

Pomyśl o swojej  
emeryturze. Już dziś.

**Poradnik klienta usług finansowych**



**PORADNIK KLIENTA  
USŁUG FINANSOWYCH**

*Mateusz Popek  
Miroslaw Szymański*

# **POMYŚL O SWOJEJ EMERYTURZE. JUŻ DZIŚ.**

Warszawa 2012



**Publikacja została wydana nakładem Komisji Nadzoru Finansowego**

© Komisja Nadzoru Finansowego  
Pl. Powstańców Warszawy 1  
00-950 Warszawa  
[www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl)

Warszawa, 2012  
Wydanie I

**ISBN 978-83-930260-6-7**

**Rysunki**

Julian Bohdanowicz

**Projekt okładki**

[www.czartart.com](http://www.czartart.com)

**Przygotowanie do druku i druk**

Agencja Reklamowo-Wydawnicza A. Grzegorzczak  
[www.grzeg.com.pl](http://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.

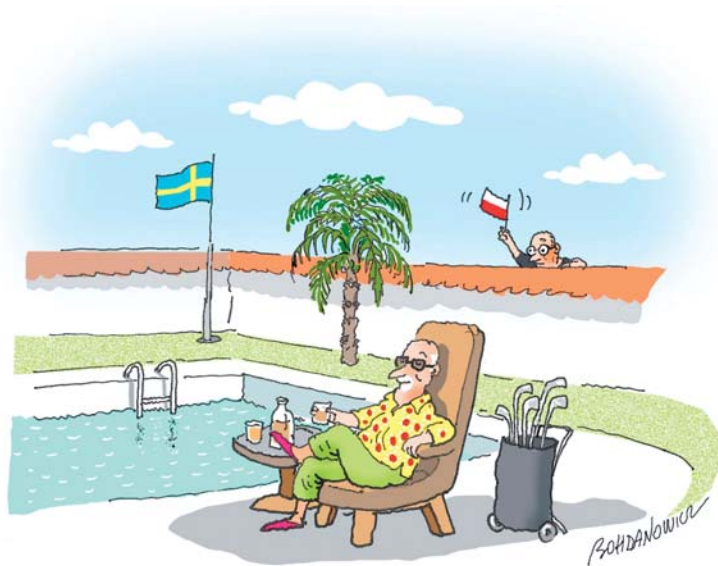
# SPIS TREŚCI

<i>Wstęp</i> .....	4
<i>Krótki zarys systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce</i> .....	6
Repartycyjny system emerytalny a procesy demograficzne .....	6
Zreformowany system emerytalny .....	10
<i>Oszczędzanie na emeryturę</i> .....	12
<i>Trzeci filar systemu emerytalnego</i> .....	16
<i>Pracowniczy program emerytalny</i> .....	19
<i>Indywidualne oszczędzanie na emeryturę</i> .....	26
<i>Na zakończenie: pomyśl o swojej przyszłości</i> .....	30
<i>Słowniczek</i> .....	31

# WSTĘP

Jeżeli sięgnąłeś po niniejszą broszurę, to musiałeś przynajmniej spojrzeć na jej tytuł. Być może wyda się on nic nieznaczącym sloganem, zachęcającym do refleksji nad czymś, co wydaje się tak odległe i nieprzystające do Twojej sytuacji życiowej, że nie zasługuje na Twoją uwagę. Rzecz bowiem dotyczy Twojej przyszłej emerytury, z której będziesz korzystać być może nie wcześniej niż za kilkadziesiąt lat. Rozważania na temat emerytury mogą wydawać Ci się tematem niewdzięcznym, irytującym, a może nawet przykrym. Emerytura kojarzy się bowiem z kresem aktywności zawodowej, jesienią życia. Przejście na emeryturę to częściowa albo całkowita utrata zdolności zarobkowania oraz konieczność finansowania bieżących wydatków ze świadczeń emerytalnych, których wysokość istotnie odbiega od wynagrodzenia otrzymywanego w okresie aktywności zawodowej.

Wszystkie te okoliczności przemawiają za odłożeniem tego niewdzięcznego tematu na później, na chwilę bliżej nieokreśloną, a najlepiej... aż do chwili przejścia na emeryturę. Autorzy niniejszej broszury prezentują w tej kwestii pogląd odmienny, uważając, że poważne rozważania na temat przyszłej emerytury należy podjąć jak najwcześniej – jeszcze w okresie aktywności zawodowej. Wtedy bowiem osoba pracująca ma realny wpływ na wysokość przyszłej emerytury, może podjąć decyzję o gromadzeniu oszczędności emerytalnych oraz wybrać najwłaściwszy według niej sposób oszczędzania. Oczywiście, wyższa emerytura nie będzie stanowić remedium na wszelkie niedogodności związane z osiągnięciem wieku emerytalnego. Dzięki niej nie staniemy się młodszy, nie zmniejszy się liczba zmarszczek



i siwych włosów. Z drugiej jednak strony wyższe świadczenie emerytalne powinno zapewnić godziwe życie, możliwość cieszenia się jesienią życia, spełniania planów życiowych, których nie mogliśmy realizować w okresie aktywności zawodowej z uwagi na brak czasu. Prawo do godnego życia w wieku emerytalnym nie powinno oznaczać zaspokojenia jedynie elementarnych potrzeb materialnych. Życie emeryta powinno być żywotem człowieka uśmiechniętego i zadowolonego. Takie oczekiwania nie są chyba nadmiernie wygórowane i każdy z nas ma do nich prawo po 30–40 latach pracy.

Przeciętny Kowalski na ogół nie zaprzęta sobie głowy swoją przyszłą emeryturą, a jeśli już to robi, to żywi nadzieję, że „jakoś to będzie”. Z chwilą przejścia na emeryturę dochodzi do często dramatycznej konfrontacji oczekiwań z rzeczywistością, gdy świadczenie emerytalne z trudem wystarcza na pokrycie podstawowych potrzeb: opłatę czynszu, uiszczenie rachunków za media, zakup niezbędnych leków, etc. W polskiej świadomości społecznej funkcjonuje stereotyp emeryta jako osoby niedołęznej, schorowanej, poruszającej się o lasce, człowieka nie mającego czasu na cieszenie się życiem. Tymczasem w świadomościach innych społeczeństw, np. w kulturze anglosaskiej, emeryt to osoba pogodna, uśmiechnięta, posiadająca nie tylko czas, ale również środki finansowe na realizację planów życiowych. Prowadzi to do postawienia pytania skąd biorą się takie stereotypy i różnice w postrzeganiu osób żyjących na emeryturze.

Celem niniejszej broszury jest przede wszystkim sprowokowanie czytelnika do refleksji nad przyszłą emeryturą, do zainicjowania debaty nad ideą dobrowolnego dodatkowego oszczędzania na cele emerytalne.

***„Celem niniejszej broszury jest sprowokowanie czytelnika do refleksji nad przyszłą emeryturą.”***

Z uwagi na istotne zmiany otoczenia normatywnego w systemie zabezpieczenia emerytalnego dokonane ustawą z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu zabezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 75, poz. 398), autorzy niniejszej broszury uwzględnili zmiany stanu prawnego w tym zakresie, które w odniesieniu do dobrowolnego systemu zabezpieczenia emerytalnego weszły w życie z dniem 1 stycznia 2012 roku. Od tego dnia powstała możliwość gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych w ramach systemu indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE).

# KRÓTKI ZARYS SYSTEMU ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO W POLSCE

## REPARTYCYJNY SYSTEM EMERYTALNY A PROCESY DEMOGRAFICZNE

*Prawo do zabezpieczenia emerytalnego jest obecnie jednym z podstawowych praw socjalnych w krajach rozwiniętych, a jego istota wynika z fizjologii człowieka.*

Skutkiem naturalnego i nieodwracalnego procesu starzenia się i utraty sił witalnych staje się niezdolność do zarobkowania. Po osiągnięciu pewnego wieku człowiek musi zakończyć aktywność zawodową i wtedy to właśnie system emerytalny ma zapewnić środki pozwalające na godziwą egzystencję. Podobnie jak proces starzenia się jest czymś naturalnym, tak samo naturalnym wydaje się obecnie prawo do emerytury, chociaż system emerytalny jest tworem czasów współczesnych. Pierwszy system emerytalny na świecie został wprowadzony w Prusach ustawą z 1889 r. czyli znacznie później niż powstały pierwsze zakłady ubezpieczeń, banki czy giełdy.

