



Pracowniczy program
emerytalny.
Czy to się opłaci?



CEDUR

*Mateusz Popek
Miroslaw Szymański*

PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY. CZY TO SIĘ OPŁACI?

Warszawa 2012



Komisja
Nadzoru
Finansowego

Publikacja została wydana nakładem Komisji Nadzoru Finansowego

© Komisja Nadzoru Finansowego
Pl. Powstańców Warszawy 1
00-950 Warszawa
www.knf.gov.pl

Warszawa, 2012
Wydanie I

ISBN 978-83-930260-3-6

Projekt okładki
www.czartart.com

Przygotowanie do druku i druk
Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak
www.grzeg.com.pl

Niniejsza publikacja wydana została w ramach projektu CEDUR. Informacje w niej zawarte mają wyłącznie charakter ogólny i nie stanowią porady inwestycyjnej.

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego nie ponosi odpowiedzialności za wszelkie decyzje inwestycyjne, podjęte przez czytelnika na podstawie zawartych w niniejszej publikacji informacji.

SPIS TREŚCI

Wstęp	5
Zarys systemu emerytalnego w Polsce	7
Reforma systemu emerytalnego w Polsce	7
Wpływ pracowniczego programu emerytalnego na poziom świadczeń emerytalnych.	9
Pracowniczy program emerytalny – charakterystyka	11
Co to jest pracowniczy program emerytalny?	11
Utworzenie pracowniczego programu emerytalnego.	13
Czy pracodawcy opłaca się dbać o emerytury swoich pracowników?	17
Na co pracodawca powinien zwrócić uwagę przy tworzeniu PPE?	23
Podsumowanie	26
Słowniczek	27

WSTĘP

Minęło już kilkanaście lat od wdrożenia reformy systemu emerytalnego, która w sposób zasadniczy zmieniła system zabezpieczenia społecznego w Polsce. Zgodnie z wprowadzoną reformą, system emerytalny został podzielony na 3 filary:

- ➔ I filar, który jest obowiązkowy i posiada charakter repartycyjny,
- ➔ II filar, który również jest obowiązkowy, ale posiada charakter kapitałowy, oraz
- ➔ III filar, którego wyróżnikiem jest kapitałowy charakter i dobrowolność uczestnictwa.

Pracownicze programy emerytalne (PPE) ustanowiono jako element III filaru, który uzupełnia obowiązkową część systemu emerytalnego i pozwala przyszłym emerytom na gromadzenie dodatkowych środków.

Pracowniczy program emerytalny nie jest produktem umożliwiającym tylko proste oszczędzanie na cele emerytalne – jego kapitałowy charakter pozwala na pomnażanie wpłacanych składek. W konstrukcję pracowniczego programu emerytalnego wbudowane zostały rozwiązania mające na celu zrekomensowanie pracodawcom kosztów założenia PPE oraz zachęcenie ich do tworzenia programów emerytalnych w zakładach pracy. Nie było natomiast potrzebne tworzenie dodatkowych zachęt dla potencjalnych uczestników PPE, gdyż samo uczestniczenie w programie stanowi dla nich korzyści – obowiązany do odprowadzania składek do programu jest pracodawca, a nie uczestnik.

Stworzenie trójfilarowego systemu emerytalnego określiło także na nowo rolę pracodawcy w tym systemie. Przed reformą pracodawca był biernym uczestnikiem systemu emerytalnego, którego rola sprowadzała się wyłącznie do odprowadzania składek. W nowej strukturze systemu emerytalnego umożliwiono natomiast pracodawcy odgrywanie aktywnej roli w zakresie kształtowania emerytur swoich pracowników. W dużej mierze od pracodawcy prowadzącego program zależy, jaka będzie wysokość uposażenia emerytalnego zatrudnionego przez niego pracownika. Jednocześnie PPE jest tak skonstruowanym produktem emerytalnym, że pozwala pracodawcy na dogodne dla niego określenie warunków i zasad programu, w tym m.in. kosztów związanych z prowadzeniem programu.

Z perspektywy ostatnich lat można jednak stwierdzić, iż zastosowane rozwiązania nie przełożyły się na oczekiwany poziom rozwoju PPE. Jedną z podstawowych przyczyn takiej sytuacji jest niedostateczna znajomość tego produktu emerytalnego przez pracodawców – wielu pracodawców nie posiada nawet wiedzy o istnieniu PPE. Drugą istotną przyczyną słabszego rozwoju PPE niż oczekiwany jest negatywne postrzeganie programu emerytalnego przez niektórych pracodawców – jako znaczącego obciążenia, co wynika z nieznanymi zasadami, na jakich ów program funkcjonuje.

Celem niniejszej broszury jest dostarczenie rzetelnej wiedzy na temat funkcjonowania PPE i pokazanie korzyści dla pracodawcy wynikających z tej formy oszczędzania na cele emerytalne. Nowoczesny pracodawca powinien być świadomy, że zapewnienie właściwych świadczeń pracownikom (w tym utworzenie PPE) może przekładać się na podniesienie efektywności pracy (zadowolony i lojalny pracownik będzie z pewnością bardziej wydajny) oraz na polepszenie wizerunku firmy na rynku pracy.

Celem broszury jest spopularyzowanie PPE i pokazanie korzyści jakie niesie pracodawcy.

W broszurze znajdują się m.in. syntetyczne informacje: na temat kształtu systemu emerytalnego, miejsca jakie zajmuje w nim PPE, znaczenia tej formy zabezpieczenia emerytalnego dla zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń emerytalnych, sposobu utworzenia PPE w zakładzie pracy, a także wskazówki dla pracodawców zamierzających utworzyć PPE – na jakie kwestie powinni zwrócić szczególną uwagę przy zakładaniu programu.

ZARYS SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE

REFORMA SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE

Reforma systemu emerytalnego w Polsce miała miejsce w 1999 r.¹ Polegała ona na utworzeniu, obok Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) – instytucji państwowej odpowiedzialnej za ewidencjonowanie składek przyszłych emerytów i wypłatę świadczeń emerytalnych, prywatnych podmiotów gromadzących składki przyszłych emerytów, tj. otwartych funduszy emerytalnych (OFE) i zarządzających nimi powszechnych towarzystw emerytalnych (PTE). Reforma emerytalna przewidziała również możliwość gromadzenia środków na przyszłą emeryturę w ramach tzw. dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego – pracowniczych programów emerytalnych (PPE), tworzonych przez pracodawców w zakładach pracy.

Z systemowego punktu widzenia w wyniku reformy emerytalnej stworzono **trzy filary zabezpieczenia emerytalnego**:

- I filar (zreformowany system repartycyjny, administrowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych),
- II filar (posiada charakter kapitałowy, tworzą go otwarte fundusze emerytalne oraz zarządzające nimi powszechnie towarzystwa emerytalne),
- III filar (pracownicze programy emerytalne oferowane przez pracodawców w zakładach pracy).

Uczestnictwo osoby ubezpieczonej w dwóch pierwszych filarach systemu emerytalnego jest obowiązkowe, natomiast w trzecim filarze – dobrowolne.

