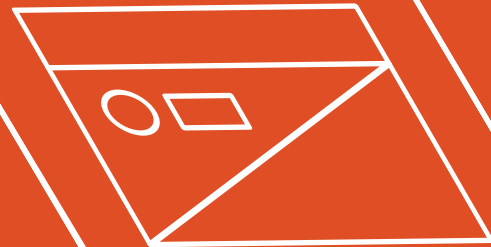




**Pracownicze
plany
kapitałowe**

Korzyści i koszty





AUTORZY



Adam Czerniak
główny ekonomista
Polityka Insight



Hanna Cichy
analityczka ds. gospodarczych
Polityka Insight



Jan Gąska
ekonomista

REDAKCJA

Julita Żylińska

PROJEKT GRAFICZNY

Anna Olczak

Warszawa, czerwiec 2019 r.

Partnerem raportu jest Nationale-Nederlanden. Polityka Insight dołożyła wszelkich starań, by był on bezstronny i obiektywny. Wszystkie prawa zastrzeżone.



Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A. to stabilna firma o długoletniej tradycji. Na polskim rynku działa od 1998 r. Nationale-Nederlanden PTE S.A. zarządza Dobrowolnym Funduszem Emerytalnym, w ramach którego oferuje produkty IKZE i IKE, jak również Otwartym Funduszem Emerytalnym.
www.nn.pl

**POLITYKA
INSIGHT**

Polityka Insight to pierwsza w Polsce platforma wiedzy dla liderów biznesu, decydentów politycznych i dyplomatów. Działa od pięciu lat i ma trzy linie biznesowe: wydaje serwisy analityczne dostępne w abonamentach (PI Premium, PI Finance i PI Energy), przygotowuje opracowania, prezentacje i szkolenia na zlecenie firm, administracji publicznej i organizacji międzynarodowych oraz organizuje debaty tematyczne i konferencje.
www.politykainsight.pl

Spis treści

KLUCZOWE WNIOSKI	4
1. PODSTAWOWE INFORMACJE O PROGRAMIE PPK	7
Kluczowe informacje dla pracownika	8
Kluczowe informacje dla pracodawcy	15
Kluczowe informacje dla ekonomisty	22
Porównanie PPK do innych form długoterminowego oszczędzania	26
2. KOSZTY I KORZYŚCI Z UDZIAŁU W PPK DLA PRACOWNIKA	33
Koszty PPK dla pracownika	34
Korzyści z PPK dla pracownika	36
3. KOSZTY I KORZYŚCI Z PPK DLA PRACODAWCY	41
Koszty PPK dla pracodawcy	42
Korzyści z PPK dla pracodawcy	48
4. WPŁYW PPK NA WZROST GOSPODARCZY W DŁUGIM OKRESIE	51
Opis scenariuszy wpływu PPK na gospodarkę	52
Wpływ PPK na inwestycje	54
Wpływ PPK na konsumpcję	56
Wpływ PPK na finanse publiczne	57
Wpływ PPK na wzrost PKB	58
BILANS KOSZTÓW I KORZYŚCI	61
ANEKS METODYCZNY	62

Kluczowe wnioski

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) to nowy program długoterminowego oszczędzania skierowany do osób zatrudnionych w polskich przedsiębiorstwach. Niniejszy raport stanowi kompendium na temat jego funkcjonowania i jest przeznaczony dla pracowników, pracodawców i ekonomistów. W części pierwszej przedstawiamy najważniejsze informacje na temat sposobu wdrażania i późniejszego funkcjonowania programu. W drugiej, omawiamy nasze autorskie szacunki bilansu kosztów i korzyści wprowadzenia PPK w Polsce z perspektywy pracownika, pracodawcy oraz całej gospodarki.

- PPK ma zachęcać do gromadzenia oszczędności na emeryturę, ale nie jest pierwszym tego typu programem w Polsce. Najbliżej jest mu do produktów emerytalnych, takich jak PPE, choć w dyskusji publicznej najczęściej jest błędnie porównywany do OFE. Od tego ostatniego programu różni się jednak przede wszystkim tym, że środki zgromadzone w PPK są własnością prywatną pracowników.
- Pieniądze z konta PPK będzie można wypłacić w dowolnym momencie, ale dopiero w przypadku osiągnięcia 60. roku życia lub w przypadku ciężkiej choroby wypłata nie będzie wiązała się z utratą korzyści podatkowych, dopłaty od państwa i części dopłaty od pracodawcy. Co więcej, środki zgromadzone w PPK będą mogły służyć oszczędzającemu jako nieoprocentowana pożyczka do sfinansowania wkładu własnego przy zakupie mieszkania własnościowego na kredyt.
- Oszczędzanie w PPK jest dobrowolne, ale program opiera się na zasadzie automatycznego zapisu. Pracodawcy będą zakładać konta w programie blisko 12 mln pracowników w latach 2019-2021, o ile ci nie złożą pisemnej deklaracji o rezygnacji z uczestnictwa. Każdy uczestnik PPK będzie mógł w dowolnym momencie zrezygnować z dalszych wpłat.
- Podstawowe wpłaty na konto PPK wyniosą 2 proc. wynagrodzenia brutto po stronie pracownika (lub 0,5 proc. dla osób najmniej zarabiających) i 1,5 proc. po stronie pracodawcy. Do oszczędności dołoży się też państwo, które wpłaci na start 250 zł i później 240 zł za każdy rok oszczędzania.
- Zarówno pracownik jak i pracodawca mogą podnieść wysokość swoich wpłat do 4 proc. wynagrodzenia brutto. Warto zaznaczyć, że dla przedsiębiorcy zwiększenie wpłat jest atrakcyjną finansowo alternatywą dla podwyżki wynagrodzeń, gdyż może zostać zaliczone w koszty i nie wiąże się ze wzrostem składek na ubezpieczenia społeczne.
- Udział pracownika w PPK wiąże się ze spadkiem bieżących dochodów. W zależności od wysokości wpłaty i wynagrodzenia jego pensja "na rękę" będzie niższa od 0,8 proc. do 6 proc. w przypadku osób wpadających w drugi próg podatkowy i wpłacających łącznie z pracodawcą maksymalną możliwą kwotę. U większości zatrudnionych minimalny miesięczny spadek pensji nie przekroczy jednak 100 zł.

- Udział pracodawcy w PPK wiąże się ze wzrostem kosztów pracowniczych. Z naszych symulacji wynika, że zwiększą się one od 0,4 proc. w scenariuszu, w którym jedynie jedna trzecia pracowników przystąpi do programu aż do 1 proc. w scenariuszu, w którym trzy czwarte pracowników zacznie oszczędzać w ramach PPK. Wzrost kosztów będzie odpowiednio wyższy, jeżeli pracodawca zdecyduje się dobrowolnie podnieść wysokość wpłat, ale nie powinien przekroczyć 3 proc. nawet przy wysokiej stopie partycypacji pracowników.
- Oszczędności w ramach PPK będą inwestowane na rynku kapitałowym, głównie w krajowe akcje i obligacje. Im osoba będzie starsza, tym większy będzie udział obligacji w jego portfelu, a mniejszy akcji.
- Z przeprowadzonych przez nas symulacji wynika, że 30-letnia osoba, która przystąpiłaby do programu PPK i odkładała minimalną wpłatę na konto aż do osiągnięcia 60. roku życia, zebrałaby w sumie 99 tys. zł w przeliczeniu na ceny z 2019 r. W rezultacie mogłaby od razu wypłacić 25 tys. zł, a za pozostałe środki podnieść swoje dochody emerytalne aż o 25-30 proc. przez okres 10 lat. Gdyby ta sama osoba zdecydowała się wpłacać maksymalną możliwą kwotę (4 proc. wynagrodzenia) i to samo zrobiłby jej pracodawca, to uzbierałaby aż 220 tys. zł, co podniosłoby jej przyszłą emeryturę o około 60 proc. i mogłaby w wieku 60 lat wypłacić 55 tys. zł.
- Osoby, które potraktują udział w PPK jako oszczędzanie na czarną godzinę lub na wypadek choroby, będą cieszyć się wyższymi zyskami niż przy tradycyjnych produktach finansowych. Według naszych obliczeń po roku oszczędzania w PPK wyniosą one co najmniej 56 proc., czyli wielokrotnie więcej niż na zwykłej lokacie bankowej lub w nawet dobrym funduszu inwestycyjnym.
- Z przeprowadzonych przez nas symulacji wynika, że wszystkie trzy kluczowe składowe popytu krajowego (konsumpcja, spożycie publiczne, inwestycje) będą w długim terminie wyższe dzięki wdrożeniu PPK. W rezultacie, jeżeli aż trzy czwarte zatrudnionych zdecyduje się na udział w programie, PKB powinien być za 10 lat wyższy o 2 proc. niż w scenariuszu bez PPK.
- Najsilniej do wzrostu PKB przyczynią się zwiększone nakłady inwestycyjne – w optymistycznym scenariuszu będą wyższe nawet o 22 proc. niż w sytuacji, gdyby program PPK nie został wdrożony. W długim okresie dzięki wzrostowi produktywności firm wzrosną także dochody Polaków i to w tak dużym stopniu, że w pełni zrekompensują im początkowy spadek wynagrodzenia „na rękę”. W rezultacie również konsumpcja będzie wyższa niż w scenariuszu bez PPK.



1. Podstawowe informacje o programie PPK

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) to nowy program długoterminowego oszczędzania, który bazuje na nowatorskim rozwiązaniu zaczerpniętym wprost z ekonomii behawioralnej. Każda osoba zatrudniona w polskim przedsiębiorstwie zostanie automatycznie zapisana do PPK i, jeżeli z niego nie wystąpi, pracodawca będzie za nią systematycznie odkładał oszczędności w specjalnej instytucji finansowej. Część tych oszczędności będzie potrącana z pensji¹, a część będzie pochodzić ze środków pracodawcy. Dodatkowo każdemu oszczędzającemu państwo będzie dokładać co roku pieniądze z budżetu. Analogiczny program okazał się dużym sukcesem na przykład w Nowej Zelandii i Wielkiej Brytanii².

Dla gospodarstw domowych uruchomienie PPK oznacza dostęp do najłatwiejszego i najbardziej opłacalnego sposobu regularnego odkładania pieniędzy na przyszłość, do którego dopłacać będzie pracodawca i państwo. Dla przedsiębiorców PPK oznacza dodatkowe obowiązki i koszty, ale również nowe możliwości motywowania pracowników. Dla ekonomistów z kolei najważniejsze jest to, że PPK znacząco zwiększy stopę oszczędności Polaków, które obecnie należą do najniższych w Europie, co w długim okresie przełoży się na wyższy potencjał gospodarczy kraju i większą produktywność rodzimych firm.

Poniżej stworzyliśmy kompendium wiedzy o PPK dla każdej z tych grup, a w kolejnych rozdziałach szczegółowo przeanalizowaliśmy korzyści i koszty związane z uczestnictwem w programie i jego wprowadzeniem w Polsce.

1 W całym raporcie pensja rozumiana jest jako wysokość wynagrodzenia „na rękę” otrzymanego przez pracownika w danym miesiącu.

2 A. Czerniak, M. Michalik, 2018, Systemy emerytalne na świecie. Rekomendacje dla pracowniczych planów kapitałowych w Polsce, Polityka Insight.

Kluczowe informacje dla pracownika

Kto może przystąpić do PPK?

- zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, od której odprowadza się składki na ubezpieczenia społeczne lub umowy agencyjnej;
- osoby prowadzące działalność nakładczą;
- członkowie spółdzielni rolniczych;
- członkowie rad nadzorczych pobierający wynagrodzenie za pełnioną funkcję;
- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński;
- osoby pomiędzy 18. a 70. rokiem życia



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Do 55. roku życia zapis do PPK jest automatyczny, osoby starsze mogą przystąpić wyłącznie na własny wniosek.

Jaki jest mechanizm zapisu do PPK?

Oszczędzanie w Pracowniczych Planach Kapitałowych jest dobrowolne, ale program opiera się na zasadzie automatycznego zapisu. Pracodawca założy konto w programie każdemu pracownikowi, o ile ten nie złoży pisemnej deklaracji³ o rezygnacji z uczestnictwa w PPK. Czas na podjęcie decyzji liczony jest od momentu zatrudnienia lub objęcia pracodawcy obowiązkiem przystąpienia do PPK i wynosi trzy miesiące. Rezygnacja jest ważna przez cztery lata – najpóźniej po tym okresie pracodawca ma obowiązek ponownie zapisać pracownika do programu i poinformować go o tym fakcie.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Pracownik zostanie zapisany automatycznie do programu, nawet jeżeli przebywa na urlopie bezpłatnym, chorobowym, macierzyńskim lub wychowawczym. Wówczas wpłaty na konto PPK zaczną być odprowadzane od razu po powrocie z urlopu.

Uczestnik PPK może w dowolnym momencie zrezygnować z dalszych wpłat. W tym celu powinien złożyć do pracodawcy deklarację o rezygnacji z uczestnictwa w programie. Pracodawca przestaje odprowadzać wpłaty do PPK w tym samym miesiącu, w którym pracownik złożył deklarację. Jeżeli wpłaty zostały już odprowadzone, instytucja finansowa prowadząca PPK dokonuje ich zwrotu. Pracownik może powrócić do programu w dowolnym momencie składając stosowną deklarację pracodawcy.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Każda rezygnacja z oszczędzania w PPK jest ważna maksymalnie przez cztery lata.

³ Odpowiednią deklarację pracownik otrzyma od swojego pracodawcy.

Pracownik nie ma możliwości indywidualnego wyboru instytucji zarządzającej PPK. Robi to pracodawca, w porozumieniu z zakładowym związkiem zawodowym lub inną reprezentacją pracowników (więcej na ten temat w części Kluczowe informacje dla pracodawcy i w rozdziale 3).



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Pracownik nie zawiera umowy z instytucją zarządzającą PPK osobiście – w jego imieniu umowę podpisuje pracodawca.

Ile wynoszą wpłaty na PPK?

Podstawowe wpłaty do PPK wynoszą 2 proc. wynagrodzenia brutto po stronie pracownika i minimalnie 1,5 proc. po stronie pracodawcy (patrz Kluczowe informacje dla pracodawcy). Pracownik nie dokonuje żadnych wpłat do PPK osobiście – wszystkie kwoty nalicza i odprowadza pracodawca, potrącając je z wynagrodzenia netto.



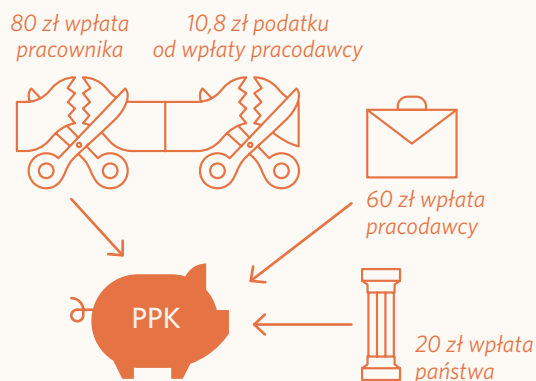
CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Wszystkie wpłaty na PPK uznawane są za dochód pracownika. Oznacza to, że poza wpłatą pracownika, pracodawca potrąci też z pensji zaliczkę na podatek dochodowy od swojej części wpłaty.

Przykładowo, jeśli osoba zarabiająca 4 tys. zł brutto decyduje się na udział w programie przy minimalnych wpłatach pracownika i pracodawcy, jej pensja na rękę spadnie miesięcznie o 90,8 zł (80 zł wpłata pracownika plus 10,8 zł podatku od wpłaty pracodawcy). Pracodawca wpłaci na PPK 60 zł, a państwo 20 zł (miesięczna wartość dopłaty rocznej).



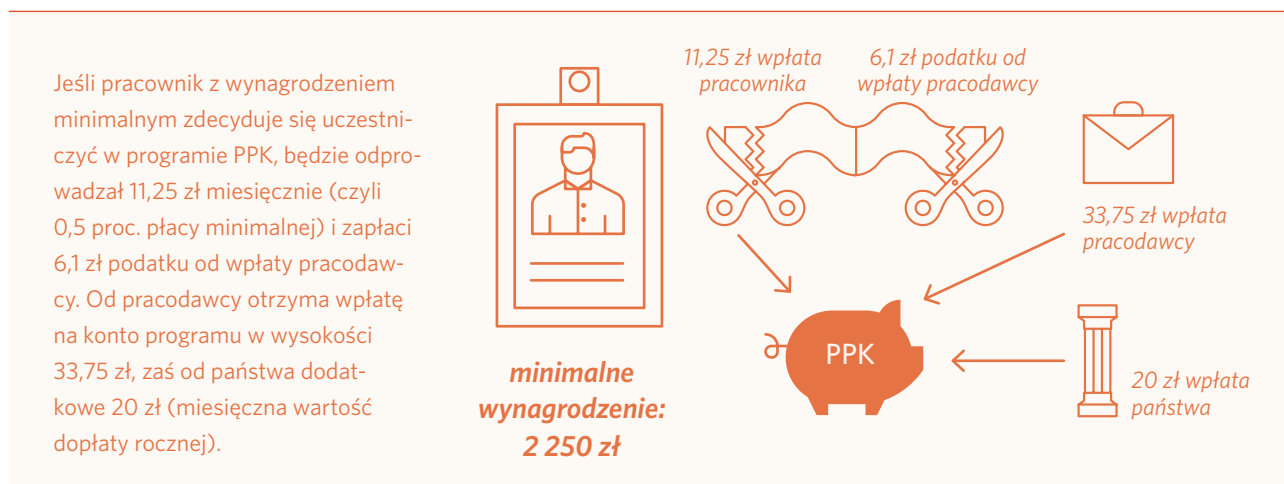
4 tys. zł brutto
pensja pracownika



Oprócz podstawowej wpłaty pracownik może zdecydować o odprowadzaniu również wpłaty dodatkowej w wysokości do 2 proc. wynagrodzenia brutto. Osoby zarabiające nie więcej niż 120 proc. płacy minimalnej (2 700 zł brutto⁴ w 2019 r.) mogą obniżyć wpłatę podstawową nawet do 0,5 proc. Zmiana wysokości wpłaty wymaga złożenia deklaracji pisemnej pracodawcy i nie wiąże się z żadnymi dodatkowymi kosztami. Potrącenie z pensji w nowej wysokości naliczane jest od następnego miesiąca po złożeniu deklaracji. Wpłatę można podwyższyć lub obniżyć wielokrotnie w ciągu roku. Obniżenie wpłat przez pracownika nie oznacza obniżenia części wpłat pracodawcy – nadal musi on wpłacać co najmniej 1,5 proc.

⁴ W 2019 r. płaca minimalna wynosi 2 250 zł brutto. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej proponuje, aby w przyszłym roku płaca minimalna wyniosła 2 450 zł brutto. Wówczas z obniżenia wpłaty na PPK mogłyby skorzystać osoby zarabiające nie więcej niż 2 940 zł.

Oprócz wpłat pracowników i pracodawców w PPK finansowo partycypuje również państwo. Przystępując po raz pierwszy do programu, pracownik otrzymuje na swoje konto wpłatę powitalną w wysokości 250 zł. Uczestnik, który w ciągu roku odłoży równowartość co najmniej sześciu miesięcznych wpłat naliczanych od minimalnego wynagrodzenia (w 2019 r. to 270 zł) otrzyma również dopłatę roczną w wysokości 240 zł. Zostanie ona zaksięgowana na jego koncie PPK w pierwszym kwartale kolejnego roku.



→ WPŁATY DO PPK

WYSOKOŚĆ WPŁATY	PRACOWNIK	PRACODAWCA	PAŃSTWO
MINIMALNA	2 proc. (0,5 proc. dla osób zarabiających co najwyżej 120 proc. płacy minimalnej)	1,5 proc.	250 zł wpłaty powitalnej 240 zł dopłaty rocznej
MAKSYMALNA	4 proc.	4 proc.	

Źródło: Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych.

Czy PPK są bezpieczne?

Wyłącznie zatwierdzone przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR) i nadzorowane przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) instytucje finansowe będą mogły zarządzać oszczędnościami zgromadzonymi w ramach PPK. Będą je inwestować głównie na rynku kapitałowym, kupując przede wszystkim akcje i obligacje. Jest więc z nimi związane pewne ryzyko inwestycyjne – nie można całkowicie wykluczyć ewentualności, że zainwestowane oszczędności stracą na wartości. W długim okresie jednak zainwestowane w przedsiębiorstwa środki będą pomnażane i to średnio w szybszym tempie niż wzrost całej gospodarki.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Osoby ceniące bezpieczeństwo mogą zdecydować się na przeniesienie swoich oszczędności do funduszu o niższym ryzyku niż przypisany do jego wieku, a więc również do najbezpieczniejszego dostępnego w ofercie PPK funduszu. Będą to mogły zrobić kontaktując się bezpośrednio z instytucją zarządzającą środkami (np. za pomocą aplikacji mobilnej).

PPK nie są objęte gwarancjami Bankowego Funduszu Gwarancyjnego. Ustawodawca przewidział jednak instrumenty, które pozwalają zminimalizować ryzyko inwestycyjne. Ustawa o PPK zawiera szczegółowe ograniczenia co do sposobu inwestowania oszczędności (patrz Podstawowe informacje dla ekonomisty). KNF sprawdzi, czy środki są inwestowane zgodnie z wymogami ustawy i czy w instytucji finansowej nie dochodzi do żadnych nieprawidłowości, np. czy nie jest zagrożona jej wypłacalność. Jeżeli instytucja finansowa przestaje spełniać warunki konieczne do oferowania PPK, KNF zdecyduje o przekazaniu odłożonych w niej oszczędności do takiego podmiotu, który osiąga w danym momencie najwyższe stopy zwrotu.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Najlepszym zabezpieczeniem oszczędności w PPK jest możliwość ich wypłaty w dowolnej chwili. To najważniejsza różnica między PPK a OFE. Pracownik może wypłacić swoje oszczędności, gdy uzna, że są mu potrzebne, gdy stwierdzi że zainwestuje je lepiej sam, albo gdy będzie się obawiać, że politycy zmienią przepisy dotyczące PPK.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Oszczędności w PPK nie podlegają egzekucji komorniczej ani administracyjnej. Nie można więc ich zająć na poczet długów pracownika. Wyjątkiem jest zadłużenie alimentacyjne – zaległe alimenty, a także dług wobec Funduszu Alimentacyjnego, można ściągać z konta PPK.

Jak są inwestowane oszczędności w PPK?

Domyślnie oszczędności trafiają do funduszu odpowiedniego dla wieku uczestnika – to tzw. fundusze zdefiniowanej daty. Im starszy uczestnik funduszu, tym większa część oszczędności inwestowana jest w bezpieczne aktywa, głównie obligacje skarbowe (patrz Kluczowe informacje dla ekonomisty). Uczestnik ma jednak duży wpływ na to, jak inwestowane są jego środki – może zdecydować o przeniesieniu całości lub części oszczędności do innych funduszy oferowanych przez tę samą instytucję finansową.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

W żadnym funduszu nie można mieć mniej niż 10 proc. wszystkich aktywów zgromadzonych na koncie PPK.

Każda instytucja zarządzająca PPK musi oferować co najmniej osiem funduszy, od inwestujących głównie w akcje po lokujące nie mniej niż 85 proc. środków w obligacje i depozyty. Uczestnicy PPK mogą zmieniać alokację swoich oszczędności pomiędzy funduszami w dowolnym momencie, ale jeżeli będą to robić częściej niż dwa razy do roku to instytucja zarządzająca może zacząć pobierać opłaty.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Instytucje finansowe prowadzące PPK będą udostępniać różne możliwości składania dyspozycji przeniesienia środków przez oszczędzających. Najpopularniejsze okażą się zapewne strony internetowe i aplikacje mobilne.

Jakie opłaty mogą pobierać instytucje zarządzające oszczędnościami w PPK?

Opłata za zarządzanie nie może rocznie przekroczyć 0,5 proc. wartości środków przekazanych na konto PPK przez pracownika, pracodawcę i państwo (tzw. aktywa PPK netto). W przeciwieństwie do obniżenia pensji, koszt wynikający z opłat za zarządzanie nie będzie bezpośrednio odczuwalny przez uczestnika PPK – instytucje finansowe naliczają opłaty codziennie i pobierają je co miesiąc, odejmując je bezpośrednio od aktywów funduszy. Uczestnicy zobaczą więc jedynie nieco niższe (pomniejszone o opłaty za zarządzanie) stopy zwrotu osiągnane przez fundusze PPK.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Część instytucji finansowych już zadeklarowała, że w pierwszym roku funkcjonowania programu nie będzie pobierać opłat lub będą one niższe niż 0,5 proc.

Dodatkowo, instytucje finansowe, które osiągną dobre wyniki w inwestowaniu, będą mogły pobierać rocznie do 0,1 proc. wartości aktywów netto opłaty za wynik (tzw. *success fee*). Do tej opłaty prawo mają te podmioty, które osiągną wynik wyższy niż stopa referencyjna wyznaczona w rozporządzeniu Ministra Finansów oraz należą do czołowych 25 proc. instytucji o najlepszych stopach zwrotu ze środków PPK. W pierwszym roku funkcjonowania PPK stopa referencyjna będzie wynosić od 3,02 do 5,02 proc. w zależności od funduszu zdefiniowanej daty.

