

PORADNIK PPK



Szansa na poprawę jakości życia i naszych funduszy

Już w 2050 roku stosunek emerytów do osób pracujących osiągnie poziom 1:1, przy aktualnym stanie 1:3, czyli trzech zatrudnionych względem jednej osoby korzystającej ze świadczeń emerytalnych. Mając 30 lat rzadko kiedy myślimy o tak odległych problemach jak emerytura, jednak zewnętrzny system oparty na planach długoterminowego i systematycznego oszczędzania, jest obecnie czymś niezbędnym. W listopadzie 2018 roku Prezydent RP podpisał ustawę dotyczącą PPK. Już od lipca 2019 roku właściciele największych przedsiębiorstw – jako pierwsi – będą zobligowani do wdrożenia zmian. Czy przyczynią się one do budowania bezpiecznej przyszłości polskich emerytów?



Paweł Opoka

Aforti Holding / Grupa AFORTI

Inicjatywy, mające na celu systematyczne oszczędzanie należy oceniać pozytywnie. Szczególnie, że w kwestii długoterminowego gromadzenia funduszy, od lat zajmujemy jedno z ostatnich miejsc w rankingach – w zależności od statystyk jest to 3. lub 4. pozycja od końca wśród państw europejskich. Obecnie trzy czwarte Polaków nie oszczędza w żaden sposób, aby zabezpieczyć swoją przyszłość. Zmobilizować ich mają do tego właśnie Pracownicze Plany Kapitałowe. PPK stanowi również naturalną odpowiedź na szereg procesów demograficznych zachodzących w naszym kraju. Należy pamiętać, że w Polsce, gdzie dziś na jednego emeryta pracują ponad trzy osoby, za 40 lat będzie pracowała tylko jedna osoba! Jeśli nic w tej

kwestii się nie zmieni, w przyszłości Polacy będą płacić nawet 50 czy 60 proc. swoich podatków na utrzymanie rodziców i dziadków. Wprowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych jest nowością, ale nie jest niczym odkrywczym w wysoko rozwiniętych krajach UE. Przykładowo w państwach za naszą zachodnią granicą rzeczą naturalną jest to, że pracownik niejako z urzędu partycypuje w programie emerytalnym. Biorąc pod uwagę naszą demografię, nie należy spodziewać się wysokich emerytur z systemu państwowego. Pracownicze Plany kapitałowe mają szansę stworzyć możliwości na godną emeryturę.

Dodatek do emerytury?

PPK zapewni bezpieczeństwo finansowe, umożliwiając pracownikom wypłatę oszczędności po zakończeniu kariery zawodowej. Zakresem ustawy zostanie objętych 11 mln Polaków pracujących na umowę o pracę. Jest to pierwsza tego typu propozycja, w której na dodatkowe oszczędności po przejściu pracownika na emeryturę, składają się solidarnie: pracodawca, państwo

i sam pracownik. Jest to system podobny do tych obowiązujących w Wielkiej Brytanii czy Nowej Zelandii. Dzięki składce, dodatkowe oszczędności mogą stanowić dodatek do standardowej emerytury, wynoszący nawet od kilkuset do kilku tysięcy złotych.

PPK w praktyce, czyli jakie zmiany nas czekają?

Wszyscy przedsiębiorcy będą zobligowani do utworzenia PPK przeznaczonego dla swoich pracowników. Każdy zatrudniony zostanie zapisany do programu automatycznie, ale będzie mógł się z niego wycofać, co oznacza, że oszczędzanie w PPK jest całkowicie dobrowolne. Pracownik będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do programu na podstawie pisemnej deklaracji złożonej u pracodawcy. Deklaracje te nie zamykają jednak drogi do uczestnictwa w programie – co dwa lata pracodawca będzie informował pracownika, o możliwości ponownego dokonywania wpłat. Pracodawcy będą pośrednikami między funduszami inwestycyjnymi a płacącymi składki. Według założeń ustawy, każdy pracownik może dobrowolnie zgodzić się na przekazanie do PKK od 2 proc. do 4 proc. swojej pensji. Kolejne 1,5 -2 proc. dołoży pracodawca, natomiast państwo zapewni jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 złotych, a dodatkowo w każdym roku dopłacać będzie kolejne 240 złotych. Należy podkreślić, iż osoby zarabiające mniej niż 120 proc. płacy minimalnej, będą mogły przekazać do PKK mniej niż 2 proc., ale minimalnie 0,5 proc. przy dopłacie ze strony

pracodawcy na poziomie 1,5 proc. i państwa na poziomie 240 złotych rocznie. Tym samym, regularne oszczędzanie rozłożone na trzech różnych interesariuszy, w sposób prawie nieodczuwalny dla pracownika umożliwić może podwyższenie naszych oszczędności emerytalnych. I choćby z tego powodu pomysł należy uznać za dobry.

Liczby, liczby...

