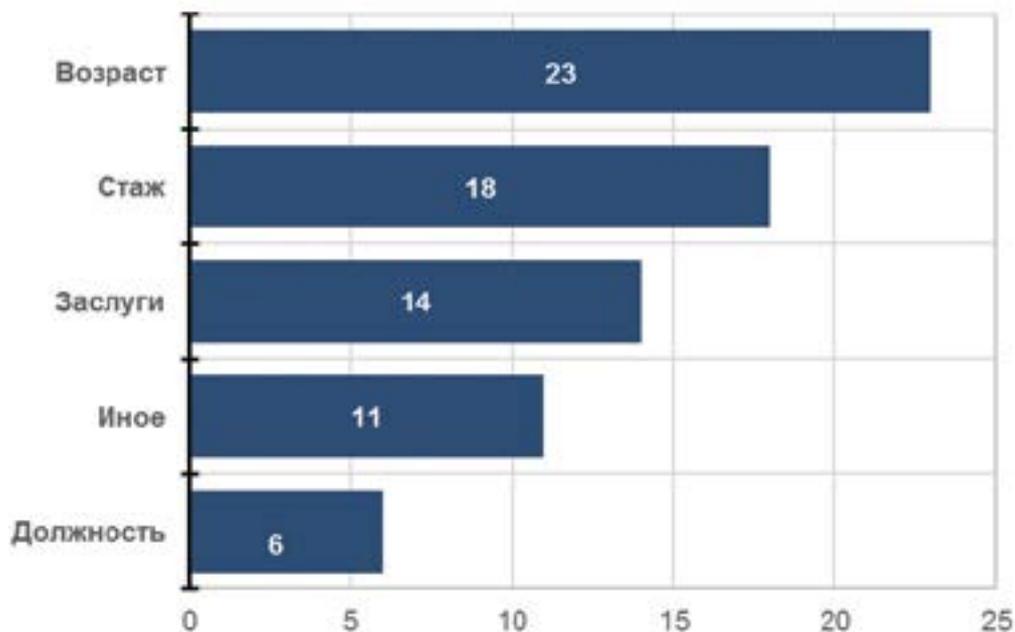


Рисунок 22. Критерии назначения пенсии (приведены ответы фондов, ед.)

Таким образом, используя различные условия программ НПО (как нестандартизированного пенсионного продукта), НПФ могут как гибко реагировать на запросы со стороны корпоративных клиентов, так и соответствовать потребностям физических лиц в услугах пенсионного накопления.

Приоритеты на среднесрочный период

Фондами отмечается равнозначность приоритетных решений по одним и тем же направлениям как для юридических, так и физических лиц. Исключение составляют лишь такие решения, как разработка предложений в рамках комплексных финансовых решений (кросс-продажи) и расширение каналов продаж – данные задачи являются более приоритетными для развития индивидуального НПО, нежели для развития корпоративного НПО.

Приоритетные для фондов решения в среднесрочном периоде в рамках развития деятельности по НПО



Рисунок 23. Приоритеты развития деятельности НПФ (приведены ответы фондов отдельно по корпоративному НПО, отдельно по индивидуальному НПО)

Ранее указанное отсутствие отдельных элементов клиентского сервиса или наличие необходимости их доработок определяют тот факт, что большая часть респондентов отмечает в качестве приоритетной задачи в среднесрочном периоде обеспечение высокого уровня клиентского сервиса. Также акцент на достижении высокого уровня клиентского сервиса отражает степень внимания НПФ к наиболее важным процессам в деятельности НПО, одним из которых является выплата пенсий. В силу исторических отличий от других пенсионных продуктов, выплата пенсий по НПО характеризуется значительными масштабами, обеспечена эффективной инфраструктурой и многолетней экспертизой в ее осуществлении. Тем не менее, в условиях постоянного технологического и сервисного развития, процесс выплаты пенсий обладает потенциалом к повышению его эффективности.

2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ НПО

Исходя из анализа результатов развития системы НПО за прошедшие годы, основными задачами, решение которых будет содействовать дальнейшему развитию НПО, являются:

- регулятивное содействие деятельности НПФ;
- налоговое стимулирование в части программ НПО, в т.ч. для повышения уровня доходов после уплаты налогов и обязательных платежей;
- повышение уровня доверия к финансовым институтам и к НПФ в частности, повышение уровня понимания населением механизма накопления на пенсию посредством НПФ, формирование культуры ответственного отношения к собственному будущему на пенсии, информационное стимулирование самостоятельного пенсионного накопления со стороны государства;
- увеличение доли программ с совместными взносами и работодателей, и работников;
- вовлечение в программы НПО широкого круга граждан Российской Федерации.

Для развития НПО целесообразными представляются следующие направления стимулирования.

2.1. Развитие системной регуляторной политики

Успешный опыт функционирования негосударственного пенсионного обеспечения в России показывает, что данный инструмент является важным фактором, способным существенно увеличить уровень пенсионного обеспечения граждан.