PPK nie mogą natomiast pobierać żadnych opłat manipulacyjnych przy przyjmowaniu wpłat, ustawa gwarantuje też bezpłatne warianty wypłaty oszczędności. Z aktywów PPK instytucja finansowa może jednak potrącać opłaty dla podmiotów zewnętrznych: prowizje i wynagrodzenia dla współpracujących z nią banków, firm inwestycyjnych oraz depozytariuszy.

Co się dzieje z PPK przy zmianie pracy?

PPK jest powiązane z firmą lub instytucją, w której pracuje dana osoba. W momencie zakończenia pracy, wpłaty do PPK ustają. Nowy pracodawca ma obowiązek zapisać pracownika do swojego PPK po trzech miesiącach od jego zatrudnienia. W tym czasie pracownik musi poinformować pracodawcę, czy i w jakiej instytucji ma konto PPK oraz zdecydować, czy chce dokonać transferu środków z dotychczasowej instytucji do tej, z którą nowy pracodawca ma umowę. Niezależnie od podjętej decyzji nowe wpłaty są zawsze odprowadzane do PPK prowadzonego przez obecnego pracodawcę.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Z decyzją o przeniesieniu oszczędności nie warto się spieszyć. Pracownik w każdej chwili może złożyć w instytucji finansowej prowadzącej jego stare konto PPK wniosek o przeniesienie środków na aktualnie zasilane konto. Transfer w drugą stronę nie jest możliwy. Należy

jednak pamiętać, że jeśli zostawimy środki w poprzedniej instytucji finansowej nasz poprzedni pracodawca nie będzie przyjmował od nas żadnych dyspozycji – te będziemy musieli kierować bezpośrednio do instytucji zarządzającej naszym kontem PPK.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Jeżeli w jednym miejscu pracy prowadzony jest pracowniczy program emerytalny (PPE) a w drugim PPK, pracownik nie ma możliwości przeniesienia środków między tymi programami. Dotychczasowe oszczędności pozostają na rachunku w poprzedniej instytucji, a nowe wpłaty kierowane są do programu, który prowadzi obecny pracodawca.

Kiedy można wypłacić oszczędności z PPK?

PPK to program, który ma zachęcać do gromadzenia oszczędności na emeryturę. Zasadniczo nie różni się jednak od innych form oszczędzania, a środki w nim zgromadzone są własnością prywatną pracowników. Oznacza to, że pieniądze z PPK można wypłacić w dowolnym momencie, ale może się to wiązać z utratą części korzyści podatkowych, wsparcia od państwa i części dopłat od pracodawcy.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Przy dokonywaniu zwrotu z PPK pracownik musi wypłacić wszystkie środki z danego konta. Dlatego tylko osoby, które będą miały kilka kont PPK w różnych instytucjach finansowych, będą miały możliwość wyboru czy pobrać środki z jednego z nich lub z kilku na raz. Trzeba jednak wtedy złożyć osobne wnioski o wypłatę dla każdego z kont.

→ Sytuacja bazowa

Jako dodatek do emerytury. Całość oszczędności z PPK pracownik może wypłacić po ukończeniu 60. roku życia. Taka wypłata nie jest obciążona 19-proc. podatkiem od zysków kapitałowych (w przeciwieństwie do innych form oszczędzania) ani innymi opłatami. W wersji bazowej 25 proc. oszczędności wypłacanych jest od razu, a 75 proc. w miesięcznych ratach przez co najmniej 10 lat. Uczestnik może też nakazać przelanie całości oszczędności na swoją lokatę bankową (z wypłatami przez co najmniej 10 lat) albo umówić się z instytucją finansową na inny sposób przekazania oszczędności.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Obecnie nie znamy całego wachlarza form wypłat dostępnych w momencie, gdy pierwsze osoby uczestniczące w PPK osiągną 60 lat. Może być tak, że zostaną uruchomione specjalne ubezpieczenia emerytalne, w ramach których środki będą wypłacane dożywotnio w określonej z góry wysokości. Jednak zawsze to oszczędzający będzie decydował, którą formę wypłaty wybrać.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Jeżeli małżonkowie mają rachunki PPK w tej samej instytucji finansowej i oboje ukończyli 60 lat, mogą zawnioskować o wypłatę w formie świadczenia małżeńskiego. Ich oszczędności są wówczas sumowane, a następnie wypłacane w co najmniej 120 miesięcznych ratach, czyli bez jednorazowej wypłaty 25 proc. środków.

→ Sytuacje alternatywne

Na pokrycie kosztów leczenia. W przypadku poważnej choroby⁵ uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka można wypłacić do 25 proc. zgromadzonych oszczędności. Wypłata może być jednorazowa lub w ratach, nie jest opodatkowana i nie podlega dodatkowym opłatom.

Na zakup mieszkania. Uczestnik PPK może wypłacić nawet całość zgromadzonych oszczędności i przeznaczyć je na wkład własny do kredytu hipotecznego. Wypłata nie jest obciążona podatkami, ale wiąże się z obowiązkiem zwrotu wypłaconych środków. Uczestnik musi zwrócić oszczędności w okresie pomiędzy 5 a 15 lat od dnia wypłaty, a sposób zwrotu ustala indywidualnie z instytucją zarządzającą. Jest to więc *de facto* nieoprocentowany kredyt.

Na żądanie. Uczestnik PPK może w dowolnym momencie wypłacić wszystkie zgromadzone na danym koncie PPK oszczędności. Wiąże się to jednak z utratą korzyści podatkowych (wypłata zostanie objęta podatkiem od zysków kapitałowych), dopłat od państwa (te zostaną zwrócone do Funduszy Pracy) oraz równowartości 30 proc. wpłat pracodawcy, które zostaną przekazane na fundusz ubezpieczeń społecznych na indywidualne subkonto przyszłego emeryta.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Dokonanie zwrotu na żądanie nie oznacza, że automatycznie pracodawca przestanie odprowadzać wpłaty na PPK. Aby zaprzestać oszczędzania, pracownik musi złożyć stosowną deklarację.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Ustawa nie precyzuje, w jakim czasie od złożenia wniosku o zwrot środków instytucja je wypłaci. Może więc to potrwać nawet kilka tygodni. Pracownik powinien to sprawdzić przed złożeniem wniosku o wypłatę.

→ WARIANTY WYPŁATY ŚRODKÓW Z PPK

RODZAJ WYPŁATY	MAKSYMALNA WYSOKOŚĆ	KONIECZNOŚĆ ZWROTU	OBCIĄŻENIA ZWIĄZANE Z WYPŁATĄ
Po ukończeniu 60. roku życia	100 proc.	Nie	Brak (przy wypłacie rozłożonej na co najmniej 10 lat)
W przypadku poważnej choroby	25 proc.	Nie	Brak
Na wkład własny do kredytu	100 proc.	Tak, do 15 lat po wypłaceniu	Brak
Na żądanie	100 proc.	Nie	<ul style="list-style-type: none">Utrata dopłat z Funduszu Pracy,30 proc. części finansowanej przez pracodawcę odprowadzanej na subkonto w ZUS,pozostała część opodatkowana podatkiem od zysków kapitałowych.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

5 Listę wszystkich kwalifikowalnych chorób zamieściliśmy w aneksie do raportu.

Kluczowe informacje dla pracodawcy

Kiedy trzeba założyć PPK?

PPK wdrażane jest stopniowo, najpierw obejmie największe firmy, a mikroprzedsiębiorców i jednostki finansów publicznych dopiero w 2021 r. O tym, kiedy powstaje obowiązek wprowadzenia PPK, decyduje stan zatrudnienia w firmie na pół roku przed ustawowym terminem rozpoczęcia procedury wyboru instytucji zarządzającej (patrz tabelka). Podane w ustawie o PPK terminy oznaczają początek okresu, w jakim pracodawca ma zawrzeć z instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK. Maksymalnie ma na to niecałe cztery miesiące.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Jeżeli firma jest częścią grupy kapitałowej, może założyć PPK wtedy, kiedy zrobi to największa spółka z grupy, lub poczekać, aż obowiązek obejmie też ją.

→ HARMONOGRAM WDRAŻANIA PPK

STAN ZATRUDNIENIA	CZAS NA WYBÓR INSTYTUCJI FINANSOWEJ DO ZARZĄDZANIA PPK	OSTATECZNY TERMIN NA PODPISANIE UMOWY O ZARZĄDZANIE PPK	OSTATECZNY TERMIN NA PODPISANIE UMOWY O PROWADZENIE PPK
powyżej 250 osób	1 lipca – 25 października 2019	25 października 2019	12 listopada 2019
50-249 osób	1 stycznia – 24 kwietnia 2020	24 kwietnia 2020	11 maja 2020
20-49 osób	1 lipca – 27 października 2020	27 października 2020	10 listopada 2020
poniżej 20 osób	1 stycznia – 23 kwietnia 2021	23 kwietnia 2021	10 maja 2021
jednostki sektora finansów publicznych	1 stycznia – 26 marca 2021	26 marca 2021	10 kwietnia 2021

Źródło: Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Przy określaniu liczby zatrudnionych pracodawca musi uwzględnić wszystkie osoby, od których wynagrodzeń odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne, bez względu na rodzaj zawartej umowy czy wymiar etatu. Każdy pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy liczy się jako jedna osoba zatrudniona. W puli tej trzeba też uwzględnić osoby przebywające na urloпах rodzicielskich i wychowawczych.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

W programie PPK nie muszą uczestniczyć przedsiębiorcy zatrudniający poniżej 10 osób, jeżeli wszyscy zatrudnieni złożą deklarację o rezygnacji z PPK, a także ci pracodawcy, którzy prowadzą Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), o ile wysokość wpłaty wynosi co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia brutto, a program obejmuje przynajmniej 25 proc. pracowników.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Jeżeli pracodawca nie zawrze w wymaganym terminie umowy o zarządzanie PPK, PFR wezwie go do podpisania umowy z PFR TFI lub inną instytucją finansową w ciągu 30 dni. Za niepodpisanie umowy po tym terminie grozi pracodawcy kara w wysokości do 1,5 proc. funduszu płac.

Jakie obowiązki ma pracodawca w związku z PPK?

Pracodawca musi zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu wszystkich osób zatrudnionych dłużej niż trzy miesiące w ciągu ostatnich 12 miesięcy, które nie ukończyły 55. roku życia i nie złożyły deklaracji o rezygnacji z PPK albo mają między 55 a 70 lat i złożyły wniosek o przystąpienie do programu. Obowiązek ten obejmuje również osoby przebywające na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym.

Pracodawca musi wybrać instytucję finansową, która będzie prowadzić PPK dla jego pracowników. Decyzję musi podjąć w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka w firmie nie występuje, ze specjalnie wyłonioną do tego celu reprezentacją pracowników. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu na podpisanie umowy o zarządzanie PPK pracodawca i pracownicy nie osiągną porozumienia, pracodawca może podjąć decyzję o wyborze PPK samodzielnie.






CO TRZEBA WIEDZIEĆ:






Ustawa nie określa, jaką formę mają przyjąć negocjacje z pracownikami. Ale, aby uniknąć późniejszych sporów, dobrze jest prowadzić proces konsultacji w sposób przejrzysty i pozostawić po nim ślad w dokumentach. Może być to uchwała lub podpisany przez obie strony protokół z konsultacji, wyszczególniający też rozbieżności w stanowiskach.

Pracodawca musi informować pracowników o prowadzonym programie, warunkach uczestnictwa i rezygnacji oraz korzyściach, kosztach i ryzykach wynikających z dołączenia do PPK. Pracownikom należy też udostępniać wszystkie wzory deklaracji. Minister Finansów opublikuje je w rozporządzeniu. Pomoc w komunikacji z pracownikami oferują PFR i instytucje zarządzające PPK. Prowadzą szkolenia dla działów kadr odpowiedzialnych za wprowadzanie odpowiedniego oprogramowania oraz spotkania informacyjne dla ogółu pracowników.






1. CZY PPK MNIE DOTYCZY, A JEŚLI TAK, TO KIEDY?

-  Ustal czy prowadzisz PPE, który zwalnia z obowiązku wdrożenia PPK
 -  Sprawdź liczbę osób zatrudnionych
 -  Zobacz kiedy musisz wdrożyć PPK
- Możesz przystąpić do wdrażania PPK**



2. JAK WDROŻYĆ PPK?

-  Powołaj zespół wdrażający PPK
 -  Przeanalizuj budżet firmy i zdecyduj czy jako pracodawca przewidujesz dodatkowe wpłaty
 -  Określ kryteria wyboru instytucji finansowej
 -  Sprawdź informacje na temat instytucji finansowych na portalu PFR
 -  Zestaw i przeanalizuj oferty prowadzenia PPK
- Opracowałeś zasady finansowe wdrożenia PPK**






3. Z KIM POWINIENEM SIĘ SKONSULTOWAĆ?

-  Przygotuj informację o PPK dla pracowników
 -  Skonsultuj wybór instytucji finansowej ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników
 -  W razie konsensu potwierdźcie wybór instytucji
 -  W razie braku konsensu samodzielnie podejmij decyzję o wyborze instytucji
 -  Podpisz umowy na zarządzanie PPK i prowadzenie PPK
- Wybrałeś instytucję finansową dla Twojego PPK**





4. JAK MÓWIĆ O PPK?

-  Opracuj plan komunikacji dotyczącej PPK do pracowników
 -  Stwórz program szkoleń dla pracowników
- Odpowiednio poinformowałeś pracowników o wprowadzeniu PPK**

5. WDROŻENIE TECHNOLOGICZNE

-  Wyznacz osoby z działu kadr i płac oraz IT wdrażające PPK i dostosowujące system do nowych potrzeb
 -  Jeżeli zlecasz tego typu usługi na zewnątrz, to poinformuj firmę o nadchodzących zmianach i przygotuj się na zmianę umowy o współpracy
 -  Przygotuj wzory deklaracji papierowych, do których obowiązuje ustawa o PPK
 -  Zaimplementuj opracowane wcześniej zmiany w systemie
 -  Przetestuj, czy wszystko działa zgodnie z planem
- Twój system i pracownicy są przygotowani na start PPK**

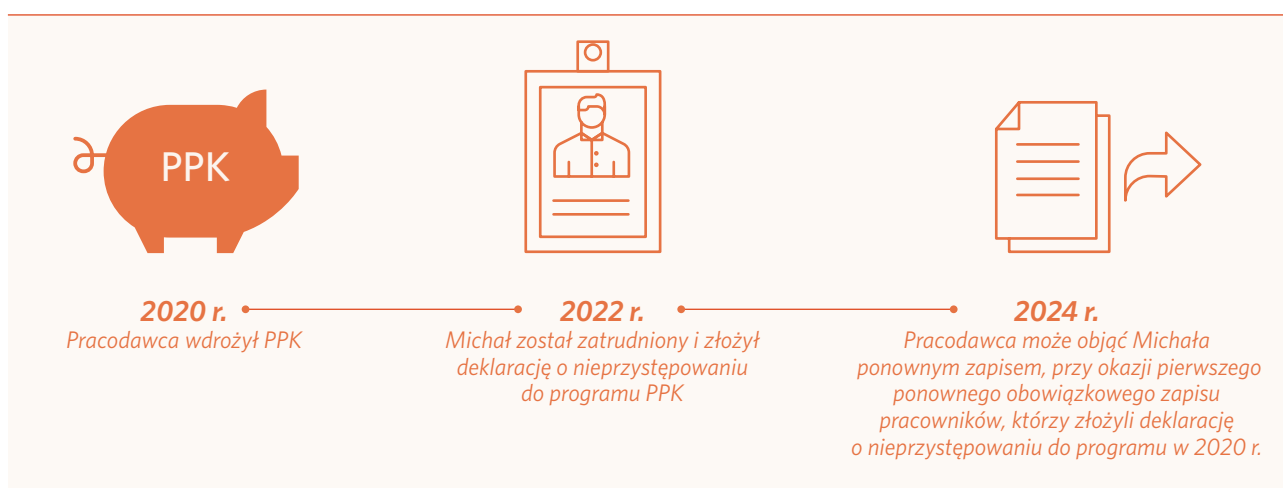
6. JAK WDROŻYĆ PPK?

-  Zbierz i wprowadź do systemu deklaracje pisemne o rezygnacji
 -  Prześlij pierwszy plik rejestracyjny
 -  Nalicz pierwszą wpłatę do PPK
 -  Prześlij pierwszy plik z wpłatami i przekaz zbiorczy przelew
- Z sukcesem wdrożyłeś PPK w swojej firmie**

Pracodawca zbiera informacje o innych kontaktach PPK pracownika. Pracownik składa nowemu pracodawcy informacje o instytucjach finansowych, w których ma konto PPK, a także czy zgadza się na przeniesienie dotychczasowych oszczędności do nowego PPK. Pracodawca powinien też uzyskać od pracownika oświadczenie, że nie jest on jednocześnie członkiem innego PPK, co jest prawdopodobne w przypadku osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umów cywilnoprawnych u więcej niż jednego pracodawcy jednocześnie.

Pracodawca ma obowiązek co cztery lata ponownie zapisywać pracowników do PPK i przypominać im o konieczności odnowienia deklaracji o nieuczestniczeniu w programie. Pracodawca może też wyznaczyć wspólny termin na ponowny zapis i wysyłać do pracowników przypomnienie o wygasającej decyzji raz na cztery lata, nawet jeżeli dla niektórych z nich ten termin jeszcze nie minął, bo np. złożyli deklarację o rezygnacji dwa lata temu. Oznacza to, że w niektórych przypadkach pracownik będzie musiał złożyć deklarację częściej niż raz na cztery lata. Taka interpretacja przepisów, choć nie wynika wprost z ustawy, prawdopodobnie zostanie zaakceptowana przez Państwową Inspekcję Pracy nadzorującą zapisywanie pracowników do PPK. Pozwoli to na znaczną oszczędność kosztów pracodawcy, który nie będzie musiał prowadzić szczegółowego rejestru rezygnacji z programu oddzielnie dla każdego pracownika.

Pracodawca musi informować instytucję zarządzającą PPK o decyzjach pracowników. W kontaktach z pracownikiem dokumenty w formie papierowej wciąż będą odgrywać decydującą rolę, co oznacza, że deklaracje pracowników o rezygnacji z PPK, ponownym przystąpieniu do programu lub zmianie wysokości wpłaty podstawowej i dodatkowej składane będą w formie papierowej. Pracodawca musi zadbać więc o wprowadzenie ich do systemu i przekazanie informacji instytucji finansowej. Ponadto, zgodnie z ustawą, pracodawca powinien przekazać instytucji finansowej dane kontaktowe pracownika.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Pracodawca nie ma obowiązku zbierania tak szczegółowych danych kontaktowych pracowników, jakich potrzebuje instytucja zarządzająca PPK. W praktyce, pracodawcy będą przekazywać instytucji prowadzącej PPK te dane, którymi dysponują, a instytucje finansowe zapewne same będą zdobywać pozostałe informacje. Aby nie narazić się na pozwy sądowe,

warto najpierw zapytać pracowników, czy wyrażają zgodę na udostępnienie ich adresów e-mail i numerów telefonów instytucji finansowej z zastrzeżeniem, że w przeciwnym razie obsługa PPK będzie utrudniona (np. komunikacja będzie odbywać się pocztą tradycyjną).

Na co zwrócić uwagę przy wyborze PPK?

Sprawdzając oferty PPK pracodawca powinien przede wszystkim uwzględnić interesy zatrudnionych, czyli przyszłych uczestników PPK. Musi przy tym zwrócić uwagę, czy instytucja finansowa jest bezpieczna i wiarygodna, czy ma doświadczenie w zarządzaniu aktywami, jakie fundusze oferuje i jakiej wysokości opłaty zamierza pobierać od pracowników. Istotnym aspektem jest też komfort pracownika w dostępie do swojego konta PPK. Warto też ocenić, czy komunikacja między instytucją finansową a pracownikiem będzie łatwo dostępna i przyjazna dla różnych grup zatrudnionych, np. młodzi będą chcieli sprawdzać stan konta PPK poprzez stronę internetową i mobilne aplikacje, starsi będą woleli serwis telefoniczny.

Drugim ważnym kryterium wyboru PPK jest pakiet usług, jakie instytucja finansowa zamierza oferować samemu pracodawcy. Chodzi głównie o wsparcie w obsłudze pracowników uczestniczących w programie: integracji systemu obsługi PPK z dotychczasowymi systemami finansowo-kadrowymi w firmie celem zautomatyzowanego przekazywania deklaracji pracowników, czy pomoc przy zawieraniu umów o zarządzanie i prowadzenie PPK. Instytucje finansowe oferują też pomoc w komunikacji z pracownikami przygotowując specjalne materiały informujące o PPK, a także spotkania i szkolenia z obsługi programu.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Większość instytucji finansowych pracowała wspólnie nad infrastrukturą informatyczną do obsługi PPK. Podstawowe mechanizmy będą więc podobne, różnice będą dotyczyć głównie interfejsów dla pracodawcy i pracowników.

Jakie kary mogą zostać nałożone na pracodawcę?

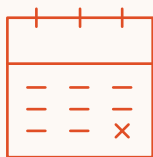
Ustawa o PPK wyznacza szereg kar grzywny dla pracodawcy za niewypełnianie opisanych powyżej obowiązków, związanych z prowadzeniem PPK. Wysokość tych kar zależna jest od rozmiaru przedsiębiorstwa (część kar powiązana jest z funduszem płac w firmie), co ma gwarantować porównywalną dotkliwość kar dla małych i dużych podmiotów.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Kontrolą prawidłowości prowadzenia PPK w firmie zajmować się będzie Państwowa Inspekcja Pracy (PIP).

Do zadań PIP należeć będzie sprawdzanie, czy obieg dokumentów i informacji związanych z PPK w firmie i pomiędzy firmą a instytucją finansową jest prawidłowy i czy pracownicy nie są nakłaniani do rezygnacji. PIP będzie też organem nakładającym kary. Nad terminowym zawieraniem umów o prowadzenie i zarządzanie PPK czuwać będzie PFR. Będzie on zbierał informacje o zawartych umowach od instytucji finansowych i zestawiał je z danymi o zatrudnieniu z ZUS – na tej podstawie ustali, czy pracodawca wprowadził na czas PPK w firmie i czy zawarł umowy ze wszystkimi pracownikami.



Do 1,5 proc.
funduszu płac

za niepodpisanie w terminie umowy o zarządzanie PPK



Do 1,5 proc.
funduszu płac

za nakłanianie pracownika do rezygnacji z PPK



Od 1 tys.
do 1 mln zł

za niepodpisanie w imieniu pracownika umowy o prowadzenie PPK



Od 1 tys.
do 1 mln zł

za nieterminowe dokonywanie wpłat do PPK



Od 1 tys.
do 1 mln zł

za nieprzekazywanie danych pracowników do instytucji finansowej prowadzącej PPK



Od 1 tys.
do 1 mln zł

za brak dokumentacji dotyczącej programu PPK w firmie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Ustawa o PPK nie precyzuje, co dokładnie oznacza nakłanianie pracownika do rezygnacji. Pracodawca musi uważać, aby pracownicy nie uznali, że nakłania on ich do rezygnacji, dostarczając im wypełniony wzór deklaracji o rezygnacji, czy kładąc zbyt duży nacisk na ostrzeżenie o ryzykach związanych z programem PPK. Pracodawca nie może też proponować wyższego wynagrodzenia, uzależniając jego przyznanie od nieprzystąpienia do programu.

Jak pracodawca może kształtować wpłaty?

Ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek odprowadzania wpłat od wszystkich osób zatrudnionych, które będą uczestniczyć w programie PPK. Podstawowa wysokość wpłaty pracodawcy wynosi 1,5 proc. wynagrodzenia brutto. Pracodawca może dobrowolnie podnieść tę kwotę do 4 proc., ale nie musi jej podnosić tak samo dla każdego pracownika. Wysokość wpłat pracodawca deklaruje w umowie o zarządzanie PPK zawieranej z instytucją finansową. Zmiana wysokości wpłaty wymaga zatem każdorazowej zmiany tej umowy.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Kryteria przyznawania wyższych wpłat muszą być jasno zdefiniowane. Może to być np. staż pracy, stanowisko czy osiągnięcie określonych celów zawodowych. Można też powiązać wpłatę dodatkową z wysokością wpłaty pracownika – np. kiedy pracownik zwiększa swoją wpłatę o 1 pkt proc., pracodawca zwiększa o 0,5 pkt proc. Warto te ustalenia zapisać w regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy, a same zasady podwyższenia wpłat ustalać na określony okres – np. na dany rok fiskalny. Jeżeli zasady różnicowania wpłat będą niejasne, a podwyżki będą wprowadzane bezterminowo, to pracodawca narazi się na konflikty z pracownikami, a nawet pozwy sądowe.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Wpłaty na PPK nie są podstawą do naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne. Zatem wzrost kosztów dla pracodawcy jest równy wysokości przekazywanej wpłaty do PPK.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Pracodawca może uznać wpłaty do PPK jako koszt uzyskania przychodu i obniżyć dzięki temu wysokość płaconego podatku dochodowego.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Pracodawca może zawiesić dokonywanie wpłat na konto PPK tylko jeżeli: firma jest niewypłacalna, ograniczyła prowadzenie działalności w wyniku powodzi lub w okresie przestoju ekonomicznego wywołanego kryzysem gospodarczym. Wówczas zawiesza się wpłaty pracodawcy i pracowników, chyba że ci ostatni zadeklarują chęć finansowania przez siebie wpłat.