Od początku podstawową rolę w organizacji systemów emerytalnych odgrywało państwo, które określało, kto ma prawo do emerytury, definiowało warunki otrzymania świadczenia emerytalnego i wskazywało źródła finansowania emerytur. Działalność organizacyjna państwa w tym zakresie przesądziła o jego odpowiedzialności za rozwój i stan systemów emerytalnych. Sytuacja ta nie uległa zmianie do dnia dzisiejszego. Zmianie podlegają natomiast same systemy emerytalne, a nawet założenia, na których opiera się ich funkcjonowanie w danym państwie. Istotnym czynnikiem wymuszającym zmiany systemów emerytalnych są procesy demograficzne, w szczególności starzenie się społeczeństw, skutkujące zwiększeniem ludności w wieku emerytalnym w relacji do liczby osób aktywnych zawodowo. Relacja ta nazywana jest **obciążeniem demograficznymi (old-age dependency ratio, DR)**.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego (Tabela 1) wartość wskaźnika DR w Polsce jeszcze w 1980 r. kształtowała się na poziomie 19,9% – co oznacza, iż na jedną osobę w wieku emerytalnym przypadało pięć osób w wieku produkcyjnym. W połowie ostatniej dekady na jedną osobę w wieku emerytalnym zaczęły przypadać tylko 4 osoby w wieku produkcyjnym. Prognozy na przyszłość są jeszcze bardziej pesymistyczne. Po roku 2015 na jednego emeryta zaczną przypadać już tylko 3 osoby w wieku produkcyjnym, a przed rokiem 2025 relacja ta osiągnie wartość 2:5. Na początku czerwca 2011 r. Europejski Urząd Statystyczny (Eurostat) opublikował prognozy demograficzne dla wszystkich państw członkowskich do roku 2060, według których ludność Polski jest najszybciej starzejącym się społeczeństwem spośród wszyst-

kich państw członkowskich UE. W analizowanym okresie, tj. od roku 1960 do roku 2060, odsetek osób w wieku powyżej 65 lat zwiększy się w Polsce o 28,7 pkt. proc. (największy wzrost w całej Unii), a mediana wieku ludności wzrośnie o blisko 25 lat (również największy wzrost w całej Unii). Jest to efektem zwiększenia długości życia Polaków – procesu bez wątpienia pozytywnego – oraz niekorzystnego spadku dzietności – do poziomu niewystarczającego do utrzymania zastępowalności pokoleń. Według prognoz Eurostatu ludność Polski zmniejszy się w ciągu najbliższych 50 lat o 5,5 mln osób, co odpowiada ubytkowi równemu populacji dwóch średniej wielkości województw.

**Tabela 1. Ludność Polski w wieku produkcyjnym i emerytalnym w latach 1980–2035 (lata 2015–2035 – prognoza)**

Rok	Liczba osób w wieku produkcyjnym* (w tys.)	Liczba osób w wieku emerytalnym (w tys.)	Wskaźnik DR
1980	21 211	4227	19,9%
1990	22 146	4884	22,1%
2000	23 261	5660	24,3%
2005	24 405	5888	24,1%
2010	24 615	6445	26,2%
2015	23 717	7380	31,1%
2020	22 503	8368	37,2%
2025	21 623	8997	41,6%
2030	21 255	9290	43,7%
2035	20 738	9622	46,4%

\* mężczyźni 18–64 lata, kobiety 18–59 lat

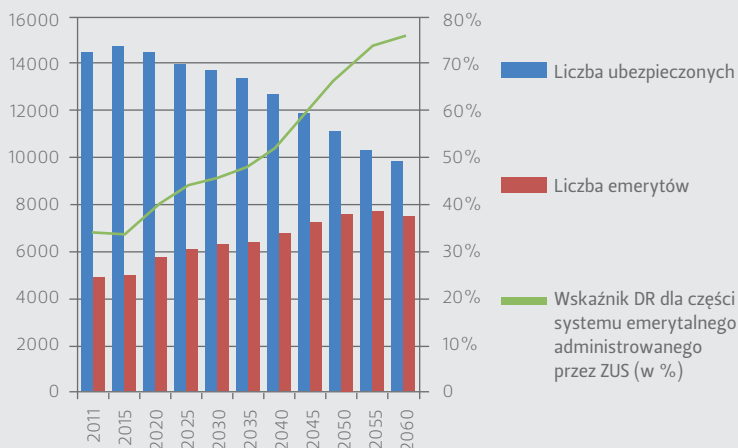
Źródło: Rocznik Demograficzny 2011, GUS, Warszawa, 2011.

Systemy emerytalne charakteryzują się dużą inercją. Dopiero przy przechodzeniu na emeryturę kolejnych pokoleń tak naprawdę okaże się, jakie będą przychody systemu emerytalnego (a tym samym koszty utrzymania tego systemu przez ubezpieczonych) – wcześniejsze szacunki będą mniej lub bardziej dokładnymi prognozami. Dokładne efekty po stronie wydatków systemu emerytalnego (a tym samym dochodów przyszłych emerytów) będą znane jeszcze później – gdy osoby obecnie płacące składki emerytalne zaczną pobierać emerytury. Ze względu na wyjątkowo długi okres potrzebny do pełnego zrealizowania się skutków reformy systemu emerytalnego, jak również ogromną wartość zobowiązań emerytalnych, zmiany emerytalne powinny być wdrażane z odpowiednio dużym wyprzedzeniem w oparciu o długoterminowe prognozy demograficzne.



Do 1998 r. funkcjonował w Polsce system emerytalny o charakterze repartycyjnym, w którym składki wnoszone przez pokolenie osób aktywnych zawodowo finansowały bieżącą wypłatę świadczeń dla pokolenia emerytów (a nawet nie starczyły i na to – deficyt systemu emerytalnego musiał być pokrywany przez wszystkich podatników). Zdecydowaną największą część systemu emerytalnego obsługiwał Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Dla zachowania stabilności systemu administrowanego przez ZUS konieczne byłoby zachowanie stabilnej relacji liczby ubezpieczonych (wnoszących składki) do liczby emerytów (pobierających świadczenia). Opracowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych prognozy liczby emerytów pobierających świadczenia z Funduszu Emerytalnego oraz liczby ubezpieczonych odprowadzających składki emerytalne (Wykres 1) pokazują jednak zasadnicze zmiany w tym zakresie.

**Wykres 1. Prognoza liczby ubezpieczonych w ZUS i liczby emerytów pobierających świadczenia z ZUS**



Źródło: „Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2060 r.” Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2010

Drugim parametrem istotnym dla oceny stabilności systemu repartycyjnego jest **wskaźnik stopy zastąpienia (replacement rate)**, czyli relacja wysokości świadczenia zaraz po przejściu na emeryturę do wysokości ostatniej pensji przed przejściem na emeryturę (uśrednionej np. dla ostatniego roku przed przejściem na emeryturę). Dla uproszczenia założymy, że interesuje nas relacja przeciętnej emerytury brutto do przeciętnego wynagrodzenia. Według szacunków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z marca 2011 r. przeciętna emerytura lub renta wypłacana przez ZUS wyniosła po waloryzacji około 1672 zł. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w tym samym miesiącu wyniosło 3632,50 zł. Pomniejszenie wysokości przeciętnego

wynagrodzenia o składki na ubezpieczenia społeczne – dla zapewnienia porównywalności obu kwot – daje kwotę 2869,31 zł, co oznacza, że w marcu 2011 r. przeciętna emerytura lub renta wypłacana przez ZUS stanowiła 58,3% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

Wyniki obliczenia wysokości składki emerytalno-rentowej dla różnych wartości wskaźnika obciążenia demograficznego (DR) oraz stopy zastąpienia (przy założeniu, że koszty administrowania systemem emerytalnym nie są pokrywane ze składek, ich ściągalskość jest stuprocentowa i system jest zbilansowany) zostały przedstawione w Tabeli 2. Na przykład, dla wskaźnika DR na poziomie 35% i stopy zastąpienia 60% – czyli wartości zbliżonych do obecnych – składka emerytalno-rentowa w wysokości 19% powinna zbilansować system. Jednak pozostawienie składki na tym poziomie przy wzroście wskaźnika DR do wysokości 60% (co według prognoz ZUS powinno nastąpić, gdy obecni 30-latkowie osiągną wiek emerytalny) doprowadziłoby do tego, że przeciętna emerytura byłaby blisko 3-krotnie niższa od przeciętnego wynagrodzenia. Z kolei przy wartości wskaźnika DR równej 60% utrzymanie stopy zastąpienia na poziomie 60% wymagałoby podniesienia samej składki emerytalno-rentowej o 3/5, do poziomu 30,5%.

**Tabela 2. Hipotetyczna wysokość składki na ubezpieczenia społeczne w relacji do wynagrodzenia dla zbilansowanego systemu emerytalnego**

Stopa zastąpienia						
Wskaźnik DR	60%	55%	50%	45%	40%	35%
35%	19,0%	17,6%	16,1%	14,6%	13,1%	11,5%
40%	21,4%	19,8%	18,2%	16,5%	14,8%	13,1%
50%	26,1%	24,2%	22,2%	20,2%	18,2%	16,1%
60%	30,5%	28,3%	26,1%	23,8%	21,4%	19,0%
70%	34,7%	32,3%	29,8%	27,2%	24,6%	21,8%
75%	36,7%	34,2%	31,6%	28,9%	26,1%	23,2%

Utrzymywanie stopy zastąpienia na poziomie 60% przy repartycyjnym systemie emerytalnym wymagałoby zatem znacznego podniesienia składek na ubezpieczenia społeczne. Skutkiem tego byłby wzrost kosztów pracy w Polsce i spadek konkurencyjności gospodarki polskiej. W obliczu takich zagrożeń zdecydowano się na reformę emerytalną, która wprowadziła z początkiem roku 1999 system oparty na trzech filarach i objęła osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1968 r.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r. miały możliwość wyboru czy pozostają w systemie emerytalnym funkcjonującym na dotychczasowych warunkach, czy przechodzą do nowego systemu emerytalnego.

