

„Reforma emerytalna cd. – wprowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych ”

System emerytalny w Polsce



- System emerytalny został zreformowany w 1999 roku, wprowadzono podział na trzy filary, w tym obowiązkowe indywidualne fundusze emerytalne (OFE/PTE)
- W 2012 roku utworzone zostały konta IKZE z możliwością odliczania składki od podatku
- W 2014 roku drugi Filar stał się dobrowolny, a część aktywów zgromadzona w OFE, łącznie 51,5%, w kwocie 153,15 mld zł zostały przetransferowane do ZUS
- Q1.2020 – założenie, iż 100% aktywów OFE zostanie przekazane na konta IKE, (jeżeli uczestnik zdecyduje inaczej środki mogą trafić do ZUS)
- **Od 01.07.2019 – wejście w życie nowego programu emerytalnego PPK (Pracowniczy Plan Kapitałowy)**

Przyczyny wprowadzanych zmian legislacyjnych w zakresie programów emerytalnych

Problemy dotyczący utrzymania systemu zabezpieczenia po zakończeniu pracy zawodowej:

- drastyczny wzrost liczby nowych emerytów w 2017 r. nawet o 530 tys., w samym wrześniu wnioski o emeryturę złożyło ponad 300 tys. osób. W kolejnych latach wzrost liczby nowych emerytów o ponad 200 tysięcy rocznie. Obecnie nabywają uprawnienia emerytalne osoby urodzone w latach 50-tych, kiedy mieliśmy najwyższy poziom urodzeń w okresie powojennym (do 800 tys. narodzin rocznie)
- zmniejszająca się liczba młodych pracowników wchodzących na rynek pracy (na rynek pracy wchodzi roczniki lat 90-tych (poziom narodzin 370-400 tys. narodzin rocznie)
- spadek bezrobocia, co ma już miejsce w Polsce (we wrześniu 2017r. poniżej 7%), skutkujący coraz większymi problemami z pozyskaniem pracowników i ich utrzymaniem, a w konsekwencji wzrost presji płacowej
- wciąż duży odpływ osób w wieku produkcyjnym poza Polskę (w 2016r. prawie 120 tys. Polaków – duże miasto)
- drastyczny wzrost deficytu ZUS w związku z potrzebą zabezpieczenia świadczeń emerytalnych w kolejnych latach

W świetle powyższych liczb nieuniknione jest załamanie powszechnego systemu emerytalnego, narastający deficyt ZUS (oficjalne dane ZUS), stąd też Rządowy pomysł na częściowe przeniesienie odpowiedzialności zabezpieczenia finansowego z państwa na Pracodawców i Pracowników.

Pracownicze Plany Kapitałowe – reforma emerytalna

Dnia 04.10.2018 roku Sejm przyjął ustawę o Pracowniczych Planach Kapitałowych, 19.11.2018 roku Prezydent podpisał ustawę o Pracowniczych Planach Kapitałowych **01.01.2019 rok – data wejście w życie ustawy o PPK**

Data stosowania ustawy dla podmiotów zatrudniających:

- 1) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od dnia 1 lipca 2019 r.,
- 2) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od dnia 1 stycznia 2020 r.,
- 3) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od dnia 1 lipca 2020 r.,
- 4) pozostałych podmiotów zatrudniających – od dnia 1 stycznia 2021 r.

Wyłączenia z obowiązku utworzenia PPK

Art. 133. 1. **Przepisów ustawy nie stosuje się do podmiotu zatrudniającego, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 prowadzi PPE oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.**

Pracownicze Plany Kapitałowe – wysokość składki

Składka podstawowa:

- opłacana tak przez Pracodawcę jak i przez pracownika
- Wysokość składki podstawowej po stronie pracodawcy wynosi 1,5% i jest ona naliczana od wynagrodzenia stanowiącego podstawę do ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
- Składka finansowana przez Pracodawcę nie jest wliczana do podstawy składek na ubezpieczenia społeczne
- Składka podstawowa po stronie Pracownika wynosi 2% od wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę do ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, jest potrącana z wynagrodzenia netto pracownika
- Możliwa jest niższa składka podstawowa pracownika w wysokości nie mniejszej niż 0,5% dla osób osiągających wynagrodzenie miesięczne nie przekraczające 1,2 krotności minimalnego wynagrodzenia
- **Zakładamy wzrost składki na PPK w ciągu najbliższych 2 lat**

Składka dodatkowa:

- Pracodawca może zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK składkę dodatkową w wysokości do 2,5% wynagrodzenia.
- Składka dodatkowa może być różnicowana w stosunku do pracowników
- Pracodawca może zmienić wysokość wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z jej dokonywania w formie zmiany umowy o zarządzanie PPK.
- Wpłaty finansowane przez Pracodawcę nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe
- Uczestnik może zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia.

