



# ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ

Первый заместитель Генерального директора

*Ефишов Игорь Викторович*

Плохая информированность потребителей о преимуществах страхования жизни.

Конкуренция и демпинг в тендерах, довольно часто выражающаяся в демпинге.

Сокращение бюджетного финансирования предприятий с государственным участием и их дочерних структур в условиях снижения госрасходов и инвестиционных программ.

Конкуренция с высоко-затратным, но понятным и актуальным для работодателя добровольным медицинским страхованием, как частью социального пакета.

Низкая рентабельность российского бизнеса и ограничения макроэкономического характера (инфляционные процессы, кризисные ситуации в связи с мировыми финансами).

Конкуренция с универсальными компаниями в сфере страхования от несчастного случая и болезней.

Конкуренция с НПФ, располагающими более удобными для себя и для клиента налоговыми условиями.

Экономическая нестабильность влияет на ограниченный горизонт планирования своей деятельности компаниями (max 5 лет).

Отсутствие существенных налоговых льгот.

Соответствие международным стандартам организации бизнеса.

Внутрикорпоративные причины: снижение текучести, сохранение ключевых сотрудников, улучшение привлекательности места работы, лояльности сотрудников, мотивация к труду и карьерному росту, оптимизация затрат на социальные гарантии персоналу.

Готовность инвестировать в социальное развитие и социальную поддержку своих сотрудников (пусть пока на уровне менеджмента).

Финансовые возможности предприятия по инвестициям в персонал.

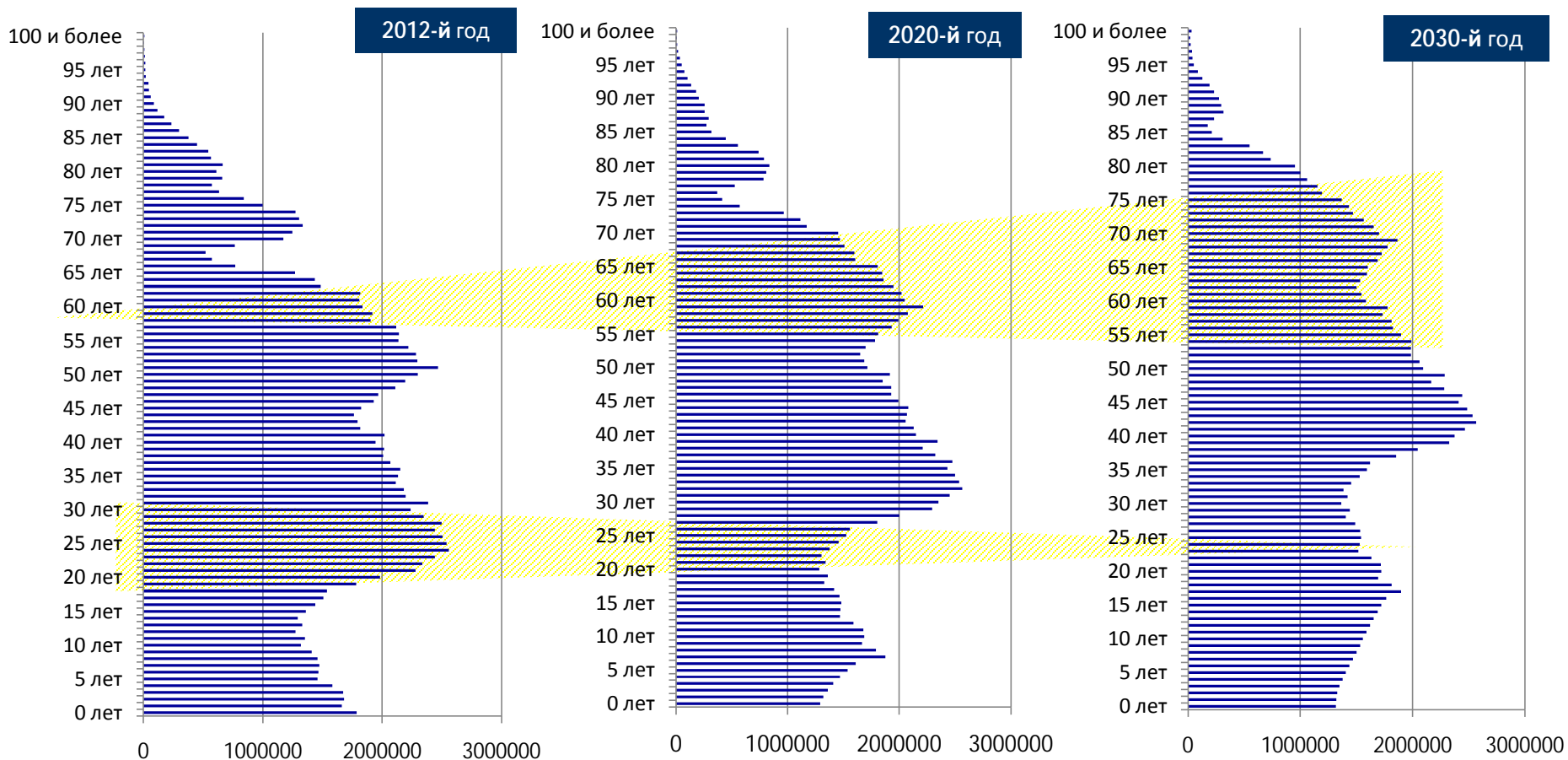
- § Поддержка пострадавших работников либо членов семьи при потере кормильца.
- § Сокращение издержек за счет меньших расходов на социальный пакет по сравнению с увеличением зарплаты.
- § Возможность возврата вложенных на страхование средств в случае увольнения сотрудника.
- § Исключение непредвиденных затрат по оказанию срочной материальной помощи сотрудникам.
- § Существенные покрытия рисков для жизни и здоровья сотрудников при незначительных затратах и налоговых льготах.
- § Снижение рисков по материальным претензиям к компании со стороны незастрахованных сотрудников; рисков социальной и юридической ответственности.
- § Дополнительный инвестиционный доход минимизирует 13%-ое удержание НДФЛ при выплатах.
- § Защита прав акционеров через страхование ключевых сотрудников предприятия с целью компенсации возможных убытков при невозможности исполнения ими своих обязанностей
- § Компенсация потери заработка руководителей среднего и высшего звена в случае длительной временной нетрудоспособности, только частично оплачиваемой за счет социального страхования
- § Повышение экономической эффективности деятельности предприятия в связи с более низкой стоимостью страхования жизни по сравнению с формированием предприятием собственных компенсационных фондов
- § Для ТОП-менеджеров в бюджете замена части средств, предназначенных на выплаты бонусов, отчислениями на накопительное страхование: при неблагоприятной конъюнктуре бонусы можно не получить, а договор страхования расторгать экономически невыгодно.
- § **Корпоративное страхование жизни – эффективный инструмент социальной и финансовой политики.**