В этой связи одной из первоочередных задач видится формирование государственной политики в области негосударственного пенсионного обеспечения. Данную самостоятельную задачу необходимо включить в планы совершенствования пенсионной системы России наряду с другими первоочередными задачами и уделять ей особое внимание. Реализация данной задачи может, в частности, включать постановку KPI, проведение исследований, разработку комплексных программ развития.

2.2. Сохранение возраста назначения негосударственной пенсии

Для вовлечения в НПО неохваченных в настоящее время клиентов³ необходимо сохранить ранее действовавший возраст (60 лет для мужчин и 55 для женщин) для назначения негосударственной пенсии по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, заключенным после 01.01.2019. Данная мера будет способствовать повышению интереса к добровольным накопительным пенсионным продуктам.

³ Клиентов, у которых основным возражением для участия в программах НПО в настоящее время является довод о возможной смерти до наступления пенсионных оснований.

2.3. Гарантирование негосударственного пенсионного обеспечения

В целях значительного повышения уровня доверия клиентов к НПФ как к финансовым институтам, с целью повышения привлекательности и надежности НПО как пенсионного продукта необходимо включение негосударственного пенсионного обеспечения в систему гарантирования АСВ.

Ввиду того что вкладчики – юридические лица имеют большие возможности контроля за распределением и сохранностью пенсионных взносов по своим корпоративным программам, нежели физические лица, гарантирование средств пенсионных резервов, сформированных за счет средств вкладчиков – юридических лиц, нецелесообразно. Вместе с тем, введение гарантирования пенсионных взносов физических лиц может стать существенным фактором повышения интереса граждан к системе негосударственного пенсионного обеспечения.

2.4. Снижение финансовой нагрузки на физических лиц за счет софинансирования негосударственной пенсии государством и работодателем («Работник + Работодатель + Государство»)

Финансовые трудности, которые испытывает в настоящее время существенная доля трудоспособных граждан Российской Федерации, не позволяют эффективно участвовать в системах дополнительного пенсионного обеспечения. В этой связи представляется целесообразным введение механизмов паритетного финансирования программ негосударственного пенсионного обеспечения, в которых на равных началах будут участвовать работники и работодатели. При этом вклад государства в финансирование НПО работника может быть как прямым, так и опосредованным (через налоговый режим). Необходимо отметить, что даже в экономически развитых странах (таких, как, например, Великобритания) введение подобных механизмов приводит к существенному росту охвата трудоспособного населения дополнительными формами пенсионного обеспечения. Введение программ с паритетным финансированием приведет также к существенному росту коэффициента замещения (КЗ) утраченного заработка всеми видами пенсионного обеспечения.

ИНДИКАТИВНЫЙ РАСЧЕТ ЦЕЛЕВОГО КЗ

Период накопления	40 лет
Доходность над инфляцией	+1 %
Совокупный тариф взносов (ФОТ)	5 %
Пожизненная пенсия	14 %
Срочная пенсия, 15 лет	17 %
Срочная пенсия, 10 лет	26 %

При этом средний совокупный тариф по взносам в размере 5% может распределяться следующим образом:

Работодатель	2%
Работник	2%
Государство	1%

Согласно ранее проводимым расчетам по данному направлению, это позволяет обеспечить прирост коэффициента замещения на 10 – 20 п.п. (у граждан, осуществляющих взносы по НПО в течение 40 лет, по сравнению с гражданами, не участвующими в НПО).

2.5. Налоговое стимулирование

Налог на доходы физических лиц.

Предлагается дополнить Налоговый кодекс Российской Федерации положениями, согласно которым любые виды выплат в рамках негосударственного пенсионного обеспечения не будут учитываться при определении налоговой базы для взимания НДФЛ – вне зависимости от источников их формирования.

Данная мера повлечет за собой увеличение среднего размера выплачиваемой негосударственной пенсии, что, в свою очередь, приведет к повышению общего уровня пенсионного обеспечения.

Так, по итогам 2018 года в России более 1,5 миллиона человек являются получателями негосударственной пенсии. При этом среднемесячный размер выплачиваемой пенсии составляет более 3 тыс. рублей.

Таким образом, освобождение негосударственных пенсий от уплаты налога на доходы физических лиц вне зависимости от источника их формирования может потенциально повлечь за собой увеличение пенсионных выплат, получаемых вышеуказанными участниками, до 15% (или на 450 руб. в месяц).

При этом необходимо отметить, что реализация данной меры приведет к незначительным выпадающим доходам консолидированного бюджета Российской Федерации - ориентировочно не более 6 млрд. руб. в год.

Социальный налоговый вычет.

В целях стимулирования отдельных возрастных категорий видится наиболее перспективным введение дифференцированных максимальных размеров расходов, принимаемых для социального налогового вычета, для разных возрастных групп. Данная мера позволит повысить привлекательность пенсионных продуктов для более молодых категорий работников.

Налог на прибыль организаций.

