

*Павел Самиев, заместитель генерального директора рейтингового агентства «Эксперт РА», Владислав Минар, член Совета директоров Generali PPF в России, а также Сергей Тен, руководитель управления урегулирования убытков компании, прокомментировали рынок корпоративного страхования сотрудников, выявив несколько тенденций.*



*Владислав Минар, член Совета директоров Generali PPF в России:*

– Сегмент корпоративного страхования сотрудников в России активно развивается, причем во многом за счет возросшей роли страхования как части социального пакета, что доказывают российские и зарубежные исследования.

По нашим оценкам, первое место среди корпоративных мотивационных программ занимает добровольное медицинское страхование, второе – страхование от несчастных случаев, третье – пенсионное страхование. И если среди крупных зарубежных компаний порядка 65–70% включают страхование от несчастных случаев в пакет корпоративных льгот и компенсаций, то среди российских компаний, представляющих крупный и средний бизнес, эта доля может колебаться между 30% и 60%. Хотя, безусловно, чем крупнее компания, тем выше этот показатель.

Один из трендов последних лет – увеличение спроса компаний на включение в страховое покрытие дополнительного риска «смертельно опасные заболевания». К

категории подобных заболеваний относят: онкологию, инфаркт, инсульт, паралич и др. Страховыми случаями по программе, включающей эту опцию, будут являться: диагностирование опасного для жизни заболевания, а также травма, инвалидность, смерть.

Практически каждый второй корпоративный клиент включает в тендерное предложение пункт о расширенном покрытии по риску «смертельно опасные заболевания». Программы с данной опцией позволяют HR-департаменту, во-первых, повысить лояльность коллектива к бренду, во-вторых, существенно сократить расходы на финансовую поддержку сотрудника и его семьи при серьезном заболевании. Выбор этого риска в качестве одной из привлекательных сторон мотивационного пакета наиболее характерен для компаний, в которых работают преимущественно люди среднего и старшего возрастов.



*Сергей Тен, руководитель управления урегулирования убытков Generali PPF в России:*

– Желание работодателей включать риск диагностирования смертельно опасных заболеваний в корпоративные программы обоснованно. Так, превалирующую долю среди выплат Generali PPF в России по риску «смерть по любой причине» занимают выплаты в связи с заболеванием застрахованного – порядка 70%. Причем 85% из этой доли составляют выплаты по онкологии и болезням сердечно-сосудистой системы.

Средняя выплата Generali PPF в России за 10 лет по риску «смертельно опасные заболевания» составляет около 500 тысяч рублей, максимальная единовременная – 4 млн рублей. Сумма выплаты зависит от общего страхового покрытия, которое работодатель включил в медицинские программы своих сотрудников, а также от степени заболевания.

Пример выплаты, осуществленной Generali PPF в России в ноябре 2012 года: молодая женщина в возрасте 28 лет, обеспеченная страховой защитой своим работодателем, в течение почти двух лет проходила курс лечения злокачественного образования, включая серию операций. К счастью, процесс удалось остановить, но пациентке поставили II группу инвалидности. Согласно условиям договора, Generali PPF в России осуществила выплату в размере 2656000 рублей, причем дополнительно компания будет ежегодно выплачивать женщине по 450000 рублей в течение 20 лет.



*Павел Самиев, заместитель генерального директора рейтингового агентства «Эксперт РА»:*

– Среди основных тенденций, характерных для развития корпоративного страхования сотрудников, я бы отметил рост доли накопительных программ в компенсационном пакете работодателя и расширение перечня рисков, включаемых в программы страхования от несчастных случаев.

Так, в первый год кризиса, в 2009 году, многие работодатели сокращали корпоративные программы, оставляя некую «минимально обязательную» часть – как правило, ДМС с ограниченным покрытием и страхование от несчастных случаев. А в 2012 году стали активнее включать накопительные программы страхования жизни, зачастую в качестве альтернативы программам, предлагаемых НПФ, что в некоторой степени отражает реакцию работодателей на неопределенность будущего пенсионной системы.

В сентябре этого года мы провели опрос нефинансовых крупных компаний России. Согласно опросу, при страховании сотрудников до 80% компаний рассматривают или

уже работают по программам ДМС, около 60% – по программам страхования от несчастных случаев, и уже более 30% – по накопительным программам страхования жизни, тогда как еще 5 лет назад доля последних составляла только около 10%.

Возможность включения риска «смертельно опасные заболевания» стала одним из факторов развития сегмента страхования от несчастных случаев и накопительных программ. Для целого ряда отраслей такое расширение страхового покрытия является важной составляющей с точки зрения работодателей и, соответственно, стимулом для расширения корпоративного полиса.

По моей оценке, доля накопительного страхования жизни в структуре льгот и компенсаций для сотрудников будет расти, при этом доля добровольного медицинского страхования будет снижаться, а доля страхования от несчастных случаев останется стабильной. Также есть основания считать, что все эти сегменты в абсолютном выражении будут только расти, так как охват даже в крупных компаниях далеко не полный, не говоря уже о среднем бизнесе.

**Источник: [www.wiki-ins.ru](http://www.wiki-ins.ru), 19.11.12**