Zyski, które daje PPK można szybko przeliczyć na prostych przykładach. Zakładając, że przy zarobkach 4000zł miesięcznie, zdecydujemy się odkładać minimalny wkład własny wynoszący 2 proc., to zaoszczędzimy miesięcznie 80 zł. Przyjmując, że pracodawca dopłaci nam 1,5 proc. czyli 60 zł, a średnia dopłata z Funduszu Pracy, czyli od państwa, wyniesie 240 zł rocznie, to łącznie od państwa i od pracodawcy dostaniemy do naszego wkładu drugie 80 zł miesięcznie. W najbardziej komfortowej sytuacji znajdują się osoby, które rozpoczną swoje oszczędzanie tuż przed 30stką. W trzech kolejnych dekadach po systematycznym oszczędzaniu, kwota którą uda się uzbierać może wynieść nawet ponad 220tys. co daje dodatkowe comiesięczne świadczenia w wysokości blisko 1400zł, które będą stanowiły stałe dopłaty do emerytury. (przy planowanym okresie wypłat środków w ciągu 20 lat).

Warto być cierpliwym

Przewagą nowego systemu jest to, że z zaoszczędzonych pieniędzy będziemy mogli skorzystać tak naprawdę w każdej chwili. Jednak warto być cierpliwym, ponieważ takie korzyści jak zwolnienie z po-

datku kapitałowego, czy część, którą dopłaca nam państwo, będziemy mogli wykorzystać dopiero po ukończeniu 60. roku życia. Oczywiście jest to data umowna – możemy przecież dłużej pracować, a co za tym idzie, jeszcze dłużej oszczędzać. PPK może również stanowić dodatkowe zabezpieczenie finansowe gwarantujące bezpieczeństwo. W wyjątkowych sytuacjach, które będą od nas wymagały wykorzystania zgromadzonych funduszy np. związanych z ciężką chorobą w rodzinie, będziemy mogli skorzystać z 25proc. zaoszczędzonej do tej pory kwoty. Każda zmiana ma oczywiście swoje dobre, jak i złe strony. PPK z pewnością stanowi realną szansę na poprawę jakości życia i naszych funduszy w okresie emerytalnym, jednak według oceny skutków regulacji (OSR) w ciągu kolejnych 10 lat nowe przepisy obciążą budżet państwa kwotą ponad 34 mld złotych, a samych małych i dużych przedsiębiorców kolejnymi 37 mld złotych. Oczywiście naturalnym jest, że dodatkowe koszty nigdy nie są mile widziane ze strony przedsiębiorstw, czego przykładem są obiekcje Ministerstwa Energii postulującego o wyłączenie z PPK spółek energetycznych. Należy jednak jasno powiedzieć, że budowa emerytalnej poduszki finansowej w szybko starzejącym się społeczeństwie to pewnego rodzaju konieczność, związana ze zrzeczeniem się części środków teraz, aby w przyszłości zapewnić równowagę w społeczeństwie, które dzięki możliwości zaspokajania swoich potrzeb utrzyma konsumpcję na odpowiednim poziomie i nie ulegnie drastycznemu rozwarstwieniu.

PORADNIK PPK

Ustawa PPK – aktualne terminy

Od 1 stycznia 2019 w Polsce obowiązuje ustawa o PPK, nakładająca na wszystkich pracodawców obowiązek utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych. Od momentu jej uchwalenia, pracownicy i pracodawcy mają wątpliwości, co do zawartych w niej terminów. W ostatnim czasie dokonano kolejnych zmian w ich interpretacji.

Ustawa o PPK, zgodnie z wcześniejszymi deklarowanymi założeniami, weszła w życie na początku tego roku. Jej zapisy będą jednak zyskiwały moc stopniowo, w zależności od wielkości pracodawcy. Jasno określa to art. 134 ustawy, który mówi, że:

- pracodawców, którzy na dzień 31 grudnia 2018 roku zatrudniali co najmniej 250 osób przepisy zaczną obejmować od 1 lipca 2019 roku,
- pracodawców, którzy na dzień 30 czerwca 2019 roku zatrudniali od 50 do 249 osób przepisy zaczną obejmować od 1 stycznia 2020 roku,
- pracodawców, którzy na dzień 31 grudnia 2019 roku zatrudniali od

20 do 49 osób przepisy zaczną obejmować od 1 lipca 2020 roku,

- pozostałych zatrudniających – od 1 stycznia 2021 roku.

Wyjątkiem są podmioty zatrudniające, wchodzące w skład sektora finansów publicznych. Tu, umowa o prowadzenie PPK powinna zostać zawarta najpóźniej do 10 kwietnia 2021 roku.

Zgodnie z aktualnym brzmieniem ustawy, przepisy zakładają, że pracodawca ma obowiązek w pierwszej kolejności podpisać umowę o zarządzanie PPK – nie później, niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym powstanie obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK.

Umowa o prowadzenie PPK (zgodnie z art. 16) powinna zostać natomiast zawarta nie później, niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Wyłączeniem są sytuacje, gdy pracownik złożył rezygnację z oszczędzania z PPK lub przestał być zatrudnionym w stosunku do danego podmiotu.