### Корпоративное страхование жизни

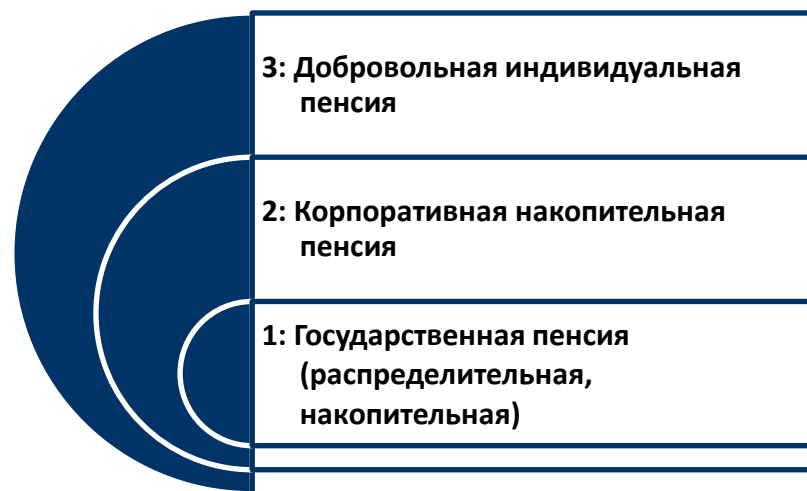
- Распространено заключение коллективного договора с упрощенной процедурой андеррайтинга
- Как правило, смешанное страхование жизни распространяется на менеджмент и ключевых лиц компаний
- Пользуются спросом программы рискованного страхования жизни («по любой причине»), в т.ч. на срок 5 лет с ежегодной уплатой взносов
- I-й этап: рискованное; II-й этап: накопительное (смешанное)
- *Социальный пакет, лояльность персонала, мотивация*

### Корпоративное пенсионное страхование

- Распространено заключение коллективных договоров пенсионного страхования с гарантированным периодом выплат
- *Социальная функция предприятия*



Рассчитано по данным **Федеральной службы государственной статистики** (Средний вариант прогноза на данных 2011 года, Мужчины и женщины, Численность населения на начало года, человек; Территория: Российская Федерация; Тип поселения: Городские поселения и сельская местность)