Kluczowe informacje dla ekonomisty

Kto będzie objęty PPK?

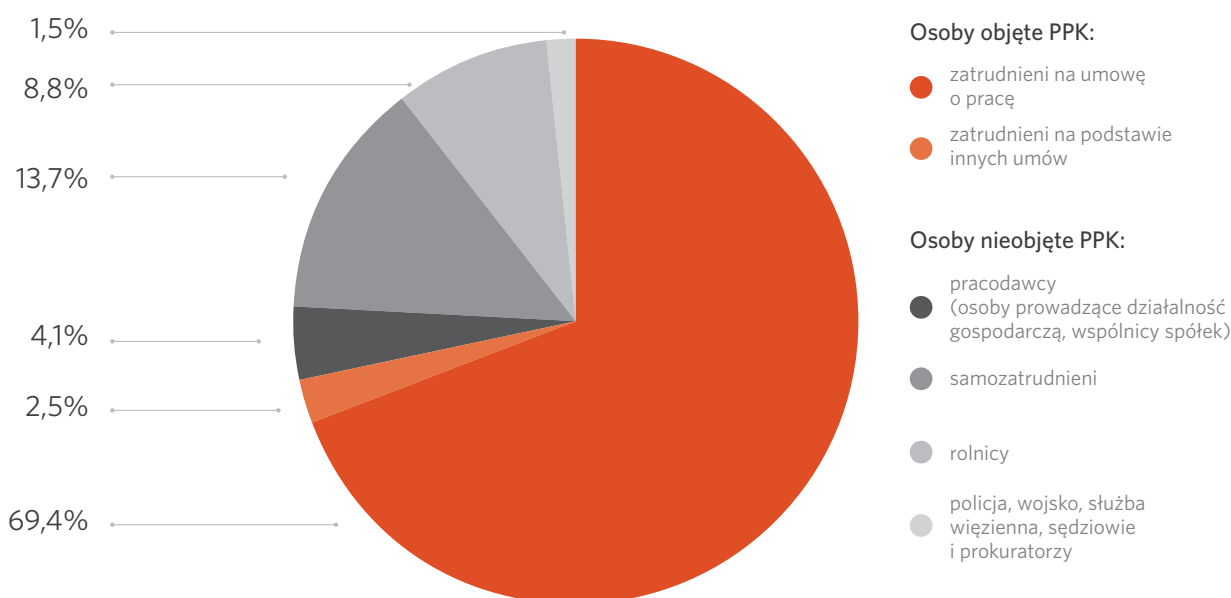
PPK adresowane są do wszystkich osób zatrudnionych i ubezpieczonych w ZUS, niezależnie od rodzaju umowy, na podstawie której świadczą pracę. Potencjalnie programem może być objętych ponad 12 mln osób. Z programu nie będą mogli skorzystać przedsiębiorcy, czyli osoby prowadzące działalność gospodarczą, wspólnicy spółek cywilnych i wszyscy inni, którzy sami odprowadzają za siebie składki na ubezpieczenia społeczne. Z PPK nie skorzystają też ci, którzy nie są objęci powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych – prawie 1,5 mln rolników oraz ponad 250 tys. pracowników wymiaru sprawiedliwości i służb mundurowych, objętych resortowymi systemami emerytalnymi. Łącznie PPK są skierowane do ok. 72 proc. pracujących.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

W rządowym projekcie ustawy o PPK szacowano liczbę potencjalnych uczestników programu na 11,4 mln osób, opierając się na danych o zatrudnieniu za 2016 r. W związku ze wzrostem zatrudnienia w latach 2016-2018, w momencie wejścia w życie PPK będzie to zapewne nieco powyżej 12 mln osób. Dane BAEL za I kwartał 2019 r. wskazują, że byłoby to 12,3 mln osób, ale w najbliższych kwartałach możliwy jest nieznaczny spadek liczby zatrudnionych w związku ze starzeniem się społeczeństwa.

→ STRUKTURA PRACUJĄCYCH W POLSCE



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych GUS za 2018 r.

Największą niewiadomą jest to, ile osób zrezygnuje z uczestnictwa w PPK. Jak wynika z doświadczeń innych krajów⁶ wysokiej stopie partycypacji sprzyjają dopłaty od pracodawcy i państwa, a przede wszystkim automatyczny zapis. Większość osób może nie mieć wystarczającej motywacji, aby podjąć wysiłek i złożyć deklarację o rezygnacji z PPK.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Dla większości zatrudnionych skala spadku miesięcznej pensji nie przekroczy 100 zł, co zapewne będzie stanowić zbyt małą motywację do wystąpienia z programu, zwłaszcza po uwzględnieniu znacznych dopłat od pracodawcy i państwa.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Według badań ankietowych zainteresowanie uczestnictwem w PPK jest ściśle powiązane z zaufaniem do publicznego systemu emerytalnego. Polacy obawiają się, że PPK podzieli los Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE), a ich oszczędności zabierze po jakimś czasie państwo, aby sfinansować deficyt FUS. Przekształcenie OFE w prywatne konta IKE zbiegnie się w czasie z wdrażaniem PPK w największych firmach. Może to zniechęcić część zatrudnionych do udziału w programie.

W co będą mogły inwestować instytucje finansowe zarządzające PPK?

Instytucje finansowe zarządzające środkami w ramach PPK utworzą fundusze zdefiniowanej daty. To specjalny rodzaj funduszu inwestycyjnego o określonym horyzoncie czasowym inwestowania. Domyślnie uczestnicy PPK są zapisywani do funduszu właściwego dla ich wieku (każdy fundusz adresowany jest do pięcioletniej kohorty, np. osób w wieku 35 lat +/- 2 lata. Przykładowo, fundusz 2045 jest skierowany do osób urodzonych pomiędzy 1983 a 1987 rokiem).



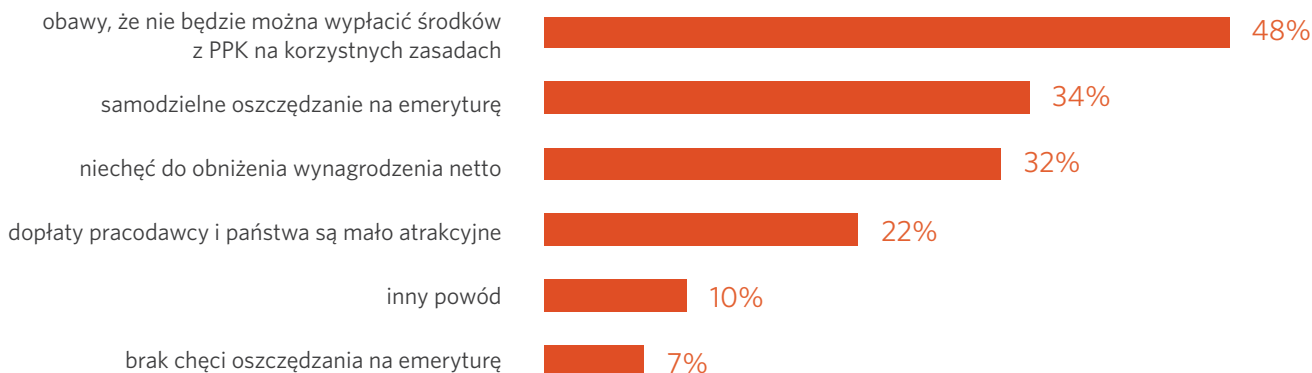
CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Uczestnicy mogą co prawda zmienić strukturę swoich oszczędności i wybrać inny fundusz niż zdefiniowanej daty (patrz Kluczowe informacje dla pracownika), ale z opcji tej skorzysta zapewne niewiele osób.

Ustawa o PPK precyzyjnie reguluje politykę inwestycyjną zarządzających funduszami zdefiniowanej daty. W portfelach bardziej agresywnych, czyli tych domyślnie przeznaczonych dla młodszych oszczędzających, większa jest tzw. część udziałowa, na którą składają się takie instrumenty, jak akcje, prawa do akcji, prawa poboru czy instrumenty pochodne oparte na akcjach. Im starszy jest uczestnik programu PPK, tym większy musi być udział tzw. części dłuższej (tj. obligacji skarbowych czy korporacyjnych oraz lokat terminowych) w jego funduszu zdefiniowanej daty – wzrasta on z 20-40 proc. dla osób najmłodszych do 85-100 proc. dla osób tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

⁶ A. Czerniak, M. Michalik, 2018, Systemy emerytalne na świecie. Rekomendacje dla pracowniczych planów kapitałowych w Polsce, Polityka Insight.

→ **DEKLAROWANE PRZYCZYNY REZYGNACJI Z PPK**
ODPOWIEDZI BADANYCH, NIEBĘDĄCYCH NA EMERYTURZE, KTÓRZY
NA PYTANIE O CHĘĆ REZYGNACJI Z PPK ODPOWIEDZIELI ZDECYDOWANIE
TAK, RACZEJ TAK, LUB TRUDNO POWIEDZIEĆ.



Źródło: Finansowy Barometr ING, luty 2019 r.

W każdym funduszu, niezależnie od wieku uczestnika, co najmniej 40 proc. części udziałowej musi być inwestowana w instrumenty z indeksu WIG20 (duże spółki), nie więcej niż 20 proc. w instrumenty z indeksu mWIG40 (średnie spółki), a maksymalnie 10 proc. w instrumenty spółek notowane na GPW albo rynku zorganizowanym. Co najmniej 20 proc. części udziałowej powinny stanowić zagraniczne akcje i instrumenty pochodne, ale wyłącznie notowane na giełdach w innych krajach OECD, czyli m.in. w większości krajów Unii Europejskiej, Australii, Kanadzie, USA, Japonii czy Korei Południowej.

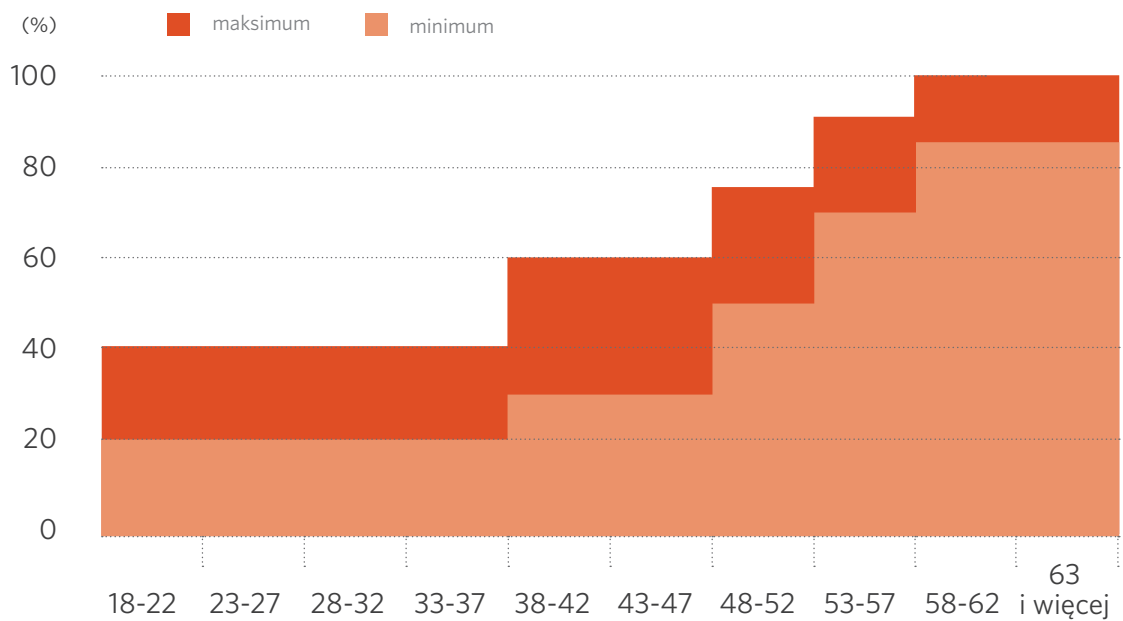


CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Co najmniej 70 proc. aktywów musi być lokowanych na rynku krajowym, a maksymalnie 30 proc. można inwestować za granicą.

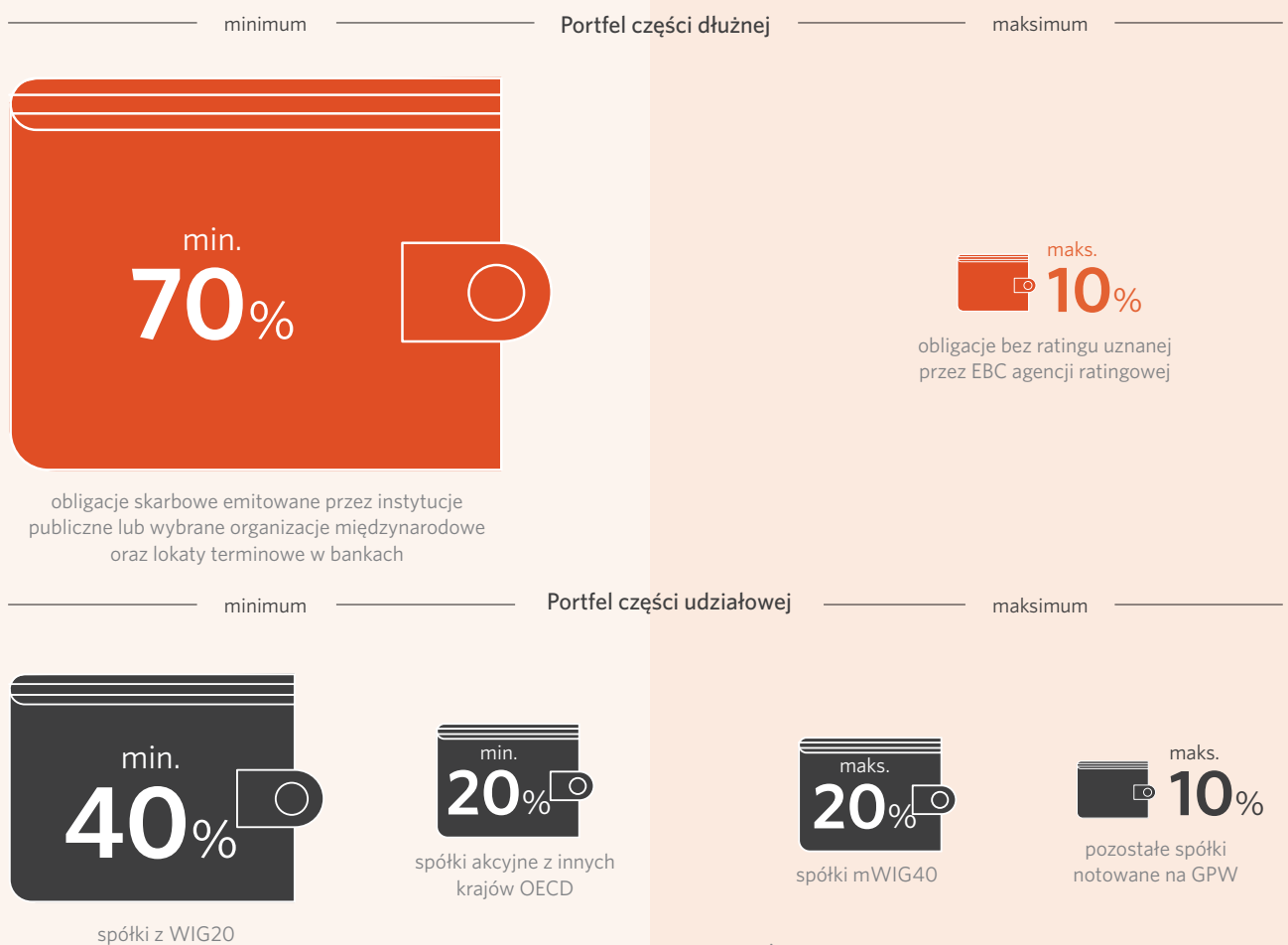
Z kolei część dłużna powinna zawsze w co najmniej 70 proc. składać się z obligacji i innych instrumentów dłużnych emitowanych, poręczonych lub gwarantowanych przez Skarb Państwa, NBP, jednostki samorządu terytorialnego lub władze i banki centralne krajów Unii Europejskiej. W tej części portfela mogą też znaleźć się papiery emitowane lub gwarantowane przez Europejski Bank Centralny, Unię Europejską, Europejski Bank Inwestycyjny lub inne organizacje międzynarodowe, jeżeli posiadają rating nadany przez agencję uznawaną przez EBC. Pozostałą część stanowić mogą inne aktywa dłużne, w tym obligacje korporacyjne. Warto zaznaczyć, że maksymalnie 10 proc. portfela dłużnego może przypadać na instrumenty finansowe, które nie posiadają ratingu nadanego przez wiodące agencje, uznawane przez EBC.

→ UDZIAŁ CZĘŚCI DŁUŻNEJ W FUNDUSZACH ZDEFINIOWANEJ DATY



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

→ LIMITY INWESTYCYJNE W PPK



Źródło: Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych.

Porównanie PPK do innych form długoterminowego oszczędzania

PPK nie są pierwszym programem długoterminowego oszczędzania w Polsce. Najbliżej jest im do produktów emerytalnych, takich jak PPE, choć w dyskusji publicznej najczęściej, aczkolwiek błędnie, porównywane są do OFE. Na rynku istnieją też, choć obecnie są mało popularne, dobrowolne indywidualne produkty emerytalne: indywidualne konta emerytalne (IKE) i indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE). Wiele osób inwestuje też długoterminowo swoje oszczędności w inne produkty, takie jak fundusze inwestycyjne.





CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Oszczędności w PPK mają charakter prywatny i podlegają dziedziczeniu. Pracownik może wskazać osobę lub osoby uprawnione do dziedziczenia. Jeżeli tego nie zrobi, są dziedziczone na normalnych zasadach. Spadek trafi na konta PPK, PPE lub IKE wskazanych osób. Spadkobiercy mogą też zażądać wypłaty pieniędzy na konto bankowe.

Jeżeli chodzi o miejsce PPK w systemie emerytalnym, to należą one do tak zwanego III filara – wraz z PPE, IKE i IKZE. Do trzeciego filara zaliczane są produkty dobrowolne i kapitałowe. Pierwszym filarem jest obowiązkowy i repartycyjny system emerytalny ZUS (składki nie są inwestowane, ale wypłacane obecnym emerytom).

→ DOTYCHCZASOWE PRODUKTY EMERYTALNE OFEROWANE W RAMACH III FILARA

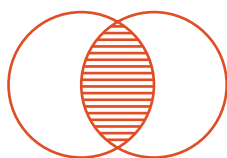
	PPE*	IKE	IKZE
 liczba uczestników (tys.)	396	996	730
 zgromadzone aktywa (mld zł)	12,6	8,7	2,3

Źródło: KNF, dane dla IKE i IKZE na koniec 2018 r.

* dane na koniec 2017 r.

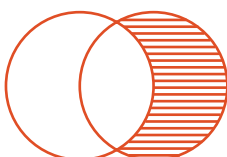
Drugi filar stanowiły otwarte fundusze emerytalne, które były instrumentem przymusowym, ale o charakterze kapitałowym – zarządzające OFE powszechne towarzystwa emerytalne (PTE) lokowały oszczędności na rynku kapitałowym.

PPK ↔ PPE



PODOBIENSTWA

1. PPK są najbardziej podobne do PPE. To właśnie przez te podobieństwa PPE mogą być w określonych warunkach alternatywą dla zakładania PPK w firmie. W obu tych programach za wybór instytucji finansowej odpowiada pracodawca, po konsultacjach z reprezentacją pracowników. PPE i PPK mogą prowadzić towarzystwa funduszy inwestycyjnych, pracownicze towarzystwa emerytalne i zakłady ubezpieczeń. PPK mogą być też oferowane przez powszechne towarzystwa emerytalne.
2. Oba programy tworzą zachęty do długoterminowego oszczędzania, dlatego wypłata zgromadzonych oszczędności jest wolna od podatku od dochodów kapitałowych pod warunkiem, że nastąpi po ukończeniu 60. roku życia (w przypadku PPE również po 55. roku życia, jeżeli pracownik nabył prawo do wcześniejszej emerytury). Środki z PPE można także wypłacić jednorazowo lub w ratach, lub przenieść je na konto IKE.
3. W obu programach oszczędności mają charakter prywatny i są dziedziczone po śmierci oszczędzającego.
4. Opłaty za zarządzanie PPE nie były prawnie uregulowane aż do 1 stycznia 2019 r. Od tego roku nie mogą przekroczyć 0,6 proc. wartości aktywów, czyli są zbliżone do opłat za zarządzanie pobieranych przez instytucje oferujące konta PPK.



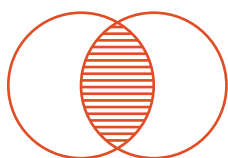
RÓŻNICE

1. Systemy różnią się najbardziej zasadami przystąpienia do programu. W PPK zapis jest automatyczny, a pracownik ma możliwość zadeklarowania wystąpienia z programu. Z kolei w PPE pracownik musi zadeklarować pracodawcy wolę uczestnictwa w programie.
2. W PPE główny ciężar odprowadzania wpłat spoczywa na pracodawcy. Pracownicy nie mają obowiązku oszczędzania, mogą natomiast dobrowolnie odprowadzać dodatkowe wpłaty. Wpłaty w PPE mogą być stałą kwotą lub odsetkiem wynagrodzenia. Maksymalny pułap dla pracodawcy wynosi 7 proc. wynagrodzenia brutto. Dobrowolne wpłaty pracownika nie mogą z kolei w skali roku przekraczać 4,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. W PPK wpłaty wnosi zarówno pracownik, jak i pracodawca, zatem obie strony muszą kontrybuować do programu.

3. Ustawa o PPK ogranicza sposób inwestowania oszczędności w dużo większym zakresie niż w przypadku PPE (patrz Kluczowe informacje dla ekonomisty). Z kolei PPE mogą mieć formę zarówno pracowniczych funduszy emerytalnych, funduszy inwestycyjnych, jak i ubezpieczenia na życie.

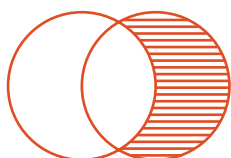
4. Uczestnikom PPE jest trudniej wcześniej sięgnąć po zgromadzone oszczędności, niż ma to miejsce w PPK. Pracownik nie może dokonać wcześniejszej wypłaty, jeżeli dalej jest zatrudniony u pracodawcy prowadzącego program. Wypłata oszczędności w gotówce możliwa jest dopiero po przeniesieniu ich do IKE – nie można wypłacić środków bezpośrednio z PPE. Pracownik otrzyma też oszczędności, jeżeli pracodawca zlikwiduje PPE – zostaną one przekazane na IKE pracownika, a jeżeli ten takiego nie prowadzi – na rachunek bankowy. W tym ostatnim przypadku zwracane oszczędności (w części pochodzącej z wpłat pracodawcy) zostaną pomniejszone o 30 proc. przekazane na konto pracownika w ZUS.

PPK ↔ IKE i IKZE



PODOBIENSTWA

1. IKE i IKZE, podobnie jak PPK, opierają się na dobrowolnych, prywatnych wpłatach. Co więcej, wypłata środków z IKE, tak jak w przypadku PPK, jest zwolniona z podatku od zysków kapitałowych. Z kolei wypłaty z IKZE są objęte 10-proc. podatkiem ryczałtowym, a wpłaty na IKZE są odliczane od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym (PIT). Podobnie jak z PPK, z oszczędzania w IKE i IKZE można w każdej chwili zrezygnować, ale po utracie wymienionych wyżej korzyści podatkowych.



RÓŻNICE

1. IKE i IKZE mogą występować w różnych formach: lokat terminowych, rachunków maklerskich, funduszy inwestycyjnych, dobrowolnych funduszy emerytalnych czy ubezpieczeń na życie z funduszem kapitałowym. Oferować IKE i IKZE mogą banki, domy maklerskie, zakłady ubezpieczeń, towarzystwa funduszy inwestycyjnych i towarzystwa emerytalne. Nie ma też ustawowych ograniczeń co do alokacji zebranych w nich oszczędności.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

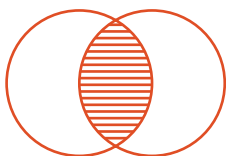
W IKE i IKZE wybór instytucji finansowej i profilu ryzyka inwestycyjnego zależy wyłącznie od oszczędzającego.

