

София Христова - изпълнителен директор на ПОД „Алианц България“

ЩЕ ПРЕДЛОЖИМ НА КЛИЕНТИТЕ СИ НЯКОЛКО ВИДА ПРОФЕСИОНАЛНИ ПЕНСИОННИ СХЕМИ

● **Новият вид осигуряване представлява още една добра възможност за допълнително пенсионно осигуряване в третия стълб на пенсионната система**

● **Чрез мултифондовете - инвестиционни портфейли с различен рисков профил, клиентите на пенсионните фондове сами ще определят как и къде да бъдат инвестирани техните пари**

Г-жо Христова, конкретният повод да се срещнем и разговаряме с вас е даденото наскоро от Комисията за финансов надзор на вашето дружество разрешение за управление на фонд за допълнително доброволно осигуряване по професионални схеми. ПОД „Алианц България“ е първото и засега единствено пенсионно-осигурително дружество, което има такова разрешение.

- Да, така е. И мога да кажа, че наше-

то дружество получи разрешение от КФН и регистрира доброволен фонд с професионални пенсионни схеми в пълно съответствие с действащото законодателство. Това ни дава право да сключваме договори по новия вид пенсионни схеми, въведени от началото на годината с промените в Кодекса за социално осигуряване (КСО). Този вид допълнително пенсионно осигуряване е много добре познато в европейските държави. Ставайки член на Европейския съюз, България трябваше да синхронизира своето осигурително законодателство с това на държавите членки. Навлязането на чужди инвеститори на нашия пазар налага тези пенсионни схеми да станат част от услугата, която предлагат пенсионноосигурителните дружества на нашия пазар.

- Нека очертаем още веднъж основните характеристики на този нов вид и различията му със „старите“ фондове. Спомням си, че имаше доста противници, включително и в Българската асоциация на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване (БАДДПО), срещу този четвърти пенсионен стълб, както го нарекоха някои специалисти...

- В рамките на БАДДПО проведохме много сериозна и задълбочена дискусия относно това какви да бъдат тези пенсионни схеми и дори дали изобщо има нужда от тях на нашия пазар. Съществуваха опасения дали няма да се получи така, щото професионалните пенсионни схеми да дублират съществуващото и досега доброволно пенсионно осигуряване. Бяха повдигнати множество



въпроси, разгледан беше международният опит и за мен сега е безспорно, че новите пенсионни схеми обогатяват българския пенсионен модел. Те дават още една добра възможност за допълнително пенсионно осигуряване в третия стълб на пенсионната система в България, а именно - в доброволното пенсионно осигуряване.

Досега хората, които искат да спестяват за доброволна пенсия, могат да правят това, ползвайки данъчни облекчения, в доброволните пенсионни фондове - лично от собствените си заплати, от собствените си доходи. Работодателите също могат да осигуряват своите работници и служители за допълнителна пенсия в доброволните фондове. С други думи, тези два вида вноски постъпват по персонална сметка на осигуреното лице в пенсионен фонд в една пенсионна схема - доброволната пенсионна схема.

Новият вид осигуряване - доброволен фонд с професионални схеми - е не само допълнителна възможност. Той се различава съществено от пенсионното спестяване в доброволните фондове. Основавайки се на тези различия, правя извода, че тези схеми са още една възможност, обогатяваща българския пенсионен модел.

В КАКВО НАЙ-ОБЩО СЕ СЪСТОЯТ РАЗЛИКИТЕ?

✓ Първата и най-съществена се състои в това, че за да може да се осъществява този вид осигуряване, трябва да има **колективно споразумение** между работодателя, от една страна, и ра-

ботниците и служителите, от друга. В това колективно споразумение се уговарят изрично условията на пенсионната схема, т.е. всяка фирма на практика може да има собствена пенсионна схема. Тя може да включва вноски както за сметка на работодателя, така и лично - от заплатите и доходите на осигуряващите се лица.

✓ Друга много съществена разлика е тази, че **работодателят има по-големи възможности да участва в управлението** на професионалните пенсионни схеми.

✓ На трето място в „новите“ пенсионни схеми се въвежда **единна възраст за придобиване право на пенсия за мъжете и жените** - 60-годишна възраст. За сравнение само ще кажа, че в КСО възрастта за пенсиониране на жените е 60 години, а за мъжете - 63 години.

- **Към подобни схеми могат да проявят интерес вероятно по-големите фирми с повече работници и служители? И вероятно биха могли да възникнат общи схеми от различни предприятия, за да има по-голям брой осигурени лица?**

- В КСО не е въведен лимит за минимален или максимален брой осигурени лица в една професионална пенсионна схема. Опитът обаче показва, че този вид доброволни схеми са типични за по-големите фирми. По света има практика по-малките фирми да се обединяват в така наречените „multi employer“ пенсионни схеми, т.е. **множество работодатели в една пенсионна схема**. Наистина, повтарям, тези схеми дават много

допълнителни възможности пред пенсионното осигуряване, включително и до довеждането на по-голяма и по-реална конкуренция на осигурителния пазар; но не трябва да пропускате факта, че се налага да се направят някои промени в сега съществуващите текстове на закона. В момента работна група, съставена от представители на Министерството на труда и социалната политика, Комисията за финансов надзор и БАДДПО работи по конкретните промени. Мисля си, че след промените тези схеми могат да станат по-атрактивни за нашите клиенти.