## ZREFORMOWANY SYSTEM EMERYTALNY

*Zakład Ubezpieczeń Społecznych pozostał jednym z trzech filarów systemu emerytalnego i zachował charakter repartycyjny*

Składki odprowadzane do ZUS zaczęły być ewidencjonowane na indywidualnych kontach ubezpieczonych. Jednocześnie wcześniejsze zobowiązania emerytalne państwa wobec osób, które na początku roku 1999 przeszły do nowego systemu emerytalnego, zostały przeliczone na tzw. kapitał początkowy, a stan konta jest okresowo rewaloryzowany – w zależności od stopy inflacji i dynamiki wpływu składek do ZUS (pochodnej wzrostu wynagrodzeń w gospodarce).

Drugi i trzeci filar systemu emerytalnego mają charakter kapitałowy: składki trafiają na konta uczestników i są inwestowane, a dochody z inwestycji powiększają stan konta, przyczyniając się do wyższej emerytury w przyszłości. Podstawowa różnica pomiędzy nimi jest taka, że drugi filar – który tworzą otwarte fundusze emerytalne (OFE) i zarządzające nimi powszechne towarzystwa emerytalne – ma charakter obowiązkowy, zaś trzeci filar ma charakter dobrowolny.

Pieniądze do otwartych funduszy emerytalnych trafiają za pośrednictwem ZUS, który pobiera składki emerytalne od pracujących i odpowiednią ich część przekazuje do funduszy. Otwarte fundusze emerytalne są podmiotami rynkowymi – konkurują między sobą o członków, gdyż od wpływających do funduszy składek oraz od wielkości zarządzanych przez nie aktywów zależą przychody towarzystw emerytalnych. Miarą efektywności zarządzania środkami ubezpieczonych



przez fundusze są 3-letnie stopy zwrotu OFE, które dwa razy do roku – wraz z minimalną wymagalną stopą zwrotu – są wyliczane i publikowane przez Komisję Nadzoru Finansowego. W przypadku gdy stopa zwrotu któregoś z funduszy jest niższa od minimum, wówczas środki funduszu muszą być uzupełnione. Przez ponad 12 lat funkcjonowania, OFE zdołały zgromadzić pokaźną kwotę, z której będą wypłacane nasze przyszłe emerytury. Wartość aktywów OFE można sprawdzić w serwisie internetowym [www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl).

Według szacunków Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)<sup>2</sup>, świadczenie z dwóch obowiązkowych filarów systemu emerytalnego dla osób osiągających wynagrodzenia równe średniej krajowej pozwoli osiągnąć stopę zastąpienia na poziomie 59,0% dla mężczyzn oraz 43,2% dla kobiet. Biorąc pod uwagę prognozowane zmiany demograficzne, wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego i założenie, że dotychczasowy poziom składek emerytalnych zostanie utrzymany – nie jest to zły rezultat. Wynik ten, oznaczający w przybliżeniu dwukrotny spadek dochodów w chwili przejścia na emeryturę, może być jednak niezadowalający dla samych zainteresowanych – przyszłych emerytów.

Czy można w jakikolwiek sposób zaradzić zmniejszeniu dysproporcji w standardzie życia w okresie aktywności zawodowej i po przejściu na emeryturę? Istnieje jedna, oczywista metoda: ograniczenie wydatków w okresie aktywności zawodowej i zainwestowanie uzyskanych w ten sposób oszczędności na cele emerytalne, co pozwoli na podniesienie poziomu życia w przyszłości.

***Rozważając sens i celowość oszczędzania na emeryturę warto pamiętać, że świadczenie pochodzące jedynie z obowiązkowej części systemu emerytalnego będzie wyraźnie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego w okresie aktywności zawodowej.***

---

<sup>2</sup> *Pensions at a Glance 2011: Retirement-Income Systems in OECD Countries*, Organisation for Economic Co-operation and Development <http://www.oecd.org/dataoecd/33/53/47273023.pdf>

# O SZCZĘDZANIE NA EMERYTURĘ

**Oszczędzając nawet niewielkie kwoty, ale regularnie i przez długi okres, można zgromadzić pokaźny kapitał.**

Szczególne znaczenie dla pomnożenia oszczędności ma długość okresu oszczędzania, co można zilustrować przykładem lokaty, która odnawia się co roku. Jeżeli taką lokatę utrzymywalibyśmy przez 20 lat, to 20 razy byłyby do niej dopisane odsetki. Korzyść z długotrwałego utrzymywania lokaty jest jeszcze większa dzięki kapitalizacji odsetek – na koniec pierwszego roku kwota odsetek jest dopisywana do wartości lokaty i w kolejnym okresie odsetki są naliczane od powiększonej w ten sposób wartości kapitału. Dzieje się tak po każdym roku. Im częstsza kapitalizacja odsetek, tym wyższa efektywna stopa procentowa. Tabela 3 przedstawia wysokość kapitału, jaką można zgromadzić oszczędzając 100 zł miesięcznie przy różnych przykładowych stopach procentowych i okresach oszczędzania (przy założeniu kapitalizacji miesięcznej). Już przy rocznej stopie procentowej na poziomie 2% ośmiokrotne wydłużenie okresu oszczędzania (z 5 lat do 40) pozwala na blisko 12-krotne zwiększenie zaoszczędzonej kwoty. Im wyższa stopa procentowa, tym premia za długie oszczędzanie jest wyższa – przy stopie procentowej na poziomie 6% relacja ta wzrasta do 28,5 raza.

**Tabela 3. Zależność między stopą zwrotu i okresem oszczędzania a wysokością zgromadzonych oszczędności (zakładając oszczędzanie 100 zł miesięcznie)**

Realna roczna stopa procentowa	Długość okresu oszczędzania (w latach)				
	5	10	20	30	40
2%	6305 zł	13 272 zł	29 480 zł	49 273 zł	73 444 zł
4%	6630 zł	14 725 zł	36 677 zł	69 405 zł	118 196 zł
6%	6977 zł	16 388 zł	46 204 zł	100 452 zł	199 149 zł

O ile mogą wzrosnąć nasze przyszłe dochody, jeżeli w chwili przejścia na emeryturę nasze oszczędności wyniosą 100 tys. zł? To zależy od stopy procentowej (ponieważ nasze oszczędności nadal są ulokowane – najlepiej w bezpieczny sposób – i chociaż są pomniejszane o comiesięczne wypłaty, pozostała kwota nadal przynosi odsetki), od przyjętego schematu wypłat oraz... od płci. W chwili przejścia na emeryturę możemy sprawdzić w tablicach publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) jakie jest dalsze przeciętne trwanie życia i przyjmując taką wysokość miesięcznej wypłaty, aby zgromadzone oszczędności starczyły na takie wypłaty do naszych ostatnich dni. W tym miejscu pojawia się istotna różnica pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn – przeciętne dalsze trwanie życia kobiety, która osiągnęła 60 lat, wynosi w Polsce 23 lata i 2 miesiące, podczas gdy w przypadku mężczyzny, który osiągnął 65 lat, wskaźnik ten wynosi tylko 14 lat i 9 miesięcy. Różnicowanie to wpływa na wyniki przedstawione w Tabeli 4, w której oprócz dodatkowej wypłaty w złotych podano również jej relację do przeciętnej emerytury po waloryzacji w marcu 2011 roku.

**Tabela 4.** Hipotetyczna wysokość dodatkowej emerytury dla osoby, która zgromadziła oszczędności w kwocie 100 tys. zł

Realna roczna stopa procentowa	Hipotetyczna wysokość dodatkowej wypłaty dla kobiety w wieku 60 lat		Hipotetyczna wysokość dodatkowej wypłaty dla mężczyzny w wieku 65 lat	
	kwotowo	w relacji do przeciętnej emerytury	kwotowo	w relacji do przeciętnej emerytury
0%	360 zł	21,5%	565 zł	33,8%
2%	450 zł	26,9%	653 zł	39,0%
4%	552 zł	33,0%	749 zł	44,8%

Pytanie, które nasuwa się każdemu, kto decyduje się na gromadzenie oszczędności na cele emerytalne to: jak oszczędzać? Szukając na nie odpowiedzi warto uwzględnić kilka podstawowych i bardzo intuicyjnie zrozumiałych wskazówek:

- zadbaj o bezpieczeństwo gromadzonych środków, powierzając je wyspecjalizowanym instytucjom finansowym nadzorowanym przez KNF;
- określ swoje oczekiwania względem następujących czynników: dodatkowych dochodów, które chciałbyś otrzymać w okresie emerytalnym dzięki zaoszczędzonym środkom; rentowności inwestycji; ryzyka, jakie jesteś skłonny zaakceptować, oraz kosztów związanych z korzystaniem z usług finansowych;
- sprawdź dokładnie rynkową ofertę produktów emerytalnych, których konstrukcja z założenia uwzględnia ich zgodność z Twoimi oczekiwaniami;
- zgromadzenie odpowiednich środków wymaga czasu – długość oszczędzania ma istotne znaczenie dla uzyskanych odsetek; dlatego pomyśl o swojej emeryturze już dziś, zastanów się, jakie czynniki wpływają na wysokość świadczenia emerytalnego i na które z nich masz wpływ; posiadana przez Ciebie wiedza na temat rynku emerytalnego (nawet ta podstawowa, przedstawiona w tej broszurze) ułatwi Ci wybór najwłaściwszego sposobu oszczędzania.