2. W odróżnieniu od PPK, częstotliwość wpłat do IKE i IKZE nie jest regulowana na poziomie ustawy – uczestnik może dokonywać wpłat, kiedy chce, chyba że wybrał metodę oszczędzania, która narzuca pewną regularność (np. ubezpieczenie na życie). Jednak ze względu na ulgi podatkowe w przypadku IKE i IKZE obowiązują górne ograniczenie wpłat, przy których można otrzymać zwolnienia podatkowe. Rocznie na IKE nie można wpłacić więcej niż 3,5-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w 2019 r. 16,7 tys. zł) a na

IKZE 1,2-krotność wynagrodzenia (5,7 tys. zł). W związku z odliczeniem związanym z IKZE osoba płacąca podatek dochodowy w skali 32 proc. może więc zyskać zwrot podatku w wysokości 1,7 tys. zł.

3. W przeciwieństwie do PPK, w IKE i IKZE nie ma ustawowego ograniczenia wysokości opłat za zarządzanie czy opłat manipulacyjnych. Koszty transakcyjne dla tej formy oszczędzania wynikają z rodzaju wybranego instrumentu finansowego: inne będą dla indywidualnych kont w formie ubezpieczeniowej, inne dla funduszy inwestycyjnych, a jeszcze inne dla produktów bankowych.

PPK ↔ OFE



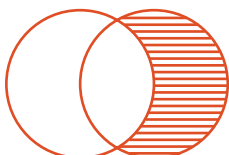
PODOBIEŃSTWA

1. PPK jest często przedstawiane jako następcą OFE i w konsekwencji również do niego porównywane. Zakres różnic między tymi programami jest jednak olbrzymi, a podobieństw jest niewiele – dużo mniej niż w przypadku PPE, IKE czy IKZE. Podstawowym podobieństwem między PPK i OFE jest istnienie ograniczeń inwestycyjnych. W obu programach są one określone ustawowo i dość restrykcyjne, a zarządzać środkami mogą tylko instytucje, które spełniają określone normy. W odróżnieniu jednak od PPK, ograniczenia inwestycyjne nie były uzależnione od wieku uczestnika, co sprawiało, że w początkowym okresie OFE były zbyt zachowawcze (połowa pieniędzy lokowana była w obligacjach), a w późniejszym – zbyt agresywne. Od kiedy OFE nie mogą kupować obligacji skarbowych, ok. 80 proc. ich portfela stanowią akcje.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Dopiero po planowanym przekształceniu OFE podobieństwa między programami będą większe. Obecna propozycja zmian zakłada, że od 1 stycznia 2020 r. OFE przestaną istnieć. Przekształcą się w specjalistyczne fundusze inwestycyjne otwarte (SFIO). Powszechne towarzystwa emerytalne (PTE), zarządzające OFE, zmienią się w towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI). Fundusze będą oferowane podobnie jak obecne IKE, co oznacza, że środki będą prywatne. Pieniądzy przeniesionych z OFE nadal nie będzie można jednak wypłacić przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Zmieni się za to sposób wypłaty – będą wypłacane jednorazowo lub ratalnie przez prowadzące je TFI.



RÓŻNICE

1. Do 2014 r. uczestnictwo w OFE było obowiązkowe, co zapewniało ich powszechność – dziś w OFE konta ma 15,8 mln osób.
2. Kolejną fundamentalną różnicą między PPK a OFE było to, że wpłaty na OFE były potrącane od składki na ubezpieczenia emerytalne. OFE nie wiązały się z dodatkowymi kosztami dla pracownika lub pracodawcy, ale ze wzrostem wydatków FUS.

⁷ W tej analizie opieramy się na projekcie ustawy z dnia 27 maja 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeniesieniem środków z Otwartych Funduszy Emerytalnych na indywidualne konta emerytalne.

3. Trzecią podstawową różnicą między PPK a OFE jest to, że środki w OFE mają charakter funduszy publicznych⁸. Dlatego rząd może nimi dowolnie zarządzać, na przykład poprzez umorzenie obligacji państwowych, które kupiły OFE w 2014 r. celem obniżenia długu publicznego. Oszczędności w PPK są tworzone z wpłat z prywatnych, czyli opodatkowanych dochodów.



CO TRZEBA WIEDZIEĆ:

Prawdopodobieństwo zabrania środków z PPK przez rząd jest porównywalne do ryzyka utraty pieniędzy na koncie w banku w wyniku ich nacjonalizacji przez państwo.

4. Pieniądzy z OFE nie można było i nie będzie można wypłacać wcześniej niż przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Za wypłaty oszczędności z OFE odpowiada ZUS – są one częścią świadczenia emerytalnego. W rezultacie oszczędności w OFE wypłacane są dożywotnio, tak jak podstawowe ubezpieczenie emerytalne z ZUS. Pieniądze zgromadzone w ramach PPK będzie można wypłacić w formie comiesięcznych świadczeń, przelewu na konto bankowe albo poprzez wykup ubezpieczenia emerytalnego.

5. PPK będą mogły pobierać opłatę za zarządzanie nieprzekraczającą 0,5 proc. i opłatę za dobry wynik w wysokości maksymalnie 0,1 proc. aktywów netto w skali roku. Nie jest możliwe pobieranie opłaty od wpłacanych środków. OFE nigdy nie mogły pobierać opłat za zarządzanie wyższych niż 0,6 proc. (obecnie ta opłata jest degresywna i wydzielono z niej dodatkowo opłatę za dobry wynik w maksymalnej wysokości 0,06 proc.). Jednocześnie OFE przez pierwsze lata mogły pobierać wysokie opłaty od wpłacanych środków. W 2004 r. zakazano pobierania opłat za wypłaty transferowe, a od 2010 r. limitowane są opłaty manipulacyjne, pobierane przy przyjmowaniu składki. Pierwotnie limit ustawiony był na 3,5 proc., a od 2014 r. wynosi 1,75 proc.

6. Wypłaty z OFE są opodatkowane podatkiem dochodowym (PIT), podobnie jak zwykła emerytura. Opodatkowane nie są natomiast wpłaty do systemu, czyli składki emerytalne. W PPK jest dokładnie na odwrót – nieopodatkowane są wypłaty środków (za wyjątkiem wcześniejszych wypłat, które obłożone są podatkiem od zysków kapitałowych), a opodatkowaniu podlegają wpłaty do systemu – wartość przekazywanych środków potrącana jest z wynagrodzenia netto.

7. W przypadku OFE to pracownik wybierał fundusz, do którego miały trafiać jego oszczędności, a w przypadku braku wyboru fundusz był losowany. Pracodawca nie miał wpływu na wybór instytucji finansowej.

PPK ↔ inne produkty finansowe

1. Oszczędności na dowolny cel można również gromadzić w innych produktach finansowych, ale nie są one na razie objęte dopłatami od państwa, nie dokłada się

⁸ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 4 listopada 2015 r. sygn. K1/14.

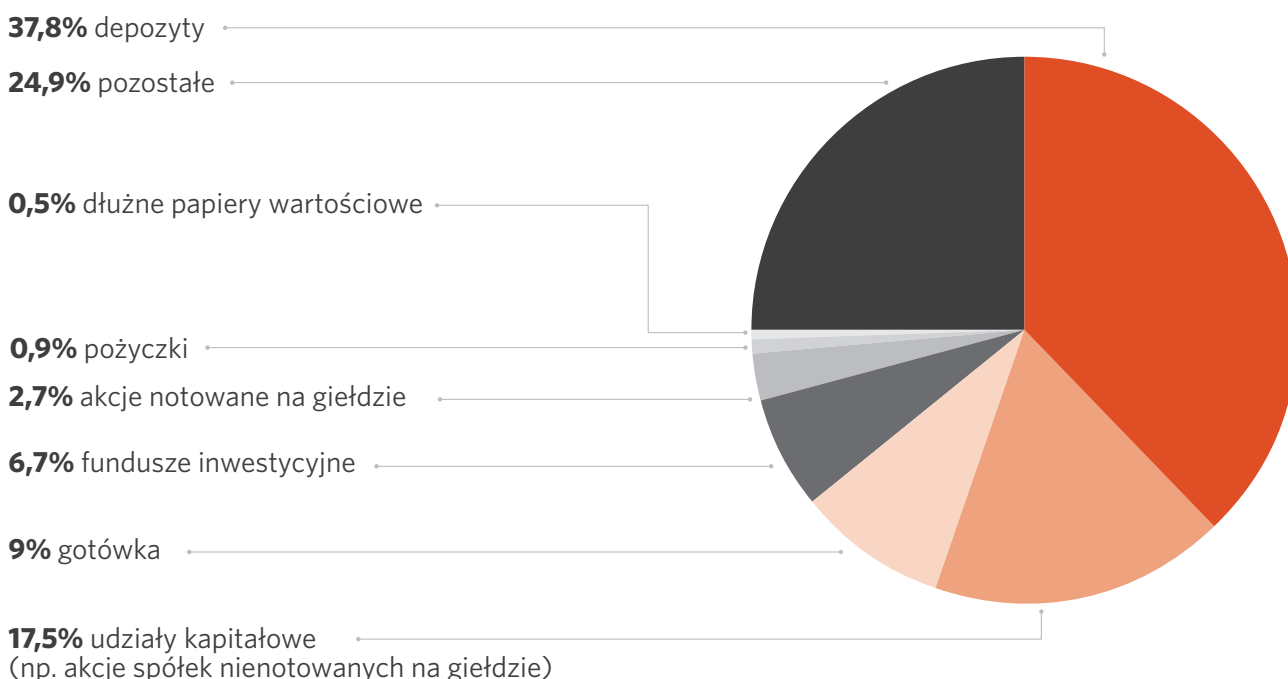
do nich pracodawca i zwykle nie obejmują ich żadne zwolnienia z podatku od dochodów kapitałowych. Dlatego poza prywatną własnością środków nie ma pomiędzy nimi a PPK praktycznie żadnych podobieństw.

2. Polacy najczęściej wybierają depozyty bankowe, które są płynne, ale nie sprzyjają pomnażaniu oszczędności. To też zwykle sposób na krótkoterminowe oszczędności. Wśród długoterminowych oszczędności przeważają udziały w firmach, zwłaszcza tych nienotowanych na GPW. Popularne są też fundusze inwestycyjne. Ich zaletą jest duży zakres swobody co do wielkości i czasu inwestycji – uczestnik funduszu sam decyduje, ile jednostek kupuje, kiedy i jak je sprzedaje. Szeroki wybór funduszy o zróżnicowanych strategiach inwestycyjnych umożliwia wybór takich instrumentów, których poziom ryzyka odpowiada preferencjom danej osoby.

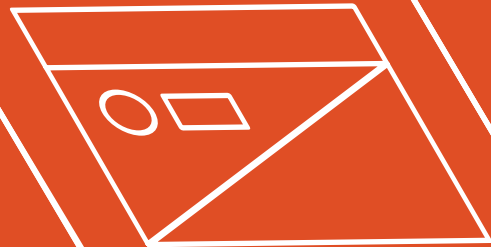
3. W porównaniu do PPK oszczędzanie na lokatach bankowych lub funduszach inwestycyjnych jest bardziej kosztowne – te ostatnie zwykle pobierają opłaty już w momencie wpłaty środków, a potem także opłatę za zarządzanie. W PPK, z kolei, maksymalny poziom opłat za zarządzanie funduszem wynosi 0,5 proc. aktywów netto rocznie. Wynagrodzenia za zarządzanie funduszami inwestycyjnymi są uregulowane dopiero od niedawna. Obecnie dopuszczalne opłaty wynoszą 3,5 proc., docelowo od 2022 r. nie będą mogły przekraczać 2 proc. w skali roku.

4. Inwestowanie w fundusze wymaga też większej wiedzy lub korzystania z usług zaufanych doradców. W PPK strategia inwestycyjna dopasowana jest do długoterminowego celu oszczędzania i wieku uczestników, a osobom nieznającym się na finansach państwo oferuje stosunkowo bezpieczne fundusze zdefiniowanej daty.

→ STRUKTURA OSZCZĘDNOŚCI GOSPODARSTW DOMOWYCH



Źródło: NBP, dane za 2017 r.



2. Koszty i korzyści z udziału w PPK dla pracownika

Zwiększanie oszczędności gospodarstw domowych i budowanie nawyku oszczędzania są jednymi z głównych celów PPK. Dlatego w ustawie o PPK przewidziano szereg korzyści dla pracowników. Państwo wymusza kontrybucję pracodawcy i dopłaca regularnie środki z Funduszu Pracy. Co więcej, tym najbardziej wytrwałym, którzy nie wycofają się z oszczędzania przed 60. rokiem życia, przyznaje zwolnienie z 19-proc. podatku od dochodów kapitałowych.

Jednocześnie udział pracownika w PPK wiąże się ze spadkiem bieżących dochodów – z własnej pensji musi bowiem finansować zarówno swoją wpłatę na konto PPK, jak i podatek dochodowy od wpłaty pracodawcy, a od jego oszczędności mogą być potrącane niewielkie opłaty. Mimo to, w naszej ocenie, korzyści z programu dla pracownika znacząco przekraczają koszty, i to w dużo większym stopniu niż w przypadku innych programów długoterminowego oszczędzania, jak fundusze inwestycyjne, IKE czy IKZE.

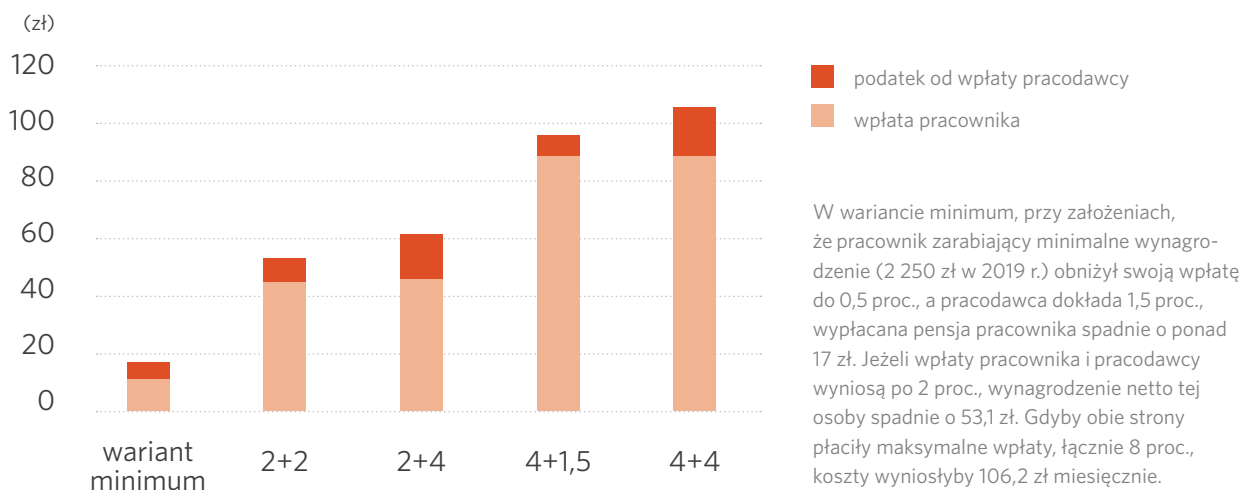
Koszty PPK dla pracownika

Niższe wynagrodzenia netto

Głównym i najbardziej odczuwalnym kosztem, jaki poniesie pracownik uczestniczący w PPK, jest obniżenie otrzymywanej co miesiąc pensji. W zależności od wybranej wartości wpłaty i wysokości wynagrodzenia, będzie ona niższa o 0,77 proc. (w przypadku osób zarabiających nie więcej niż 120 proc. minimalnego wynagrodzenia i decydujących się na obniżenie wysokości wpłaty) do ok. 6 proc. w przypadku osób wpadających w drugi próg podatkowy, decydujących się na maksymalne wpłaty, którym także przedsiębiorcy przekazują na konto PPK maksymalną wpłatę.

Po pierwsze, od wynagrodzenia netto zostanie potrącona wpłata w wysokości 0,5-4 proc. wynagrodzenia brutto (szczegółowe zasady ustalania wysokości wpłat opisano w Kluczowych informacjach dla pracownika). Po drugie, wynagrodzenie uczestnika PPK zostanie dodatkowo obniżone o zaliczkę na podatek PIT (18 lub 32 proc.), odprowadzoną od wysokości wpłaty pracodawcy. Wysokość kosztów dla pracownika jest więc sumą własnej wpłaty i podatku od wpłaty pracodawcy. Poniżej przedstawiamy szereg przykładowych kalkulacji spadku pensji.

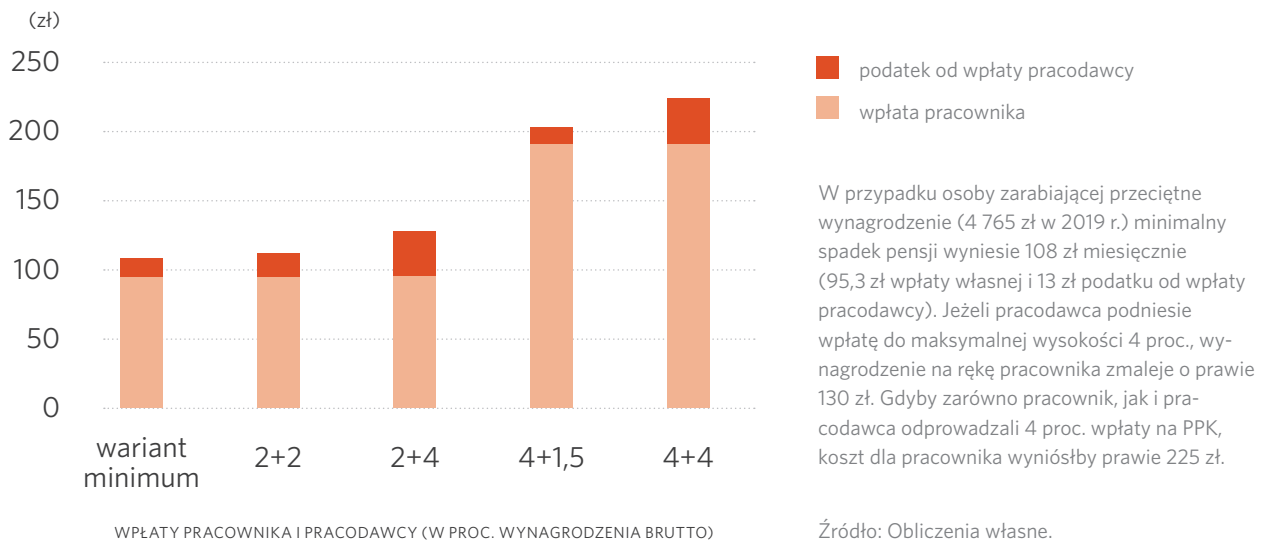
→ SPADEK PENSJI PRACOWNIKA ZARABIAJĄCEGO PŁACĘ MINIMALNĄ PO PRZYSTĄPIENIU DO PPK



WPŁATY PRACOWNIKA I PRACODAWCY (W PROC. WYNAGRODZENIA BRUTTO)

Źródło: Obliczenia własne.

→ SPADEK PENSJI PRACOWNIKA ZARABIAJĄCEGO PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE PO PRZYSTĄPIENIU DO PPK



Opłaty dla instytucji finansowych

Dodatkowym kosztem, związanym z oszczędzaniem w PPK, są opłaty dla instytucji finansowych, prowadzących programy. Opłata za zarządzanie nie może rocznie przekroczyć 0,5 proc. wartości zarządzanych aktywów netto i 0,1 proc. zarobionych w ciągu roku dla uczestnika programu pieniędzy (zasady ustalania opłat opisano w Kluczowych informacjach dla pracownika). Opłaty będą automatycznie potrącać ze środków zgromadzonych w PPK, a zatem pracownik nie będzie bezpośrednio odczuwał tego kosztu.

Przykładowo, opłaty za PPK w pierwszym roku oszczędzania dla pracownika zarabiającego minimalne wynagrodzenie, odprowadzającego minimalne wpłaty i oszczędzającego w funduszu znajdującym się wśród 75 proc. najlepszych pod względem zysku, wyniesie maksymalnie 3,31 zł za cały rok. Dla pracownika zarabiającego średnią krajową, przy identycznych parametrach symulacji, kwota ta wzrośnie maksymalnie do 12,34 zł.

→ ROCZNE WPLĄTY DO PPK I OPŁATY DLA INSTYTUCJI FINANSOWYCH*

Wynagrodzenie miesięczne	Suma wpłat pracownika	Suma wpłat pracodawcy	Maksymalna opłata za zarządzanie	Opłata za wynik*
2 250 zł	135 zł	405 zł	2,76 zł	0,55 zł
4 765 zł	1 144 zł	858 zł	10,28 zł	2,06 zł

Źródło: Obliczenia własne.

*przy założeniu rocznej stopy zwrotu z funduszu na poziomie 5,02 proc. – stopy referencyjnej dla funduszy zdefiniowanej daty dla osób przed 40. rokiem życia

Korzyści z PPK dla pracownika

PPK jako dodatek do emerytury

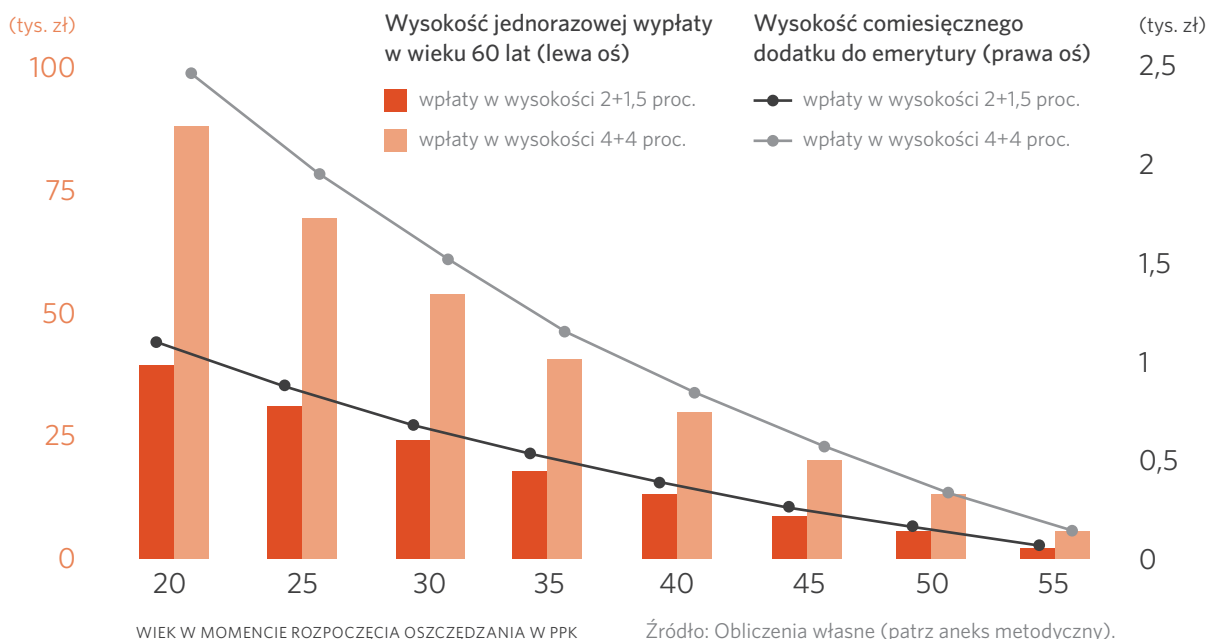
Najważniejszą korzyścią dla uczestników PPK, według ustawodawcy, ma być zwiększenie prywatnych oszczędności emerytalnych – oszczędności zgromadzone w programie wypłacone po 60. roku życia będą stanowiły dodatek do coraz niższych emerytur wypłacanych przez ZUS. Według obliczeń ZUS przeciętna stopa zastąpienia, czyli relacja pierwszej emerytury do ostatniego wynagrodzenia, wynosi obecnie 56 proc. i będzie się zmniejszać w tempie ok. 10 pkt proc. na 10 lat. Oznacza to, że pracownicy odchodzący na emeryturę w 2040 r. otrzymają niecałe 38 proc. swojego ostatniego wynagrodzenia. Będą oni otrzymywać realnie coraz niższe emerytury, ponieważ rośnie ich oczekiwana długość życia, a liczba pracujących przypadających na jednego emeryta systematycznie spada. Co więcej, rząd niedawno obniżył wiek emerytalny, co dodatkowo przełoży się na spadek wartości przyszłych emerytur.

W celu określenia korzyści dla przyszłych emerytów z uczestnictwa w PPK przeprowadziliśmy szereg symulacji⁹, ile środków zgromadzą osoby przystępujące do programu w zależności od wieku i wysokości wpłat na konto, przy założeniu, że w tym roku zarabiają średnią krajową (4 765 zł brutto). Wynika z nich, że 30-letnia osoba, która przystąpiłaby do programu PPK i odkładała minimalną wpłatę na konto aż do osiągnięcia 60. roku życia, zebrałaby w sumie w tym czasie 99 tys. zł w przeliczeniu na ceny z 2019 r.¹⁰. Jeżeli zgodnie z mechanizmem zapisanym w ustawie (patrz Kluczowe informacje dla pracownika) wypłaciłaby 25 proc. tej kwoty od razu a resztę w ratach, to otrzymałaby wypłatę w wysokości 25 tys. zł i 621 zł miesięcznie

9 Szczegółowy opis przyjętych założeń znajduje się w aneksie metodycznym.

10 Wszystkie wartości kwotowe w tej sekcji podajemy po przeliczeniu na ceny z 2019 r., chyba że zaznaczono inaczej.

→ O ILE WZROSŁĄ DOCHODY NA EMERYTURZE



przez kolejne 10 lat. Oznacza to, że jej dochody z tytułu emerytury w tym okresie wzrosłyby aż o 25-30 proc. Gdyby ta sama osoba zdecydowała się jednak wpłacać maksymalną możliwą kwotę (4 proc.) i nakłoniłaby do tego samego swojego pracodawcę, to uzbierałaby aż 220 tys. zł, co podniosłoby jej przyszłą emeryturę o około 60 proc. i mogłaby w wieku 60 lat wypłacić 55 tys. zł.