Co to w praktyce oznacza dla pracodawcy? Zgodnie z aktualnym przykładem, jaki można znaleźć na rządowych stronach, pracodawca zatrudniający co najmniej 250 osób (według stanu na 31 grudnia 2018 r.) powinien:

- do 25.10.2019 r. – zawrzeć umowy o zarządzanie PPK,
- do 12.11.2019 r. – zawrzeć umowy o prowadzenie PPK,
- od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego po dacie podpisania umowy o prowadzenie PPK – obliczają i pobierają składki, które prze-

kazują do wybranej instytucji do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym składki zostały pobrane.

Terminy dla pozostałych pracodawców, w kolejnych fazach wprowadzania PPK, będą liczone odpowiednio do powyższego wzoru.

Terminy PPK – jakie zmiany?

Kontrowersje wzbudza jednak fakt, że informacje na temat terminów zostały zmienione w pierwszych dniach stycznia. Wcześniej (jeszcze pod koniec grudnia 2018 roku), na tych samych rządowych stronach, terminy dotyczące podpisania umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK prezentowały się następująco:

- do 26.09.2019 r. – podpisanie umowy o zarządzanie PPK,
- do 10.10.2019 – podpisanie umowy o prowadzenie PPK,
- w październiku 2019 – obliczenie i pobranie pierwszych wpłat do PPK (za październik),

- do 15.11.2019 r. – przekazanie pierwszych wpłat do wybranej instytucji finansowej.

Powyższy wzór ustalania terminu miał również obowiązywać dla pracodawców w pozostałych fazach wprowadzania PPK.

Według przedstawicieli rządu, zmiany podyktowane są koniecznością dostosowania interpretacji terminów ustawy o PPK do kodeksu cywilnego i dotyczą jedynie ostatecznych dat na zawarcie umów.

Pojawiły się jednak głosy, że te nagłe zmiany są związane z wyborami parlamentarnymi, planowanymi na październik – listopad 2019 roku. Według zwolenników tej tezy, rządzący woleli uniknąć sytuacji, w której składki zostałyby odliczone z wynagrodzeń tuż przed wyborami, gdyż mogłoby to negatywnie odbić się na ich wizerunku i wpłynąć na decyzję wyborczą.

Źródło: pracowniczeplanykapitalowe.org.pl

Co trzeba wiedzieć o PPK

Według instytutu badawczego MANDS, Polacy uważają, że 3 tys. zł to kwota, która pozwoli im godnie żyć na emeryturze. Nic jednak nie wskazuje na to, by mieli otrzymywać takie świadczenia. Mimo szumnych zapowiedzi, system z OFE nie zadziałał jak powinien. Dziś pozostały wspomnienia hasel i spotów reklamowych sprzed prawie 20 lat, które obiecywały życie jak w raju.

Dla bezpieczeństwa finansowego Polacy coraz częściej po przejściu na emeryturę decydują się nadal pracować. – W przyszłości to zjawisko może się zintensyfikować. I nic dziwnego, bo według prognoz dzisiejsi 20- i 30-latkowie mogą liczyć na emeryturę w wysokości zaledwie jednej trzeciej swojego wynagrodzenia – zaznacza Bartosz Kucharczyk, ekspert BGŻOptima. Najnowszy pomysł na dodatkowe pieniądze na emeryturze to PPK – Pracownicze Plany Kapitałowe. Warto zapoznać się z nowym sposobem na oszczędzanie.

Dla kogo przeznaczone są PPK?

Osoby zatrudnione, podlegające składkom ZUS, zostaną do PPK zapisane automatycznie, będzie to obowiązek pracodawcy. Ale co do zasady PPK są dobrowolne, zatem pracownik będzie mógł wnioskować o zawieszenie wpłat, deklarację taką trzeba będzie złożyć u pracodawcy na piśmie. Ale uwaga, bo co cztery lata ma nastąpić „reset” systemu i przedsiębiorstwa będą od nowa zapisywać do niego pracowników, także tych, którzy wcześniej z programu się wypisali. I znów pracownik będzie mógł złożyć wniosek o zawieszenie wpłat.

Kto opłaci składki i ile będą one wynosić?

Wpłaty na PPK mają być uiszczane zarówno przez pracownika jak i pracodawcę. Podstawowa składka to 2 proc. od pracownika i 1,5 proc. od pracodawcy. Stawki te będą wliczane z wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Składki można jednak dowolnie zwiększać do 4 proc. z każdej ze stron. Zatem łącznie na konto PPK może trafiać od 3,5 do 8 proc. wynagrodzenia. Osoby które zarabiają najmniej (poniżej 120 proc. minimalnego wynagrodzenia) będą mogły wpłacać ze swojej strony mniej niż 2 proc., ale nie mniej niż 0,5 proc. pensji. Z punktu widzenia firmy PPK to dodatkowe koszty i dodatkowa praca do wykonania. To bowiem pracodawca będzie odpowiedzialny za zapisanie pracowników do programu, dodatkowo będzie musiał podpisać umowę z instytucją finansową (mogą to być fundusze inwestycyjne, powszechne towarzystwa emerytalne i firmy ubezpieczeniowe), a przede wszystkim uiszczając składki, co znacząco podniesie koszt utrzymania pracowników. Z drugiej strony zaangażowanie firmy w składkę wyższą niż minimalna, może wzmocnić jego wizerunek jako dobrego pracodawcy, który przyciąga wartościowych pracowników. Z punktu widzenia pracownika PPK zmniejszy jego pensję netto, ale decydując się na oszczędzanie w tej formie otrzyma on szereg korzyści.