Przez **kryterium bezpieczeństwa** należy rozumieć bezpieczne formy oszczędzania – tak w aspekcie fizycznym, jak i inwestycyjnym. Środki przeznaczone na przyszłą emeryturę powinny być przede wszystkim możliwie najlepiej zabezpieczone przed dostępem osób niepowołanych. Kryterium tego nie spełniają archaiczne formy oszczędzania, czasami jeszcze praktykowane (trzymanie pieniędzy w szafie, skarbonce, domowym sejfie). Przekonanie o bezpieczeństwie gromadzonych w ten sposób środków jest bardzo złudne. Wystarczy kradzież, bądź nieszczęśliwe zdarzenie losowe (powódź, pożar), by stracić wszystkie oszczędności. Los bywa złośliwy i nie można wykluczyć, że opisane wyżej zdarzenia ziszczą się właśnie w chwili przejścia na emeryturę. W takiej sytuacji utarte stwierdzenie o utracie oszczędności całego życia nie byłoby w żadnym razie przesadą. Z tego też względu, oszczędzając, warto powierzyć swoje oszczędności wyspecjalizowanym instytucjom finansowym (bankom, zakładom ubezpieczeń, funduszom inwestycyjnym, pracowniczym funduszom emerytalnym, domom maklerskim a od 2012 r. – również dobrowolnym funduszom emerytalnym)

**„Kryterium bezpieczeństwa oszczędzania na emeryturę posiada dwa aspekty: fizyczny i inwestycyjny.”**

nadzorowanym przez KNF, posiadającym odpowiednie zabezpieczenia (środki ochrony fizycznej, procedury bezpieczeństwa, środki ochrony informatycznej, urządzenia szyfrujące) i gwarantujące bezpieczeństwo gromadzonych środków i przeprowadzanych transakcji. Gwarantem bezpieczeństwa środków gromadzonych na rachunkach instytucji finansowych jest także państwo, które w ramach systemu rekompensat (Bankowy Fundusz Gwarancyjny, Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny, system rekompensat administrowany przez Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych) minimalizuje ryzyko utraty środków w przypadku niewypłacalności instytucji finansowej.

W przypadku drugiego aspektu bezpieczeństwa, tj. bezpieczeństwa inwestycyjnego, chodzi o to, aby wybrać stosunkowo najmniej ryzykowną formę oszczędzania poprzez dobór odpowiedniego do naszych potrzeb produktu emerytalnego. Krótko mówiąc, oszczędzając na cele emerytalne powinniśmy kierować się przede wszystkim zasadą, by nie stracić – aby zgromadzone oszczędności emerytalne na rachunku były nie mniejsze niż suma środków wpłaconych w okresie oszczędzania. Oszczędzanie emerytalne nie powinno być traktowane jako uprawianie hazardu, któremu towarzyszy wysoki poziom ryzyka. Wprawdzie, jak mawiają niektórzy, bez ryzyka nie ma zabawy, ale zabawa kosztem przyszłej emerytury nie jest z pewnością polecanym rozwiązaniem. Należy więc korzystać ze stosunkowo szerokiej oferty produktów finansowych, które uwzględniają cele i specyfikę oszczędzania emerytalnego.

***„Wybierając produkt emerytalny, należy przede wszystkim miarkować stopień ryzyka wynikający z danej inwestycji.”***

Wybierając produkt emerytalny, należy przede wszystkim miarkować stopień ryzyka wynikający z danej inwestycji, a także prześledzić historię poziomu rentowności rozważanego przez nas produktu emerytalnego – która jednak nie gwarantuje podobnego poziomu rentowności w przyszłości. Istotną kwestią są również koszty ponoszone przez oszczędzającego w związku z obsługą produktu emerytalnego przez instytucję finansową. Należy mieć świadomość, że pewna część lokowanych przez nas oszczędności jest pobierana przez instytucję finansową jako opłata za szeroko rozumianą obsługę produktu emerytalnego (prowadzenie rachunku, zarządzanie aktywami, dokonywanie transakcji giełdowych itp.).

Istotnym problemem, z jakim boryka się potencjalny oszczędzający, jest zrozumienie skomplikowanej mozaiki zależności między paletą możliwości inwestycyjnych, ryzykiem, rentownością i kosztami związanymi z określonym produktem emerytalnym. W tym zakresie oszczędzający powinien określić swoje oczekiwania i dokonać wyboru produktu emerytalnego najbliższego tym oczekiwaniom. Bliski ideału wydaje się produkt emerytalny o w miarę szerokim profilu inwestycyjnym, niezbyt wysokim poziomie ryzyka, odpowiedniej rentowności i umiarkowanych kosztach. Truizm? Z pewnością tak, problem jednak w tym, że każdy ma inne oczekiwania co do sposobu oszczędzania, a – co za tym idzie – co do oferowanego produktu emerytalnego. Dodatkowo wyższy oczekiwany zysk oznacza wyższe ryzyko. Inne oczekiwania to inne priorytety i inne granice kompromisu. Warto też pamiętać, że uzyskanie opinii pracownika instytucji finansowej nie zwalnia nas z obowiązku dokonywania własnych wyborów co do sposobu oszczędzania. Powinność podejmowania takiego wyboru i ponoszenia odpowiedzialności przez każdego z nas za stan naszych oszczędności emerytalnych wynika z obecnej konstrukcji systemu emerytalnego, w którym oszczędzający „jest sobie sterem, żeglarzem, okrętem”, tzn. ma możliwość kształtowania swojej przyszłej emerytury.

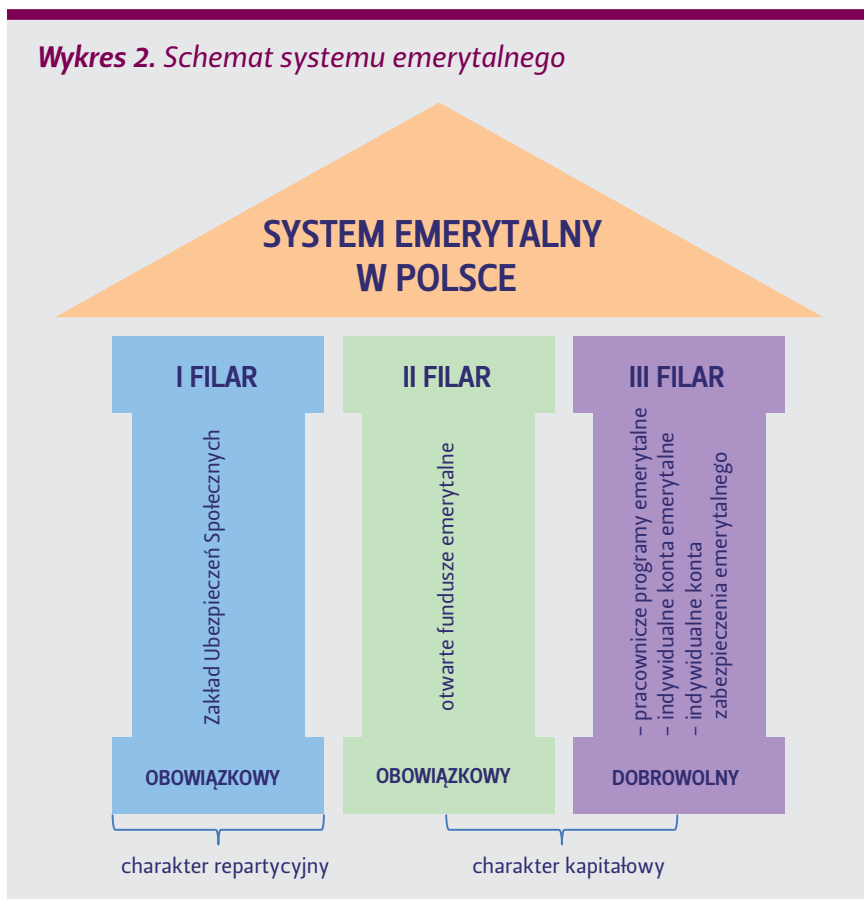




# TRZECI FILAR SYSTEMU EMERYTALNEGO

Możliwość gromadzenia dodatkowych środków na cele emerytalne stwarzają instytucje trzeciego filara systemu emerytalnego. W momencie wdrożenia reformy emerytalnej w 1999 r. jedynymi instytucjami trzeciego filara były pracownicze programy emerytalne, które mogą być tworzone przez pracodawców w zakładach pracy i są formą grupowego oszczędzania na emeryturę. W połowie 2004 r. w ramach III filara stworzono możliwość indywidualnego gromadzenia środków na przyszłą emeryturę na indywidualnych kontach emerytalnych. Od roku 2012 możliwe jest również oszczędzanie na indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego.

