

# Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE DLA BEZPIECZNEJ PRZYSZŁOŚCI

---





PPK to powszechny, dobrowolny i prywatny system długoterminowego oszczędzania dla **11,5 mln pracowników**, tworzony i współfinansowany przez pracodawców i Państwo.

System PPK jest szansą na podniesienie standardów polskiego rynku pracy, zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia, **większe bezpieczeństwo finansowe Polaków i korzyści dla całej gospodarki.**

## Główne cele wprowadzenia PPK:



podwyższenie bezpieczeństwa finansowego pracowników



podwyższenie jakości życia Polaków na emeryturze



poprawa struktury oszczędności gospodarstw domowych



podniesienie poziomu oszczędności krajowych i spadek zadłużenia zagranicznego gospodarki



podniesienie długoterminowego potencjału rozwoju gospodarki

# Pracownicze kapitałowe programy emerytalne to standard rynku pracy w krajach wysoko rozwiniętych



## **Finlandia**

TELA



## **Dania**

Arbejdsmarkedets  
Tillaegpension



## **USA**

Program 401k



## **Norwegia**

Avtalefestet  
Pensjon



## **Niemcy**

Betriebliche  
Altersvorsorge BAV



## **Australia**

Australian  
Superannuation



## **Szwecja**

Mindpension



## **Austria**

Wifo



## **Nowa Zelandia**

KiwiSaver



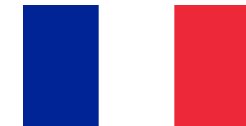
## **Holandia**

Collectieve  
pensioenregeling



## **Wielka Brytania**

Auto-enrolment  
/workplace pensions



## **Francja**

Plan d'épargne  
retraite entreprises



# Pracowniczy kapitałowy program emerytalny w Wielkiej Brytanii

- Kapitałowy, pracowniczy program emerytalny z automatycznym zapisem wprowadzono w 2008 r. (*The Pensions Act 2008*).
- Wdrożenie programu podzielono na fazy począwszy od dużych firm do najmniejszych.
- Wprowadzono ustawowy obowiązek wpłat pracodawcy na rachunek uczestnika o ile pracownik nie zrezygnuje z uczestnictwa.
- NEST (*National Employment Savings Trust*) – otwarty dla wszystkich przedsiębiorców fundusz rządowy również oferujący zarządzanie programem. W Polsce odpowiednikiem jest wyznaczona instytucja finansowa w postaci PFR TFI S.A.
- Całkowite koszty zarządzania pobierane przez instytucje na poziomie do 0,75% od wartości aktywów rocznie. W Polsce w PPK koszty miałyby być ograniczenie do limitu 0,60%.
- Wdrożenie systemu Workplace Pensions zakończyło się dużym sukcesem - wysoki poziom uczestnictwa pracowników.