Od kiedy PPK będą działać?

Przedsiębiorstwa, a wraz z nimi ich pracownicy będą przystępować do

PPK etapami. Jako pierwsi, w połowie 2019 r., do projektu dołączą największe firmy zatrudniające ponad 250 pracowników. Następnie, co pół roku przystępować będą kolejne grupy firm według liczby zatrudnionych (z wyjątkiem sektora publicznego, który do PPK dołączy najpóźniej), aż do początku 2021 r. Realizację obowiązków pracodawców będzie kontrolować Państwowa Inspekcja Pracy, a przedsiębiorstwom uchylającym się od tego grozi grzywna od tysiąca do miliona złotych.

Kiedy będzie można skorzystać ze zgromadzonych pieniędzy?

Co do zasady oszczędności zgromadzone w PPK będą stanowiły własność prywatną pracownika, a w przypadku śmierci otrzyma je małżonek lub inni spadkobiercy. Ale za życia nie będzie można nimi dowolnie dysponować. PPK to oszczędności przeznaczone na emeryturę, zostaną one wypłacone po osiągnięciu 60 roku życia. Wtedy też uczestnik będzie mógł otrzymać w gotówce 25 proc. zgromadzonych środków, a reszta będzie wypłacana w comiesięcznych ratach przez co najmniej 10 lat. Z wypłaty jednorazowej będzie można zrezygnować i wówczas cała pula środków zostanie przeliczona na raty.

Wprowadzono też ułatwienie dla małżeństw – po ukończeniu 60. roku życia można wnioskować o wypłatę środków w formie świadczenia małżeńskiego. Nastąpi ona gdy drugie z małżonków osiągnie ten wiek i złoży podobny wniosek. Wówczas pieniądze także będą wypłacane przez 10 lat, ale gdy jedno z małżonków umrze, drugie będzie otrzymywać całą kwotę – za oboje. W ustalonych przypadkach, tj. poważne zachorowa-

nie uczestnika, małżonka lub dziecka, będzie można wnioskować o wypłatę 25 proc. środków przed 60. urodzinami. Przed czasem pieniądze będzie można też wypłacić na sfinansowanie wkładu własnego do kredytu mieszkaniowego. W takim przypadku występować będzie obowiązek ich zwrotu w ciągu 15 lat.

Jakie będą korzyści z oszczędzania w ramach PPK?

Aby zwiększyć szanse powodzenia i popularyzacji PPK, ustawa wprowadza dodatkowe zachęty dla korzystających z tej formy oszczędzania. Aby nadać pomysłowi rozpędu, osoby, które będą w PPK przez co najmniej trzy miesiące, otrzymają ze środków Funduszu Pracy tak zwaną składkę powitalną w kwocie 250 zł.

Dodatkowo będzie można skorzystać z corocznej dopłaty w wysokości 240 zł, która będzie przeznaczona dla tych, którzy w ciągu roku zgromadzą na swoim koncie kwotę równą co najmniej sumie składek podstawowych od sześciokrotności płacy minimalnej. Według dzisiejszych stawek (pensja minimalna to 2100 zł brutto) dodatkowe 240 zł otrzymają ci, którzy w ciągu roku zbiorą co najmniej 441 zł. – Według raportu BGŻOptima „Polak Oszczędny. Dlaczego przechodzimy obojętnie obok zysków?” prawie 40 proc. respondentów w ogóle nie oszczędza na emeryturę. Więcej niż co trzeci przeznacza na ten cel nie więcej, niż 10 proc. miesięcznych dochodów – mówi Bartosz Kucharczyk. – Udział pracodawcy i państwa w programie oszczędzania jest więc szansą dla pracowników, na zbudowanie większego buforu finansowego bezpieczeństwa na przyszłość – dodaje ekspert.



Wyższa emerytura?

PPK zapewnia bezpieczeństwo finansowe umożliwiając pracownikom wypłatę oszczędności po zakończeniu kariery zawodowej, jednocześnie wprowadzając rewolucję w systemie emerytalnym.



Adam Gola

prezes zarządu
PTE Pocztylion-Arka

Pracownicze Plany Kapitałowe należą do rządowego projektu dotyczącego prywatnego systemu długoterminowego oszczędzania. Osoby zatrudnione zostaną automatycznie dołączone do programu, jednakże ze względu na dobrowolny charakter projektu w każdej chwili będą mogły z niego zrezygnować. Dodatkowo, pokrywanie wpłat do PPK będzie również obowiązkiem zarówno pracownika będącego uczestnikiem projektu, pracodawcy, jak i budżetu państwa. Środki zgromadzone w ramach PPK będą stanowić dodatkowe zabezpieczenie emerytury, które następnie zostanie wypłacone uczestnikowi programu w momencie ukończenia przez niego 60 roku życia.