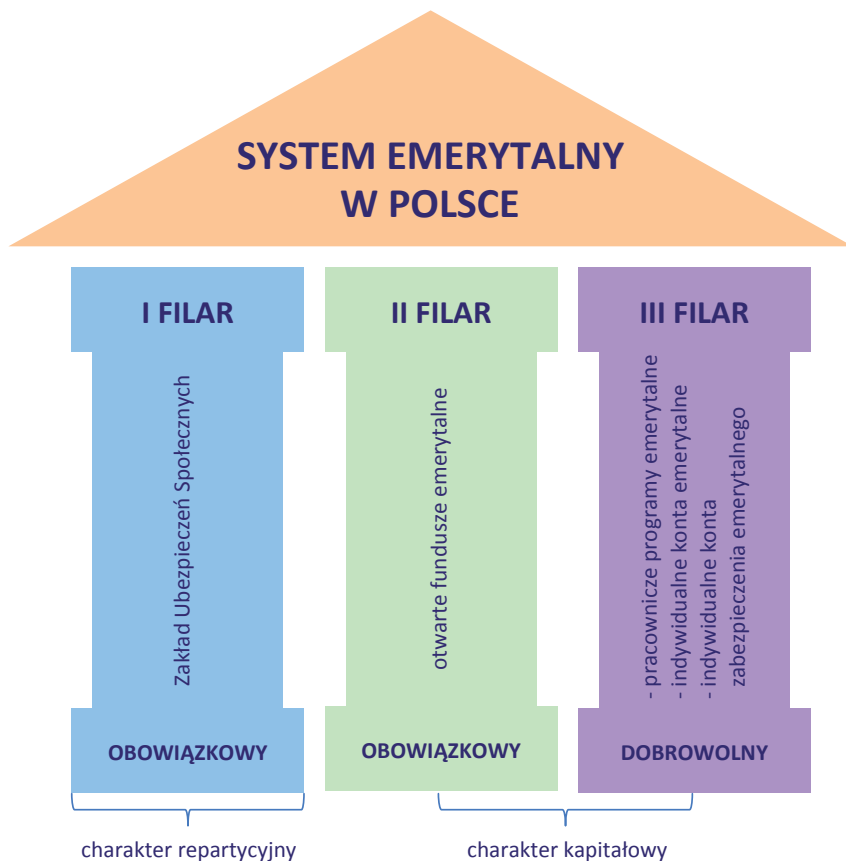
W połowie 2004 r. uzupełnieniem reformy stało się utworzenie (w ramach III filara systemu emerytalnego) instytucji indywidualnych kont emerytalnych (IKE), w których oszczędzanie jest przejawem indywidualnej przezorności osób gromadzących z własnych środków dobrowolne oszczędności na cele emerytalne.

W dniu 1 stycznia 2012 r. nastąpiła kolejna istotna zmiana w architekturze systemu emerytalnego, polegająca na powołaniu do życia instytucji indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), które stanowią uzupełnienie III filara ubezpieczeń emerytalnych.

¹ Inetta Jędrasik-Jankowska „Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego”, Warszawa 2007 s. 204. W Polsce trzyfilarowy system emerytalny zrealizowano, przyjmując ustawy:

- 1) ustawę z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych,
- 2) ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
- 3) ustawę z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- 4) ustawę z dnia 17 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

Rysunek 1. Filary systemu emerytalnego



„Reforma emerytalna dokonała „urynkownienia” systemu emerytalnego.”

Przeprowadzona reforma emerytalna zapoczątkowała zjawisko „urynkownienia” systemu emerytalnego. Świadczenie emerytalne stało się rodzajem produktu, oferowanego przez podmioty rynkowe. Proces ten objął II i III filar. Działalność I filara opiera się na mechanizmie repartycyjnym (tzn. ze składek osób pracujących finansowana jest wypłata bieżących emerytur), którego uzupełnieniem jest okresowa waloryzacja środków zgromadzonych na indywidualnych kontach osób ubezpieczonych w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Warto podkreślić kapitałowy charakter II i III filara. Środki na przyszłą emeryturę (tj. część składek przekazanych przez ZUS do otwartych funduszy emerytalnych, składki finansowane przez pracodawcę w ramach PPE, środki gromadzone przez oszczędzającego na IKE oraz IKZE) są zarządzane przez podmioty lokujące środki m.in. na rynku kapitałowym (w przypadku II filara – otwarte fundusze emerytalne; w przypadku III filara – banki, zakłady ubezpieczeń, biura i domy maklerskie, fundusze inwestycyjne, zarządzających zagranicznych, pracownicze fundusze emerytalne i dobrowolne fundusze emerytalne). Sposób zarządzania zgromadzonymi środkami wpływa na tempo przyrostu ich wartości, a łączna wartość środków jest w dużym stopniu zależna od wysokości wpłat i długości okresu oszczędzania.

WPLYW PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO NA POZIOM ŚWIADCZEŃ EMERYTALNYCH

Dwufilarowy system emerytalny może okazać się niewystarczający dla zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń emerytalnych.

Pracownicze programy emerytalne odgrywają ważną rolę w całym systemie emerytalnym. Zgromadzone w nich środki mają uzupełnić do zadowalającego poziomu wysokość świadczeń emerytalnych pochodzących z tzw. obowiązkowych filarów. Podkreślić należy, że dwufilarowy system emerytalny (w tym

zwłaszcza system repartycyjny, którym jest I filar) w świetle uwarunkowań ekonomicznych i prognoz społecznych może okazać się niewystarczający dla zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń emerytalnych. Powyższą tezę potwierdzają wskaźniki podane w dalszej części niniejszej broszury.

Pierwszy dotyczy **tzw. obciążenia demograficznego (old-age dependency ratio, DR)** i jest wyznaczany jako stosunek liczby ludności w wieku emerytalnym do liczby ludności w wieku produkcyjnym. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego² wskaźnik ten w Polsce w 1980 r. kształtował się na poziomie 20%, co oznacza, iż na jedną osobę w wieku emerytalnym przypadało pięć osób w wieku produkcyjnym. Od tego czasu jego wartość systematycznie rośnie. W roku 2008 wskaźnik przekroczył wartość 25% – na jedną osobę w wieku emerytalnym przypadały już tylko 4 osoby w wieku produkcyjnym. Zgodnie z prognozami demograficznymi, między rokiem 2015 a 2020 na jedną osobę w wieku emerytalnym zaczną przypadać już tylko trzy osoby w wieku produkcyjnym.

Wskaźnik obciążenia demograficznego jest szczególnie istotny dla oceny potencjalnych możliwości zapewnienia przez I filar systemu emerytalnego odpowiednich świadczeń emerytalnych. Ponieważ filar ten ma charakter repartycyjny, należy oczekiwać, że mogą powstać trudności w zapewnieniu świadczeń emerytalnych ze składek wpływających na bieżąco od osób pracujących. Oznaczałoby to, że system repartycyjny nie wystarczałby do sfinansowania emerytur.

² „Rocznik Demograficzny 2011”, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, 2011.

Drugim istotnym parametrem w opisie systemu emerytalnego jest **wskaźnik stopy zastąpienia (replacement rate)**, czyli stosunek wysokości rocznego świadczenia zaraz po przejściu na emeryturę do wysokości ostatniej rocznej pensji przed przejściem na emeryturę. Repartycyjna część systemu emerytalnego zapewnia obecnie stopę zastąpienia na poziomie ok. 58%³. Wysokość stopy zastąpienia różni się istotnie dla obu płci – gdy oblicza się ją oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Według szacunków Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)⁴ świadczenie z dwóch obowiązkowych filarów systemu emerytalnego dla osób osiągających wynagrodzenie

„Szczególnego znaczenia nabiera świadczenie emerytalne pochodzące ze środków zgromadzonych w PPE.”

równe średniej krajowej pozwoli osiągnąć stopę zastąpienia na poziomie 43,2% dla kobiet oraz 59,0% w przypadku mężczyzn. Z tego też względu szczególnego znaczenia nabiera emerytura pochodząca z III filara systemu emerytalnego, w tym świadczenie, które będzie wypłacane ze środków zgromadzonych w PPE.