Dużo mniejsze korzyści z przystąpienia do programu będą miały osoby starsze. Przykładowo pracowniczka zarabiająca tę samą średnią krajową i wpłacająca minimalne kwoty do PPK, ale rozpoczynająca oszczędzanie w programie w wieku 45 lat uzbiera do emerytury tylko 39 tys. zł, co umożliwi jej jednorazową wypłatę w wysokości 10 tys. zł i da jej dodatek do emerytury z ZUS przez 10 lat w wysokości 243 zł miesięcznie (około 10 proc. przyszłej emerytury). Niewiele zmieni również znaczne zwiększenie wpłat. Jeżeli ona i pracodawca przekazywaliby do PPK maksymalne możliwe kwoty, to wypłata jednorazowa w wieku 60 lat wyniesie 21 tys. zł, a miesięczne wypłaty 531 zł. Dla porównania dzisiejsza 20-latką, która wpłacałaby minimalne kwoty, wypłaciłby w wieku 60 lat aż 160 tys. zł i otrzymywałaby 1 001 zł dodatku miesięcznie.

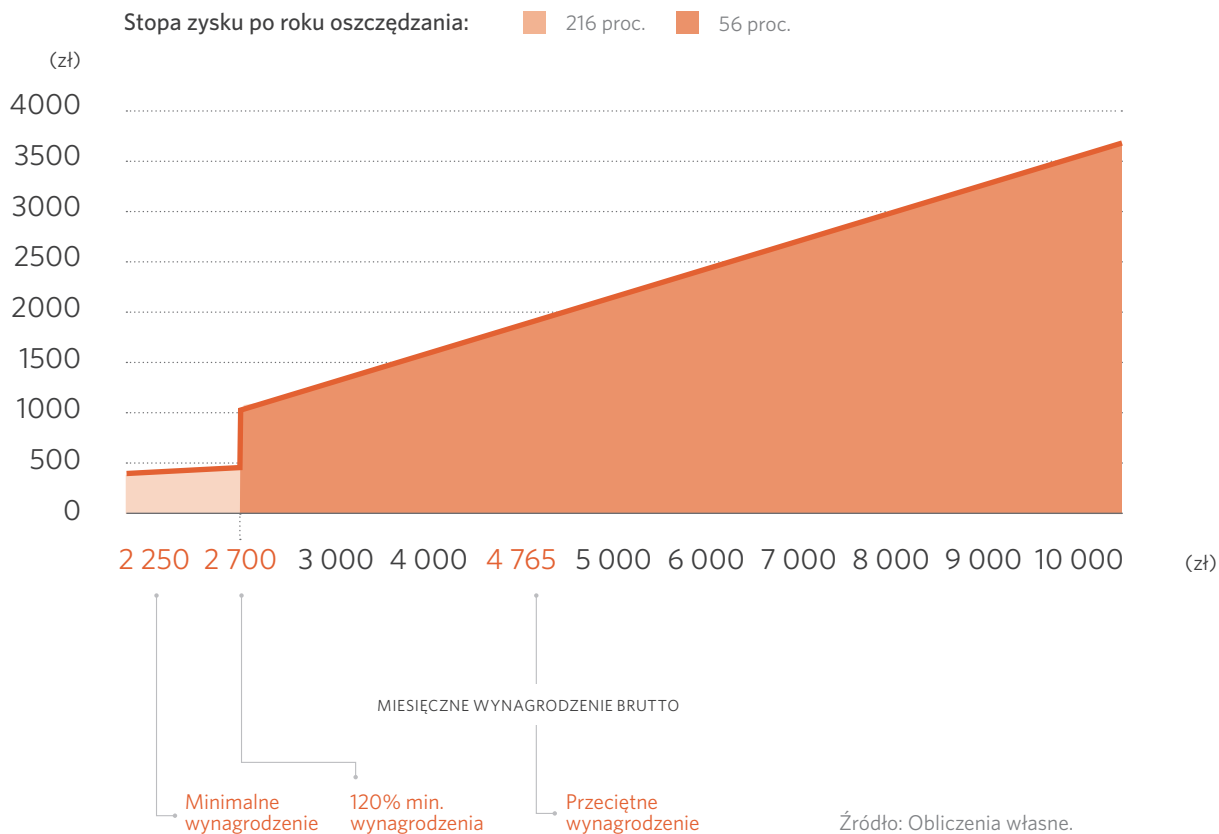
Oznacza to, że do programu powinny przede wszystkim przystąpić osoby młode, nawet jeżeli miałyby wpłacać tylko minimalne kwoty. Dla nich system faktycznie będzie miał charakter zabezpieczenia emerytalnego. Dla osób starszych PPK to przede wszystkim program, w którym mogą oszczędzać na czarną godzinę i mieć wyższe stopy zwrotu niż przy tradycyjnych produktach finansowych, ale nie da im on faktycznego zabezpieczenia finansowego na emeryturze.

PPK jako poduszka finansowa na czarną godzinę

Pieniądze zgromadzone w PPK, w odróżnieniu od ubezpieczeń emerytalnych, w tym środków zgromadzonych w OFE, mogą być wypłacone w dowolnym momencie, a w określonych warunkach nawet bez utraty środków wpłaconych przez państwo i ulg podatkowych. Poniżej analizujemy, ile można wypłacić już po roku oszczędzania i jaki jest faktyczny zysk z tak zgromadzonych oszczędności. Okazuje się, że jest on dużo wyższy niż w przypadku jakiegokolwiek innego instrumentu finansowego. Wynika to stąd, że wkład w oszczędzanie, oprócz uczestnika PPK, ma również pracodawca. Powoduje to znacznie szybszy wzrost oszczędności niż w standardowym modelu, gdzie pomnażane o stopę zwrotu są jedynie kwoty odprowadzane przez jedną osobę. Na największe relatywne korzyści mogą liczyć osoby o niskim wynagrodzeniu, które zdecydowały się na obniżenie wpłaty podstawowej do 0,5 proc. – w ich przypadku pracodawca, nawet odprowadzając tylko wpłatę podstawową w wysokości 1,5 proc., wpłaca na konto PPK trzykrotnie więcej niż pracownik.

Założmy, że Pani Helena w wieku 33 lat zarabia 5 tys. zł brutto i odprowadza minimalną wpłatę, podobnie jak jej pracodawca. Helena oszczędza w odpowiednim dla siebie funduszu zdefiniowanej daty, który zarabia tyle, ile wynosi stawka referencyjna ustalona przez Ministerstwo Finansów i nie pobiera żadnych opłat. W rezultacie po 12 miesiącach uczestnictwa w PPK Helena odłożyła 1 200 zł, a pracodawca przekazał 900 zł. Po tym terminie chce wypłacić wszystkie zgromadzone środki. Okazuje się, że po uwzględnieniu stopy zwrotu z inwestycji oraz po odliczeniu podatków, opłat, części wpłat pracodawcy oraz utracie dopłaty od państwa otrzyma wypłatę w wysokości 1 869 zł – w rezultacie zysk z odkładanych wpłat wyniesie aż 56 proc. (669 zł). W tym samym czasie na najlepszej lokacie bankowej Helena zarobiłaby zaledwie 3,2 proc. (39 zł), a na dobrym funduszu inwestycyjnym mogłaby zarobić po potrąceniu opłat i podatku około 20 proc. (240 zł).

→ WYPŁATA Z PPK PO ROKU OSZCZĘDZANIA PRZY MINIMALNYCH WPŁATACH



Wykres przedstawia zysk z oszczędzania w PPK, liczony jako różnica wypłaty i sumy wpłat pracownika do wartości tych wpłat po roku odkładania środków. Do jej wyliczenia przyjęliśmy takie same założenia, jak w przykładzie z Heleną, dla różnych wysokości wynagrodzeń. Z symulacji wynika, że relatywnie najwyższy zysk osiągnęłyby osoby zarabiające co najwyżej 120 proc. wynagrodzenia minimalnego i odkładające jedynie 0,5 proc. wynagrodzenia brutto. W ich przypadku stopa zysku osiągnie nawet 216 proc. w ujęciu rocznym.

PPK jako zabezpieczenie na wypadek choroby

Ustawa o PPK umożliwia bezzwrotne wycofanie 25 proc. oszczędności w przypadku utraty zdolności do pracy lub poważnej choroby uczestnika PPK lub kogoś z jego najbliższej rodziny¹¹. Wypłacić można je jednorazowo lub ratalnie, a pierwszy przelew na konto pracownik powinien otrzymać do 14 dni od złożenia wniosku. Korzystając z tego rozwiązania, nie traci się państwowych dopłat, nie ma też konieczności zapłaty podatku od dochodów kapitałowych. Oznacza to, że gdyby Helena opisana we wcześniejszym przykładzie zachorowała w wieku 50 lat, to mogłaby otrzymać na leczenie 19 tys. zł (12,5 tys. zł po skorygowaniu o inflację).

¹¹ Małżonek, dziecko lub dziecko małżonka. Pełną listę chorób zamieściliśmy w aneksie do raportu.

PPK jako środki na wkład własny

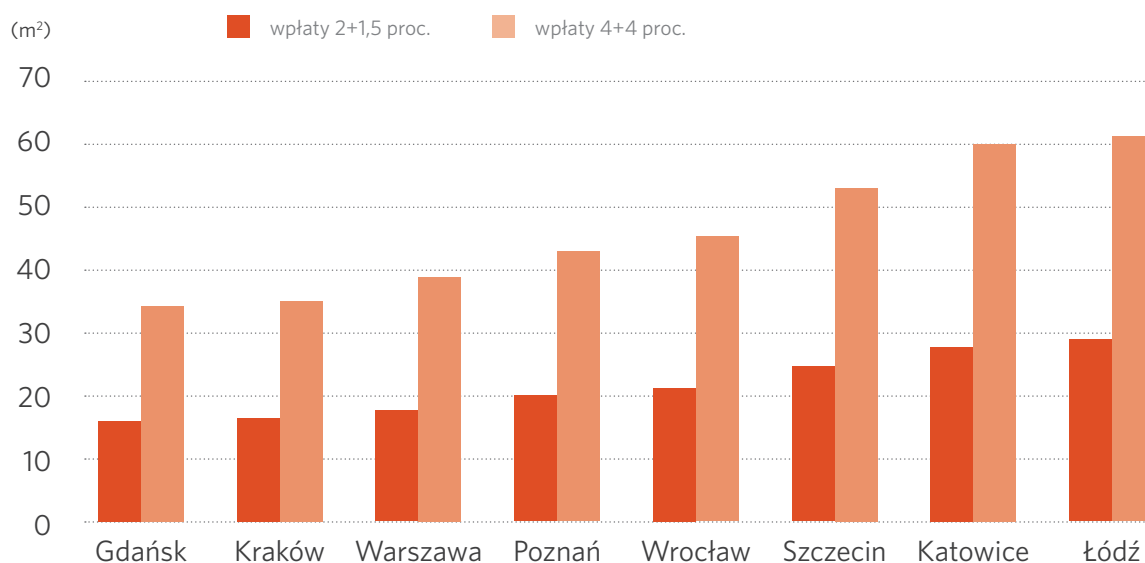
Dla osób młodych PPK mogą być istotnym wsparciem przy uzyskaniu kredytu na zakup czy budowę mieszkania. Jako wkład własny do kredytu hipotecznego mogą wpłacić nawet całość odłożonych w PPK środków, nie tracą też dopłat od państwa i nie muszą płacić podatków od dochodów kapitałowych. Te pieniądze są jednak pożyczone z PPK – należy je zacząć spłacać po pięciu latach od wypłaty i oddać w całości nie później niż w ciągu 15 lat od wypłaty. Oznacza to, że środki te mogą funkcjonować jako nieoprocentowana pożyczka na sfinansowanie wkładu własnego.

Piotr ma 20 lat. Mieszka w Łodzi i niedawno dostał umowę o pracę w dużej firmie w tym mieście. Jego zarobki są niższe od średniej krajowej i wynoszą 4 000 zł brutto miesięcznie. Gdyby wziął udział w programie PPK i zaczął oszczędzać wpłacając wraz z pracodawcą minimalną możliwą kwotę, to w wieku 30 lat mógłby sfinansować połowę wkładu własnego na 40-metrowe mieszkanie na rynku pierwotnym w Łodzi. Gdyby jednak zdecydował się odkładać maksymalne wpłaty, a jego pracodawca również podniósł swoją część do 4 proc., to w wieku 30 lat miałby już zaoszczędzone środki na cały wkład własny na 43-metrowe mieszkanie z rynku pierwotnego lub nawet 52-metrowe z rynku wtórnego w swoim mieście¹².

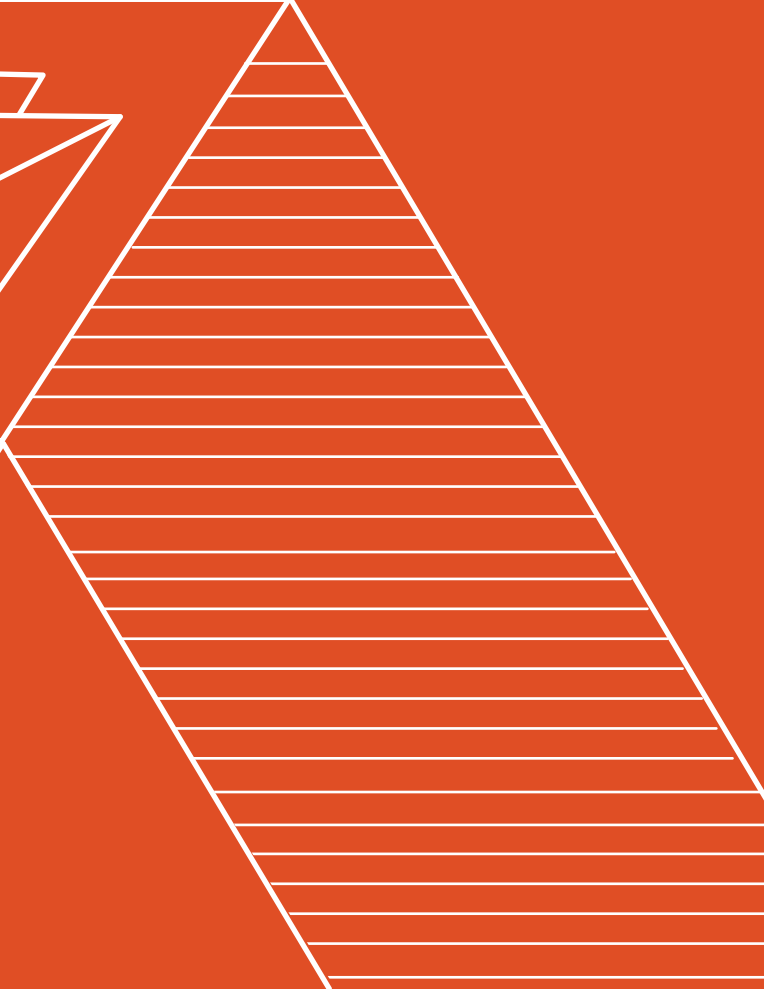
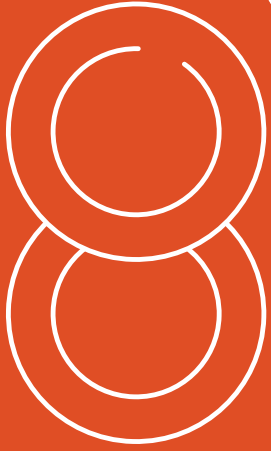
12 Założenia przyjęte w symulacji dotyczące wzrostu płac i cen zostały opisane w aneksie metodycznym.

PPK JAKO ŚRODKI NA WKŁAD WŁASNY

POWIERZCHNIA MIESZKANIA NA RYNKU WTÓRNYM, NA KTÓRE PO 10 LATACH OSZCZĘDZANIA W PPK STARCZYŁOBY ŚRODKÓW NA WKŁAD WŁASNY, PRZY ZAŁOŻENIU ZAROBKÓW NA POZIOMIE PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA BRUTTO W DANYM WOJEWÓDZTWIE.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z GUS i NBP na koniec 2018 r.



3. Koszty i korzyści z PPK dla pracodawcy

Udział w programie PPK jest obowiązkowy dla zdecydowanej większości pracodawców. Wiąże się przede wszystkim z dodatkowymi kosztami - wzrostem pozapłacowych kosztów pracy oraz szeregiem obowiązków biurowatycznych, które narzucił na przedsiębiorstwa ustawodawca. Równocześnie jednak udział w programie PPK, jeżeli będzie dobrze przygotowany, wiąże się z szeregiem korzyści dla firm. Dzięki odpowiedniemu ustaleniu dodatkowych wpłat na konta pracowników oraz wyborowi najlepszej instytucji finansowej zarządzającej tymi środkami, przedsiębiorca może podnieść atrakcyjność pracy w jego firmie oraz zmotywować pracowników do bardziej wydajnego realizowania zadań zawodowych.

Koszty PPK dla pracodawcy

Obowiązki biurokratyczne związane z uruchomieniem PPK

Firmy są obejmowane obowiązkiem wprowadzenia PPK stopniowo od 1 lipca 2019 r. do 1 stycznia 2021 r., w zależności od ich wielkości (szczegółowy harmonogram omówiliśmy w części Kluczowe informacje dla pracodawcy). Należy się jednak do niego przygotować wcześniej, ponieważ proces wdrożenia PPK trwa kilka miesięcy i wiąże się z licznymi, trudnymi do oszacowania z góry kosztami. Dlatego im więcej czasu pracodawca przeznaczy na zaplanowanie wdrożenia programu, w tym większym zakresie będzie mógł ograniczyć koszty biurokratyczne.

Koszt wyboru instytucji zarządzającej PPK. Jeszcze przed ustawowym terminem warto dokonać przeglądu ofert instytucji finansowych, dostępnych na prowadzonym przez Polski Fundusz Rozwoju Portalu PPK¹³. Pracodawca może dokonać wyboru sam (większe firmy mogą powołać zespół ds. wdrażania PPK) lub skorzystać ze wsparcia zewnętrznych doradców, takich jak firmy HR, kancelarie prawne czy brokerzy ubezpieczeniowi. To dodatkowy koszt, warto go jednak ponieść, aby wybrać najlepszy fundusz dla pracowników. Taka decyzja przyniesie pracodawcy korzyści w długim okresie.

Koszt zmian w systemach księgowych i informatycznych. Chodzi o to, aby comiesięczne obliczanie i odprowadzanie wpłat na PPK było jak najmniejszym obciążeniem dla pracodawcy. Warto jak najwcześniej skontaktować się z dostawcą używanego w firmie oprogramowania i zapytać o czas i koszty ewentualnych dostosowań. Ponieważ konieczność zmian w systemach nie jest własną inicjatywą pracodawcy, lecz wynika z obowiązków ustawowych, część umów z dostawcami oprogramowania może przewidywać wykonanie takich zmian bez dodatkowych kosztów. Ceny specjalnych dodatków i aplikacji do obsługi PPK wiodących dostawców oprogramowania wahają się od kilkuset do 10 tys. zł w zależności od rozmiaru firmy i wybranego pakietu. Wyższe koszty poniosą podmioty, które korzystają ze zindywidualizowanych systemów oprogramowania. Pomimo tego, że instytucje finansowe oferują rozwiązania informatyczne ułatwiające obsługę PPK, zakup własnego pakietu przez przedsiębiorcę może się w długim terminie opłacić. Taka inwestycja zwróci się bowiem w momencie, gdy pracodawca będzie chciał zmienić instytucję finansową i będzie zmuszony do zmiany oprogramowania.

Koszt podpisywania umów o zarządzanie PPK. Pracodawca musi zawrzeć w imieniu pracowników umowy o prowadzenie PPK z instytucją finansową. To przede wszystkim koszt biurokratyczny, ale prawdopodobnie warto zatrudnić nowego pracownika lub przeznaczyć część etatu osoby już zatrudnionej w HR na obsługę umów i deklaracji związanych z funkcjonowaniem PPK. Pracodawcy szacują, że w zależności od rozmiaru firmy i tego, ile procesów związanych z obsługą PPK uda się zautomatyzować, prowadzenie tego programu będzie stanowiło obciążenie równoznaczne z 0,75-1,5 etatu. Na czas wdrożenia PPK trzeba będzie zapewnić nawet dwa etaty do przetwarzania danych i deklaracji od wszystkich pracowników. Obowiązków będzie sporo: przyjmowanie różnego typu deklaracji od pracowników, zapisywanie nowych pracowników do PPK, ponowne automatyczne zapisywanie pracowników do PPK

¹³ www.mojepkp.pl

oraz komunikacja z instytucją zarządzającą i PIP. Jeżeli na etapie wdrażania PPK przedsiębiorca zadbał o to, aby jego systemy kadrowo-płacowe sprawnie obsługiwały program, późniejsze obciążenia finansowe związane z obsługą PPK będą stosunkowo niewielkie i nawet w dużym przedsiębiorstwie wystarczy do tego pół etatu.

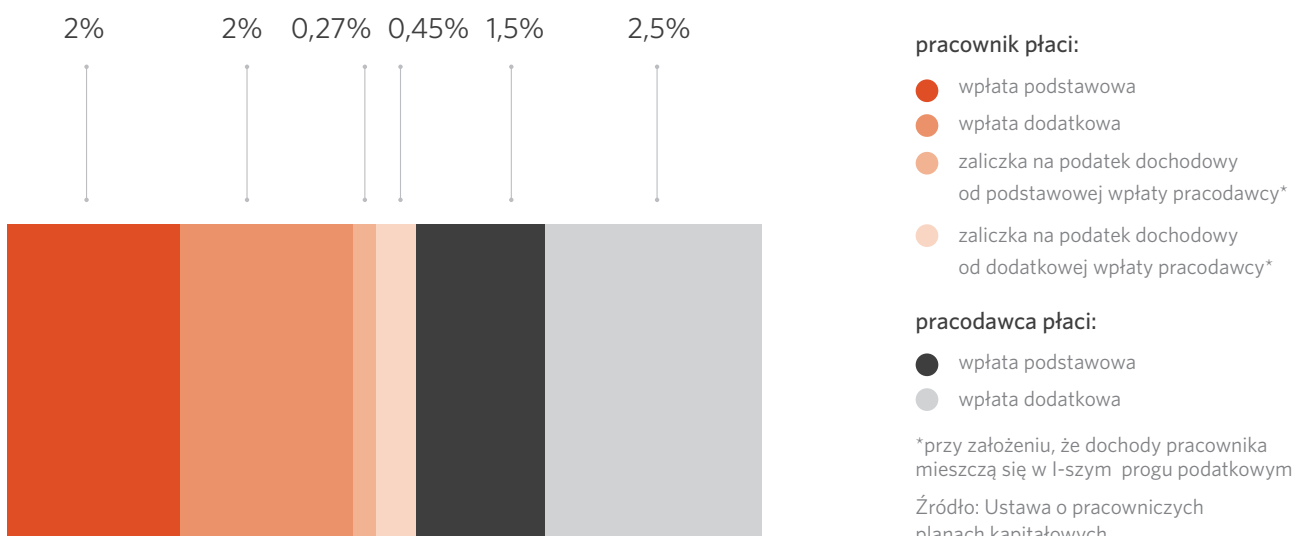
Koszt informowania pracowników. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o generalnych założeniach programu i szczegółowych rozwiązaniach obowiązujących w firmie (wybrana oferta, terminy i wysokość odprowadzanych wpłat). Musi też dostarczyć formularz deklaracji rezygnacji z PPK. Najtaniej wybrać taki sposób komunikacji, jaki jest używany w firmie na co dzień, czyli: wiadomość e-mail, spotkanie informacyjne czy wiadomość na tablicy ogłoszeń. Tu pracodawca może także liczyć na wsparcie instytucji finansowej w postaci gotowych materiałów informacyjnych, szkoleń czy e-learningu. Może też skorzystać z materiałów (ulotek, plakatów, broszur) opracowanych przez PFR i dostępnych na Portalu PPK.

Podwyżka pozapłacowych kosztów pracy

Odprowadzanie wszystkich wpłat na konto PPK pracownika jest obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca pobiera i odprowadza do instytucji finansowej wpłaty na PPK do 15. dnia miesiąca, następującego po miesiącu, za jaki należne jest wynagrodzenie. Czas na odprowadzenie wpłat jest zatem dłuższy niż ten na odprowadzenie składek do ZUS i tym samym nie powinien mieć istotnego wpływu na płynność przedsiębiorstwa.