*Wykres 2. Schemat systemu emerytalnego*



Wszystkie te instytucje stanowią część systemu emerytalnego organizowanego przez państwo. Zasady ich tworzenia i obsługi są regulowane prawnie, co ogranicza możliwość konstruowania postanowień umownych, które w sposób niedostateczny zabezpiecząby interesy osób oszczędzających na emeryturę. Przepisy prawa określają w sposób jednoznaczny warunki nabycia wyżej określonych produktów emerytalnych, źródła ich finansowania oraz przesłanki uprawniające do otrzymania świadczeń emerytalnych wynikających z tych produktów. Dodatkowo, korzystanie z tych produktów emerytalnych jest korzystne dla oszczędzającego z ekonomicznego punktu widzenia, gdyż wiąże się z różnego rodzaju ulgami w zakresie ponoszonych ciężarów publiczno-prawnych.

Obecnie funkcjonujący system emerytalny oparty jest na współodpowiedzialności państwa, instytucji finansowych i obywateli za wysokość przyszłych emerytur. W tak ukształtowanym systemie wysokość świadczenia emerytalnego jest uzależniona od wielu czynników, tj. wskaźnika waloryzacji emerytur, wyników inwestycyjnych osiągniętych przez instytucje finansowe, wreszcie indywidualnej przeczności i zaradności osób oszczędzających. Jak pokazują wyniki zaprezentowanych wcześniej obliczeń, ten ostatni czynnik odgrywa bardzo istotne znaczenie, mimo że jest niedoceniany przez samych przyszłych emerytów, o czym świadczy wartość oszczędności zgromadzonych w III filarze, które można sprawdzić w serwisie internetowym [www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl).

Uczestnictwo w trzecim filarze jest koniecznością dla tych osób, które oczekują utrzymania po przejściu na emeryturę standardu życia porównywalnego z tym z okresu aktywności zawodowej – czyli *de facto* nas wszystkich. To właśnie trzeci filar umożliwia każdemu podjęcie współodpowiedzialności za zapewnienie sobie lepszych warunków życia w okresie emerytalnym. Umożliwia on każdej osobie decydowanie o wysokości jej przyszłej emerytury.

***„Uczestnictwo w trzecim filarze jest koniecznością dla tych osób, które oczekują utrzymania po przejściu na emeryturę standardu życia porównywalnego z tym z okresu aktywności zawodowej.”***

Każdy ubezpieczony posiada realny wpływ na stan swoich oszczędności w chwili przejścia na emeryturę. Uzniesienie sobie tego faktu pozwala na uniknięcie stereotypowego myślenia na temat przyszłych emerytur, które opiera się na przekonaniu, że zreformowany system emerytalny jest „sam w sobie” receptą na lepsze jutro i będzie w stanie zapewnić wysokie emerytury przy całkowitej bierności obywateli pozostających w przeświadczeniu o wyłącznej odpowiedzialności państwa za stan portfeli przyszłych emerytów. Takie przeświadczenie jest błędne, ponieważ w nowym systemie emerytalnym państwo jest jedynie gwarantem minimalnego poziomu świadczeń emerytalnych. Przyjęcie do wiadomości tego prostego faktu jest warunkiem koniecznym do zaakceptowania celowości oszczędzania na przyszłą emeryturę dla własnego dobra.

W społeczeństwie polskim panuje również przekonanie, że istnieje pewien, bliżej nieokreślony czas, w którym należy rozpocząć oszczędzanie na cele emerytalne. W rzeczywistości dodatkowe oszczędności powinny być gromadzone równocześnie z obowiązkowymi składkami emerytalnymi (zob. zależność między długością okresu oszczędzania a wysokością zgromadzonych oszczędności w Tabeli 3), czyli od momentu otrzymania pierwszego wynagrodzenia. W ankiecie przeprowa-

dzonej przez Komisję Nadzoru Finansowego, realizowanej w ramach międzynarodowego badania koordynowanego przez OECD, aż 47% respondentów w wieku 18–24 lata oraz 25–39 lat wskazywało czas, jaki jeszcze pozostał do przejścia na emeryturę, jako czynnik, który należy wziąć pod uwagę przy ocenie zabezpieczenia przyszłej emerytury (zdecydowanie najwyższe wskazanie). Skutkiem przekonania, że o swoim zabezpieczeniu emerytalnym będziemy myśleli, gdy zostanie mniej czasu do przejścia na emeryturę może być bierność aż do momentu, w którym niewiele da się zrobić, aby w wymierny sposób poprawić swoją sytuację. Dobrowolne oszczędzanie w ramach III filara systemu emerytalnego nie tylko zapewnia dodatkowe środki na emeryturę, ale wiąże się również z rozmaitymi korzyściami – przede wszystkim o charakterze fiskalnym.

# P

# PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY

*Pracowniczy program emerytalny jest formą grupowego oszczędzania na dodatkową emeryturę i może zostać utworzony wyłącznie przez pracodawcę w celu gromadzenia oszczędności emerytalnych dla zatrudnionych przez niego pracowników.*

Uczestnikami programu mogą być również niektórzy pracodawcy – pod warunkiem, że prowadzą programy dla swoich pracowników<sup>3</sup>. Istota pracowniczego programu emerytalnego (PPE) polega na wpłacaniu przez pracodawcę comiesięcznych

składek na rzecz pracowników, którzy przystąpili do programu. Opłacanie składek przez pracodawcę jest niewątpliwie największą korzyścią z uczestnictwa w programie.

Jeżeli pracownicy wspólnie wystąpiliby z inicjatywą utworzenia PPE, jest szansa, że pracodawca poważnie ją rozważy, gdyż także on może na wdrożeniu takiego programu zyskać. Warto pamiętać, że 100 zł składki podstawowej wnoszonej przez pracodawcę do PPE stanowi jego jedyny koszt, podczas gdy 100 zł przeznaczane przez pracodawcę na podwyżkę pensji rodzi jeszcze obowiązek naliczenia od tej kwoty składki na ubezpieczenia społeczne. W PPE składka przekazywana do programu korzysta z dobrodziejstwa tzw. „ulgi zusowskiej”, co oznacza, że pracodawca nie musi odprowadzać od środków przekazanych do programu składki na ubezpieczenia społeczne. Dodatkowo, pracodawca ma możliwość zaliczyć wydatki poniesione w związku z realizacją PPE do kosztów uzyskania przychodu. Wreszcie, tworząc taki program zyskuje sobie sympatię zadowolonych pracowników, którzy z pewnością będą poważnie zastanawiać się nad kontynuacją zatrudnienia u takiego pracodawcy aż... do emerytury.

*Co możesz zrobić, aby w Twoim zakładzie pracy utworzono pracowniczy program emerytalny:*

- ➔ *przekonaj swoich współpracowników do pomysłu utworzenia PPE,*
- ➔ *wspólnie udajcie się do pracodawcy i spróbujcie go przekonać o korzyściach z działania PPE, używając poniższych argumentów:*
  - ◆ *100 zł przekazane do PPE to jedyny koszt pracodawcy, podczas gdy 100 zł przeznaczone na podwyżkę wynagrodzenia rodzi jeszcze potrzebę odprowadzenia składki na ubezpieczenia społeczne (100 zł do PPE zamiast 100 zł podwyżki),*

<sup>3</sup> Prawo do uczestnictwa w programie przysługuje również osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, wspólnikowi spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej odpowiedzialnemu bez ograniczenia, który podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli te osoby lub spółki prowadzą program dla swoich pracowników.

- ◆ *pracodawca może zaliczyć wydatki poniesione na PPE do kosztów uzyskania przychodów,*
- ◆ *prowadzenie PPE nie musi być kosztowne dla pracodawcy (przy kwotowej składce miesięcznej na poziomie 50 zł, pracodawca zatrudniający 5 pracowników wpłaca do programu jedynie 250 zł),*
- ◆ *utworzenie PPE zwiększa stabilność zatrudnienia u danego pracodawcy i zmniejsza ryzyko kadrowe (co jest szczególnie istotne we współczesnej gospodarce, gdzie przystosowanie zatrudnionego do pracy wiąże się z inwestycjami w szkolenia).*

Podstawą utworzenia PPE jest zawarcie umowy zakładowej pomiędzy pracodawcą, a reprezentacją pracowników (np. związkami zawodowymi działającymi w danym zakładzie pracy, a w przypadku braku związków zawodowych – osobami wybranymi przez pracowników) oraz umowy między pracodawcą a instytucją finansową, która będzie zarządzała środkami zgromadzonymi w programie. Umowa z pracownikami określa wszystkie istotne zagadnienia dotyczące tworzonego PPE, m.in.:

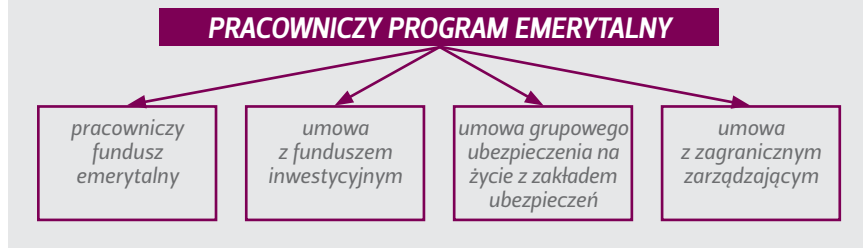
- ➔ formę programu i zarządzającego,
- ➔ warunki i tryb przystępowania do programu oraz występowania z niego,
- ➔ warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi,
- ➔ warunki, terminy i sposób dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu,
- ➔ wysokość składki podstawowej i minimalną wysokość składki dodatkowej,
- ➔ koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestników<sup>4</sup>.