³ Obliczenie własne na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

⁴ Pensions at Glance 2011; Retirement Income Systems in OECD Countries

PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY – CHARAKTERYSTYKA

CO TO JEST PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY?

Pracowniczy program emerytalny jest formą grupowego oszczędzania na dodatkową emeryturę.

Oszczędzanie w programie ma charakter dobrowolny i systematyczny. PPE funkcjonuje w ramach III filara systemu emerytalnego, obok IKE i IKZE. Istota PPE polega na wpłacie przez pracodawcę comiesięcznych składek⁵ na rzecz uczestników programu, tj. pracowników, którzy przystąpili do programu. Oprócz składek

odprowadzanych przez pracodawcę (tj. składek podstawowych) również sami uczestnicy mogą odprowadzać na własne konto w programie tzw. składkę dodatkową, która potrącana jest przez pracodawcę z wynagrodzenia uczestnika po jego opodatkowaniu. Składki te wpływają do określonej instytucji finansowej na indywidualne konta uczestników programu. Instytucja finansowa (zarządzający) zarządza gromadzonymi w ten sposób środkami, dokonując inwestycji w celu pomnożenia pieniędzy uczestników.

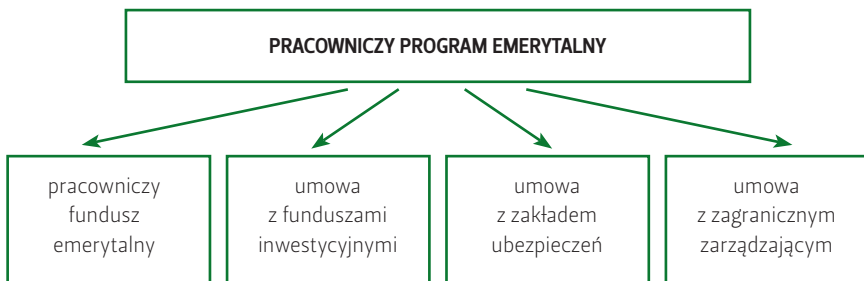
Środki finansowe znajdujące się na koncie każdego z uczestników programu stanowią jego własność. Uczestnik może jednak uzyskać dostęp do tych środków dopiero po osiągnięciu określonego wieku. Takie ograniczenie w dysponowaniu środkami przez uczestników wynika z założeń, które leżą u podstaw powołania do życia PPE – środki finansowe gromadzone w PPE mają służyć do podniesienia dochodów pochodzących ze świadczeń emerytalnych. Stąd więc brak możliwości wcześniejszej wypłaty tych środków i przeznaczenia ich na bieżące wydatki.

Zgodnie z ustawą o PPE pracowniczy program emerytalny może być prowadzony w jednej z następujących form:

- ➔ pracowniczego funduszu emerytalnego,
- ➔ umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- ➔ umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- ➔ umowy z zagranicznym zarządzającym.

⁵ Składka podstawowa nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia uczestnika.

Rysunek 2. *Możliwe formy pracowniczych programów emerytalnych*



Formę, w jakiej prowadzony jest PPE, determinuje wybór zarządzającego programem, tj. instytucji finansowej, która będzie zarządzała środkami gromadzonymi w programie. Rolę tę może pełnić pracowniczy fundusz emerytalny (podmiot utworzony przez pracodawcę lub pracodawców specjalnie w celu zarządzania środkami zgromadzonymi w PPE), zarządzany i reprezentowany na zewnątrz przez pracownicze towarzystwo emerytalne. Zarządzającym może być również fundusz inwestycyjny lub fundusze inwestycyjne, reprezentowane przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, a także zakład ubezpieczeń na życie oraz podmiot zagraniczny. W każdej z tych instytucji gromadzone są składki w ramach programu, które są następnie inwestowane.

Uczestnik PPE może uzyskać dostęp do zgromadzonych środków tylko po spełnieniu określonych warunków. Uzyskanie tego dostępu ustawa o PPE określa mianem dokonania wypłaty. Zgodnie z przepisami może to nastąpić w trzech przypadkach:

- ➔ po złożeniu wniosku i osiągnięciu wieku 60 lat,
- ➔ po złożeniu wniosku, nabyciu praw do emerytury i osiągnięciu wieku 55 lat,
- ➔ bez złożenia wniosku, jeżeli uczestnik ukończył 70 lat i nie jest zatrudniony u pracodawcy prowadzącego program.

W przypadku śmierci uczestnika programu wypłaty środków może dokonać osoba uprawniona. Osobą uprawnioną jest wcześniej wskazana przez uczestnika osoba, którą upoważnia on do dokonania wypłaty, lub spadkobierca uczestnika⁶.

„Przepisy ustawy o pracowniczych programach emerytalnych przewidują możliwość przenoszenia środków zgromadzonych w PPE.”

Przepisy ustawy o PPE przewidują możliwość przenoszenia środków zgromadzonych w PPE do innego programu lub na indywidualne konto emerytalne (IKE). Takie przeniesienie środków określane jest jako wypłata transferowa. Możliwość przenoszenia środków jest ograniczona – może to nastąpić wyłącznie

⁶ Osobą uprawnioną jest również osoba, o której mowa w art. 832 § 2 ustawy Kodeks cywilny.

w dwóch przypadkach. Pierwszy dotyczy sytuacji, w której ustało zatrudnienie uczestnika u pracodawcy prowadzącego program. Wtedy taki uczestnik może przetransferować środki do swojego nowego pracodawcy, o ile on również prowadzi program, lub też założyć IKE i przenieść tam środki. Drugi dotyczy sytuacji, w której pracodawca dokonuje likwidacji PPE. Wtedy w określonym terminie uczestnik jest zobowiązany do wskazania rachunku prowadzonego w ramach PPE albo IKE, na który pracodawca przetransferuje środki uczestnika po zakończeniu likwidacji programu.

Uwaga! Niewskazanie, w przypadku likwidacji programu w wymaganym terminie rachunku, na który należy dokonać wypłaty transferowej skutkuje zwrotem środków. Oznacza to, że uczestnik otrzyma kwotę stanowiącą 70% środków wpłaconych przez pracodawcę (ze składki podstawowej) oraz całą sumę wpłaconych składek dodatkowych, po uprzednim potrąceniu podatku od dochodów kapitałowych. Natomiast 30% wpłaconych składek podstawowych⁷ jest przekazywane do ZUS na konto uczestnika.

UTWORZENIE PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO

Utworzenia PPE może dokonać wyłącznie pracodawca dla zatrudnionych przez niego pracowników.

Pracowniczy program emerytalny może zostać utworzony wyłącznie przez pracodawcę dla zatrudnionych przez niego pracowników, tj. osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, osób zatrudnionych na podstawie umowy zawartej

w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną i członków rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych. Uczestnikami programu mogą być również niektórzy pracodawcy, pod warunkiem, że prowadzą programy dla swoich pracowników. Dotyczy to osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, wspólników spółek cywilnych, jawnych, partnerskich, komandytowo-akcyjnych i komandytowych odpowiadających bez ograniczenia, którzy podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu.

Proces tworzenia PPE rozpoczyna zawarcie umowy zakładowej pomiędzy pracodawcą, a reprezentacją pracowników. Reprezentację pracowników tworzą związki zawodowe działające w danym zakładzie pracy, a jeżeli w zakładzie pracy związki zawodowe nie zostały utworzone – osoby wybrane przez pracowników. Przedmiotowa umowa określa wszystkie istotne zagadnienia dotyczące tworzonego PPE, tj. m.in.:

- ➔ formę programu i zarządzającego,
- ➔ warunki i tryb przystępowania do programu i występowania z niego,

⁷ Trzydziestoprocentowe potrącenie sumy składek podstawowych odnosi się wyłącznie do składek wpłaconych do programu po dniu 31 maja 2004 r. W przypadku sumy wcześniej wpłaconych składek podstawowych wskazane potrącenie na ZUS nie zachodzi. Opisany tu mechanizm związany jest ze zmianą przepisów ustawy o PPE.

- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi,
- warunki, terminy i sposób dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu,
- wysokość składki podstawowej i minimalną wysokość składki dodatkowej,
- koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestników⁸.

Następnie pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową⁹, która będzie zarządzała środkami gromadzonymi w programie. Umowa ta określa przede wszystkim warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, ale może również zawierać inne postanowienia.

Zawarcie powyższych umów nie powoduje jeszcze uruchomienia programu. Ostatnim etapem utworzenia PPE jest zarejestrowanie tworzonego w ten sposób programu przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF). W tym celu pracodawca zobligowany jest do złożenia do KNF wniosku o rejestrację programu, do którego zobowiązany jest dołączyć m.in. zawarte umowy (umowę zakładową i umowę z instytucją finansową) oraz inne dokumenty potwierdzające prawidłowość tworzonego programu¹⁰. Wniosek ten wraz z załącznikami podlega badaniu przez KNF pod względem zgodności tworzonego programu z przepisami prawa. W sytuacji stwierdzenia zgodności tworzonego programu z przepisami prawa, KNF wydaje decyzję o zarejestrowaniu programu, co pozwala na jego uruchomienie. Ewentualne nieprawidłowości występujące w tworzonym programie powodują konieczność jego modyfikacji. Natomiast niezmodyfikowanie przez pracodawcę zasad działania programu w terminie określonym przez KNF skutkuje negatywnym rozstrzygnięciem, które oznacza brak możliwości uruchomienia programu.

Utworzenie PPE (wydanie przez KNF decyzji o rejestracji programu) nie daje jeszcze możliwości odprowadzania przez pracodawcę (i samych uczestników) składek do programu. Składki mogą być odprowadzane po przystąpieniu pracowników do programu, które odbywa się poprzez złożenie pisemnych deklaracji o przystąpieniu do programu i następuje po upływie jednego miesiąca od daty ich złożenia (możliwe jest przystąpienie ze skutkiem wcześniejszym, jednakże wyłącznie wtedy, kiedy pracodawca potwierdzi to na piśmie pracownikowi). W związku z tym, pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, który utworzył PPE nie stają się automatycznie

⁸ Pełny katalog postanowień, które powinny zostać ujęte w umowie zakładowej określa art. 13 ustawy o PPE.

⁹ Umowa z instytucją finansową nie jest zawierana w przypadku, gdy program tworzony jest w formie funduszu emerytalnego. Umowę zastępuje wtedy statut funduszu emerytalnego. Umowa ta nie jest również zawierana w sytuacji, gdy pracodawca jest równocześnie zarządzającym programem (tj. gdy pracodawcą jest zakład ubezpieczeń lub towarzystwo funduszy inwestycyjnych).

¹⁰ Inne dokumenty to:

- informacja o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej,
- oświadczenie pracodawcy, że prawo do uczestnictwa w programie przysługuje co najmniej połowie pracowników zatrudnionych przez pracodawcę lub też co najmniej jednej trzeciej pracowników, jeżeli pracodawca zatrudnia więcej niż pięciuset pracowników,
- zaświadczenie z ZUS o braku zaległości w opłaceniu składek na ubezpieczenie społeczne,
- zaświadczenie z urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych,
- wzór deklaracji o przystąpieniu do programu,
- dokumenty potwierdzające dane pracodawcy.

Wykaz dokumentów, które należy załączyć do wniosku o rejestrację programu zawiera art. 30 ust. 2 ustawy o PPE.

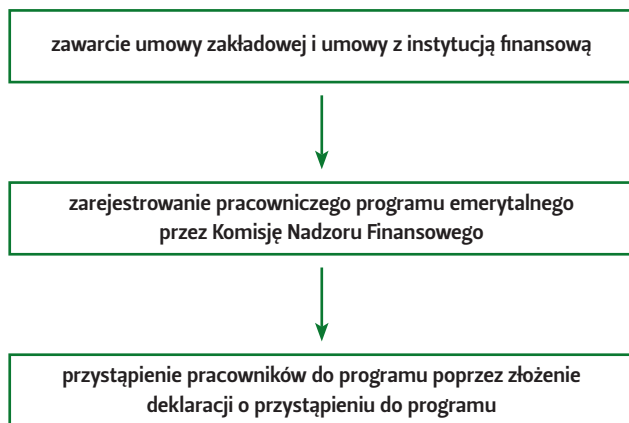
uczestnikami programu w momencie jego utworzenia. Dopiero złożenie deklaracji uczestnictwa i przystąpienie w ten sposób do programu umożliwia pracodawcy przekazywanie składek na konta poszczególnych uczestników w programie.

Pracodawca może odmówić pracownikowi przystąpienia do utworzonego programu, zwracając mu złożoną deklarację. Zobowiązany jest on jednak do pisemnego uzasadnienia odmowy przyjęcia deklaracji. Nie każdy pracownik zatrudniony u pracodawcy prowadzącego program posiada prawo przystąpienia do tego programu. W celu przystąpienia do PPE niezbędne jest spełnienie określonych warunków wynikających z ustawy o PPE oraz z umów tworzących program (umowa zakładowa i umowa z instytucją finansową). Powyższe warunki dotyczą okresu zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego program, wieku pracownika oraz związane są z dokonaniem wypłaty. Należy zaznaczyć, że przepisy prawa zabraniają ustanowienia innych warunków przystąpienia do programu. Zgodnie z przepisami ustawy o PPE do utworzonego programu nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70. rok życia ani ponownie przystąpić pracownik, który dokonał wypłaty z programu¹¹. Jednocześnie ustawa o PPE zezwala stronom umowy zakładowej (pracodawcy i reprezentacji pracowników) na określenie minimalnego okresu zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego program, którego spełnienie przez pracownika uprawnia go do przystąpienia do programu.

Skuteczne złożenie deklaracji o przystąpieniu do programu powoduje pełne uruchomienie PPE, tj. umożliwia przekazywanie składek do programu.

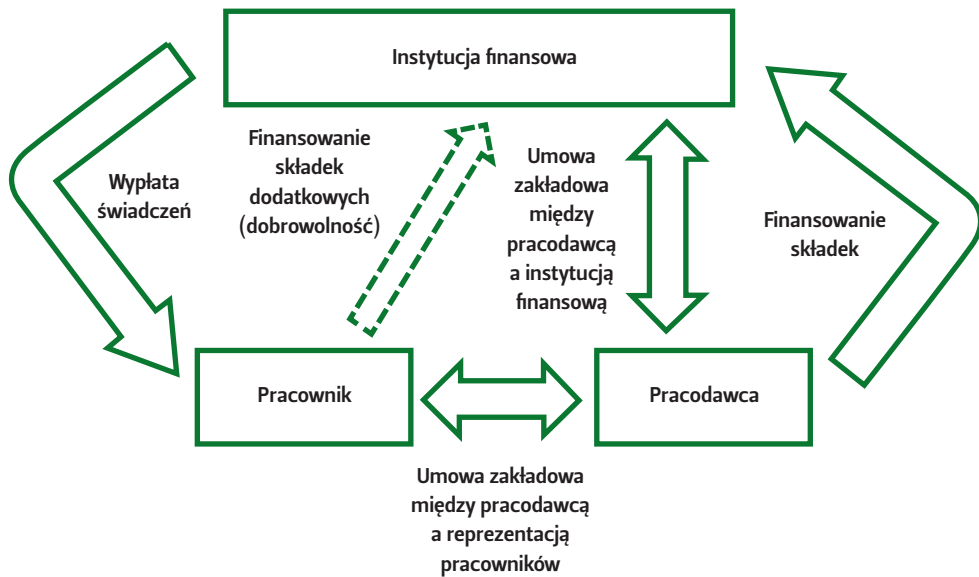
Rysunki 3 i 4 przedstawiają, odpowiednio, etapy tworzenia PPE oraz schemat funkcjonowania pracowniczego programu emerytalnego.