Podstawowa wpłata pracodawcy wynosi 1,5 proc. wynagrodzenia brutto. Pracodawca może ją uzupełnić wpłatą dodatkową w wysokości do 2,5 proc. Co ważne, wpłata pracodawcy na PPK nie jest podstawą wymiaru składek do ZUS. Zatem jednostkowy koszt uczestnictwa pracownika w PPK dla pracodawcy jest równy wyłącznie wysokości jego wpłaty. Podatek od wpłaty pracodawcy odliczany jest od wynagrodzenia netto pracownika.

→ KOSZT PPK DLA PRACOWNIKA I PRACODAWCY PROC. WYNAGRODZENIA BRUTTO



Wysokość całkowitych wpłat na konta PPK pracowników, jakie ponosi pracodawca, zależy od poziomu wynagrodzeń w firmie, od tego, ilu pracowników weźmie ostatecznie udział w programie PPK, a także od tego, czy pracodawca zdecydował się na wpłaty dodatkowe. Trzeba przy tym pamiętać, że przy obliczaniu wpłat nie obowiązuje tzw. limit 30-krotności. Oznacza to, że wpłaty na PPK pracodawca nalicza od całego wynagrodzenia brutto pracownika, nawet jeżeli przez część roku nie płaci za niego składek na ubezpieczenia emerytalne, bo jego pensja przekracza 30-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

W celu zilustrowania skali wzrostu kosztów związanych z wpłatami na PPK przeprowadziliśmy szereg symulacji¹⁴ dla różnego typu firm o różnej strukturze zatrudnienia w trzech scenariuszach partycypacji (odpowiadają one scenariuszom opisanym w rozdziale 4). Wynika z nich, że skala wzrostu kosztów związanych z wynagrodzeniami pracowników wyniesie w zależności od typu przedsiębiorstwa od 0,41 proc. do 0,45 proc. w scenariuszu, w którym jedynie jedna trzecia pracowników przystąpi do programu, oraz od 0,94 proc. do 1,02 proc. w scenariuszu, w którym trzy czwarte pracowników zacznie oszczędzać w ramach PPK. Odsetki te będą odpowiednio wyższe, jeżeli pracodawca zdecyduje się dobrowolnie podnieść wysokość wpłat na konta pracownicze. W przypadku, gdy pracodawca wszystkim pracownikom będzie przelewał na konto maksymalne dopuszczalne ustawą wpłaty, rozpiętość kosztów wyniesie 1,10-1,32 proc. w scenariuszu niskiej partycypacji i 2,55-2,99 proc. w scenariuszu wysokiej partycypacji pracowników w programie. Tym samym, w żadnej z branż wzrost kosztów pracowniczych w związku z PPK nie powinien spowodować strat firm – ich rentowności netto są średnio znacząco wyższe od wzrostu kosztów pracowniczych.

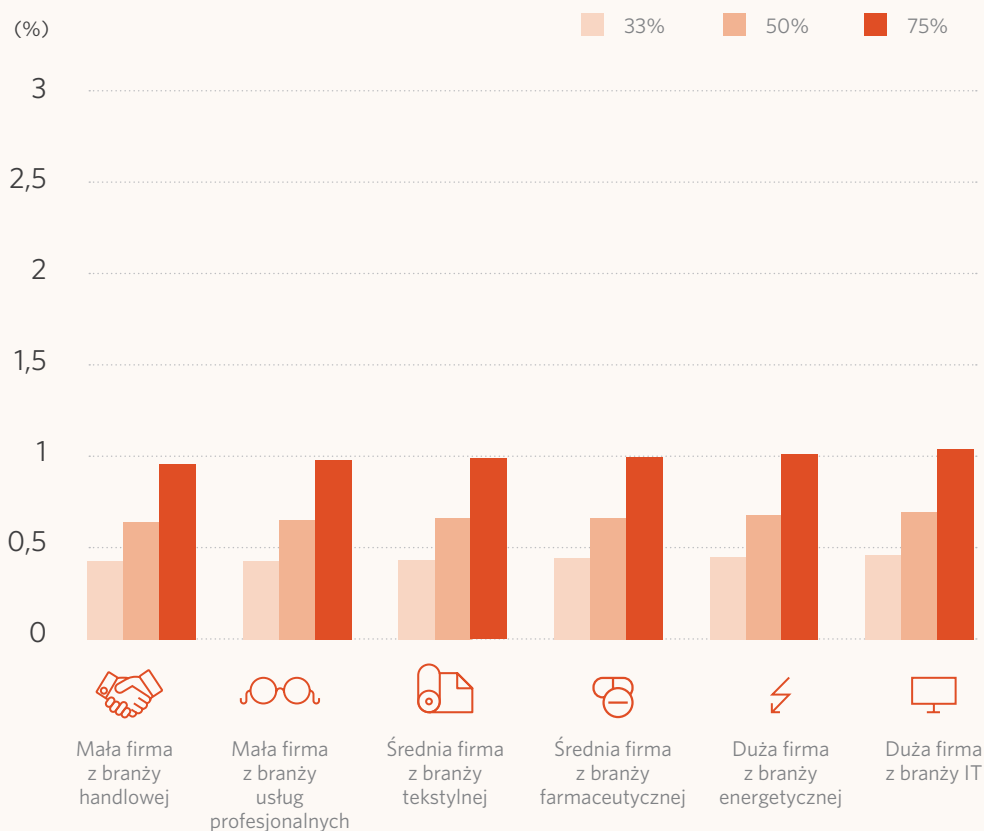
Ponieważ wpłaty na PPK odprowadzane są od całego wynagrodzenia pracownika, relatywnie koszty programu będą nieco wyższe w firmach zatrudniających pracowników o bardzo wysokich wynagrodzeniach, jak na przykład w firmach z branży informatycznej. W tych klasach działalności gospodarczej wpłaty na PPK będą bowiem stanowić relatywnie większą część wszystkich wynagrodzeń i świadczeń społecznych.

¹⁴ Symulacje te zostały przeprowadzone na danych finansowych rzeczywistych przedsiębiorstw (w większości notowanych na GPW), ale ze względu na liczne poczynione założenia mają charakter wyłącznie poglądowy i faktyczny wzrost kosztów może się nieznacznie różnić od podanego w tabeli.

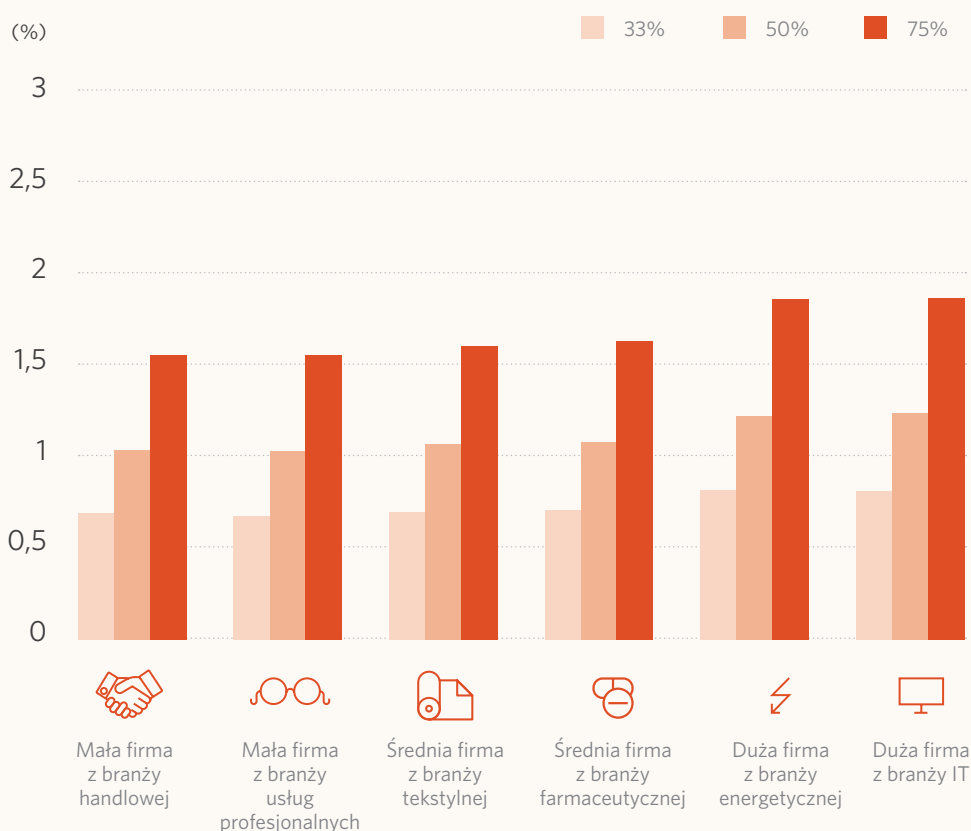


ZWIĘKSZENIE KOSZTÓW PŁACOWYCH W WYNIKU WPROWADZENIA PPK W ZALEŻNOŚCI OD PARTYCYPACJI PRACOWNIKÓW

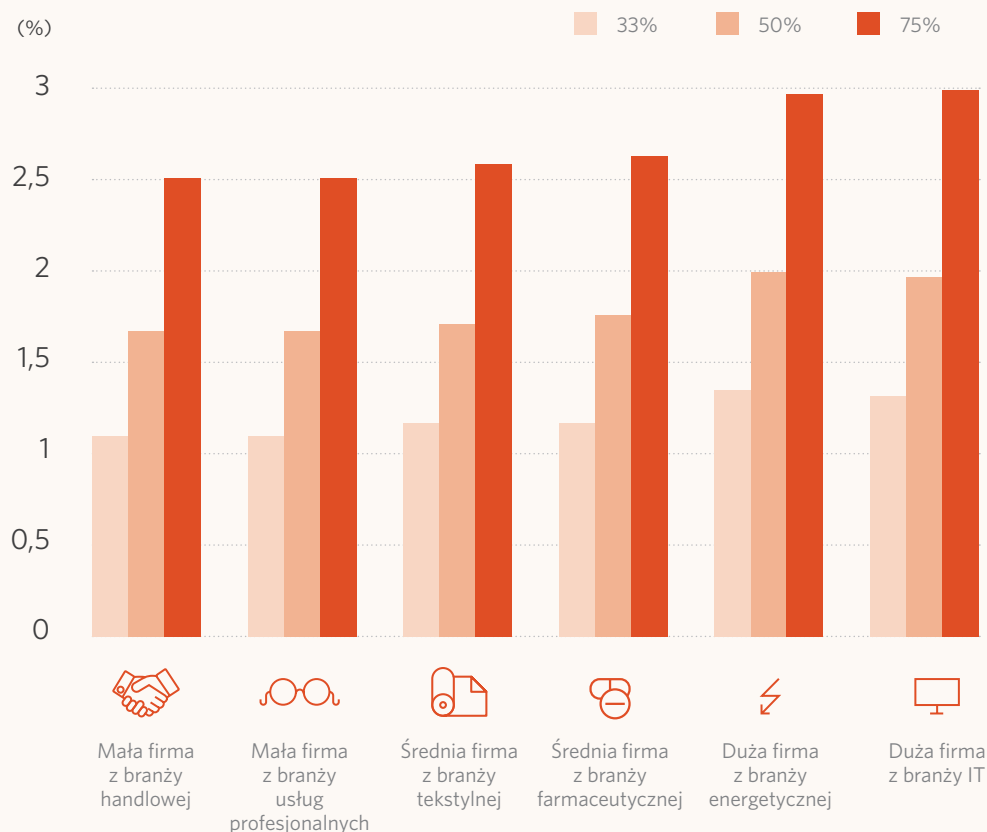
MINIMALNA WPŁATA PRACODAWCY 1,5 PROC.*



WPŁATA PRACODAWCY 2,5 PROC.*









→ WPLATA PRACODAWCY 4 PROC.*



*Taka sama dla wszystkich zatrudnionych.

Źródło: Obliczenia własne.

Założenia:

	Zatrudnienie	Średnie wynagrodzenie miesięczne brutto (zł)	Liczba pracowników zarabiających powyżej 30-krotności przeciętnego wynagrodzenia
 Mała firma z branży handlowej	24	3 606	0
 Mała firma z branży usług profesjonalnych	42	5 564	2
 Średnia firma z branży tekstylnej	187	3 873	4
 Średnia firma z branży farmaceutycznej	230	4 144	7
 Duża firma z branży energetycznej	9 516	6 647	190
 Duża firma z branży IT	22 134	13 647	4 645

Korzyści z PPK dla pracodawcy

PPK to najtańszy sposób na podnoszenie wynagrodzeń pracownika

Od wpłat na PPK pracodawca nie płaci składek na ubezpieczenia społeczne, ale może zaliczyć je do kosztów uzyskania przychodu, więc obniżą one płacony przez niego podatek dochodowy. Choć pieniądze nie są bezpośrednio przekazywane pracownikowi, ma on do nich łatwy dostęp, bo może je w każdej chwili wypłacić z konta. Zatem dodatkowa wpłata pracodawcy może zastąpić podwyżkę lub premię. Ma to szczególne znaczenie w obecnej sytuacji na rynku pracy, gdzie presja na wzrost wynagrodzeń jest bardzo wysoka, a w niektórych branżach płace rosną już w tempie ponad 10 proc. W takiej sytuacji pracodawca może przedstawić dodatkową wpłatę na konto w PPK jako element podwyżki, co będzie korzyścią dla pracownika, a i zarazem najtańszym sposobem na podniesienie jego wynagrodzenia.

PPK może posłużyć jako niedrogi program motywacyjny

Pracodawca może uzależnić wysokość dodatkowych wpłat na PPK od lojalności lub efektywności pracownika. Pracodawca może stworzyć cały system podnoszenia i obniżania dodatkowych wpłat, w którym pracownicy są wynagradzani za realizację celów zawodowych (KPI) lub staż pracy w firmie. Będzie to nie tylko efektywne pod względem finansowym, ale również bardzo proste administracyjnie, ponieważ pracodawca i tak będzie musiał ponosić koszty związane z obsługą biurokratyczną PPK, a zmiana wysokości wpłaty dodatkowej do PPK nie wymaga podpisywania osobnych umów czy aneksów z pracownikiem. Wystarczy jedynie zmienić drogą elektroniczną umowę z instytucją zarządzającą. W rezultacie pracodawca nie naraża się na ryzyko renegeacji umów o pracę z pracownikami.

PPK pomoże w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy

Pracodawca będzie w ramach PPK dokładał się do prywatnych oszczędności pracownika, pomagając mu osiągać ważne cele życiowe (np. kupno mieszkania) i tworząc wraz z nim poduszkę finansową na czarną godzinę lub zabezpieczenie materialne na starość. Korzyści wizerunkowe z tego typu programów są od dawna oczywiste dla większości dużych firm, które oferują pracownikom grupowe ubezpieczenia na życie lub pracownicze programy emerytalne. Dzięki wystandaryzowanej formie i relatywnie niskiemu minimalnemu wkładowi pracodawcy (1,5 proc. wynagrodzenia), PPK przyniosą podobne korzyści w małych i średnich firmach, które do tej pory rzadziej sięgały po tego typu benefity dla pracowników. Kluczowe przy tym jest, aby pracodawca w odpowiedni sposób komunikował swój wkład do PPK załodze. Jeżeli pracownicy odczuwają, że robi to niechętnie i wyłącznie z ustawowego przymusu, wizerunek pracodawcy nie poprawi się, a może nawet ucierpieć.

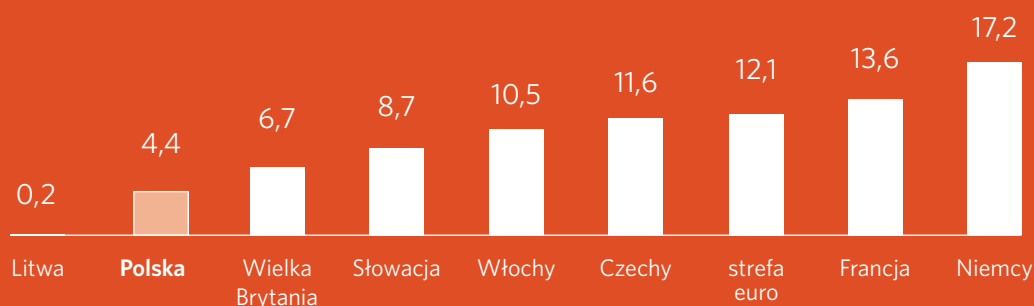
Wybór dobrej oferty PPK i pakiet wpłat dodatkowych mogą też być narzędziem konkurencyjności o pracowników na rynku pracy. Pracodawca, który wybrał PPK o niskich opłatach i wysokich stopach zwrotu, będzie bardziej atrakcyjny zarówno dla kandydatów do pracy, jak i dla dotychczasowych pracowników. Z badania, przeprowadzonego przez Instytut Millenials dla PFR TFI wynika, że PPK będą ważnym aspektem relacji z pracodawcą dla pracowników urodzonych po 1980 r. Ta grupa ma wyjątkowo duże obawy o wysokość swoich emerytur (jedynie 3 proc. badanych wierzy, że na starość będzie mogła „godnie żyć” za emeryturę z ZUS). Jednocześnie jest skłonna do dodatkowego oszczędzania – tylko 2 proc. badanych deklaruje, że nie chce oszczędzać, a 11 proc. chce, ale nie może sobie na to pozwolić. W rezultacie twierdzą, że pracodawca, który zdecyduje się na wpłaty dodatkowe „zyska ich szacunek”.



4. Wpływ PPK na wzrost gospodarczy w długim okresie

W długim okresie wpływ PPK na wzrost gospodarczy, a zatem na dochody Polaków, będzie wynikał przede wszystkim ze zwiększenia bieżącej stopy oszczędności. Ta z kolei pozostaje na jednym z najniższych poziomów wśród krajów unijnych – w 2017 r. polskie gospodarstwo domowe odkładało przeciętnie zaledwie 4,4 proc. swoich dochodów rozporządzalnych (czyli po uwzględnieniu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne), podczas gdy na Zachodzie, a nawet w niektórych innych krajach regionu, odsetek ten był ponad dwukrotnie wyższy.

→ STOPA OSZCZĘDNOŚCI GOSPODARSTW DOMOWYCH



Źródło: Eurostat, dane za 2017 r.

Wpływ, zwiększonej dzięki PPK, stopy oszczędności na krajowe inwestycje zależy natomiast od tego, ile środków uda się w ramach programu zgromadzić i w co zostaną zainwestowane. Inwestycje środków PPK w obligacje skarbu państwa mogą przełożyć się zarówno na wzrost transferów socjalnych oraz konsumpcji publicznej, jak i na zwiększenie inwestycji publicznych. Z kolei zwiększenie udziałów akcji i obligacji korporacyjnych w aktywach PPK powinno dostarczyć dodatkowego zastrzyku kapitałowego polskim firmom i tym samym pobudzić ich aktywność inwestycyjną, co podniesie długofalowy potencjał gospodarczy Polski.

Opis scenariuszy wpływu PPK na gospodarkę

Kluczową zmienną dla powodzenia PPK i ich pozytywnego wpływu na gospodarkę jest stopa uczestnictwa w programie. W PPK może uczestniczyć ok. 12,4 mln osób. Zapis do programów jest automatyczny, co powinno zwiększać szanse na wysoką liczbę uczestników – ludzie zwykle korzystają z opcji, które nie wymagają od nich żadnej inicjatywy. Rzadko są też gotowi na dodatkowy wysiłek, jakim jest w tym przypadku złożenie deklaracji o wypisaniu się z programu. Dowodzi tego ekonomia behawioralna¹⁵, a także polskie doświadczenia ze zmianami w OFE, przy których również zastosowano mechanizm automatycznego wyboru. W 2014 r., kiedy domyślną opcją było zaprzestanie odprowadzania części składki do OFE, automatyczny wariant „wybrało” aż 14 z 16,6 mln uczestników tej części systemu emerytalnego.

W dołączonej do projektu ustawy ocenie skutków regulacji rząd szacuje stopę uczestnictwa w PPK na 75 proc. uprawnionych, co daje ok. 9,3 mln pracujących. W przeprowadzonym przez CBOS badaniu¹⁶ na temat PPK, 41 proc. badanych (osoby zatrudnione, do 54. roku życia) zadeklarowało, że będzie oszczędzać w PPK. 29 proc. nie ma jeszcze wyrobionego zdania, a 30 proc. zamierza zrezygnować z uczestnictwa w PPK.

Należy jednak zwrócić uwagę, że aż 29 proc. respondentów badania CBOS udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Partycypacja osób, które nie mają jeszcze wyrobionego zdania na temat PPK, będzie zależała od kampanii informacyjnej PFR i instytucji finansowych oferujących PPK, sposobu wprowadzenia programu przez ich pracodawcę i ogólnej atmosfery w miejscu zatrudnienia. Pozytywny odbiór PPK był wyższy wśród tych ankietowanych, u których temat PPK był już poruszany w pracy. Wpływ na ich decyzje, przynajmniej w pierwszym okresie wprowadzania programu, może mieć też sytuacja na rynku finansowym (np. koniunktura na giełdzie) oraz dalsze zmiany w OFE. Szczególnie ten ostatni czynnik może zaważyć na decyzjach Polaków. Duża część boi się, że środki zgromadzone w PPK mogą zostać przeznaczone na finansowanie potrzeb pożyczkowych państwa, podobnie jak stało się to z częścią pieniędzy zgromadzonych w OFE. Respondenci badania CBOS wśród trzech najważniejszych cech programów oszczędnościowych, zaraz za możliwością odłożenia środków na emeryturę, wymieniali prywatną własność oszczędności, możliwość ich dziedziczenia oraz wcześniejszego wycofania środków, gdy zajdzie taka potrzeba. Ekspozowanie różnic między PPK a OFE w tych kluczowych aspektach może znacząco obniżyć liczbę chętnych do rezygnacji z programu.

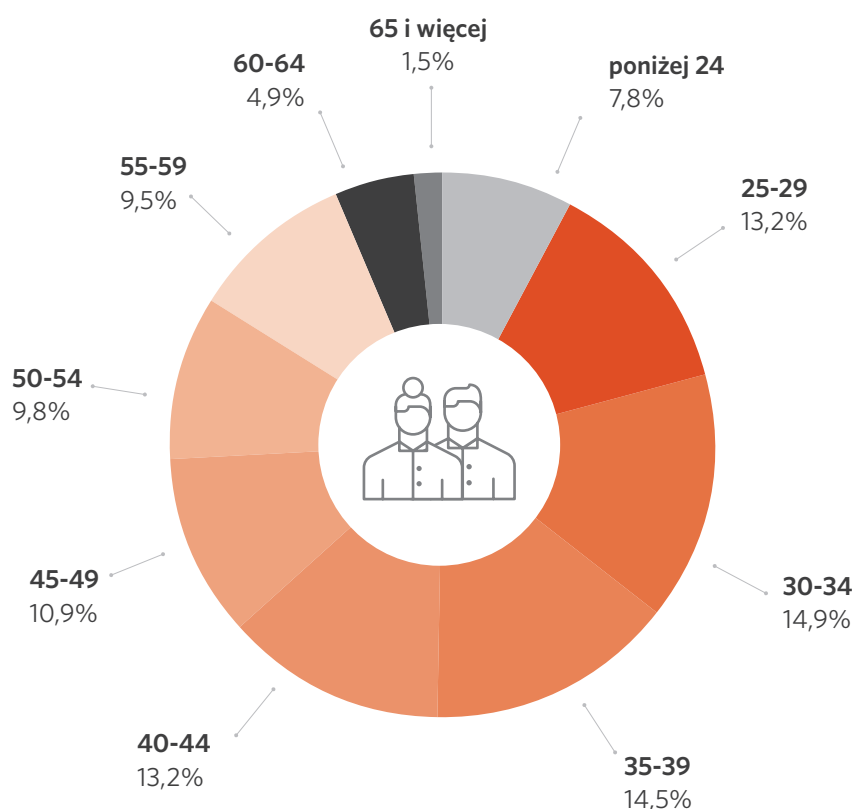
W związku z opisaną powyżej niepewnością co do finalnej liczby uczestników programu zdecydowaliśmy się pokazać wpływ PPK na gospodarkę w trzech scenariuszach: pesymistycznym, realistycznym i optymistycznym. W scenariuszu pesymistycznym przyjęliśmy średni wskaźnik partycypacji na poziomie 33 proc., w realistycznym – 50 proc., a w optymistycznym – 75 proc., czyli tyle, ile zakłada

¹⁵ C. Sunstein, R. Thaler, 2012, Impuls. Jak podejmować właściwe decyzje dotyczące zdrowia, dobrobytu i szczęścia.

¹⁶ CBOS, Komunikat z badań Nr 79/2019. Pracownicze Plany Kapitałowe – wiedza, oceny, decyzje.

rząd. Co więcej, w celu bardziej precyzyjnego określenia wpływu PPK na inwestycje musieliśmy również przyjąć, jak stopa partycypacji będzie kształtować się w różnych grupach wiekowych. W naszej ocenie będzie ona najniższa wśród najmłodszych pracowników, którzy nie myślą o oszczędnościach długoterminowych, mają stosunkowo najniższe wynagrodzenia i przeznaczają większość z nich na konsumpcję, a z kolei najwyższa będzie wśród osób w wieku 40-50 lat. Sporo niższe będą stopy uczestnictwa wśród osób po 55. roku życia – ta grupa nie jest objęta automatycznym zapisem do PPK. Wśród przebadanych przez CBOS pracujących 55-69 latków tylko 20 proc. deklaruje chęć przystąpienia do PPK, a 66 proc. nie chce tego robić.

