

# Прийшла пора: треба сім разів порахувати і вирішити

► Закінчення, початок на стор. 1

І не лише тому, що завдяки їм створюється додаткове матеріальне забезпечення на старість, а й через те, що такі фонди пропонують нові можливості "дешевого" для підприємств та вигідного для їх працівників страхування осіб від нещасних випадків на виробництві (на випадок втрати працездатності внаслідок важкого ушкодження здоров'я, або захисту утриманців у разі, коли настають найгірші обставини — смерть працівника).

У відповідності з новим законом, підприємства-роботодавці мають можливість засновувати власні корпоративні фонди для своїх працівників і осіб, які працюють на пов'язаних з ними підприємствах, або можуть стати засновниками відкритих та професійних пенсійних фондів. Але практика інших країн, де недержавні пенсійні фонди працюють вже десятки років, показує, що для великих підприємств (чисельність працівників яких перевищує 5 000 осіб) найвигідніше створювати власні корпоративні недержавні пенсійні фонди.

Що ж робити підприємствам, де працює менше 5 000 осіб? Серед них також чимало зацікавлених у заснуванні недержавних пенсійних фондів. Закордонна практика показує, що найчастіше малим та середнім підприємствам недоцільно створювати власні корпоративні фонди через відносно дорожню створення та утримання власного пенсійного фонду.

Під час роботи над проектом Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення" народні депутати визнавали, що існують компанії, які хочуть робити додаткові пенсійні внески, але не будуть зацікавлені у щоденному адміністративному управлінні недержавним пенсійним фондом. У зв'язку з цим автори закону передбачили декілька варіантів недержавного пенсійного забезпечення працівників малих та середніх підприємств.

## Варіанти перший і другий

За першим варіантом невеликі підприємства можуть об'єднуватися і створювати корпоративні фонди за участю декількох роботодавців, укладаючи договір на обслуговування з професійним адміністратором. Друга можливість для малих та середніх підприємств полягає у тому, що вони можуть приєднатися до вже створених великими підприємствами корпоративних фондів як "роботодавці-платники".

У цих двох випадках малі та середні підприємства зможуть брати участь в управлінні роботою пенсійного фонду, маючи своїх представників у Раді такого фонду. Адже саме Рада фонду — єдиний орган управління фондом, який приймає рішення: хто управлятиме активами фонду (тобто — відповідати за інвестування коштів фонду), хто адмініструватиме фонд (тобто — вести бухгалтерський облік та персоналізований облік активів фонду), і який банк зберігатиме всі активи пенсійного фонду. А вибір рішення впливатиме на підвищення чи погіршення захисту майбутніх пенсій громадян-учасників пенсійного фонду.

## Варіант третій

Третій варіант дає можливість малим і середнім підприємствам робити внески у відкриті недержавні пенсійні фонди, оскільки за законом вкладниками таких фондів можуть бути будь-які юридичні особи, а учасниками — будь-які фізичні особи. Зараз в Україні функціонують кілька так званих недержавних пенсійних фондів, які існували до набрання чинності новим законом "Про недержавне пенсійне забезпечення", і які прийняли рішення продовжувати роботу, реорганізувавшись у відкриті пенсійні фонди за всіма вимогами нового закону.

Крім цього, інші організації, які зараз не присутні на ринку, мають намір стати засновниками нових відкритих недержавних пенсійних фондів. Представники як перших, так і других вже розпочали до-

сити активну діяльність, пропагуючи себе серед потенційних клієнтів — роботодавців-платників пенсійних внесків. Але підприємству, яке прийматиме рішення про те, з ким розпочинати співпрацю, необхідно переконатися, що вони мають справу з недержавним пенсійним фондом, який зареєстрований в Державній комісії з регулювання ринків фінансових послуг України і має право укладати пенсійні контракти з вкладниками.

## Варіант четвертий

Четвертий варіант передбачає можливість для роботодавців сплачувати внески до професійного пенсійного фонду. Професійні пенсійні фонди утворюються об'єднаннями роботодавців або фізичних осіб, включаючи професійні спілки,

У відповідності з новим законом, підприємства-роботодавці мають можливість засновувати власні корпоративні фонди для своїх працівників

а їх учасниками можуть бути фізичні особи, пов'язані за видом їх професійної діяльності. У професійному фонді може брати участь будь-яка кількість роботодавців. Єдина умова для участі — наявність певних спільних характеристик, які визначаються статуту професійного пенсійного фонду. Ними можуть бути: розташування всіх підприємств-учасників в одній області (або навіть районі), належність до однієї галузі економіки, спільна професія або членство в одній професійній спілці, або в одному об'єднанні роботодавців.