- **Все се повтаря, че пенсионните фондове са сред най-големите инвеститори в света, а у нас се забелязва определено изоставане, въпреки направените промени за либерализиране на инвестиционния режим?**

- Да, наистина сякаш има определено изоставане. Либерализацията на инвестиционните лимити на пенсионните фондове върви бавно и изостава от развитието на капиталовия пазар, който е много динамичен. Паралелно с това активите на пенсионните фондове нарастват скокообразно и вече надхвърлиха 1,7 млрд. лв.

ИЗХОД ОТ ТОВА БИ БИЛО:

□ **Финансово участие на пенсионните фондове в големите инфраструктурни проекти. Все пак средствата на пенсионните дружества са дългосрочен ресурс и трябва да се инвестират адекватно. Пенсионните фондове са едни от най-големите институционални инвеститори. Пенсионните активи са с дълъг инвестиционен хоризонт - от порядъка на 25-30 години. С тях би могло да се финансират големи инфраструктурни проекти, като „Дунав мост“ 2 или автомагистрала „Тракия“ например.**

□ **Другата посока, в която трябва да се развива допълнителното пенсионно осигуряване, е да се създадат нови възможности за участие на осигурените лица в процеса на инвестиране на пенсионните вноски. Имам предвид въвеждане на така наречената система на управление на инвестиционни портфейли с различен рисков профил. Така клиентите на пенсионните фондове сами ще определят как и къде да бъдат инвестирани техните пари. По този начин ще се даде възможност клиентите в различна възраст и с различни цели и желания да управляват парите си. Естествено е хора, на които им предстои скорошно пенсиониране, да предпочитат по-нискорискови финансови инструменти. За сметка на това младите хора са склонни на по-висок риск и биха избрали по-рисково инвестиране на средствата си в доброволен или универсален пенсионен фонд. От 2 години спорим какво и как да направим, а страна като Словакия стартира пенсионната си реформа едва през 2006 г. Възприе същия модел в пенсионното осигуряване като българския - и веднага въведе мултифондовата система.**

- Нека припомним все пак какво представляват мултифондовете.

- Най-общо казано, те дават възможност на осигурения да избере сам рисковия профил за управление на своите средства. Като имаме предвид, че родният капиталов пазар все още не притежава особено голямо разнообразие от инструменти, най-приемливо е да се обособят три типа портфейли: **нискорисков, балансиран и високорисков**. Създаването на мултифондове с различен рисков профил е провозирано и от желанието на нашите клиенти да участват в управлението на своите средства. В момента 70 на сто от сред-

ствата в договорните фондове и инвестиционните дружества са на пенсионните фондове и ние ще продължим да инвестираме в тях. Те остават наш основен инвестиционен инструмент.

Основните ни спорове сега са дали тези мултифондове трябва да бъдат **отделни юридически лица** или да останат **обособени инвестиционни портфейли** в рамките на самия пенсионен фонд. Независимо от сериозността на този въпрос, той трябва да бъде час по-скоро решен. Това ще повиши ефективността на допълнителното пенсионно осигуряване.

- **Какви са резултатите на ПОД „Алианц България“ през първото тримесечие на 2007 г.?**

- Дружеството се развива напълно според бизнес плановете ни за 2007 г. Към 31 март 2007 г. ДПФ „Алианц България“ притежава 53 на сто от пазара на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване по размер на управляваните нетни активи. Лицата, осигурени в ДПФ „Алианц България“, представляват 46 на сто от всички лица, осигурени в доброволен пенсионен фондове в страната. Общият размер на управляваните от дружеството пенсионни активи (в доброволен и в задължителните пенсионни фондове) надхвърли 529 млн. лв. Осигурените лица в трите пенсионни фонда, управлявани от ПОД „Алианц България“, надхвърлиха 800 хил. души. Данните са официално публикувани на електронната страница на КФН: www.fsc.bg.

- **Казахте, че водите преговори с работодателите във връзка с новите професионални пенсионни схеми?**

- Преди да започнем каквито и да е преговори, експертна група от нашето дружество свърши огромна предварителна работа, проучвайки и нашия, и международния опит. Тъй като възможностите са много, изработихме няколко вида професионални пенсионни схеми, които да отговарят на разнообразните интереси на нашите клиенти. Тези схеми са отворени и могат да бъдат допълвани в зависимост от желанията на клиентите ни. Мисля, че скоро разговорите, които водим, ще завършат успешно.

Разговора води СЛАВИМИР ГЕНЧЕВ
(Още по темата на стр. 8)