

Корпоративное страхование жизни

Александр Шведов, 8 ноября 2013 года

Allianz 

Содержание

Раздел I. Рисковые (краткосрочные) программы страхования

1. Ценность программы
2. Типовое наполнение
3. Базовые исключения из страхового покрытия

Раздел II. Накопительные программы страхования жизни

1. Пример работы и ценность программы
2. Сравнительный анализ рискового, накопительного и пенсионного страхования
3. Примеры формирования накопительных программ

Раздел I

Рисковые (краткосрочные)
программы страхования



Ценность рисковой программы страхования

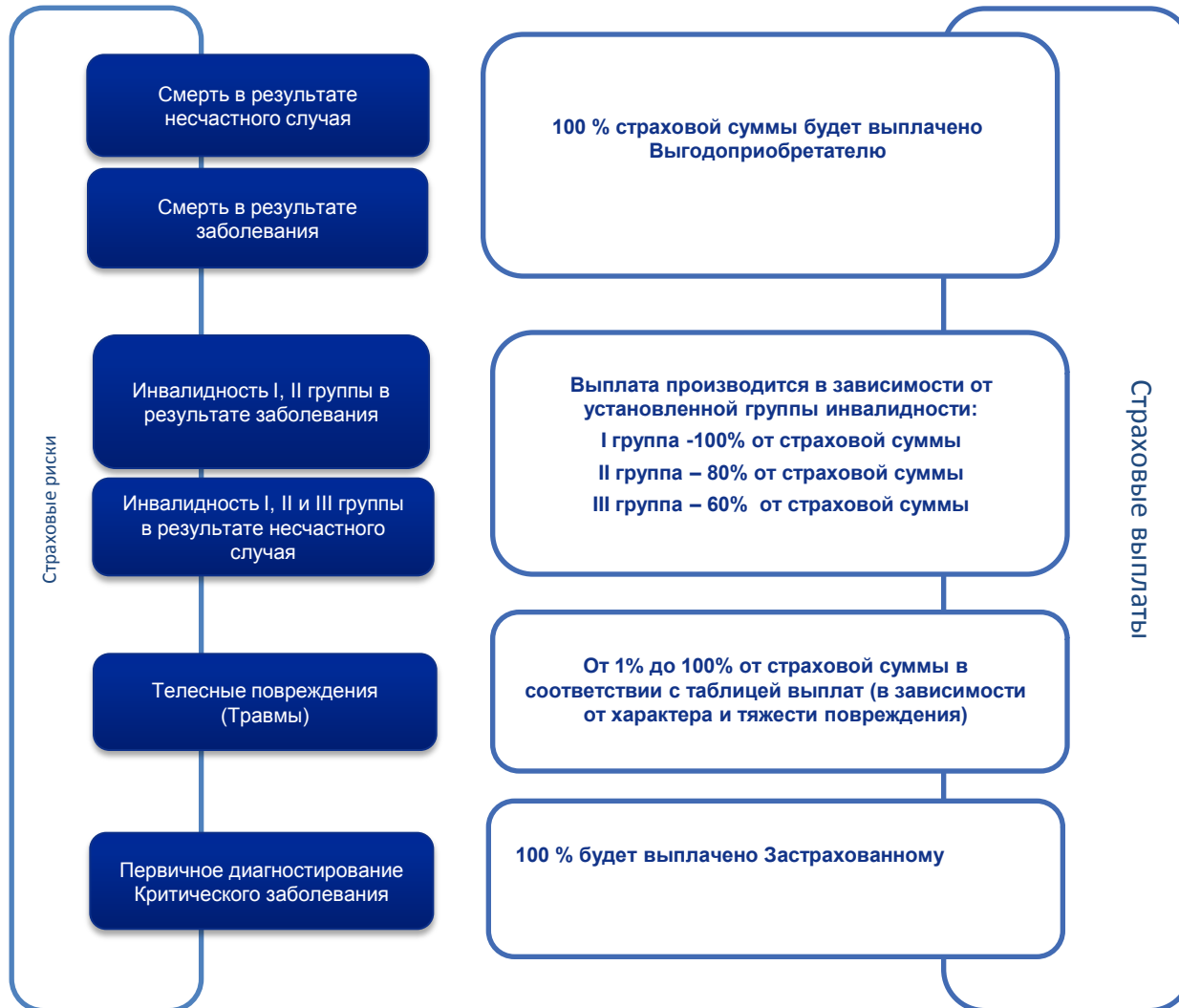
Преимущества для работодателя:

- Отсутствие затрат на выплату по материальной помощи в случае наступления непредвиденных событий с сотрудником;
- Планирование затрат компании на компенсации сотрудникам;
- Экономия ресурсов работодателя на оказание материальной помощи – страховая компания напрямую произведет выплату сотруднику;
- Сокращение общих расходов на персонал за счет снижения текучести кадров и повышения лояльности;
- Льготное налогообложение по налогу на прибыль (отнесение на затраты) и страховым взносам (бывший ЕСН);
- Конкурентное преимущество на рынке труда, позволяющее привлечь в компанию квалифицированных сотрудников

Преимущества для сотрудника:

- Существенная материальная защита сотрудника и его близких на случай неблагоприятных событий;
- Удобная и быстрая процедура выплат – полная консультация со стороны корпоративного менеджера, выплата в течение 5 дней с момента подачи необходимых документов.