Następnie pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową, określającą przede wszystkim warunki gromadzenia środków i ich inwestowania. Wybór odpowiedniej instytucji finansowej determinuje formę prowadzonego programu emerytalnego. Zgodnie z ustawą o PPE, program 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.

<sup>4</sup> Pełny katalog postanowień, które powinny zostać ujęte w umowie zakładowej określa art. 13 ustawy o PPE.

### Wykres 3. Formy pracowniczych programów emerytalnych



Ostatnim wymogiem potrzebnym do uruchomienia PPE jest jego zarejestrowanie przez Komisję Nadzoru Finansowego. W tym celu pracodawca składa do KNF wnioszek 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 programu<sup>5</sup>.



<sup>5</sup> Inne dokumenty to m.in.:

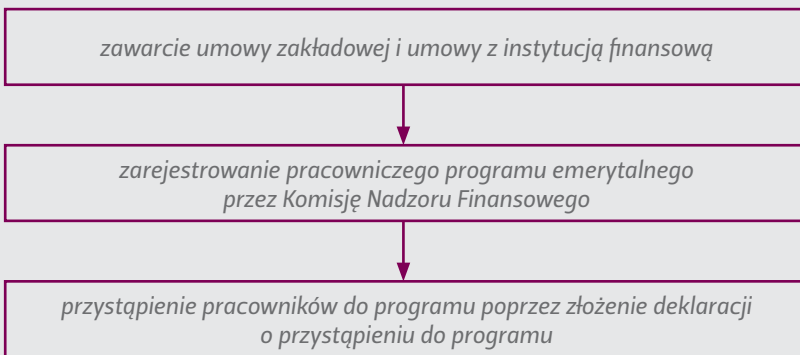
- informacja o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej,
- oświadczenie pracodawcy, że prawo do uczestnictwa w programie przysługuje co najmniej połowie pracowników zatrudnionych przez pracodawcę lub też co najmniej jednej trzeciej pracowników, jeżeli pracodawca zatrudnia więcej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

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

Przedmiotowy wniosek 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 tworzonego programie powodują konieczność jego zmodyfikowania. Niezmodyfikowanie przez pracodawcę zasad działania programu w terminie określonym przez KNF skutkuje negatywnym rozstrzygnięciem, które oznacza brak możliwości prowadzenia programu.

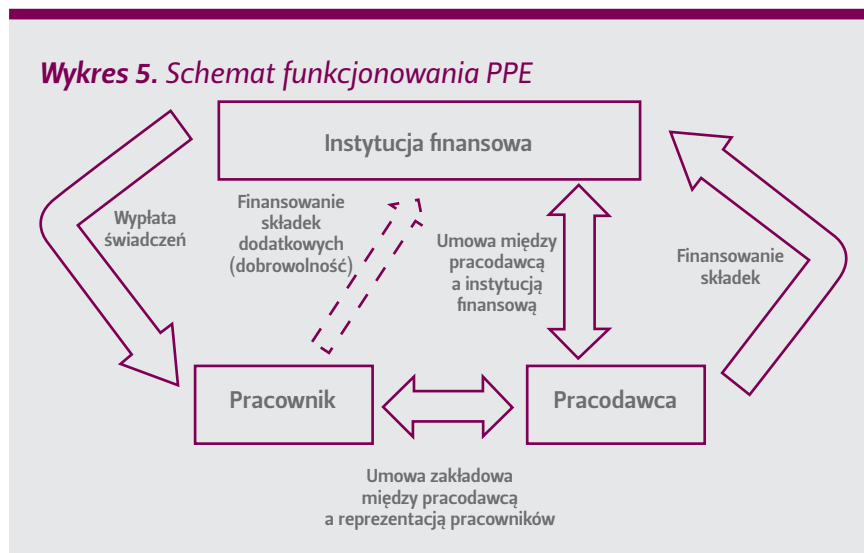
Utworzenie PPE (wydanie przez KNF decyzji o rejestracji programu) nie daje jeszcze możliwości odprowadzania przez pracodawcę (i samych uczestników) składek do programu. Składki mogą być odprowadzane po przystąpieniu pracowników do programu. Przystąpienie do PPE odbywa się poprzez złożenie pisemnych deklaracji o przystąpieniu do programu i następuje po upływie jednego miesiąca od jej 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 uczestnikami programu w momencie jego utworzenia. Następuje to po złożeniu przez nich deklaracji uczestnictwa. Dopiero złożenie wspomnianych deklaracji i przystąpienie w ten sposób do programu umożliwia przekazywanie składek na konta poszczególnych uczestników w programie. Proces tworzenia pracowniczego programu emerytalnego przedstawia Wykres 4.

#### **Wykres 4. Schemat procesu tworzenia PPE**



Pracodawca może odmówić pracownikowi przystąpienia do utworzonego programu, zwracając mu złożoną deklarację. Zobowiązany jest on jednak do pisemnego uzasadnienia odmowy przyjęcia deklaracji. Nie każdy bowiem 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). Warunki dotyczą okresu zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego program, wieku pracownika oraz związane są z dokonaniem wypłaty.

Jednocześnie zaznaczyć trzeba, 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 albo ponownie przystąpić pracownik, który dokonał wypłaty z programu<sup>6</sup>. 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<sup>7</sup>. Skuteczne złożenie deklaracji o przystąpieniu do programu powoduje pełne uruchomienie PPE.



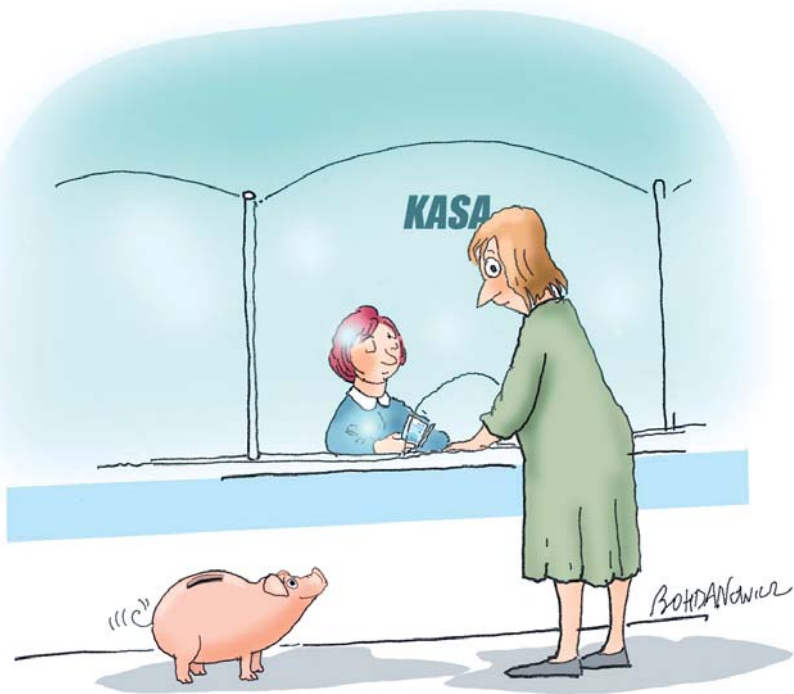
Środki wpłacane przez pracodawcę do programu (składka podstawowa) nie podlegają obciążeniu z tytułu składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, a jedynie potrącany jest od nich podatek dochodowy. Wysokość składki podstawowej jest ograniczona do 7% wynagrodzenia pracownika.

Oprócz składek podstawowych, odprowadzanych przez pracodawcę, również sami uczestnicy mogą odprowadzać na swoje konto w programie tzw. składkę dodatkową, która potrącana jest przez pracodawcę z wynagrodzenia po opodatkowaniu.

<sup>6</sup> Wyjątek stanowi tu sytuacja, w której osoba dokonała wypłaty jako uprawniona.

<sup>7</sup> Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o PPE, prawo do uczestnictwa w programie przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy, nie krócej niż 3 miesiące, chyba że umowa zakładowa stanowi inaczej.





Zarówno składki podstawowe jak i dodatkowe wpływają do instytucji finansowej zarządzającej środkami programu na indywidualne konta jego uczestników. Pieniądze znajdujące się na koncie uczestnika programu stanowią jego własność, a zyski wypracowane z inwestycji są zwolnione z podatku od dochodów kapitałowych. Ponieważ ze składek wpłacanych do PPE potrącany jest podatek dochodowy, wypłata świadczenia emerytalnego z programu jest zwolniona z opodatkowania. Rozwiązanie, w którym podatek jest pobierany od wpłat do programu, a nie od świadczenia, na które składają się wpłaty do programu i wypracowany zysk – czyli od niższej podstawy, jest korzystniejsze dla przyszłego emeryta. Poza tym uczestnikowi w okresie aktywności zawodowej łatwiej jest ponosić ciężar podatkowy (podatek od składek), niż w okresie emerytalnym (podatek od wypłacanego świadczenia), kiedy osiągnęte przez niego dochody będą niższe.