Nowy obowiązek pracodawcy

Zmiana systemu na bardziej powszechny oraz regularny jest bardzo istotną kwestią. Niestety biorąc pod uwagę naszą demografię, nie należy spodziewać się wysokich emerytur z systemu państwowego, ZUS-owskiego. Pracownicze Plany kapitałowe będą stwarzały szansę na godną emeryturę. W przyszłości, za 20 – 30 lat, emerytura z ZUS będzie na poziomie 1,5 – 2 tys. zł, należałoby wtedy dodać drugie 2 tys. zł z PPK i kolejne 2 tys. zł z programów III filarowych, takich jak IKE czy IKZE. Dopiero wtedy moglibyśmy mówić o godnym życiu.

Przedsiębiorcy będą zobligowani do utworzenia PPK przeznaczonego dla swoich pracowników. Podstawowa wpłata do programu stanowić będzie element wynagrodzenia, do którego z kolei nie zostaną naliczane dodatkowe składki ubezpieczeń społecznych. Dodatkowo koszty związane z prowadzeniem PPK stanowić będą równocześnie koszty uzyskania przychodu. Obowiązkowa wpłata podstawowa będzie liczyć 1,5 proc. wynagrodzenia brutto osoby zatrudnionej (jeśli dany pracownik zdecyduje się wejść do programu PPK), natomiast dodatkowa wpłata finansowana przez pracodawcę będzie mogła wynieść maksymalnie 2,5 proc. oraz pełnić funkcję benefitu dla pracowników.

Budowa kapitału

Dodatkowa forma zabezpieczenia emerytury jest głównym powodem wzbudzającym zainteresowanie społeczeństwa tematem PPK. Gromadzenie dodatkowych środków poza systemem ubezpieczeń społecznych, dopłaty z funduszu pracy, a także dbałość o bezpieczeństwo bliskich, ze względu na dziedziczenie oszczędności nieobejmowanych podatkiem spadkowym – jest tematem wielu dyskusji. Pracownik po ukończeniu 60 roku życia ma prawo do jednorazowej wypłaty do 25 proc. środków, następnie pozostała część funduszu w kolejnych latach wypłaca w postaci renty terminowej. Dodatkowo uczestnik projektu w ciężkiej sytuacji rodzinnej – takiej jak choroba bliskiej osoby, ma możliwość wypłaty części zaoszczędzonych środków.

Poprawić jakość życia Polaków

Wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych to najważniejsza zmiana dla pracodawców i pracowników w 2019 roku. Z początkiem lipca do programu zostaną włączone duże przedsiębiorstwa, zatrudnia-

jące powyżej 250 pracowników. Wtedy też pierwsi pracownicy rozpoczną oszczędzanie w ramach PPK. Uprawnionych jest 13 mln osób, ale dużym sukcesem będzie osiągnięcie już 50 proc. czy 75 proc. poziomu party-

cypacji. Tego typu rozwiązania funkcjonują z powodzeniem na innych rynkach. To, czy sprawdzą się w Polsce, będzie zależało m.in. od podejścia pracodawców, którzy powinni zaangażować się w edukację pracowników.

PPK – scenariusz na bezpieczną przyszłość

Po wielu miesiącach konsultacji społecznych i procedowania w ramach ścieżki legislacyjnej, Pracownicze Plany Kapitałowe wreszcie przeszły do fazy realizacji. Jak podkreślił premier Mateusz Morawiecki, to program cywilizacyjnie ważny dla Polski i zasadniczy dla budowania długoterminowych oszczędności, które są fundamentalne dla rozwoju gospodarczego w długim okresie. PPK to program budujący siłę gospodarczą i społeczną kraju. Bo nade wszystko Pracownicze Plany Kapitałowe mają charakter prospołeczny.



Ewa Małyżko

prezes zarządu PFR TFI

PPK to pierwsza, od czasu wdrożenia OFE pod koniec XX w., propozycja kompleksowego rozwoju długoterminowych oszczędności gospodarstw domowych. I choć wielu komentatorów rynkowych próbuje doszukać się w tych dwóch systemach jak największej liczby elementów wspólnych, są one w gruncie rzeczy zupełnie od siebie różne. Właściwe komunikowanie tych różnic, to jedno z największych wyzwań stojących przed PPK. A od tego, jak wykorzystamy szansę płynącą z PPK, zależy będzie nie tylko jakość życia po zakończeniu aktywności zawodowej, ale również stan polskiego rynku kapitałowego, a przez to pośrednio całej gospodarki. Warto zaangażować wszelkie możliwe środki, by ten projekt realizować z sukcesem.