→ STRUKTURA WIEKOWA OSÓB ZATRUDNIONYCH OBJĘTYCH PPK

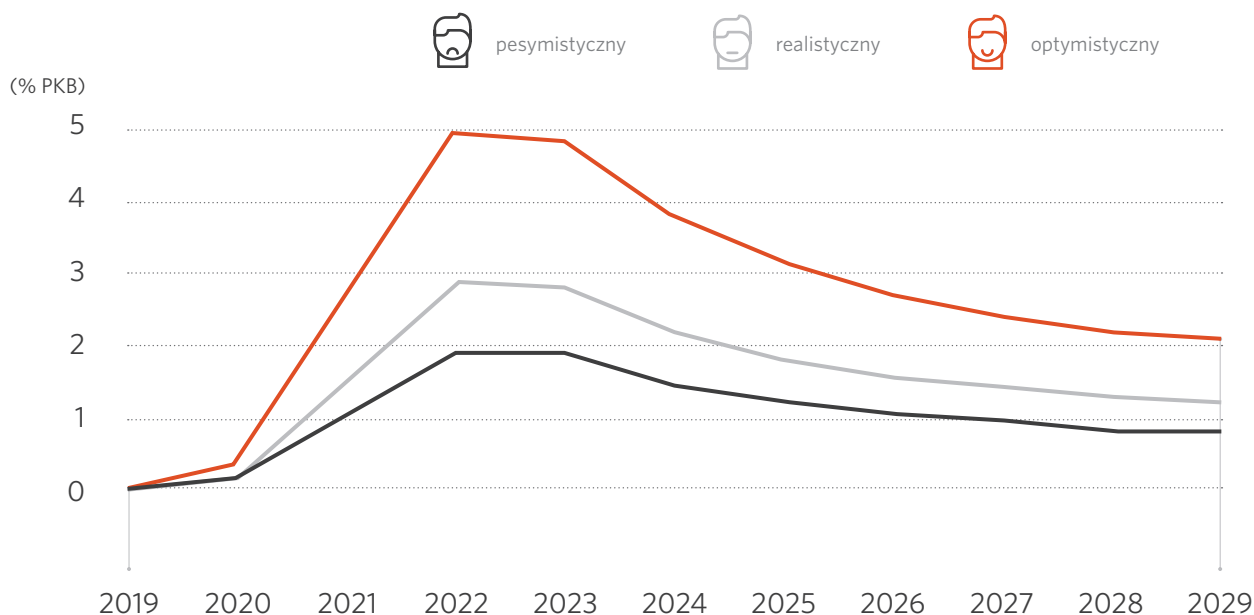


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS za 2018 r.

Co więcej, w scenariuszu optymistycznym założyliśmy, że średnia wysokość wpłat na PPK będzie wynosić 2,75 proc. wynagrodzenia brutto w przypadku pracowników, a średnia wysokość wpłat pracodawców wyniesie 2 proc. Na potrzeby dalszych obliczeń założyliśmy też, że niezależnie od stopnia partycypacji średnio 49 proc. aktywów PPK inwestowane będzie w część udziałową, a 51 proc. w część dłużną, z czego 36 pkt proc. będą stanowiły obligacje Skarbu Państwa, samorządów i innych jednostek publicznych. Równocześnie przyjęliśmy, że 30 proc. wszystkich aktywów (z części udziałowej i dłużnej łącznie) zostanie zainwestowane w instrumenty zagraniczne. Założenia te oparliśmy na ustawowych ograniczeniach opisanych w rozdziale 1 (patrz Kluczowe informacje dla ekonomisty) oraz na strategiach inwestycyjnych Powszechnych Towarzystw Emerytalnych, które zarządzały funduszami OFE przed zmianami z 2014 r. Szczegółowy opis przyjętych założeń oraz sposobu modelowania wpływu PPK na gospodarkę został przedstawiony w aneksie metodycznym.

Wpływ PPK na inwestycje

→ WPŁYW PPK NA INWESTYCJE W PORÓWNANIU DO SCENARIUSZA BEZ PPK

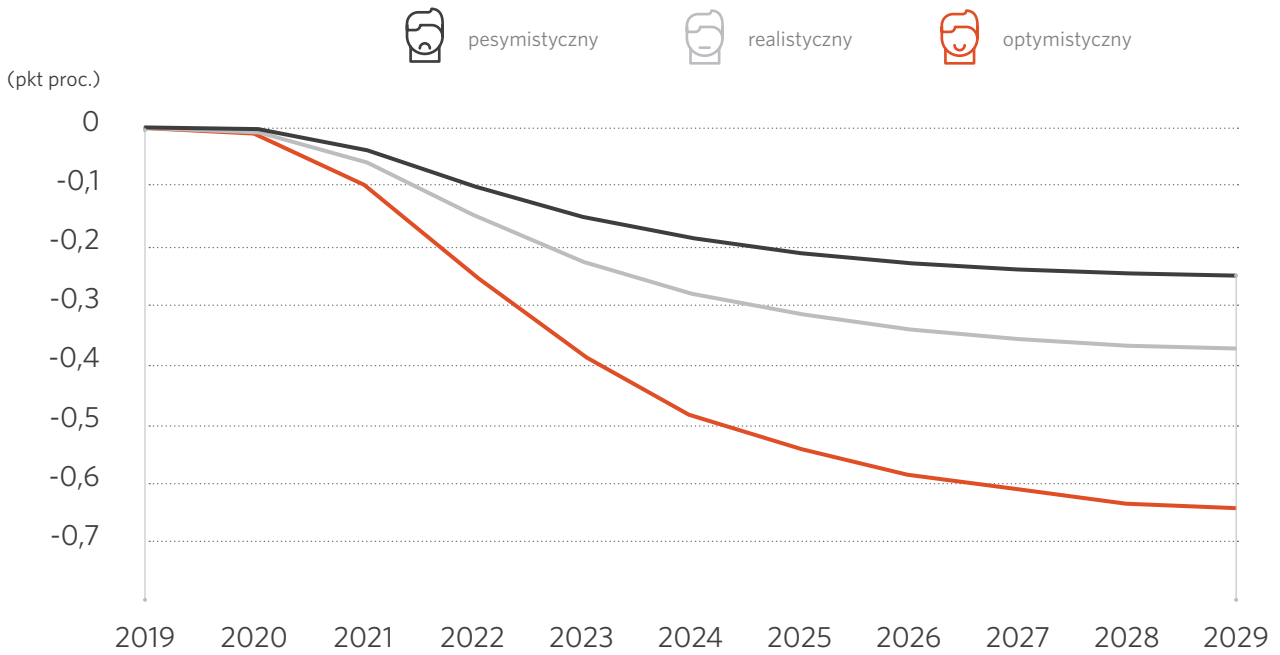


Źródło: Obliczenia własne.

Z przeprowadzonych przez nas symulacji, w oparciu o powyższe założenia i z wykorzystaniem modelu ekonometrycznego DSGE (jego szczegółowy opis znajduje się w aneksie metodycznym), wynika, że wpływ PPK na inwestycje rośnie w miarę wdrażania programu. W 2022 r. osiąga maksimum – inwestycje w scenariuszu realistycznym są wtedy wyższe o 13 proc. (to blisko 3 proc. PKB) niż w scenariuszu bazowym bez PPK. Wynika to z faktu, że dodatkowy napływ pieniędzy na giełdę i pozostałe części rynku kapitałowego ułatwi firmom pozyskiwanie środków na inwestycje.

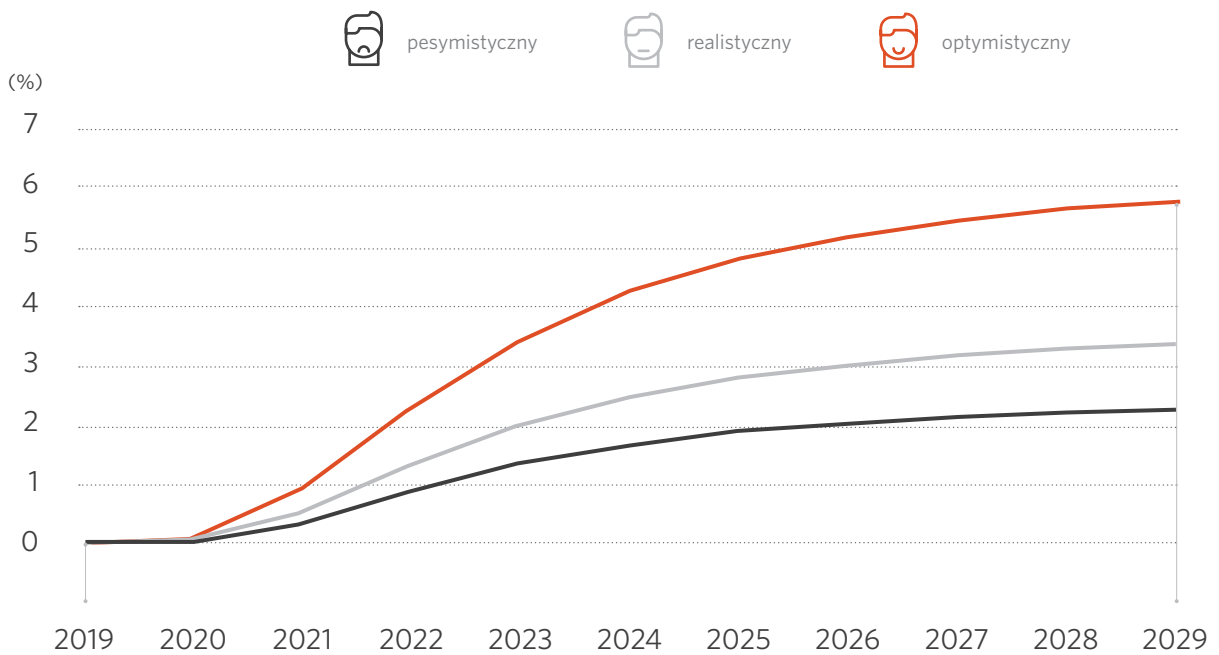
W późniejszych latach wpływ ten będzie stopniowo malał. Wzrost dostępności kapitału w gospodarce, w wyniku napływu środków z PPK na rynek kapitałowy, przełoży się bowiem na spadek stóp procentowych – zgodnie z obliczeniami o 0,37 pkt proc. w scenariuszu realistycznym (0,25-0,64 pkt proc. dla pozostałych scenariuszy). Zniechęci to z kolei do gromadzenia oszczędności przez firmy i gospodarstwa domowe, a w konsekwencji ograniczy nieco finansowanie inwestycji z kredytów bankowych i nieznacznie zmniejszy pozytywny wpływ programu na gospodarkę. Mimo to, zasób kapitału w gospodarce, a zatem wartości maszyn, budynków czy oprogramowania komputerowego, będzie systematycznie coraz wyższy w każdym ze scenariuszy, w których obowiązuje program PPK, w porównaniu do scenariusza, w którym PPK nie zostałby wprowadzony. Będzie to miało pozytywny wpływ na produktywność pracowników oraz potencjał gospodarczy Polski w długim okresie.

→ **WPŁYW PPK NA RYNKOWĄ STOPE PROCENTOWĄ**
W PORÓWNANIU DO SCENARIUSZA BEZ PPK



Źródło: Obliczenia własne.

→ **WPŁYW PPK NA ZASÓB KAPITAŁU W GOSPODARCE**
W PORÓWNANIU DO SCENARIUSZA BEZ PPK

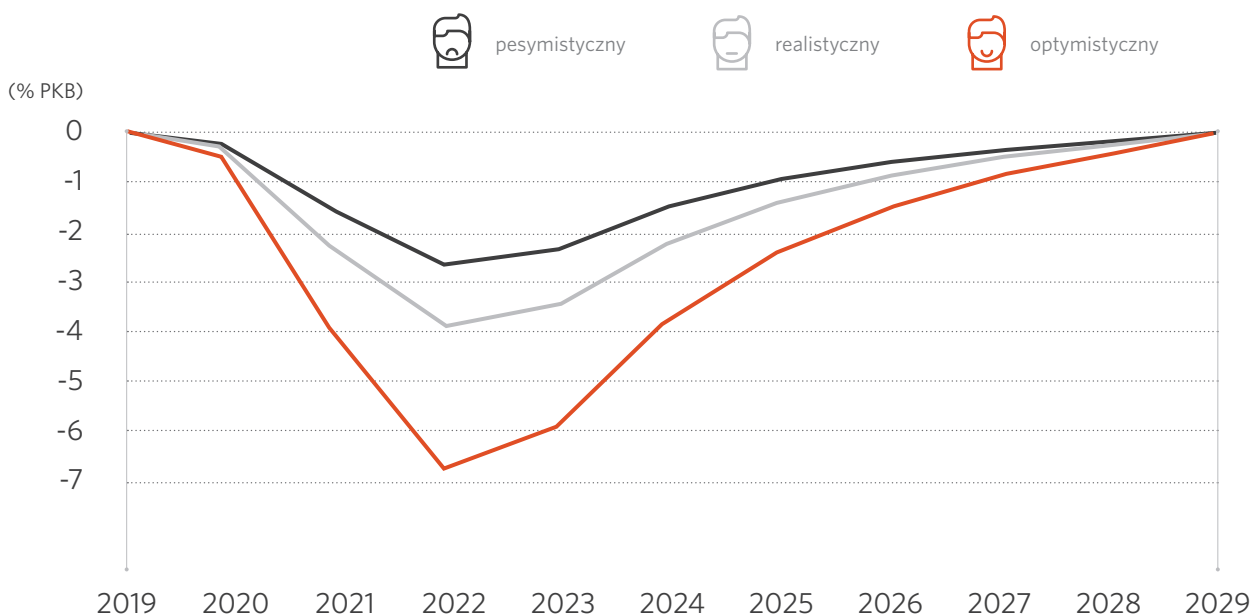


Źródło: Obliczenia własne.

Wpływ PPK na konsumpcję

Z naszej symulacji wynika, że krótkookresowy wpływ PPK na konsumpcję jest negatywny, co bezpośrednio wynika ze zwiększenia stopy oszczędności Polaków. Największy negatywny wpływ na konsumpcję widoczny będzie w 2022 r. po pełnym wdrożeniu PPK – wówczas spożycie prywatne będzie o 3,9 proc. (2,6-6,8 proc.) niższe niż w scenariuszu bez PPK. W długim okresie jednak, według naszych obliczeń po 2030 r., oddziaływanie PPK na konsumpcję będzie pozytywne. Dzięki dodatkowym inwestycjom przedsiębiorstwa będą mogły kupić nowocześniejsze i wydajniejsze maszyny, a także rozwinąć działalność badawczo-rozwojową, co przełoży się na wzrost wydajności pracowników i w konsekwencji podniesienie ich wynagrodzeń. Efekt ten będzie na tyle silny, że po okresie około 10 lat od rozpoczęcia programu podwyżki wynagrodzeń powinny być na tyle większe niż w scenariuszu bez PPK, że w całości zniwelują negatywny wpływ zwiększenia stopy oszczędności na konsumpcję.

→ WPŁYW PPK NA KONSUMPCJĘ W PORÓWNANIU DO SCENARIUSZA BEZ PPK



Źródło: Obliczenia własne.

Pozytywny wpływ na dochody budżetu państwa widoczny będzie dopiero po 2022 r., gdy dodatkowe dochody z PIT (dzięki wyższej produktywności) przewyższą spadek dochodów z podatków nakładanych na konsumpcję. Po 2029 r. również dochody z VAT i akcyzy będą wyższe niż w scenariuszu bazowym.

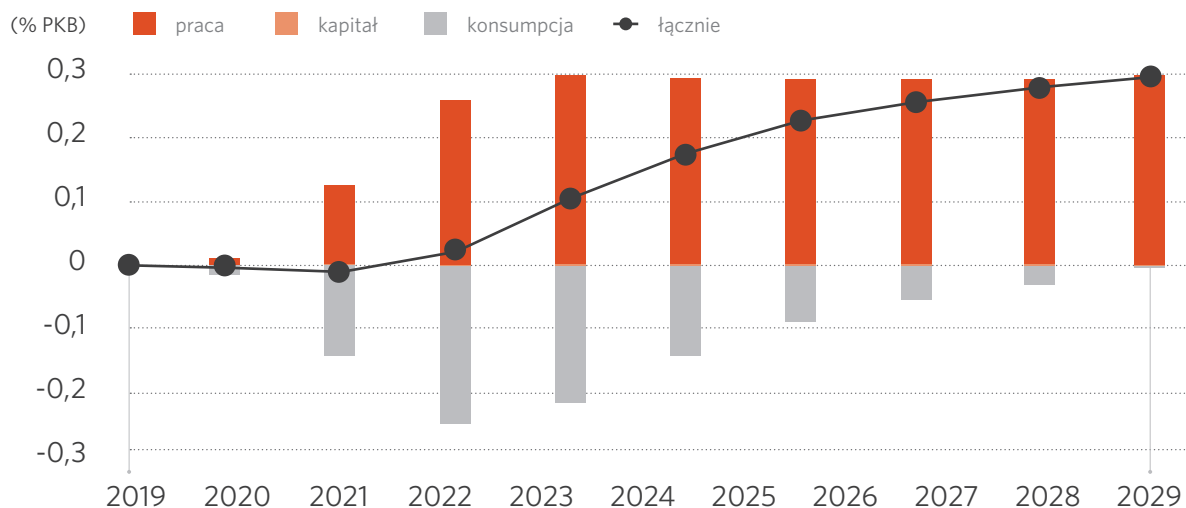
Wpływ PPK na finanse publiczne

PPK oddziałują na finanse publiczne na kilka sposobów. Po pierwsze, po uruchomieniu programu wzrośnie popyt na obligacje skarbowe, co obniży ich rentowności, a w konsekwencji także koszty obsługi długu publicznego. Po drugie, dzięki wzrostowi produktywności pracowników wzrosną zyski firm i wynagrodzenia, co przełoży się na zwiększenie wpływów z tytułu podatków dochodowych (PIT, CIT oraz od zysków kapitałowych). Po trzecie, tym razem negatywnie – w porównaniu do scenariusza bez PPK – na dochody z podatków pośrednich (VAT i akcyza) będzie wpływać niższa konsumpcja. Po czwarte, wdrożenie programu PPK stanowi dodatkowy wydatek dla budżetu państwa w związku z koniecznością ponoszenia kosztów dopłat dla oszczędzających. Ten ostatni mechanizm będzie miał jednak minimalny wpływ na sytuację finansów publicznych.

Dochody z VAT, akcyzy i innych podatków pośrednich stanowią najważniejszą kategorię dochodów budżetu państwa, co spowoduje, że na początkowym etapie wprowadzania PPK trzeci z opisanych powyżej mechanizmów ich wpływu na finanse publiczne będzie najsilniejszy. W rezultacie dochody z podatków pośrednich będą w wariantcie realistycznym nawet o 3,9 proc. (2,0-6,8 proc.) niższe niż w scenariuszu bez PPK.

W kolejnych latach wraz ze stopniowym wygasaniem negatywnego wpływu programu na konsumpcję oraz coraz silniejszym jego pozytywnym wpływem na produktywność przedsiębiorstw, bilans oddziaływania PPK na dochody publiczne będzie się poprawiał. W rezultacie w 2029 r. budżet państwa zyska dzięki programowi w scenariuszu realistycznym 0,82 proc. PKB dodatkowych dochodów (0,55-1,42 proc.), co jest równe 9,5 mld zł (6,4-16,4 mld zł) po przeliczeniu na ceny z 2019 r. Oddziaływanie to nie jest więc bardzo silne, niemniej jednak pozwoli na sfinansowanie np. jednej czwartej wydatków na program 500+.

→ WPŁYW PPK NA DOCHODY PODATKOWE Z PODATKÓW NAKŁADANYCH NA PRACĘ (PIT + ZUS), KONSUMPCJĘ (VAT I AKCYZA) I KAPITAŁ (CIT) W SCENARIUSZU REALISTYCZNYM W PORÓWNANIU DO SCENARIUSZA BEZ PPK



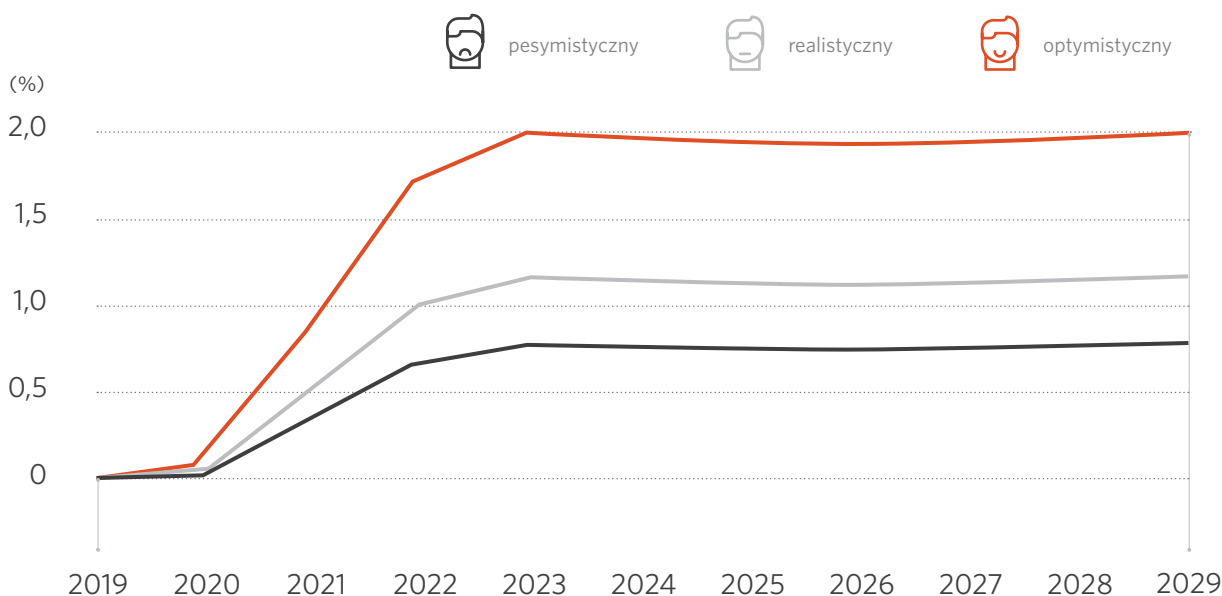
Źródło: Obliczenia własne.

Wpływ PPK na wzrost PKB

Pozytywny wpływ PPK na PKB w krótkim okresie będzie wynikał głównie ze zwiększenia inwestycji prywatnych. Efekt ten będzie jednak częściowo niwelowany niższą niż w scenariuszu bez PPK konsumpcją. Niemniej jednak, po około 10 latach negatywny wpływ PPK na konsumpcję wygaśnie i wówczas pozytywny wpływ uruchomienia programu na gospodarkę w pełni się zmaterializuje – w scenariuszu optymistycznym osiągnie 2 proc. w 2029 r., a w realistycznym wyniesie 1,2 proc.

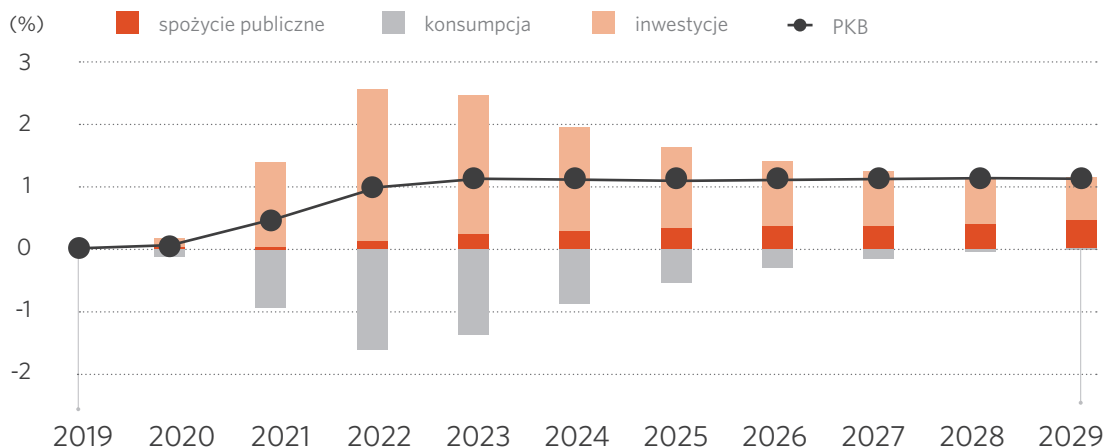
Warto też nadmienić, że poczynając od 2022 r. program PPK będzie miał pozytywny wpływ na dochody publiczne, co również przyczyni się do zwiększenia PKB – zakładamy bowiem, że dodatkowe dochody rząd przeznaczy na transfery socjalne czy inwestycje publiczne. W rezultacie wszystkie trzy kluczowe składowe popytu krajowego (konsumpcja, spożycie publiczne, inwestycje) będą wyższe w każdym z wariantów uruchomienia PPK niż w scenariuszu zakładającym niewdrożenie tego programu. Najsilniej do wzrostu PKB przyczynią się zwiększone nakłady inwestycyjne (w scenariuszu realistycznym będą odpowiadać w 2029 r. za 0,7 pkt proc. z 1,2 proc.), a w dalszej kolejności wyższa konsumpcja (0,5 pkt proc.) i spożycie publiczne (<0,1 pkt proc.).