Oszczędzanie w pracowniczym programie emerytalnym nie tylko daje korzyści natury fiskalnej, ale wiąże się również z niższymi kosztami korzystania z produktów finansowych. Niektóre z tych kosztów są limitowane przez przepisy ustawy o PPE (np. zakaz obciążania uczestników kosztami z tytułu wypłaty transferowej lub zwrotu, ograniczenie kosztów w przypadku programów w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie). Również grupowa forma programu pozwala na obniżenie kosztów pobieranych przez instytucje finansowe w porównaniu do produktów dla klientów indywidualnych.

Środki zgromadzone w PPE nie przepadną w następstwie rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym program ani w przypadku śmierci uczestnika. W pierwszym przypadku uczestnik może dokonać tzw. **wypłaty transferowej** i przenieść wszystkie posiadane środki do nowego pracodawcy – o ile prowadzi on PPE –

lub też przetransferować środki na indywidualne konto emerytalne (IKE). Natomiast w przypadku śmierci uczestnika osoba uprawniona (wskazana przez uczestnika w deklaracji uczestnictwa w PPE), najbliższa rodzina uczestnika oraz jego spadkobiercy mogą wypłacić środki z programu lub przenieść na IKE. Uczestnik może w każdym czasie odwołać wskazanie osoby uprawnionej dokonane w deklaracji uczestnictwa lub dokonać jego zmiany. Warto dodać, że środki zgromadzone w PPE są wyłączone z podatku od spadków.

**„Środki zgromadzone w PPE nie przepadną w następstwie rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą prowadzącym program ani w przypadku śmierci uczestnika.”**

### **Korzyści z uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym:**

- finansowanie składki podstawowej przez pracodawcę,
- brak obciążenia wpłat dokonywanych przez pracodawcę składkami na ubezpieczenie społeczne,
- zwolnienie zysków wypracowanych na koncie z podatku od dochodów kapitałowych,
- niższa podstawa opodatkowania podatkiem dochodowym – składki wpłacane na konto uczestnika zamiast świadczeń emerytalnych (składki powiększone o wypracowany zysk),
- brak ryzyka utraty zgromadzonych środków w następstwie zmiany pracodawcy lub śmierci uczestnika (w tym drugim przypadku – również zwolnienie z podatku od spadków),
- niższe koszty usług finansowych dzięki ustawowym limitom oraz grupowej formie programu (korzyści skali).

Pamiętajmy jednak, że oszczędzanie w PPE ma na celu zwiększenie dochodów pochodzących ze świadczeń emerytalnych. W związku z tym uczestnik może uzyskać dostęp do tych środków dopiero po osiągnięciu określonego wieku. Wcześniejsza wypłata tych środków i przeznaczenie zgromadzonej kwoty na bieżące wydatki nie są możliwe.

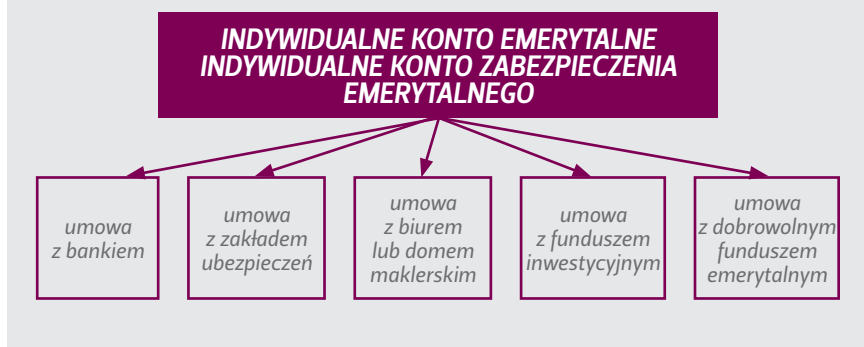
# INDYWIDUALNE OSZCZĘDZANIE NA EMERYTURĘ

*Jeżeli w Twoim zakładzie pracy nie funkcjonuje pracowniczy program emerytalny i pracodawca nie jest skłonny do jego utworzenia, możesz rozważyć inne formy oszczędzania emerytalnego.*

Indywidualne konta emerytalne (IKE) oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) to dwie formy indywidualnego oszczędzania na dodatkową emeryturę. W rzeczywistości IKE i IKZE to odpowiednio

oznaczony zapis w rejestrze uczestników funduszu lub rachunek, które mogą być prowadzone przez bank, zakład ubezpieczeń, biuro lub dom maklerski, fundusz inwestycyjny albo dobrowolny fundusz emerytalny.

**Wykres 6. Formy kont emerytalnych**



Konto emerytalne może założyć każdy, kto ukończył 16 lat. Jednak w przypadku osób małoletnich, przed 18. rokiem życia lub przed uzyskaniem pełnoletniości w wyniku zawarcia związku małżeńskiego, mogą one oszczędzać na koncie emerytalnym tylko w tych latach, za które uzyskały dochód z pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę. Do założenia konta emerytalnego wystarczy zawarcie umowy z odpowiednią instytucją finansową. Lista instytucji finansowych prowadzących IKE znajduje się na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego ([www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl)).

Zasady działania konta emerytalnego reguluje przede wszystkim ustawa o IKE oraz IKZE, zawarła umowa, ale również inne dokumenty, takie jak regulaminy, statuty itp. W przypadku konta emerytalnego prowadzonego przez bank jest to umowa rachunku bankowego, zaś w przypadku konta prowadzonego przez zakład ubezpieczeń – ogólne warunki ubezpieczenia oraz regula-

miny ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych. Dla konta emerytalnego prowadzonego przez fundusz jest to statut funduszu, a w odniesieniu do konta prowadzonego przez dom maklerski lub biuro maklerskie – regulamin prowadzenia rachunku papierów wartościowych i rachunku pieniężnego. Dla oszczędzającego w dobrowolnym funduszu emerytalnym jest to statut funduszu.

Zaletą kont emerytalnych jest różnorodność dostępnych produktów finansowych, spośród których oszczędzający może dokonać wyboru stosownie do własnych potrzeb. Konto emerytalne prowadzone przez bank ma taki charakter jak rachunek oszczędnościowy. Stanowi bezpieczny sposób oszczędzania, jednak możliwa do uzyskania rentowność jest niższa niż w przypadku pozostałych form prowadzenia konta emerytalnego. Z kolei zawarcie umowy o prowadzenie konta emerytalnego z zakładem ubezpieczeń to wybór produktu łączącego oszczędzanie na emeryturę z ubezpieczeniem na życie. Oznacza to, że część składki – na ogół niewielka, przeznaczana jest na nabycie polisy. Osoby, które wolą całość oszczędzanych środków przeznaczać na inwestycje, mogą wybrać konto emerytalne prowadzone przez fundusz inwestycyjny lub dobrowolny fundusz emerytalny.

Oszczędzający zazwyczaj ma również możliwość wyboru czy jego środki zostaną ulokowane w funduszu bezpiecznym, zrównoważonym czy agresywnym. Fundusze agresywne, lokujące dominującą część aktywów w akcje, są podatne na zmiany koniunktury rynkowej – a przez to bardziej ryzykowne – i mogą generować duże straty w okresie załamania rynku. Osoby, które chcą samodzielnie inwestować swoje oszczędności i posiadają odpowiednią wiedzę na temat funkcjonowania rynku kapitałowego mogą rozważyć założenie konta emerytalnego prowadzonego przez biuro lub dom maklerski.

Dokonując wyboru konta emerytalnego, należy również zwrócić uwagę na koszty związane z jego prowadzeniem oraz rentowność produktów inwestycyjnych dostępnych w ramach konta. Oba te czynniki będą miały istotny wpływ na poziom przyszłych oszczędności. Poszczególne instytucje finansowe ustalają koszty w bardzo zróżnicowany sposób, dlatego przed założeniem konta należy uzyskać w danej instytucji finansowej informacje o wszystkich kategoriach kosztów oraz ich wysokości. Mogą się na nie składać takie elementy jak opłata za założenie konta, opłata od każdej wpłaty na konto czy opłata za zarządzanie środkami zgromadzonymi na koncie. Opłacie może podlegać również realizacja określonych dyspozycji oszczędzającego, takich jak zmiana funduszy oferowanych w ramach konta, przekazanie informacji o wartości aktywów, wcześniejsze rozwiązanie umowy o prowadzenie konta. Wiele instytucji określa również wartość minimalnych wpłat na konto.

***„Niewątpliwą zaletą kont emerytalnych jest różnorodność dostępnych produktów finansowych, spośród których oszczędzający może dokonać wyboru stosownie do własnych potrzeb.”***

***„Dokonując wyboru konta emerytalnego należy zwrócić uwagę na koszty związane z jego prowadzeniem oraz rentowność produktów inwestycyjnych dostępnych w ramach konta.”***

Najistotniejsze znaczenie dla przyszłej wartości środków na koncie ma rentowność wybranych przez oszczędzającego produktów inwestycyjnych. Informacje o historycznych wynikach inwestycyjnych można znaleźć na stronach internetowych instytucji finansowej lub uzyskać bezpośrednio w danej instytucji. Należy jednak pamiętać, że dane historyczne nie oznaczają, iż dany produkt zapewni określoną rentowność w przyszłości.