Перевагою для участі працівників у професійному пенсійному фонді є можливість залишатися в одному фонді у разі ймовірної зміни роботи в межах однієї галузі економіки, або в межах однієї те-

риторії в залежності від того, яка саме "спільна ознака" визначена в статуті професійного пенсійного фонду.

Наприклад, припустимо, що людина працює на невеликому підприємстві в Донецьку, яке є засновником корпоративного пенсійного фонду. Але через якісь причини їй доводиться змінити місце роботи. Тоді цій людині необхідно припинити участь в корпоративному пенсійному фонді та переказати свої активи у будь-який інший відкритий пенсійний фонд, якщо новий роботодавець не має свого корпоративного фонду. Якщо ж попередній і новий роботодавці обидва брали участь у професійному фонді, то тоді зміна місця роботи людини не потребує досить трудомісткої процедури переказу накопичень, їй належних, з одного фонду до іншого.

Учаснику також не потрібно переводити свої кошти до іншого фонду і тоді, коли його роботодавець робив внески у відкритий пенсійний фонд, тому що закон дозволяє людині залишатися у відкритому фонді незалежно від того, де вона працює (чого не дозволено робити учасникам корпоративних фондів).

## Переваги вибору

Отже, участь в професійному і відкритому пенсійному фондах дозволяє уникнути проблем, пов'язаних з переведенням активів з одного фонду до іншого. Це також може дозволити збільшити розміри майбутніх пенсійних виплат такої людини завдяки зменшенню адміністративних витрат по обслуговуванню його персоналізованого рахунку. Регулярна зміна фондів дійсно потребує суттєвих витрат.

Для роботодавців участь у професійному пенсійному фонді — це також інструмент економії грошових коштів. Якщо кілька роботодавців об'єднуються для сформування одного великого НПФ, вони отримують потужну силу для проведення переговорів з суб'єктами надання послуг і матимуть можливість скоротити витрати на адміністрування та інвестування активів. Це означатиме встановлення вищих розмірів пенсійних виплат і навіть отримання однакових пенсій при нижчих ставках пенсійних внесків, оскільки адміністративні витрати у відкритих і професійних пенсійних фондах фінансуються за рахунок пенсійних внесків. Вочевидь, чим нижчий рівень адмі-

ністративних витрат, тим більше грошових коштів залишається для інвестування і виплат майбутніх пенсій.

Отже, що обирати фізичним особам-учасникам та юридичним особам-вкладникам — відкритий чи професійний пенсійний фонд?

Жоден з фондів сьогодні не може сказати, що його попередній досвід дає йому будь-які переваги, тому що за новим законом "Про недержавне пенсійне забезпечення" всі фонди мають зсунути адміністрування і вести персоналізований облік за новими вимогами, яких раніше не існувало. Перевага відкритих фондів може вбачатися у тому, що правила встановлення внесків до них менш регламентовані законом, ніж розмір внесків роботодавців у корпоративний фонд. Це дає більшу гнучкість роботодавцям, але може обернутися встановленням дискримінаційної політики додаткового пенсійного забезпечення для багатьох працівників. Крім того, роботодавці-вкладники до відкритих фондів не будуть мати ніякого контролю за інвестиційною політикою такого фонду, тому що за законом вони не впливають на обрання членів Ради фонду — їх призначають лише збори засновників відкритого пенсійного фонду.

Одна з переваг, яку має як корпоративний, так і професійний НПФ, полягає у тому, що він надає право роботодавцям, які мають бажання його заснувати, приймати рішення, від яких залежить фінансовий стан пенсійного фонду та напрямки інвестування його активів, висуваючи своїх представників в Раду такого фонду.

Безсумнівно, що рішення про вид пенсійного фонду, до якого мале чи середнє підприємство буде робити внески, роботодавець прийматиме на власний розсуд. Однак, для цього невеликим підприємствам потрібно вивчати та прорахувати всі вищезазначені варіанти. Але сподіваємось, що рішення буде ґрунтуватися на оцінці якості послуг з адміністрування та інвестування, які отримує той чи інший пенсійний фонд, а також враховуючи ціну таких послуг. Цьому має допомогти відкрита та прозора конкуренція між відкритими і професійними фондами, які залучатимуть до участі малі і середні підприємства.

■ Грег МАКТАГАРТ,  
■ Ганна НЕЧАЙ