Rysunek 3. Etapy tworzenia PPE



¹¹ Wyjątek stanowi tu sytuacja, w której osoba dokonała wypłaty jako uprawniona.

Rysunek 4. Schemat funkcjonowania PPE



CZY PRACODAWCY OPŁACA SIĘ DBAĆ O EMERYTURY SWOICH PRACOWNIKÓW?

Mogłoby się wydawać, że nie ma uzasadnienia dla prowadzenia przez pracodawcę programu emerytalnego i podejmowania dodatkowych obciążeń. Dla pracodawców prowadzenie pracowniczych programów emerytalnych wiąże się bowiem z ponoszeniem dodatkowych kosztów oraz z wykonywaniem dodatkowych obowiązków biurowatycznych. W stereotypowej opinii dodatkowe obciążenia związane z prowadzeniem programów nie ułatwiają pracodawcom konkurowania na rynku, a to kluczowa kwestia dla osiągnięcia sukcesu w biznesie. W taki mniej więcej sposób można scharakteryzować pierwszą grupę pracodawców nieprzejawiających zainteresowania utworzeniem pracowniczego programu emerytalnego.

Wśród pracodawców niezainteresowanych tworzeniem PPE można także wskazać drugą, dosyć liczną grupę, tj. tych, którzy dotychczas nie mieli okazji zapoznać się z zasadami funkcjonowania PPE lub takich, którzy wiedzą na ten temat bardzo niewiele i nie zainteresowali się głębiej tym produktem emerytalnym.

„Wśród pracodawców niezainteresowanych prowadzeniem PPE możemy wyróżnić tych, którzy są negatywnie do niego nastawieni i tych, którzy o nim nie słyszeli.”

Czy rzeczywiście koszty finansowe realizacji programu oraz wymogi biurowatyczne związane z jego prowadzeniem uzasadniają negatywny stosunek pierwszej grupy przedsiębiorców do PPE. Rozważania te wydają się również istotne dla drugiej grupy pracodawców, gdyż przedstawienie rzeczywistego obrazu zasad i kosztów prowadzenia PPE może okazać się decydujące dla przełamania obojętnego stosunku do prowadzenia programów emerytalnych.

Co prawda utworzenie i prowadzenie pracowniczego programu wiąże się z ponoszeniem pewnych nakładów finansowych (koszt składek podstawowych opłacanych przez pracodawców), jednakże nakłady te nie są tak duże jakby się to mogło wydawać i są rekompensowane (co będzie opisane w dalszej części rozdziału). Jednocześnie zakres obowiązków pracodawcy związanych z utworzeniem i prowadzeniem programu pozostaje stosunkowo niewielki. Pracodawca posiada także pełny wpływ na PPE, gdyż to on podejmuje decyzję o utworzeniu i likwidacji programu, jak również w zasadzie samodzielnie określa warunki jego prowadzenia. Można zaryzykować stwierdzenie, iż pracodawca, prowadząc pracowniczy program emerytalny, nawet pod pewnymi względami zyskuje. Dla poparcia tej tezy przyjrzyjmy się wymogom dotyczącym pracowniczych programów emerytalnych. Ich przegląd zaczniemy od początku – czyli od chwili przystąpienia przez pracodawcę do tworzenia PPE.

Utworzenie PPE odbywa się zwykle z inicjatywy pracodawcy. Natomiast forma i zasady działania PPE określane są w porozumieniu z reprezentacją pracowników, którą tworzą związki zawodowe działające w zakładzie pracy lub wybrani spośród pracowników przedstawiciele. Efektem tego porozumienia jest zawarcie umowy między pracodawcą i reprezentacją pracowników umowy zakładowej, określającej warunki funkcjonowania programu. Następnie pracodawca podpisuje umowę z instytucją finansową, która będzie zarządzała PPE na warunkach określonych w umowie zakładowej.

„Decyzja o utworzeniu PPE w zakładzie pracy pozostaje wyłącznie w gestii pracodawcy.”

Zatem to wyłącznie w gestii pracodawcy pozostaje decyzja odnośnie utworzenia PPE w zakładzie pracy. Pracodawca, będąc stroną decydującą o utworzeniu PPE, posiada także najważniejszy wpływ na inne aspekty związane z tworzeniem programu. Choć forma i zasady działania PPE są określane w porozumieniu z reprezentacją pracowników, to jednak zasadniczy wpływ na ich kształt ma pracodawca, który definiuje najistotniejsze warunki powstającego PPE – w szczególności wysokość składki podstawowej, którą będzie odprowadzał na rzecz uczestników programu. To samo dotyczy wyboru instytucji finansowej, mającej zarządzać środkami gromadzonymi w programie. Wyboru dokonuje pracodawca, natomiast rola strony pracowniczej sprowadza się do jego zaakceptowania lub odrzucenia. Pracodawca posiada również istotny wpływ na kształt PPE na etapie, na którym negocjowane są z wybraną instytucją finansową warunki tworzonego PPE. Poza tym inicjatywa pracodawcy w wyborze instytucji finansowej umożliwia mu wybór optymalnej formy programu i dostosowanie jego kształtu do sytuacji w zakładzie pracy, którą określają takie czynniki jak: struktura zatrudnienia, wiek pracowników, liczba pracowników, branża, w której działa pracodawca itp. Na rynku dostępne są usługi wielu instytucji finansowych, które proponują szeroki wachlarz produktów związanych z prowadzeniem PPE. Istotna jest pomoc w tworzeniu programu ze strony instytucji finansowej poprzez udostępnienie pracodawcy potrzebnych formularzy dokumentów, w tym przede wszystkim wzorów umów, w oparciu o które będzie funkcjonował program.

„Proces rejestracji PPE nie jest skomplikowany, ani długotrwały.”

Do rozpoczęcia działalności programu potrzebne jest jeszcze jego zarejestrowanie przez Komisję Nadzoru Finansowego. Proces rejestracji PPE nie jest skomplikowany, ani długotrwały. W celu rejestracji konieczne jest złożenie odpowiedniego wniosku do Komisji Nadzoru Finansowego, która decyzją administracyjną dokonuje zarejestrowania programu w rejestrze programów. Wprawdzie obowiązek złożenia wniosku spoczywa na pracodawcy, jednak może on skorzystać w tym zakresie z pomocy instytucji finansowej, która ma zarządzać programem. Instytucja finansowa może złożyć wniosek w imieniu pracodawcy, wyręczając go równocześnie od udziału w postępowaniu o wpis programu do rejestru. Dzięki temu pracodawca może pozbyć się znacznej części obciążeń biurokratycznych związanych z rejestracją PPE. Przygotowanie przez samego pracodawcę wniosku o rejestrację i załączenie do niego dokumentów nie powinno nastroczać trudności, ponieważ liczba wymaganych dokumentów jest niewielka (por. podrozdział „Utworzenie pracowniczego programu emerytalnego”), a ich skompletowanie nie powinno stanowić większego problemu. Najważniejsze dokumenty to: umowy tworzące program, zaświadczenie z ZUS i urzędu skarbowego oraz odpis z rejestru przedsiębiorców. Na stronie internetowej KNF (www.knf.gov.pl) umieszczony jest gotowy formularz wniosku o rejestrację oraz formularze umowy zakładowej i umowy z instytucją finansową, które wystarczy wypełnić i wysłać do Komisji. Przedmiotowe formularze mają charakter przykładowy.