**Достижение коэффициента замещения до 60%**

### Цели создания корпоративных пенсионных систем:

Создание условий для вывода в систему корпоративного пенсионного страхования рисков досрочной утраты трудоспособности и пенсионных обязательств, формируемых по вредным и опасным условиям труда

Создание и развитие корпоративного пенсионного обеспечения в рамках трехуровневой модели

Формирование корпоративных пенсий в дополнение к обязательному пенсионному страхованию на основе процедур социального партнерства

- § Нужно будет получить лицензию на этот вид деятельности и вступить в СРО.
- § Страховщики обязаны разработать и предложить гражданам конкретные пенсионные программы. Эти программы необходимо будет зарегистрировать в уполномоченном правительством органе (возможно, это будет Минфин). Будет сформирован реестр зарегистрированных государственных пенсионных программ — механизм контроля за деятельностью в пенсионном сегменте финансового рынка.
- § Требования к финансовым институтам, которые допустят управлять накоплениями. В частности, они будут обязаны вести персонифицированный учет застрахованных, возмещать возможные убытки от операционных и инвестиционных рисков за счет гарантийного фонда.
- § Страховые компании будут обязаны раскрывать информацию о своей деятельности.
- § Четыре пенсионных программы на выбор граждан в рамках накопительной пенсионной системы:
  - **с установленными выплатами и гарантированным доходом** (гражданин получает фиксированную сумму в течение оговоренного срока времени (например, 10 лет); для этого - в течение определенного расчетного срока до выхода на пенсию перечислять страховые взносы в оговоренном объеме).
  - **с установленными взносами** (программа не дает права на получение строго оговоренного размера накопительной пенсии, он может варьироваться в зависимости от результатов инвестирования средств будущего пенсионера),
  - **смешанная программа** («гибридная», сочетание первых двух; может гарантировать, к примеру, минимальный размер будущей накопительной пенсии вне зависимости от результатов инвестирования),
  - **пенсионный аннуитет** (единовременном внесении всей суммы установленных взносов. А при выходе на пенсию человек «возвращает» сделанный «вклад» частями. Эта программа аналогична программам страхования жизни).

*Министерство труда и ФСФР законопроект Минфина согласовали без замечаний.*

**Для реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы необходимо:**

Исключить возможность демпинга тарифов, установив унифицированные требования к договорам страхования, заключаемым по корпоративному пенсионному страхованию

Предусмотреть использование унифицированных популяционных таблиц, экстраполированных с учетом прогноза увеличения жизни в Российской Федерации, утверждаемых мегарегулятором и пересматриваемых при изменении прогнозов

Предусмотреть максимальное значение гарантированной доходности, закладываемые в расчет страховых тарифов

Предусмотреть максимальное значение нагрузки на нетто-ставку

Утвердить типовые правила корпоративного пенсионного страхования



<b>Текущая ситуация для клиентов страховых компаний:</b>	<b>льготы по взносам во внебюджетные социальные фонды</b>	<b>льготное налогообложение по договорам со сроком действия:</b>	<b>возможность отнесения на себестоимость по договорам со сроком выплат:</b>
	присутствует социальный налог	на срок не менее 5 лет	только пожизненная пенсия

- § Расширить применение социального налогового вычета, включив в него помимо договоров добровольного пенсионного страхования, также договоры добровольного страхования жизни, пп. 4 п. 1 ст. 219 НК РФ.
- § Устранить норму в части требования отнесения сумм платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного пенсионного страхования, только если эти договоры предусматривают пожизненную выплату пенсии (для НПФ в течение 5 лет), пп. 16 ст. 255 НК РФ.
- § Включать в расходы на оплату труда не только взносы по договорам с НПФ, но и по страховым взносам по договорам пенсионного страхования со страховыми компаниями. В настоящий момент данные взносы не попадают под льготу (ФЗ «О страховых взносах...» 212-ФЗ ст. 9 п. 1 пп. 5).
- § Увеличить совокупную сумму платежей (взносов) работодателей уплачиваемых по договорам долгосрочного страхования жизни работников и добровольного пенсионного страхования, и учитываемых в целях налогообложения как расходы на оплату труда до 20% от суммы расходов (сейчас 12%), пп. 16 ст. 255 НК РФ.
- § Увеличить размер взносов по договорам добровольного личного страхования, предусматривающим выплаты исключительно в случаях смерти и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица, которые включаются в состав расходов на оплату труда, пп. 16 ст. 255 НК РФ.



[www.sogaz-life.ru](http://www.sogaz-life.ru)

**Благодарю за внимание**