Różnice PPE/PPK

	PPE	PPK
Forma	Forma zwalniająca podmiotowo Pracodawcę z uczestnictwa w PPK o ile będzie funkcjonować przed datą obowiązku wejścia w program PPK	Forma obligatoryjna do wdrożenia dla Pracodawcy niezależnie od wielkości zatrudniania
Uczestnik	Każdy pracownik zatrudniony minimum 3 m-ce (może być krótszy okres lub dłuższy max. 36 mcy) oraz ten, który złoży deklarację tj. zapisze się do programu – co do zasady nigdy nie zapisują się wszyscy spełniający kryteria Kryteria ustalane są przez Pracodawcę	Automatyczny zapis pracowników w wieku 18-55 lat , dokonywany w ciągu 10 dni po upływie 3 miesięcznego okresu zatrudnienia w tym podmiocie z możliwością wypisania się oraz ponownym automatycznym zapisem po 4 latach
Składka podstawowa	3,5% wynagrodzenia po stronie Pracodawcy – podmiotowe zwolnienie z uczestnictwa w PPK dla Pracodawcy Max. wysokość składki 7%.	1,5% wynagrodzenia po stronie Pracodawcy i 2% po stronie Pracownika (możliwa niższa niż 2 % składka po stronie pracownika, ale nie mniejsza niż 0,5% dla osób osiągających wynagrodzenie poniżej 1,2 krotności płacy minimalnej) Zakładamy wzrost składki w ciągu 2 lat
Składka dodatkowa	Brak składki dodatkowej po stronie pracodawcy. Składka dodatkowa po stronie pracownika dobrowolna (z max. limitem rocznym)	Składka dobrowolna pracodawcy 2,5% oraz 2% składka pracownika

Różnice PPE/PPK

	PPE	PPK
Świadczenia	Jednorazowa lub ratalna po osiągnięciu 60 roku życia na wniosek uczestnika, lub 55 r.ż. i nabycie uprawnień, jeżeli uczestnik nie wystąpi o wypłatę to następuje ona obowiązkowo po osiągnięciu 70 roku życia	Jednorazowo 25% środków Pozostałe 75% środków w 120 ratach miesięcznych (uczestnik może wypłacić w większej ilości rat lub dożywotnio). Jeśli 75% wypłacane będzie jednorazowo wówczas od tej kwoty naliczany będzie zryczałtowany PIT. Możliwa również w wyjątkowych sytuacjach uczestnika: niezdolność do pracy, poważne zachorowania
Własność środków	Pełne dziedziczenie środków uczestnika - cały kapitał postawiony do dyspozycji wskazanej w deklaracji osobie (beneficjentowi), w przypadku braku wskazania lub wcześniejszej śmierci uposażonego dziedziczenie ustawowe	W ustawie zapis o prywatnej własności środków, jednocześnie mamy zapis o gwarancji środków wypłacanych w formie renty przez okres 10 lat. Oznacza, że w tym czasie środki są dziedziczone.
Dostawca usługi	Pełna dowolność: TFI, Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie, Pracowniczy Fundusz Emerytalny, Podmiot Zagraniczny	Obok towarzystw funduszy inwestycyjnych, powszechne oraz pracownicze towarzystwa emerytalne, a także zakłady ubezpieczeń na życie. Warunkiem możliwości oferowania produktu PPK przez instytucję finansową jest umieszczenie danego podmiotu w tzw. ewidencji PPK
Podatność na zmiany polityczne	Niewielka	Znaczna Program jest kontrolowany przez PIP, ZUS, PFR

Różnice PPE/PPK

	PPE	PPK
Strategia inwestycyjna	O strategii inwestycyjnej decyduje pracodawca oraz pracownicy. Pełna dowolność inwestowania – brak ograniczeń ustawowych, w zakresie instrumentów finansowych oraz rynków, możliwe strategię zdefiniowanej daty	Strategia inwestycyjna regulowana ustawowo, Inwestycja w fundusze zdefiniowanej daty inwestujące w instrumenty finansowe dopasowane do wieku uczestnika.
Rola reprezentacji pracowników	Istotna	Istotna
Obowiązki pracodawcy	Obowiązek rozliczania i odprowadzania składek na PPE oraz przyjmowania deklaracji od pracowników. Obowiązek informowania o funkcjonującym PPE pracowników np. strona intranetowa Raportowanie do KNF	Obowiązek rozliczania i odprowadzania składek na PPK, oraz dokonywanie korekt. Obowiązek pozytywnego komunikowania programu do pracowników pod karą grzywny, obowiązek ponownego zapisu pracownika w określonych terminach. Raportowanie do KNF, PFR, PIP
Kary wynikające z ustawy	Brak	Tak od 1000 PLN do 1 000 000 PLN – za niewłaściwe prowadzenie programu Kara za zniechęcanie do oszczędzania – do 1,5% rocznego budżetu wynagrodzeń, kara za niezawarcie umowy na czas – do 1,5% rocznego budżetu wynagrodzeń

Kontakt

Robert Błaszczyk

Dyr. Zarządzający

Ekspert – programy emerytalne oraz medyczne

robert.blaszczyk@bca.com.pl

tel: +48 532 753 809