„Administrowanie przez pracodawcę programem nie wiąże się z wykonywaniem dużej ilości obowiązków.”

niekowników dotyczących programu, w tym oświadczeń woli o przystąpieniu do programu lub wystąpieniu z niego, o podniesieniu lub obniżeniu składki dodatkowej, o dokonaniu wypłaty lub wypłaty transferowej,

- informowanie uczestników programu o warunkach jego prowadzenia,
- przesyłanie krótkiej informacji do KNF o realizacji programu (raz w roku),
- dokonywanie zmian w programie (poprzez składanie odpowiedniego wniosku do KNF) w przypadku takiej potrzeby.

Pierwszy z obowiązków jest realizowany w cyklach miesięcznych – łącznie z naliczaniem i wypłatą wynagrodzenia i ma zasadnicze znaczenie dla realizacji programu. Stopień zaangażowania pracodawcy w realizację tego obowiązku zależy od właściwego sposobu zorganizowania zasad współpracy pomiędzy pracodawcą a zarządzającym programem tak, aby przekazywanie składek odbywało się w terminie i bez przeszkód.

„Oświadczenia woli o przystąpieniu do programu są składane w większej liczbie tylko raz – po zarejestrowaniu programu”.

Okazjonalnie. Wystąpienie z programu jest rzadkością, a wysokość składki dodatkowej nie jest zbyt często modyfikowana. Wypłata może być dokonana wyłącznie w sytuacji osiągnięcia określonego wieku lub przyznania prawa do emerytury, natomiast wypłata transferowa jest dokonywana w przypadku ustania zatrudnienia pracownika i podjęcia pracy u innego pracodawcy prowadzącego PPE lub założenia indywidualnego konta emerytalnego (IKE). Rola pracodawcy w realizacji tych obowiązków w większości ogranicza się do pośrednictwa pomiędzy uczestnikiem a instytucją finansową, gdyż dyspozycję uczestnika określoną w oświadczeniu realizuje instytucja finansowa, a nie pracodawca (np. wypłaty i wypłaty transferowej dokonuje instytucja finansowa obsługująca program).

Informowanie uczestników o warunkach prowadzenia programu może polegać np. na wywieszeniu tych warunków na tablicy ogłoszeń dostępnej dla pracowników lub w sieci intranet.

Dwa ostatnie obowiązki również realizowane są rzadko. Informacja o realizacji programu jest przesyłana do KNF tylko raz w roku. Może być ona przygotowana we współpracy z instytucją finansową zarządzającą PPE, ale musi być przekazana przez pracodawcę. Poza tym zawiera pewne dane, do których instytucja finansowa nie ma wglądu, jak np. liczba pracowników zatrudnionych u pracodawcy. W celu przesłania wspomnianej informacji pracodawca powinien wypełnić specjalnie przygotowany do tego formularz, który znajduje się w serwisie internetowym KNF (www.knf.gov.pl).

Po uruchomieniu PPE pracodawca administruje programem, co obejmuje:

- odprowadzanie składek do programu,
- przyjmowanie i przekazywanie do instytucji finansowej obsługującej program oświadczeń woli uczest-

ników o przystąpieniu do programu są składane w większej liczbie tylko raz – po zarejestrowaniu programu. Wtedy deklaracje o przystąpieniu do programu składają uprawnieni pracownicy, którzy chcą w nim uczestniczyć. Natomiast pozostałe oświadczenia woli, zawierające dyspozycje wystąpienia z programu, podniesienia bądź obniżenia składki dodatkowej, do-

Zmiany w programie (np. podwyższenia lub obniżenia składki, zmiany innych warunków programu, zmiany instytucji finansowej) dokonywane są rzadko. Przy wypełnianiu tych obowiązków pracodawca może skorzystać z pomocy instytucji finansowej.

„Utworzenie programu nie jest równoznaczne z obowiązkiem jego bezterminowego prowadzenia.”

Utworzenie przez pracodawcę programu nie jest równoznaczne z obowiązkiem jego bezterminowego prowadzenia, wykluczającego możliwość rezygnacji z PPE. Przepisy przewidują przypadki, kiedy z woli pracodawcy może nastąpić likwidacja programu. Jeden z nich przewiduje likwidację za zgodą reprezentacji pracowników, natomiast drugi odnosi się do jednostronnej decyzji pracodawcy o likwidacji programu, która powinna być poprzedzona okresem trzymiesięcznego zawieszenia składki podstawowej i dwunastomiesięcznym okresem wypowiedzenia umowy zakładowej. W związku z tym, pracodawca posiada nie tylko decydujący wpływ na decyzję o utworzeniu programu, ale również na jego likwidację.

Obowiązki pracodawcy związane z likwidacją PPE sprowadzają się do:

- ➔ złożenia do KNF odpowiedniego wniosku o wykreślenie programu,
- ➔ po uzyskaniu decyzji o wykreśleniu – poinformowania uczestników o likwidacji programu i równoczesnego wezwania ich do wskazania rachunków (w ramach IKE lub jeżeli pracownik posiada również inne miejsce pracy i PPE – rachunku w ramach tego PPE) do dokonania wypłaty transferowej (brak wskazania rachunków w określonym terminie powoduje zwrot środków).

„Obowiązki po stronie pracodawcy związane z likwidacją programu nie stanowią istotnego obciążenia.”

Obowiązki po stronie pracodawcy związane z likwidacją programu nie stanowią istotnego obciążenia. Ponadto, przelewu środków uczestników na rachunki w postaci wypłaty transferowej lub też zwrotu dokonuje nie pracodawca, ale instytucja finansowa obsługująca program. Pomoc instytucji finansowej w procesie likwidacji PPE może obejmować również reprezentowanie pracodawcy w trakcie postępowania dotyczącego wykreślenia programu. Pracodawca może również skorzystać z formularza wniosku o wykreślenie programu z rejestru, który jest dostępny na stronie internetowej UKNF.

„Pracodawca ma możliwość zaliczenia wydatków na PPE do kosztów uzyskania przychodu.”

Wbrew powszechnemu mniemaniu nakłady finansowe związane z prowadzeniem programu przez pracodawcę nie są znaczące. Pracodawca ma bowiem możliwość zaliczenia wydatków poniesionych na zapewnienie prawidłowej realizacji programu do kosztów uzyskania przychodu, na co pozwalają mu przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. W ten sposób część kosztów poniesionych na prowadzenie PPE pracodawca niejako odzyskuje odprowadzając niższy podatek dochodowy.