Zgromadzone na koncie emerytalnym środki podlegają regulacjom wynikającym z ustawy o IKE i IKZE, ustanawiającej specjalne zasady dysponowania nimi. Podobnie jak w przypadku PPE zasady te przewidują pewne korzyści z oszczędzania na cele emerytalne na IKE i IKZE, jak również ograniczenia w dostępie do zgromadzonych środków.

Dochody wypracowane przez środki ulokowane na IKE są zwolnione z podatku od dochodów kapitałowych. Zwolnienie podatkowe dotyczy tylko jednego IKE – oszczędzający straciłby w ogóle prawo do zwolnienia podatkowego, gdyby założył drugie indywidualne konto emerytalne. Możliwe jest natomiast przeniesienie oszczędności z jednego IKE na inne lub do pracowniczego programu emerytalnego poprzez dokonanie wypłaty transferowej, co nie powoduje utraty prawa do zwolnienia z podatku od dochodów kapitałowych. Jeżeli jednak wypłata transferowa jest dokonywana przed upływem 12 miesięcy od daty podpisania umowy z instytucją prowadzącą IKE, wówczas instytucja prowadząca konto może pobrać dodatkową opłatę. Możliwe jest również przenoszenie środków pomiędzy instytucjami finansowymi prowadzącymi IKZE.

Wysokość rocznych wpłat na IKE zwolnionych z podatku od dochodów kapitałowych jest ograniczona w roku kalendarzowym do trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej prognozowanego na dany rok. Kwota limitu jest corocznie obwieszczana przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Również wypłaty świadczeń emerytalnych ze środków zgromadzonych w IKE są zwolnione z podatku dochodowego.

W przypadku IKZE, wpłaty na konto emerytalne mogą być odliczone od podstawy opodatkowania. Limit wpłat, dla których przysługuje wspomniana ulga podatkowa, wynosi 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne. Przykładowo jeżeli w bieżącym roku ubezpieczony otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3500 zł brutto miesięcznie, to w skali całego roku jego wynagrodzenie wynosi 42 tys. zł. Wówczas z tytułu wpłat na IKZE w przyszłym roku będzie mógł odliczyć kwotę 1 680 zł (czyli 4% od 42 000 zł). Opodatkowana będzie natomiast wypłata świadczeń emerytalnych ze środków zgromadzonych na koncie. Z tego powodu IKZE to instrument atrakcyjny głównie dla tych osób, których dochody przekraczają próg opodatkowania stawką podstawową.

Podobnie jak w przypadku PPE, prawo określa warunki **wypłaty** środków z konta emerytalnego na wniosek oszczędzającego. W przypadku IKE jest to możliwe po osiągnięciu wieku 60 lat lub nabyciu uprawnień emerytalnych i ukończeniu 55. roku życia. Oprócz tego wpłaty na IKE muszą być dokonywane w co najmniej 5 dowolnych latach kalendarzowych albo więcej niż połowa wpłat musi być dokonana wcześniej niż na 5 lat przed złożeniem wniosku o wypłatę. Realizacja wypłaty z IKZE będzie możliwa po osiągnięciu przez oszczędzającego wieku 65 lat oraz pod warunkiem dokonywania wpłat na konto w co najmniej 5 latach kalendarzowych. W przypadku obu rodzajów kont możliwa jest również wypłata środków w przypadku śmierci oszczędzającego. Oszczędzają-



cy ma możliwość wskazania osób uposażonych, które otrzymają środki zgromadzone na koncie w wypadku jego śmierci.

Prawo dopuszcza również możliwość wcześniejszej wypłaty całości lub części środków z konta emerytalnego poprzez skorzystanie z instytucji **zwrotu**. Ponieważ jednak możliwość oszczędzania na koncie emerytalnym i zachęty podatkowe do tego zostały stworzone z myślą o zapewnieniu oszczędzającym dodatkowych dochodów w okresie emerytalnym, wcześniejsza wypłata środków wiąże się ze zwróceniem fiskusowi otrzymanych korzyści.

## Korzyści z oszczędzania na koncie emerytalnym

IKE	IKZE
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ zwolnienie dochodu z tytułu oszczędzania od podatku od dochodów kapitałowych 10 578 zł (limit wpłat w 2012 r.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ odpisanie od podstawy opodatkowania kwoty wpłaconej na konto w ciągu roku kalendarzowego (nie większej niż 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne za poprzedni rok)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ różnorodność dostępnych produktów finansowych,</li> <li>➔ możliwość przenoszenia gromadzonych środków między instytucjami prowadzącymi określony rodzaj konta emerytalnego (w przypadku IKE – również do PPE),</li> <li>➔ uzyskanie dodatkowego świadczenia w okresie emerytalnym,</li> <li>➔ brak utraty środków w wyniku śmierci oszczędzającego,</li> <li>➔ możliwość wcześniejszego wycofania środków (zwrotu), w tym częściowego, w przypadku wystąpienia nieprzewidzianych potrzeb finansowych.</li> </ul>	

# NA ZAKOŃCZENIE: POMYŚL O SWOJEJ PRZYSZŁOŚCI

Oszczędzanie na emeryturę warto rozpocząć jak najwcześniej, gdyż dłuższy okres oszczędzania pozwoli na zgromadzenie większych oszczędności. Szczególnie istotne jest to, by oszczędzanie miało charakter systematyczny – regularne odkładanie nawet relatywnie niewielkich kwot jest w stanie wygenerować znaczące oszczędności emerytalne w przyszłości. Gromadząc środki na przyszłą emeryturę, warto ulokować je w jednym z trzeciofilarowych produktów emerytalnych, tj. PPE, IKE lub IKZE. Są to ustawowe formy gromadzenia środków na cele emerytalne, które dają wymierne korzyści fiskalne w porównaniu do innych pozaustawowych form gromadzenia środków na cele emerytalne.

- *Podstawowe świadczenie emerytalne przysługujące każdemu ubezpieczonemu będzie pochodzić ze składek zewidencjonowanych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz ze środków zgromadzonych w otwartym funduszu emerytalnym.*
- *Wysokość podstawowego świadczenia emerytalnego może okazać się niewystarczająca do zapewnienia standardu życia porównywalnego ze standardem z okresu aktywności zawodowej, dlatego warto również samodzielnie oszczędzać na starość.*
- *Podejmując decyzję o oszczędzaniu na cele emerytalne, warto zdecydować się na produkty trzeciofilarowe: PPE, IKE lub IKZE, które zostały skonstruowane specjalnie w tym celu i zapewniają dodatkowe korzyści o charakterze fiskalnym.*



# SŁOWNICZEK

Wyrażeniom występującym w broszurze nadano następujące znaczenie:

**I filar** – pierwszy z trzech segmentów systemu emerytalnego; zarządzany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych; posiada charakter repartycyjny 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 r.

**III filar** – trzeci z trzech segmentów systemu emerytalnego, na który składają się pracownicze programy emerytalne, indywidualne konta emerytalne i indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego; posiada charakter kapitałowy, a uczestnictwo w nim jest dobrowolne

**IKE** – indywidualne konto emerytalne, w ramach którego oszczędzający może gromadzić dodatkowe środki na emeryturę; wypłaty na IKE dokonywane są z dochodów po opodatkowaniu przy limicie wpłat wynoszącym trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej prognozowanego na dany rok, zaś wypłata z IKE jest zwolniona z opodatkowania

**IKZE** – indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego, w ramach którego oszczędzający może gromadzić dodatkowe środki na emeryturę; wpłaty na IKZE mogą być odliczone od podstawy opodatkowania (do wysokości 4% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne w roku poprzednim), natomiast wypłata z IKZE jest opodatkowana

**instytucja finansowa** – podmiot zarządzający środkami zgromadzonymi w pracowniczym programie emerytalnym lub podmiot prowadzący indywidualne konto emerytalne lub indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego

**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

**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 IKE oraz IKZE** – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz.U. Nr 116, poz. 1205 z późn. zm.)

**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, bądź z indywidualnego konta emerytalnego bądź z indywidualnego konta zabezpieczenia emerytalnego przez uczestnika, oszczędzającego lub osobę uprawnioną

**wypłata transferowa** – przeniesienie środków zgromadzonych w pracowniczym programie emerytalnym lub na indywidualnym koncie emerytalnym do innego pracowniczego programu emerytalnego albo na inne indywidualne konto emerytalne, albo przeniesienie środków zgromadzonych na indywidualnym koncie zabezpieczenia emerytalnego na inne indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego

**ZUS** – Zakład Ubezpieczeń Społecznych; centralna instytucja systemu emerytalnego

**zwrot** – wycofanie środków z pracowniczego programu emerytalnego w przypadku likwidacji programu albo wycofanie środków zgromadzonych na indywidualnym koncie emerytalnym, albo na indywidualnym koncie zabezpieczenia emerytalnego, 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](mailto:knf@knf.gov.pl)

[www.knf.gov.pl](http://www.knf.gov.pl)



CEDUR

ISBN 978-83-930260-6-7