Program na lata

PPK to wielopokoleniowa umowa społeczna, w ramach której na bezpieczną przyszłość finansową składają się zarówno pracownik, jak też pracodawca i państwo. W zamyśle pomysłodawców to program, który będzie rozwijany nie tylko w perspektywie najbliższych wyborów parlamentarnych, ale przetrwać ma kilka następnych pokoleń. Bo tylko długoterminowa partycypacja w PPK jest w stanie uwolnić prawdziwe korzyści z uczestnictwa w tym instrumencie. Długoterminowe oszczędzanie, polegające na regularnym odkładaniu kilku procent wynagrodzenia i korzystaniu z efektu procentu składanego, gdzie reinwestowane są odsetki z zainwestowanego kapitału, to w dzisiejszych warunkach obowiązek każdej osoby. Bo statystyki rynkowe są nieubłagane – społeczeństwo w Polsce starzeje się, coraz mniej aktywnych zawodowo osób składa się na przyszłe świadczenia emerytalne jednego emeryta, do tego żyjemy coraz dłużej i chcemy życie po przejściu na emeryturę wieść na przyzwoitym poziomie. By sprostać tym oczekiwaniom trzeba wziąć przyszłość emerytalną

we własne ręce; trzeba zacząć oszczędzać tu i teraz w imię bezpiecznej przyszłości.

Komunikować. Tylko jak?

PPK jest skierowane do osób zatrudnionych w wieku 18-70 lat, przy czym osoby do ukończenia 54 lat będą zapisywane do programu automatycznie, a te nieco starsze mają prawo przystąpić do niego dobrowolnie na własny wniosek. Mamy zatem do czynienia z trzema pokoleniami Polaków, których jednocześnie poinformować trzeba o najważniejszych cechach i korzyściach PPK. Jak zrobić to efektywnie? Dla zobrazowania sytuacji popatrzmy na PPK jak na każdy inny nowy produkt finansowy wprowadzany na rynek. Kluczowe jest przygotowanie i zaadresowanie komunikatów trafiających do danej grupy docelowej. Jeśli chodzi o ich budowę, powinny nie tylko odwoływać się do wartości wyznawanych przez daną grupę docelową i jej potrzeb, ale również powinny być wysyłane za pośrednictwem preferowanych kanałów komunikacji i z wykorzystaniem ulubionych przez dane pokolenie mediów. Ważne jest również to, by działania skierowane do potencjalnych uczestników PPK uwzględniały to, w jaki sposób dana grupa docelowa podejmuje ostateczne decyzje finansowe – inaczej bowiem ten proces wygląda u pokolenia X, a inaczej w przypadku pokolenia Z, chociaż obie grupy dzieli „tylko” 30 lat. Ta intensywna komunikacja już jest prowadzona. 28 stycznia pod hasłem „PPK. W sumie się opłaca” ruszyła oficjalna ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna. Jej celem jest przedstawienie podstawowych cech i korzyści programu długoterminowego oszczędzania, przekazy i media wykorzystywane w kampanii będą dostosowane do potrzeb ww. grup potencjalnych uczestników. Akcja informacyjna prowadzona będzie zarówno w telewizji, radiu i w internecie, ale również z wykorzystaniem kanałów społecznościowych, a opierać się będzie m.in. na spocie reklamowym i cyklu animowanych filmów.

Maksimum korzyści, minimum formalności

Wejście w życie ustawy o PPK z początkiem tego roku oznacza, że takie plany utworzyć musi każda firma lub instytucja zatrudniająca co najmniej jedną osobę. Termin, w którym dane przedsiębiorstwo musi utworzyć PPK, zależy od wielkości danej firmy. Pierwsza grupa największych przedsiębiorców zatrudniających co najmniej 250 osób, jest objęta tym obowiązkiem od

1 lipca 2019 r. Kolejne grupy pracodawców przystępować będą w półrocznych odstępach czasu, a ostatnia grupa podmiotów dołączy do systemu od 1 stycznia 2021 r. Dwuletni okres przygotowawczy to celowe rozwiązanie, mające ułatwić im przygotowanie do nowych obowiązków. Podobnie jest z uproszczeniem procedury tworzenia PPK – zminimalizowano obciążenia dla pracodawców do minimum, w ten sposób, że większość obowiązków administracyjnych oraz dotyczących obsługi uczestników PPK został przeniesiony na wybrane instytucje finansowe.

Cel: powszechność

PPK dotyczą ponad 11 mln pracujących Polaków. Prawdziwą miarą sukcesu tego przełomowego projektu będzie poziom partycypacji, czyli procentowy udział osób, które pozostaną w PPK, po tym jak zostaną do nich automatycznie zapisane. O tym, czy opłaca się w planach pozostać, warto przekonywać Polaków. Wystarczy przeanalizować doświadczenia w tym obszarze innych państw. Większość krajów wysokorozwiniętych posiada analogiczne pracownicze programy emerytalne, które wyraźnie poprawiły standard życia ich obywateli po zakończeniu aktywności zawodowej.