Предлагается освободить от уплаты налога на прибыль пенсионные взносы по договорам НПО в пользу лиц, состоявших ранее в течение определенного периода (например, не менее 3 лет) в трудовых отношениях с данным работодателем.

Также предлагается законодательно установить перечень случаев, при которых выкупные суммы можно получать без налоговых последствий для всех сторон договора негосударственного пенсионного обеспечения, включив в него, например, закрытый перечень критических заболеваний и т.д. Это также позволит вовлечь в НПО тех клиентов, основным возражением для участия в программах НПО у которых в настоящее время является довод, связанный с возможной преждевременной смертью.

Вышеуказанные меры позволят стимулировать рост количества участников НПО и размеров взносов, в т.ч. за счет увеличения располагаемых доходов населения.

2.6. Популяризация и развитие культуры НПО

Целесообразно проводить активную работу по повышению информированности граждан о возможностях НПО, по формированию культуры внедрения корпоративных пенсионных программ и укреплению доверия к НПФ посредством разъяснения природы негосударственного пенсионного обеспечения, особенностей накопления в НПО, стимулов и преимуществ, гарантий и возможностей минимизации рисков.

Например, одним из таких способов может быть включение условий о наличии либо отсутствии корпоративной пенсионной программы работодателя в число существенных условий трудового договора.

Данная мера позволит повысить уровень информированности работников об условиях и возможностях корпоративных пенсионных программ.

Также целесообразно провести адресное информационное противодействие сложившимся в обществе стереотипам относительно незначительного периода дожития на пенсии, что должно стать дополнительным стимулом для присоединения к программам НПО клиентов молодой и средневозрастной категории.

2.7. Внедрение «комплексных» продуктов

Для удобства клиентов и повышения уровня комплексности предоставляемых финансовых услуг целесообразно предоставить негосударственным пенсионным фондам право формирования и продажи «комплексных» продуктов, включающих, например, помимо негосударственного пенсионного обеспечения, страхование жизни, здоровья и т.д.

Реализация подобной меры позволила бы негосударственным пенсионным фондам существенно расширить «продуктовую линейку», предложить потенциальным клиентам «коробочные продукты», а также быстрее и гибче реагировать на запросы рынка, диверсифицируя инвестиционные и актуарные риски.

При этом данный механизм может быть реализован либо посредством расширения видов деятельности в лицензии негосударственных пенсионных фондов, либо введения возможности кросс-продаж.

2.8. Внедрение целевых пенсионных планов НПО

Для достижения адресности при развитии НПО представляется целесообразным осуществлять

развитие целевых пенсионных планов НПО с государственной поддержкой для отдельных категорий работников, учитывающих профессиональную, отраслевую, региональную или возрастную специфику.

Одним из таких продуктов, в частности, является досрочное НПО. Так, в настоящее время нормами законодательства предусмотрена возможность создания работодателем дополнительной системы негосударственного пенсионного обеспечения для работников с особыми условиями труда. Вместе с тем создание такой системы не освобождает работодателя от обязанности уплачивать страховые взносы по дополнительным тарифам на обязательное пенсионное страхование и фактически представляет собой разновидность классической системы негосударственного пенсионного обеспечения с более жестким законодательным регулированием. При указанных обстоятельствах работодатели не заинтересованы в создании отдельных целевых планов негосударственного пенсионного обеспечения. Данную проблему можно решить посредством введения соответствующего налогового стимулирования.

2.9. Цифровизация отношений с клиентами

Существующие технологические возможности и соответствующие требования к современным сервисам ведут к необходимости повышения простоты, прозрачности и понятности предоставляемых услуг и сопутствующих сервисов посредством цифровизации услуг НПО. Для этого, в частности, требуется развитие возможностей для заключения договоров НПО и управления параметрами этих договоров в онлайн-режиме.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С 2013 года негосударственные пенсионные фонды работают (а российские граждане формируют свои будущие пенсионные средства) в условиях продолжающейся заморозки новых взносов в систему обязательного пенсионного страхования и в отсутствие иных привлекательных инструментов формирования гражданами дополнительных пенсионных средств. Вместе с тем вот уже на протяжении более 25 лет на российском пенсионном рынке функционирует система НПО, реализуемая в основном крупными корпорациями с участием НПФ.

При условии введения дополнительных стимулов данную систему можно эффективно масштабировать, вовлекая в нее самые широкие слои населения. Полномасштабная реализация потенциала системы НПО, по оценкам экспертов СРО НАПФ, позволит в ближайшие несколько лет существенно увеличить коэффициент замещения пенсией заработной платы (на 10 – 20 п.п.). А также – активно нарастить за пять лет объем инвестиций НПФ в реальный сектор экономики с нынешних 495 млрд. рублей (0,5% ВВП) до 800 – 850 млрд. рублей (около 0,8% ВВП).

Исследовательская группа:

Волков И.А.

Угодников К.В.

Кузин А.В.

Елисеева Ю.А.

Евтихова А.В.

Силантьев Д.А.

Для заметок

Для заметок