„Składka do PPE jest mniej kosztownym sposobem podwyższenia uposażenia pracowników niż podwyżka pensji.”

mierzający dokonać podwyżki uposażenia pracownikom, poniesie niższe koszty, jeżeli ustanowi bądź podniesie wysokość składki podstawowej wpłacanej do PPE, zamiast podwyższać pensję. Potwierdza to prosta symulacja. Zakładając, iż pracodawca chce przeznaczyć na podwyżkę dla pracownika (uczestnika PPE) 100 zł, to w przypadku podniesienia składki do programu o te kwoty nie wystąpią żadne dodatkowe koszty po stronie pracodawcy. Natomiast w przypadku, gdyby podwyżka ta dotyczyła pensji pracownika, to pracodawca byłby zmuszony dopłacić do niej około 20 zł (licząc średnio koszt wszystkich składek „zuszowskich”, których wysokość może być zmieniana przez ustawodawcę) ze względu na konieczność pokrycia przez niego wszystkich obciążeń na ubezpieczenie społeczne. Zatem całość podwyżki pensji jednemu pracownikowi będzie kosztowała pracodawcę około 120 zł. Oczywiście, ten dodatkowy koszt pracodawcy należy jeszcze przemnożyć przez liczbę pracowników, którzy otrzymają taką podwyżkę, co spowoduje, iż suma dodatkowych kosztów podwyżki pensji może stanowić znaczącą kwotę.

“Prowadzenie przez pracodawcę PPE jest istotnym narzędziem polityki kadrowej.”

Prowadzenie przez pracodawcę PPE jest także istotnym narzędziem polityki kadrowej, zarówno w stosunku do pracowników, jak i kandydatów do pracy. Pracodawca zyskuje bowiem instrument, przy pomocy którego może uatrakcyjnić wizerunek firmy. Ustanowienie programu jest czynnikiem zapobiegającym fluktuacji kadr, motywującym pracowników do trwałego związania się z pracodawcą, jak również stanowi dodatkowy atut przy wyborze pracodawcy prowadzącego PPE przez potencjalnych pracowników. Kwestia uczestnictwa w PPE może być istotną przesłanką przy wyborze przez kandydata do pracy określonego pracodawcy, jak i przy podejmowaniu decyzji przez pracownika (uczestnika PPE) o zmianie pracy.

Warto zauważyć, że przepisy dotyczące PPE ustanowiły „wentyl bezpieczeństwa” dla pracodawców prowadzących program, których dotknęły problemy finansowe. Pracodawcy tacy mogą skorzystać z możliwości zawieszenia odprowadzania składki podstawowej lub ograniczenia wysokości składki podstawowej, zwalniając się w ten sposób od obowiązku odprowadzania składki podstawowej w ustalonej wcześniej wysokości. Zarówno zawieszenia, jak i ograniczenia wysokości składek, pracodawca może dokonać jednostronnie oraz w drodze porozumienia zawieranego z reprezentacją pracowników. Czas jednostronnego zawieszenia składki podstawowej może wynosić od 3 do 6 miesięcy, zaś łączny okres trwania każdego z porozumień może wynosić nawet 6 lat.

„Pracodawca może zawiesić odprowadzanie składki do PPE lub ograniczyć jej wysokość.”

Należy także nadmienić, iż przepisy prawa zezwalają niektórym kategoriom pracodawców na uczestnictwo w prowadzonych przez nich programach. Dotyczy to osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, wspólników spółek cywilnych, jawnych, partnerskich, komandytowo-akcyjnych i komandytowych odpowiadających bez ograniczenia, którzy podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu, pod warunkiem, że te osoby lub spółki prowadzą program dla swoich pracowników. Zatem zakładając program, pracodawca tworzy go nie tylko dla pracowników, ale również dla siebie.

„Przepisy prawa zezwalają niektórym kategoriom pracodawców na uczestnictwo w prowadzonych przez siebie programach.”

Na koniec warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt PPE. Otóż dla pracodawcy, który zamierza objąć swoich pracowników formą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, PPE stanowi najbezpieczniejszy sposób oferowanych na rynku produktów finansowych. To właśnie pracownicze programy emerytalne podlegają najpełniejszemu nadzorowi prowadzonemu przez KNF, w przeciwieństwie do pozostałych produktów emerytalnych i ubezpieczeń grupowych, które są dostępne na rynku. Produkty te wprawdzie także są nadzorowane, jednak nadzór ten nie obejmuje wszystkich aspektów związanych z ich powstawaniem i funkcjonowaniem, jak ma to miejsce w przypadku PPE, gdzie KNF monitoruje powstanie każdego programu, czuwa nad jego funkcjonowaniem i bada prawidłowość likwidacji PPE. W związku z tym, jeżeli obejmować pracowników jakąś formą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, to zdecydowanie warto rozważyć wybór PPE, który gwarantuje, iż przekazane tam przez pracodawcę środki pozostaną bezpieczne, a po pewnym czasie przyniosą określone efekty.

„PPE jest najbezpieczniejszą formą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego dostępną na rynku finansowym.”

NA CO PRACODAWCA POWINIEN ZWRÓCIĆ UWAGĘ PRZY TWORZENIU PPE

„Interes pracodawcy w procesie tworzenia PPE polega na takim ustaleniu warunków programu, które nie będą w przyszłości stanowić dla niego nadmiernego obciążenia.”

w przyszłości stanowić nadmiernego obciążenia dla pracodawcy, zarówno w aspekcie finansowym, jak i w zakresie innych zobowiązań wynikających z prowadzenia PPE.

Do najważniejszych dla interesu pracodawcy tworzącego program kwestii zaliczyć można:

- wysokość składki podstawowej,
- proste i przejrzyste zasady współpracy z instytucją finansową (m.in. terminy przekazywania składki podstawowej i dodatkowej),
- warunki jednostronnego zawieszania odprowadzania składek podstawowych oraz czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych,
- koszty i opłaty obciążające pracodawcę,
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi.

„Wysokość składki podstawowej powinna odpowiadać możliwościom finansowym pracodawcy, zarówno tym aktualnym, jak również przewidywanym w przyszłości.”

uagę co najmniej kilka czynników, takich m.in. jak: obecny poziom zatrudnienia, planowane zatrudnienie w przyszłości, aktualna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, jak i jego perspektywy rozwoju. Co prawda wysokość składki może być zmieniana w dowolnym momencie w okresie prowadzenia programu, jednak zmiana taka może odbyć się wyłącznie za zgodą reprezentacji pracowników, w porozumieniu z którą pracodawca dokonuje zmian odpowiednich postanowień umowy zakładowej. Istnieje również możliwość jednostronnego zawieszenia przez pracodawcę odprowadzania składki podstawowej albo ograniczenia jej wysokości.

Głównym beneficjentem PPE jest pracownik, a nie pracodawca. W związku z tym, to przede wszystkim w interesie pracowników (w imieniu których działa reprezentacja pracowników) leży zwrócenie szczególnej uwagi na warunki i zasady tworzonego PPE. W procesie tworzenia PPE występuje jednak również określony interes pracodawcy. Zasadniczo polega on na takim ustaleniu warunków i zasad programu, które nie będą

Wysokość składki podstawowej powinna odpowiadać możliwościom finansowym pracodawcy, zarówno tym aktualnym, jak również przewidywanym w przyszłości. Pracodawca winien zadbać o taką wysokość składki, która pozwoli mu realizować program w dłuższej perspektywie, a nie będzie go skłaniała do likwidacji programu. Wobec tego przy szacowaniu wysokości składki podstawowej należy wziąć pod

Równie ważne wydaje się także odpowiednie określenie przez pracodawcę zasad współpracy z instytucją finansową, która będzie zarządzała PPE. W trakcie realizacji programu przez pracodawcę niezbędna jest ścisła współpraca pomiędzy obydwoma podmiotami, obejmująca przede wszystkim regularne odprowadzanie składek do instytucji finansowej oraz pośredniczenie pracodawcy w przekazywaniu instytucji finansowej oświadczeń woli składanych przez uczestników PPE. W związku z tym, pracodawca winien zadbać o ustanowienie dogodnych dla niego terminów odprowadzania składek oraz doprecyzować zasady, na jakich będzie odbywać się przekazywanie oświadczeń woli uczestników. Ustanowione zasady powinny spełniać dwa podstawowe cele:

- ➔ zapewniać sprawny obieg dokumentów,
- ➔ wprowadzać taki sposób przekazywania dokumentów do instytucji finansowej, w którym zarówno fakt ich złożenia przez uczestnika u pracodawcy, jak i przekazania do instytucji finansowej byłby potwierdzany.