28 stycznia pod hasłem „PPK. W sumie się opłaca” ruszyła oficjalna ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna. Jej celem jest przedstawienie podstawowych cech i korzyści programu długoterminowego oszczędzania, przekazy i media wykorzystywane w kampanii będą dostosowane do potrzeb wszystkich grup potencjalnych uczestników.

PORADNIK PPK

Pracownicze Plany Kapitałowe – rola długoterminowego oszczędzania w budowaniu bezpiecznej przyszłości Polaków

Z raportu Komisji Europejskiej, dotyczącego wyzwań związanych ze starzeniem się społeczeństw wynika, że w 2060 r. w Polsce, emerytów będzie więcej niż pracujących. Konieczną kwestią jest więc zachęcanie, szczególnie młodych ludzi, do zadbania – już dziś – o własną przyszłość.



Grzegorz Chłopek

prezes zarządu
Nationale – Nederlanden PTE

Komisja Europejska wskazuje, że stopa zastąpienia, czyli relacja pierwszej emerytury do ostatniego wynagrodzenia, spadnie z 55 proc. w 2016 r. do około 26 proc. w roku 2060 i 25 proc. w 2070 r. Nawet przy założeniu wzrostu wskaźnika aktywności zawodowej odsetek emerytów zwiększy się z 53,8 emeryta w 2016 r. do 106,3 emeryta na 100 zatrudnionych w 2060 r. Czyli za 42 lata emerytów będzie więcej niż płatników składek. Żyjemy bowiem coraz dłużej co potwierdzają prognozy dla krajów rozwiniętych. Pokazują one, że prawdopodobieństwo tego, że dzisiejsze dzieci dożyją 100 lat przekracza już 50 proc.

Skutki zmian demograficznych łągodzi nieco raport Nationale-Nederlanden „Dojrzałość Finansowa Polaków”, z którego wynika, że aż 1/3 osób w wieku 25-29 lat odkłada oszczędności na emeryturę. Dlatego też niezmiernie istotna jest dalsza inspiracja nowego pokolenia i edukacja dotycząca dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Pamiętajmy, że każde dodatkowe środki odłożone dziś, dają szansę na wyższe świadczenia w przyszłości.

Potrzebny jest dodatkowy impuls
Nową generację pracowników zainteresować powinien pomysł wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych. To nowy, powszechny sposób dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Rozwiązanie ma szansę zachęcić Polaków, w tym także przedstawicieli pokolenia Y, do regularnego, długoterminowego oszczędzania. Wyróżnikiem PPK jest wspólne działanie pracownika, pracodawcy i Skarbu Państwa, co powinno stanowić dodatkowy impuls do odkładania pieniędzy na emeryturę. Nie bez znaczenia są także zachęty fiskalne w postaci zwolnienia z podatku od dochodów kapitałowych, a także gwarancja, że pieniądze zgromadzone przez pracownika w ra-

mach PPK są prywatne i ma do nich dostęp także przez 60. rokiem życia. Dzięki uczestnictwu w PPK pracownicy mają szansę na gromadzenie dodatkowego kapitału, który będą mogli wykorzystać przede wszystkim jako świadczenie wypłacane po 60. roku życia. O tym, jaka forma wypłaty tego świadczenia będzie preferowana oraz wiek w jakim z niego skorzystają, zadecydują sami zainteresowani. To rozwiązanie może więc stanowić realną odpowiedź na wyzwania demograficzne.

Pieniądze zgromadzone w ramach PPK stanowią będą cenną rezerwę finansową na przyszłość, kiedy dochody mogą być niższe niż wydatki. Zebrany w toku wieloletniego oszczędzania kapitał zapewni wyższą stopę życiową i możliwość realizacji przyszłych zamierzeń. Twórcy PPK zadbałi o elastyczny, gwarantujący to system wypłat. Po ukończeniu 60. roku życia uczestnik PPK będzie mógł wypłacić 25 proc. zebranego kapitału od razu i wykorzystać go na bieżące potrzeby – odkładane od lat wakacje, kupno samochodu, sfinansowanie remontu domu, etc., a pozostałe 75 proc. wypłacić w ratach przez co najmniej dziesięć lat jako dodatek do emerytury i cieszyć się w ten sposób komfortem finansowym w jesieni życia. Przy takich warunkach wypłaty korzyści są największe – pełne zwolnienie z podatku kapitałowego oraz zachowanie wpłat z Funduszu Pracy. Ważne jest również jednak to, że pieniądze zgromadzone na koncie PPK są dostępne w każdym momencie choć czasami będziemy musieli zrezygnować z zachęty, które oferuje ten produkt. Warto oszczędzać jednak nie tylko na cele emerytalne. Dodatkowa gotówka staje się niezbędna także w wielu niespodziewanych sytuacjach życiowych, na przykład nagłej choroby, czy konieczności wykazania się wkładem własnym potrzebnym do zaciągnięcia kredytu na zakup mieszkania. PPK dają możliwość wykorzystania zebranych pieniędzy w tych dwóch przypadkach przed 60. rokiem życia bez utraty zachęty. Wszystkie te cechy sprawiają, że środki gromadzone w ramach PPK są doskonałym zabezpieczeniem przyszłości nie tylko uczestnika programu, ale także jego rodziny – tym bardziej że zebrany kapitał będzie można dziedziczyć.