Типовое наполнение



По риску смерти:

- самоубийство
- умышленные действия Застрахованного, направленные на наступление страхового события
- совершение застрахованным уголовного преступления
- активное участие Застрахованного в военных действиях, народных волнениях

Дополнительно по всем рискам, кроме риска смерти:

- болезнь, связанная с ВИЧ-инфекцией
- алкогольное, наркотическое или токсическое отравление
- управление транспортным средством в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения
- профессиональные занятия опасными видами спорта
- действие ядерного взрыва или радиоактивного заражения

Раздел II

Накопительные программы страхования жизни

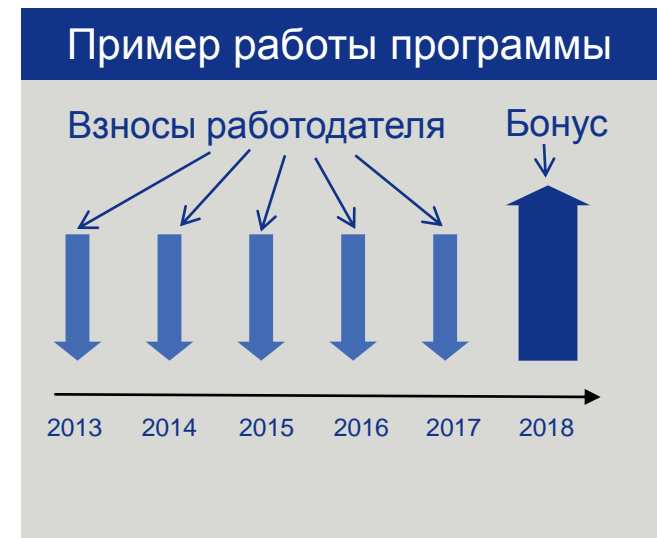


Преимущества для работодателя:

- Обеспечивает долгосрочную мотивацию и удержание работников («золотые наручники»)
- Экономия средств в случае увольнения сотрудника до окончания срока действия программы
- Конкурентное преимущество на рынке труда, позволяющее привлечь в компанию квалифицированных сотрудников
- Сокращение общих расходов на персонал за счет снижения текучести кадров и повышения лояльности;

Преимущества для сотрудника:

- Получение крупного бонуса от работодателя
- Использование уникального финансового инструмента, обеспечивающего гарантированный доход в долгосрочной перспективе



Сравнительный анализ рискового, накопительного и пенсионного страхования

	Накопительное страхование	Пенсионное страхование	Рисковое страхование
Налогообложение взносов	Страховые взносы	Страховые взносы	Нет
Налогообложение выплат	НДФЛ	НДФЛ	Нет
Минимальный срок действия договора	5 лет	5 лет или до достижения пенсионного возраста	1 год
Основание для выплат	Дожитие до установленного срока, смерть	Наступление пенсионных оснований, смерть	Смерть или нетрудоспособность в результате НС или заболевания
Виды выплат	Разовая сумма, аннуитет	Пенсионный аннуитет	Разовая сумма
Льготная доля в расходах предприятия	До 12% ФОТ предприятия	До 12% ФОТ предприятия	До 15'000 руб. на каждого застрахованного
Примечания	Иногда используется в качестве «Отложенного бонуса» для высшего руководства или особо ценных специалистов	Является альтернативой взносов в НПФ при организации корпоративной пенсионной программы	Может являться составной частью договоров по накопительному страхованию, такие договоры называются «Смешанным страхованием жизни»

- **Как определяются взносы Работодателя на российском рынке (% от зарплаты):**
 - 1-7% - программы, не направленные прямо на удержание (например, пенсионные программы нефтегазовых компаний);
 - 7-12% - программы для всего персонала, направленные на удержание;
 - 12-20% - программы для ключевых сотрудников / менеджеров.

- **Данные программы по разному влияют на уровень текучести кадров:**
 - Снижение текучки на 20-25% - пенсионные программы;
 - Снижение на 30-35% - накопительные программы, направленные на удержание всего / большей части персонала;
 - Снижение на 60-65% - программы для выделенных групп / ключевых сотрудников

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