→ WPŁYW PPK NA PKB W PORÓWNANIU DO SCENARIUSZA BEZ PPK

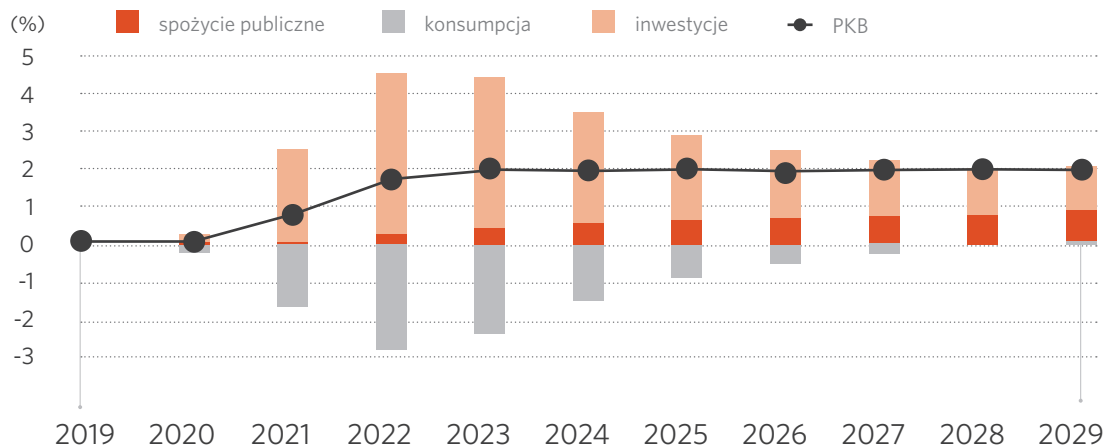


Źródło: Obliczenia własne.

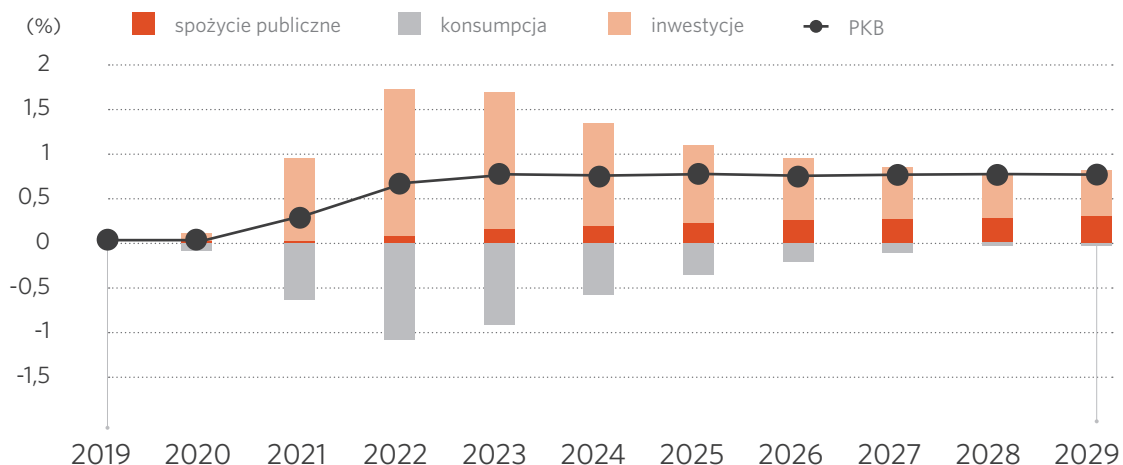
→ DEKOMPOZYCJA WPŁYWU PPK NA PKB - SCENARIUSZ REALISTYCZNY



→ DEKOMPOZYCJA WPŁYWU PPK NA PKB - SCENARIUSZ OPTYMISTYCZNY



→ DEKOMPOZYCJA WPŁYWU PPK NA PKB - SCENARIUSZ PESYMISTYCZNY



Źródło: Obliczenia własne.



Bilans kosztów i korzyści

– dlaczego warto zachęcać do PPK?

Przedstawione w raporcie zestawienie kosztów i korzyści z PPK dla pracowników, pracodawców i gospodarki pokazuje, że bilans ten jest dodatni praktycznie dla wszystkich grup społecznych. Długookresowe korzyści, takie jak dodatkowe pieniądze na emeryturę, wyższy PKB czy poprawa wizerunku pracodawcy, w pełni kompensują krótkookresowe koszty związane z niższymi pensjami, przejściowym spadkiem konsumpcji czy wyższymi wydatkami pracodawców.

Dzięki PPK pracownicy za wpłatę, w większości przypadków nie wyższą niż 100 zł miesięcznie, będą gromadzić oszczędności, do których dorzuci się ich pracodawca i państwo. W rezultacie zysk z odłożonych pieniędzy wyniesie co najmniej 56 proc. w ujęciu rocznym, a jeżeli zdecydują się na oszczędzanie aż do emerytury to przekroczy 80 proc. *per annum*. Takiego zwrotu z oszczędzanych pieniędzy pracownicy nie osiągną w żadnym innym programie oszczędnościowym, prywatnym czy publicznym. Co więcej, gromadzone środki będą mogły być nie tylko przeznaczone na dodatek do państwowej emerytury, ale też na wkład własny na zakup mieszkania albo środki na czarną godzinę, kiedy pracownik straci pracę, zachoruje lub będzie musiał ponieść nieoczekiwane wydatki.

Na pracodawcach spoczywa największy ciężar kosztowy PPK. To oni będą zmuszeni przez państwo do *de facto* podniesienia wynagrodzeń tych zatrudnionych osób, które nie wystąpią z programu. Będzie to dla nich oznaczać wzrost kosztów pracowniczych o nie więcej niż 1 proc. w przypadku, gdy zdecydują się wyłącznie na uiszczanie wpłat w podstawowej wysokości. Przedsiębiorcy powinni jednak rozważyć, czy nie dokładać się do oszczędności pracowników w większym stopniu, gdyż będzie to dla nich najtańszy sposób na finansowe motywowanie podwładnych oraz jeden z najlepszych sposobów na budowanie pozytywnego wizerunku firmy, zarówno dla osób już zatrudnionych jak i dla potencjalnych przyszłych pracowników. Wizerunek ten będzie miał szczególne znaczenie w sytuacji starzenia się społeczeństwa, kiedy pracodawcom coraz trudniej będzie znaleźć i przyciągnąć dobrze wykształconych, kompetentnych i zaangażowanych pracowników. Co więcej, podniesienie wpłat na konta pracowników do maksymalnego możliwego poziomu nie powinno spowodować wzrostu kosztów pracowniczych o więcej niż 3 proc.

Najbardziej na wysokiej partycypacji pracowników w PPK skorzysta jednak gospodarka. W długim okresie PKB będzie wyższe nawet o 2 proc. niż w scenariuszu, gdyby program nie został wprowadzony. Za sprawą łatwiejszego dostępu do kapitału wzrosną inwestycje firm, a dzięki niższym kosztom obsługi długu rząd będzie miał więcej pieniędzy na wydatki budżetowe. Co więcej, w związku z dodatkowymi inwestycjami wzrośnie produktywność pracowników, co przełoży się na szybszy wzrost wynagrodzeń. W rezultacie spadek pensji, wynikający z odprowadzania wpłat na PPK, zostanie w całości zrekompensowany i dochody „na rękę” pracowników będą od około 2030 r. wyższe niż w scenariuszu bez PPK. Na wdrożeniu PPK skorzysta też warszawska giełda, którą zasilić może nawet 8-10 mld zł rocznie dodatkowego kapitału. Taki wzrost popytu powinien zachęcić zagranicznych inwestorów do powrotu na GPW, co da impuls do rozwoju polskiego rynku kapitałowego w najbliższych latach i będzie z korzyścią zarówno dla rozwoju spółek, jak i samych osób oszczędzających na emeryturę.

AI

SYMULACJA WYSOKOŚCI WYPŁAT Z PPK PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO I NA WYPADEK CHOROBY

Do obliczenia wysokości wypłat z programu PPK po osiągnięciu 60. roku życia, a także wypłatę 25 proc. wcześniej w przypadku poważnej choroby (patrz aneks nr 2), przyjęliśmy następujące założenia: (1) oczekiwane tempo wzrostu wynagrodzeń brutto wynosi 5 proc. rocznie; (2) oczekiwana inflacja CPI wynosi 2,5 proc. rocznie; (3) roczna stopa zwrotu z inwestowania środkami zarządzanymi przez instytucję prowadzącą PPK wynosi dokładnie tyle, ile benchmark ustalony przez Ministerstwo Finansów dla funduszu zdefiniowanej daty, odpowiedniego dla danej osoby w danym roku; (4) opłata za zarządzanie pobierana przez fundusz wynosi 0,5 proc. wartości aktywów.

SYMULACJA WYSOKOŚCI WYPŁAT NA WKŁAD WŁASNY

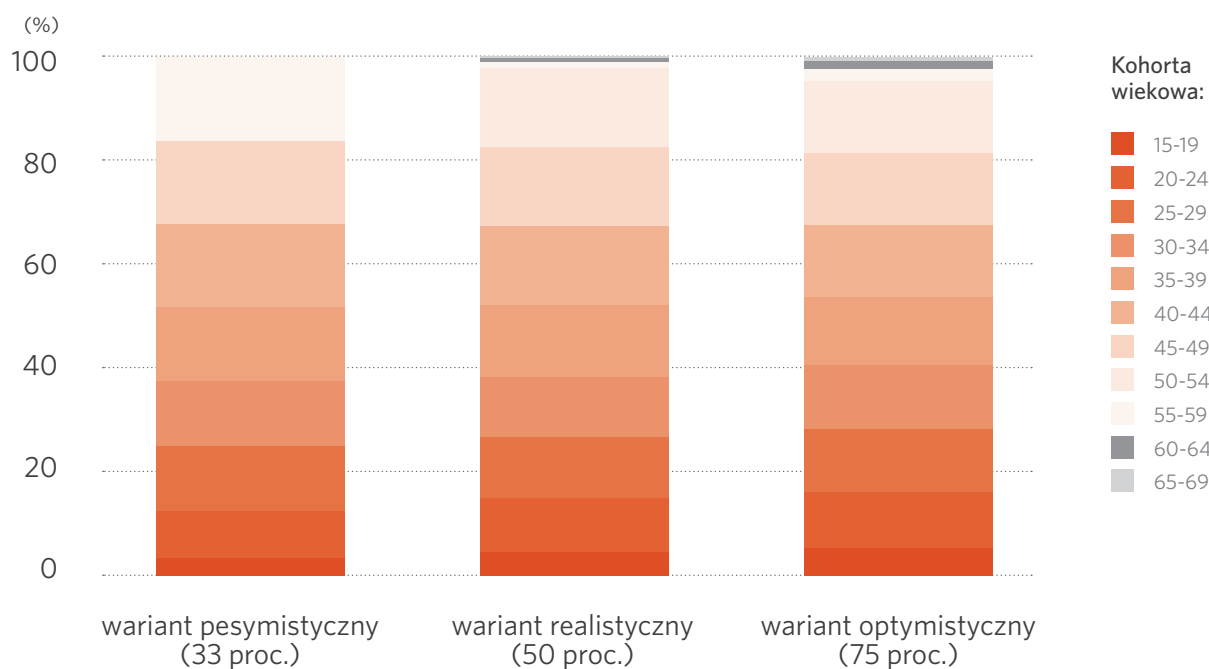
Do obliczenia wielkości mieszkania, na które wkład własny będzie można w pełni sfinansować z wypłaty oszczędności zgromadzonych w ramach programu PPK, przyjęliśmy wszystkie założenia opisane powyżej, a także: (1) ceny mieszkań w każdym z siedmiu analizowanych miast wojewódzkich będą rosły w tym samym tempie co inflacja CPI; (2) wkład własny wynosi rekomendowane przez KNF minimum, czyli 20 proc. ceny transakcyjnej mieszkania; (3) wynagrodzenia w każdym z województw będą rosły w tym samym tempie co wynagrodzenia w całym kraju. Do obliczeń wykorzystaliśmy dane z bazy NBP na temat średnich cen transakcyjnych mieszkań na rynku wtórnym w I kwartale 2019 r. w danym mieście wojewódzkim oraz dane z GUS-BDL na temat średnich wynagrodzeń w gospodarce narodowej w województwie odpowiadającym każdemu z analizowanych miast.

SYMULACJA WPŁYWU PPK NA GOSPODARKĘ

Do symulacji wpływu PPK na gospodarkę przy różnych odsetkach partycypacji wykorzystaliśmy następujące założenia i dane:

1. Na podstawie danych BAEL na koniec 2018 r. wyliczyliśmy liczbę osób, które podlegają automatycznemu zapisowi do PPK w każdej z pięcioletnich kohort wiekowych, dla której istnieje odpowiedni fundusz zdefiniowanej daty. Ze względu na braki w danych, w puli tej znaleźli się też pracujący, którzy nie podlegają PPK, ponieważ korzystają z branżowych systemów zabezpieczenia społecznego – służby mundurowe, sędziowie i prokuratorzy. Jednak ich udział w całej grupie pracujących jest zanedbywalnie mały (1,5 proc.), dlatego postanowiliśmy nie dokonywać korekty z tego tytułu.
2. Przyjęliśmy, że struktura wiekowa zatrudnionych jest identyczna w każdej grupie przedsiębiorstw, które zostały objęte obowiązkiem utworzenia PPK w kolejnych latach.
3. Założyliśmy, że stopa partycypacji w PPK zależy od wieku pracowników i to dla każdego analizowanego wariantu partycypacji (pesymistycznego – 33 proc., realistycznego – 50 proc. i optymistycznego – 75 proc.). Na podstawie wyników badań ankietowych przyjęliśmy, że najniższą skłonność do uczestnictwa w PPK będą wykazywały osoby przed ukończeniem 20. roku życia, a odsetek partycypacji w PPK będzie wzrastał wraz z wiekiem i osiągnie najwyższe wartości w przypadku osób pomiędzy 40. a 55. rokiem życia. W przypadku najstarszej kohorty wiekowej (powyżej 55. roku życia) odsetek osób uczestniczących w PPK będzie znacząco niższy, ponieważ zapis do programu nie jest już automatyczny.
4. Przyjęliśmy, że struktura wiekowa osób zatrudnionych oraz odsetek partycypacji nie będzie ulegał istotnym zmianom przez cały okres symulacji, czyli do 2030 r.
5. Wszystkie osoby uczestniczące w PPK będą inwestowały w fundusz zdefiniowanej daty odpowiedni dla ich kohorty.
6. Podstawą dla założeń o strukturze alokacji portfela PPK były zapisy ustawy o PPK. Założyliśmy, że fundusze zdefiniowanej daty będą miały strukturę równą środkowej wartości dopuszczalnego przedziału dla części akcyjnej i dłużnej (patrz wykres w Kluczowe informacje dla ekonomisty). Jedynie portfel najbezpieczniejszych funduszy, dla osób w wieku przedemerytalnym, będzie składać się z ustawowego limitu 15 proc. części akcyjnej i 85 proc. części dłużnej.
7. Udział dłużnych papierów wartościowych skarbu państwa (obligacje skarbowe, obligacje komunalne, etc.) wyniesie 70 proc. części dłużnej dla każdego funduszu.
8. 30 proc. wartości portfela każdego funduszu będzie lokowana za granicą – to maksymalna wartość dopuszczana ustawą. To konserwatywne założenie, ponieważ przyjęcie niższe odsetka proporcjonalnie zwiększy pozytywny wpływ PPK na polskie PKB.

→ STRUKTURA WIEKOWA PARTYCYPACJI W PPK



Źródło: Obliczenia własne.

Do przeprowadzenia symulacji został wykorzystany dynamiczny stochastyczny model równowagi ogólnej (DSGE) niewielkiej gospodarki otwartej z mechanizmem nakładających się pokoleń (OLG). W modelu tej klasy uwzględnia się decyzje trzech grup reprezentatywnych agentów: przedsiębiorstw, gospodarstw domowych i rządu.

PRZEDSIĘBIORSTWA wykorzystują kapitał i pracę do wytworzenia dóbr, które w sumie składają się na PKB. W wykorzystanym modelu nie uwzględniamy więc ani zużycia pośredniego, ani podziału na sektory. Przedsiębiorstwa wypłacają wynagrodzenia i zyski – wynagrodzenie kapitału brutto (łącznie z amortyzacją). Kapitał jest budowany zgodnie ze standardowym równaniem ruchu kapitału – kapitał w obecnym okresie jest równy zdeprecjonowanej wartości kapitału w poprzednim okresie, powiększonej o inwestycje.

GOSPODARSTWA domowe są właścicielami kapitału i świadczą pracę – trafiają do nich zyski i wynagrodzenia. Dochód rozporządzalny (po opodatkowaniu) jest rozdzielany pomiędzy oszczędności i konsumpcję. Do określenia stopy oszczędności wykorzystywany jest współczynnik q -Tobina, a więc iloraz wynagrodzenia kapitału i ceny inwestycji. W modelu uwzględniliśmy osiemdziesięciu reprezentatywnych agentów dla gospodarstw domowych – pięćdziesiąt pracujących generacji i trzydzieści pokoleń emerytów. Agenci „pracujący” różnią się od agentów „emerytów” funkcją użyteczności – czerpią użyteczność zarówno z czasu wolnego, jak i z konsumpcji, a także źródłami dochodów – czerpią dochody z pracy, kapitału i transferów rządowych, tymczasem „emeryci” – z kapitału i emerytur. Agenci maksymalizują zdyskontowaną sumę użyteczności „do końca życia”, przy czym suma ta zdyskontowana jest zarówno standardową stopą dyskontową, jak i liczebnością kolejnych pokoleń. Prawdopodobieństwo dożycia określonego wieku obliczone jest na podstawie funkcji Gompertza. Bieżąca użyteczność pokolenia jest funkcją konsumpcji i czasu wolnego, spełniającą warunki Inady. W przypadku pokoleń na emeryturze czas wolny nie wchodzi do funkcji użyteczności, ponieważ wszyscy mają go zawsze tyle samo.

RZĄD otrzymuje dochody z podatków (nałożonych na konsumpcję, pracę i dochody kapitałowe) i składek, emituje dług publiczny i wydaje środki na spożycie publiczne. Do celów symulacji założyliśmy stały deficyt budżetowy – dodatkowe przychody rządu są więc przeznaczane na spożycie publiczną.

Pracownicze plany kapitałowe zostały wprowadzone do modelu na dwa sposoby. Pierwsza część, opłacana przez pracodawcę, jest uwzględniona jako dodatkowy narzut na wynagrodzenie, natomiast druga jest odprowadzana przez pracownika i zmniejsza indywidualną (z wyłączeniem PPK) stopę oszczędności. W ten sposób uwzględniony jest efekt wypierania oszczędności prywatnych przez PPK.

Pozyskane w ten sposób wpłaty są następnie dystrybuowane w następujący sposób:

- powiększają zasób oszczędności dostępny w gospodarce dla finansowania inwestycji przedsiębiorstw (część portfela PPK przeznaczona na zakup akcji i obligacji przedsiębiorstw krajowych);
- powiększają spożycie publiczne (część portfela PPK przeznaczona na zakup obligacji skarbowych);
- pomniejszają saldo bilansu płatniczego (część portfela PPK przeznaczona na zakup aktywów zagranicznych).

W modelu wprowadzone są indywidualne konta emerytalne, waloryzowane stopą procentową w gospodarce (wynagrodzeniem kapitału). Po przejściu na emeryturę oszczędności zgromadzone na tych kontach są wypłacane w formie annuitetu do końca życia (przez kolejne 30 generacji)¹⁷ i finansowane przez redystrybucję zysków przedsiębiorstw (wynagrodzenia kapitału), wypłaty z budżetu państwa i napływ środków zagranicznych w tych samych proporcjach, w jakich następowały wpłaty.

Oszacowany wpływ PPK na gospodarkę to różnica pomiędzy scenariuszem bazowym (bez PPK), a scenariuszami, których założenia opisaliśmy powyżej.

A2 DEFINICJA POWAŻNEJ CHOROBY, NA OKOLICZNOŚĆ KTÓREJ MOŻNA WCZEŚNIEJ WYCOFAĆ CZĘŚĆ OSZCZĘDNOŚCI Z PPK BEZ REZYGNACJI Z KORZYŚCI PODATKOWYCH

(na podstawie art. 2 ust. 1 pkt. 23 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych):

- całkowita niezdolność do pracy, ustalona w formie orzeczenia przez lekarza orzecznika lub komisję lekarską Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na okres co najmniej 2 lat;
 - umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności ustalony w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności na okres co najmniej 2 lat;
 - niepełnosprawność osoby, która nie ukończyła 16 lat, ustalona w formie orzeczenia przez zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności;
 - amputacja kończyny;
 - bakteryjne zapalenie mózgu lub opon mózgowo-rdzeniowych;
 - wirusowe zapalenie mózgu;
 - choroba Alzheimer'a;
 - choroba Leśniowskiego-Crohna;
 - stwardnienie zanikowe boczne;
 - choroba Parkinsona;
 - dystrofia mięśniowa;
 - gruźlica;
 - niewydolność nerek;
 - stwardnienie rozsiane;
 - HIV;
 - kardiomiopatia;
 - nowotwór złośliwy;
 - toczeń trzewny układowy;
 - udar mózgu;
 - utrata mowy, słuchu lub wzroku;
 - wrzodziejące zapalenie jelita grubego;
 - zawał serca.
- CHOROBY ZDIAGNOZOWANE WYŁĄCZNIE U DZIECKA OSOBY OSZCZĘDZAJĄCEJ W PPK:
- choroba Heinego-Medina;
 - anemia aplastyczna;
 - przewlekłe aktywne zapalenie wątroby;
 - padaczka;
 - gorączka reumatyczna;
 - nabyta przewlekła choroba serca;
 - porażenie (paraliż);
 - tężec;
 - cukrzyca;
 - łagodny guz mózgu;
 - przeszczepienie narządów;
 - zabieg rekonstrukcyjny zastawek;
 - zabieg rekonstrukcyjny aorty.

¹⁷ Ponieważ analiza przy pomocy modelu nie obejmuje wpływu PPK na dochody emerytów, przyjęliśmy, że będą one wypłacane w optymalnej dla beneficjentów formie annuitetu do końca życia, ponieważ taka jest funkcja systemu emerytalnego. Jeżeli większość beneficjentów wybierze wypłatę środków przez 10 lat, to taki sposób jest dobrym przybliżeniem rzeczywistości.



Rynek producentów i dystrybutorów części w Polsce

Motoryzacja jest największą i najbardziej produktywną gałęzią polskiej gospodarki, odpowiadającą za około 8 proc. produktu krajowego brutto. Siłą napędową branży motoryzacyjnej jest produkcja części i akcesoriów motoryzacyjnych, stanowiąca aż 57 proc. wartości całego polskiego sektora motoryzacyjnego. Ten segment branży przyczynił się do tego, że Polska stała się jednym z głównych – nie tylko europejskich, lecz także światowych – ośrodków produkcji motoryzacyjnej.

Motoryzacja odpowiada za około 8 proc. PKB Polski.

Produkcja części i akcesoriów motoryzacyjnych, stanowiąca aż 57 proc. wartości całego polskiego sektora motoryzacyjnego. Ten segment branży przyczynił się do tego, że Polska stała się jednym z głównych – nie tylko europejskich, lecz także światowych – ośrodków produkcji motoryzacyjnej.

Wiedza szyta na miarę



RAPORTY TEMATYCZNE

Nasze opracowania wyróżniają się fachową wiedzą, ciekawym ujęciem tematu, zrozumiałym językiem i dopracowaną szatą graficzną. Piszemy na potrzeby wewnętrzne i do użytku publicznego.



PREZENTACJE DLA ZARZĄDÓW

Regularnie briefujemy zarządy polskich i międzynarodowych firm na temat sytuacji w Polsce, w Unii, koniunktury gospodarczej i otoczenia biznesu. Nasi analitycy występują także zagranicą.



MAPOWANIE INTERESARIUSZY

Stale monitorujemy działalność instytucji krajowych i unijnych, dzięki czemu wiemy, kto, kiedy i dlaczego podejmuje decyzje regulacyjne i legislacyjne. Skorzystaj z naszej wiedzy instytucjonalnej.



DOSSIER

Potrzebujesz krótkiego opracowania na ważny dla Ciebie temat? Przygotowujemy dossier na misje handlowe, wizyty zagranicznych członków zarządów w Polsce i o kluczowych wydarzeniach gospodarczych i politycznych.

więcej na: www.politykainsight.pl

kontakt@politykainsight.pl
(+48) 22 456 87 77

POLITYKA
INSIGHT