Poza znaczeniem dla pracowników, program PPK może mieć też ważne

znaczenie gospodarcze. Będzie tworzył lokalny kapitał i zwiększał potencjał inwestycyjny w gospodarce. To z kolei w perspektywie lat przełoży się na poprawę międzynarodowej pozycji inwestycyjnej kraju i na wzrost jego niezależności ekonomicznej. Dodatkowo wzrosnąć powinna wartość produktu krajowego brutto co świadczyć będzie, że jako kraj jesteśmy po prostu bogatsi. Warto i to mieć na uwadze, pamiętając jednak, że jego podstawową rolą jest pomoc przyszłym emerytom w utrzymaniu satysfakcjonującego poziomu życia i budowie spokojnej przyszłości finansowej.

jest umową zawieraną w imieniu i na rzecz pracowników, których pracodawca zatrudnia. Zadaniem firm będzie również dostosowanie systemu kadrowo-płacowego do naliczania i odprowadzania wpłat do PPK. Przedstawiciele działów HR będą odpowiedzialni m.in. za przyjmowanie oświadczeń woli od pracowników, a także terminowe przekazywanie pracownikom oraz instytucji finansowej informacji związanych z prowadzonym PPK. Realizacja tych zadań będzie miała kluczowy wpływ na przekonanie pracowników do uczestniczenia w PPK. W interesie każdego

prowadzona jest przez Polski Fundusz Rozwoju. O wyborze konkretnego podmiotu, odpowiedzialnego za PPK w danej firmie decyduje pracodawca w porozumieniu z reprezentacją pracowników. Rolą instytucji finansowych jest inwestowanie oszczędności w fundusze inwestycyjne, które poziomem potencjalnego zysku oraz ryzyka dopasowane są do wieku uczestnika. Są to tzw. Fundusze Zdefiniowanej Daty. Ich strategia inwestycyjna oznacza, że wraz z wiekiem kapitał lokowany jest w coraz bardziej bezpieczne instrumenty finansowe, jak obligacje – w tym obligacje Skarbu Państwa



Wdrożenie PPK to ważny obowiązek przedsiębiorców

Wdrożenie PPK nakłada na przedsiębiorstwa wiele obowiązków. Jednym z pierwszych zadań, z jakimi muszą zmierzyć się ich przedstawiciele jest diagnoza potrzeb finansowych firm związanych z programem oraz zaplanowanie dodatkowych kosztów. Kolejnym krokiem jest wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK, której działania będą miały wpływ na wysokość kapitału zgromadzonego przez uczestników. Przed podjęciem decyzji należy więc dokładnie sprawdzić warunki gromadzenia PPK, a także efektywność i doświadczenie podmiotu w zarządzaniu funduszami emerytalnymi lub inwestycyjnymi. Pracodawca ma obowiązek zawarcia z instytucją finansową dwóch rodzajów umów: o zarządzanie PPK oraz o prowadzenie PPK. Pierwsza z nich określa podstawowe zasady i warunki prowadzenia planu. Natomiast druga

pracodawcy, któremu zależy na pozytywnym wizerunku oraz zaufaniu pracowników, jest zapewnienie obsługi PPK na najwyższym poziomie.

Wyspecjalizowane instytucje pomogą pomnażać kapitał

Celem Pracowniczych Planów Kapitałowych jest zbudowanie kapitału, który będzie uzupełnieniem dla emerytury obecnych pracowników. Dlatego oprócz regularnego oszczędzania program zakłada pomnażanie gromadzonego kapitału przez upoważnione do tego wyspecjalizowane instytucje finansowe. Są to powszechne towarzystwa emerytalne, towarzystwa ubezpieczeniowe lub towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Aby instytucja finansowa mogła znaleźć się w ewidencji podmiotów prowadzących PPK musi spełnić szereg wymagań określonych przez prawo. Ewidencja podmiotów, które mogą prowadzić PPK

czy depozyty bankowe. Warto podkreślić, że Pracownicze Plany Kapitałowe są zupełnie nowym powszechnym projektem. Za wyjątkiem wpłat uiszczanych z budżetu państwa pieniądze odkładane w ramach PPK są prywatne, a te pochodzące z budżetu państwa też staną się prywatne po 60. roku życia. Jest to program, który może skutecznie przekonać Polaków do długoterminowego oszczędzania, ponieważ wykorzystuje najlepszy mechanizm gwarantujący sukces – zanim zaczniemy konsumować nową pensję jej część przelewana jest na oddzielne konto oszczędnościowe. Polacy mają po raz pierwszy szansę na zbudowanie kapitału na przyszłość nie tylko samodzielnie odkładając pieniądze, ale wykorzystując też finansowy udział pracodawcy i państwa oraz doświadczenie instytucji finansowych, które będą je pomnażać.