Takie ułożenie zasad współpracy winno sprzyjać podniesieniu bezpieczeństwa i prawidłowości realizacji programu.

Za ważne dla pracodawcy należy również uznać odpowiednie ustalenie warunków określających, kiedy może dojść do jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych oraz czasowego ograniczenia wysokości składek podstawowych przez pracodawcę. W interesie pracodawcy leży takie ustalenie tych warunków, które będzie dawało mu możliwość skorzystania z tego narzędzia w sytuacji zaistnienia takiej potrzeby.

Istotną kwestią wydaje się również określenie kosztów i opłat związanych z prowadzeniem programu. Choćby wspomniane koszty i opłaty obniżają wysokość oszczędności zgromadzonych w PPE (a więc ich ograniczenie leży głównie w interesie uczestników), to jednak pracodawca finansujący program powinien być również zainteresowany jego efektywnością – tym, w jakiej części wykładane przez niego środki trafiają na konta uczestników, a w jakiej na konto instytucji finansowej obsługującej program. W celu wyboru najkorzystniejszej oferty pod względem kosztowym, warto przeanalizować oferty zarządzania PPE przez różne instytucje finansowe. Podczas analizy należy uzyskać szczegółowe informacje na temat wszystkich kategorii kosztów, jakie pobierają te instytucje, a także informacje o wysokości tych kosztów – w tym wyjaśnienia dotyczące mechanizmów naliczania poszczególnych opłat i kosztów. Pomocne w dokładnym zobrazowaniu pobieranych opłat i kosztów są ich symulacje, które na żądanie pracodawcy mogą przeprowadzić przedstawiciele instytucji finansowych.

„Ważne jest odpowiednie określenie przez pracodawcę zasad współpracy z instytucją finansową.”

„Należy odpowiednio ustalić warunki jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych lub ograniczenia ich wysokości.”

„Istotne jest określenie kosztów i opłat związanych z prowadzeniem programu.”

Podobne znaczenie jak wysokość kosztów i opłat ma kwestia warunków gromadzenia środków i zarządzania nimi. W tym przypadku pracodawca również nie ma bezpośredniego interesu, jednak z uwagi na to, iż finansuje on przyszłe świadczenia emerytalne swoich pracowników, warto, aby zwrócił uwagę na efektywność sponsorowanego przez niego produktu emerytalnego. Porównując oferowane przez instytucje finansowe warunki zarządzania PPE należy wziąć pod uwagę wyniki inwestycyjne osiągnięte w przeszłości przez poszczególne instytucje finansowe, pamiętając jednak, że wyniki historyczne nie gwarantują uzyskania podobnej rentowności w przyszłości.

PODSUMOWANIE

- ➔ PPE jest istotnym elementem systemu emerytalnego, gdyż świadczenie emerytalne pochodzące z programu będzie stanowiło uzupełnienie dochodów otrzymywanych z obowiązkowych części systemu emerytalnego,
- ➔ zreformowany system emerytalny daje pracodawcy możliwość aktywnego kształtowania wysokości emerytury swoich pracowników,
- ➔ PPE niesie wymierne korzyści dla pracodawcy zarówno natury finansowej (tzw. ulga podatkowa i ulga „zusowska”), jak i pozafinansowej (narzędzie polityki kadrowej),
- ➔ prowadzenie PPE kreuje pozytywny wizerunek pracodawcy nowoczesnego i troszczącego się o swoich pracowników,
- ➔ prowadzenie PPE wymaga wykonywania bardzo ograniczonych obowiązków administracyjnych,
- ➔ PPE nie generuje dla pracodawcy istotnych kosztów, a ponoszone koszty są mu częściowo rekompensowane,
- ➔ przed rozpoczęciem prowadzenia PPE, pracodawca powinien zastanowić się nad odpowiednią konstrukcją programu, aby późniejsze jego prowadzenie nie nastręczało mu trudności.

Materiały informacyjne przydatne przy zakładaniu programu są dostępne w serwisie internetowym KNF.

Formularze wniosku o zarejestrowanie programu w rejestrze PPE i wniosku o wykreślenie programu z rejestru PPE oraz umów tworzących PPE, poradnik pt. „Jak utworzyć pracowniczy program emerytalny? Poradnik pracodawcy planującego utworzenie PPE” oraz poradnik pt. „Pracownicze programy emerytalne. Poradnik pracodawcy” znaleźć można w serwisie internetowym KNF (www.knf.gov.pl).

SŁOWNICZEK

I filar – pierwszy z trzech segmentów systemu emerytalnego, którym zarządza Zakład Ubezpieczeń Społecznych; posiada charakter reparycyjny i jest obowiązkowy dla osób ubezpieczonych

II filar – drugi z trzech segmentów systemu emerytalnego, który tworzą otwarte fundusze emerytalne oraz zarządzające nimi powszechne towarzystwa emerytalne; posiada charakter kapitałowy i jest obowiązkowy dla osób ubezpieczonych urodzonych po 1968 roku

III filar – trzeci z trzech segmentów systemu emerytalnego, na który składają się pracownicze programy emerytalne, indywidualne konta emerytalne i indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego

FUS – Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, fundusz państwowy, którego środkami dysponuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych

IKE – indywidualne konto emerytalne, w ramach którego oszczędzający może gromadzić dodatkowe środki na emeryturę

IKZE – indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego, w ramach którego oszczędzający może gromadzić dodatkowe środki na emeryturę

instytucja finansowa – podmiot zarządzający środkami gromadzonymi w pracowniczym programie emerytalnym

KNF – Komisja Nadzoru Finansowego (KNF), organ administracji państwowej sprawujący nadzór nad rynkiem finansowym

OFE – otwarte fundusze emerytalne; gromadzą i pomnażają środki swoich członków przeznaczone na cele emerytalne

PPE – pracowniczy program emerytalny, w ramach którego pracodawca przekazuje środki przeznaczone na dodatkową emeryturę dla zatrudnianych przez niego pracowników

PTE – powszechne towarzystwo emerytalne zarządzające otwartym funduszem emerytalnym

składka dodatkowa – środki wpłacane dobrowolnie przez uczestnika na jego konto w pracowniczym programie emerytalnym

składka podstawowa – środki wpłacane przez pracodawcę do pracowniczego programu emerytalnego na konto uczestnika programu

ustawa o PPE – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207 z późn. zm.)

wypłata – wypłacenie środków z pracowniczego programu emerytalnego przez uczestnika, lub osobę uprawnioną w sytuacjach określonych w ustawie o PPE (patrz podrozdział „Co to jest pracowniczy program emerytalny?”)

wypłata transferowa – przeniesienie środków zgromadzonych w pracowniczym programie emerytalnym do innego pracowniczego programu emerytalnego albo na indywidualne konto emerytalne

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych; centralna instytucja systemu emerytalnego

zwrot – wycofanie środków z pracowniczego programu emerytalnego w przypadku likwidacji programu, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej

Komisja Nadzoru Finansowego

Pl. Powstańców Warszawy 1

00-950 Warszawa

Tel. (48 22) 262 50 00

Fax (48 22) 262 51 11

knf@knf.gov.pl

www.knf.gov.pl



CEDUR

ISBN 978-83-930260-3-6