**17,7**  
mln

osób uprawnionych uczestniczy  
w programie *Workplace Pensions*

**84%**

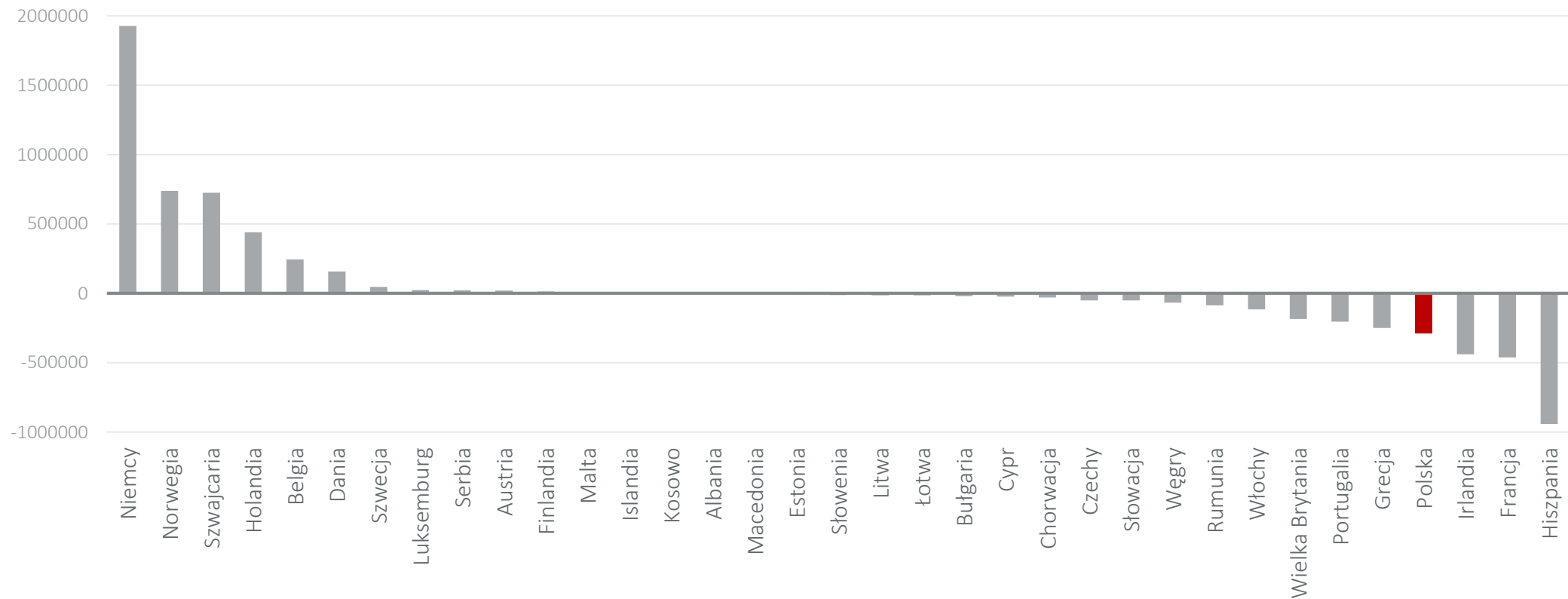
partycypacji



# PPK to odpowiedź na niekorzystne trendy społeczne i gospodarcze w Polsce

## Międzynarodowa pozycja inwestycyjna Polski na tle innych krajów Europy

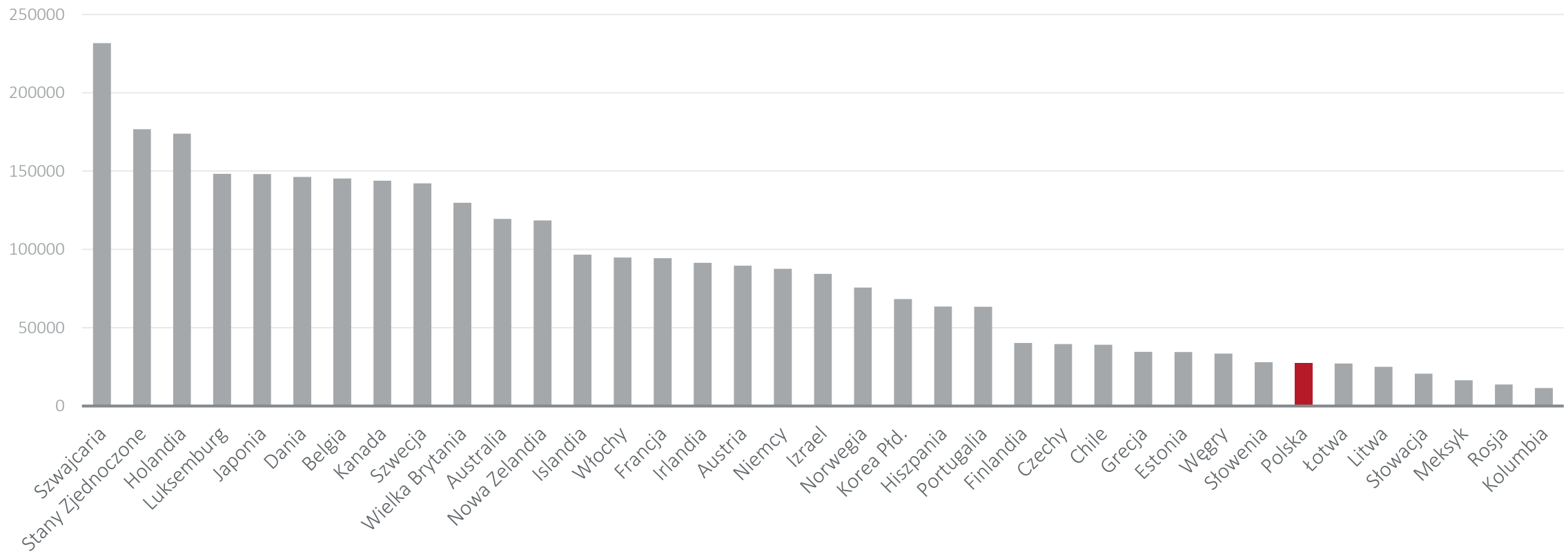
(mln euro, na dzień 11.09.18 r.)



Źródło: dane Eurostat

# PPK to odpowiedź na niekorzystne trendy społeczne i gospodarcze w Polsce

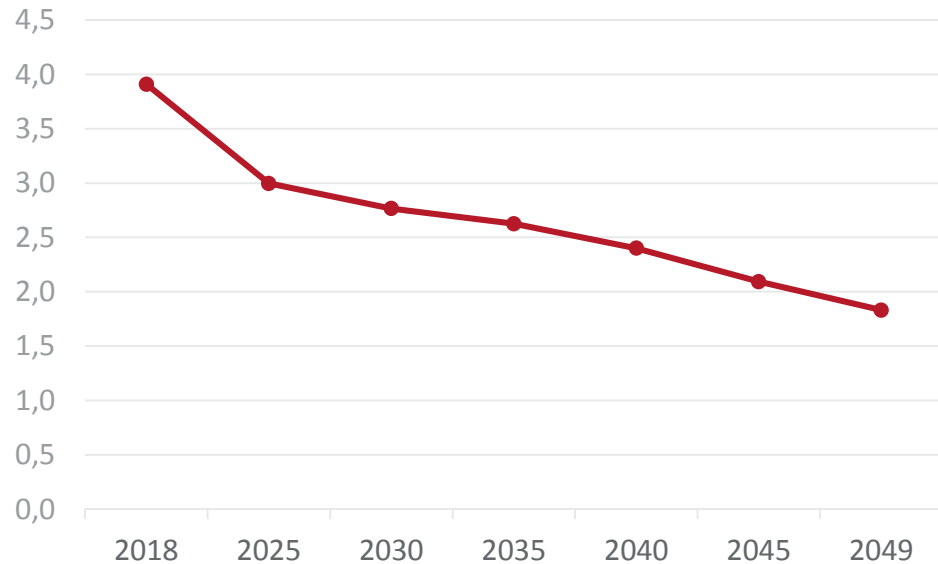
## Aktywa finansowe gospodarstw domowych w krajach OECD (2016 r. w dolarach USA)



Źródło: dane OECD

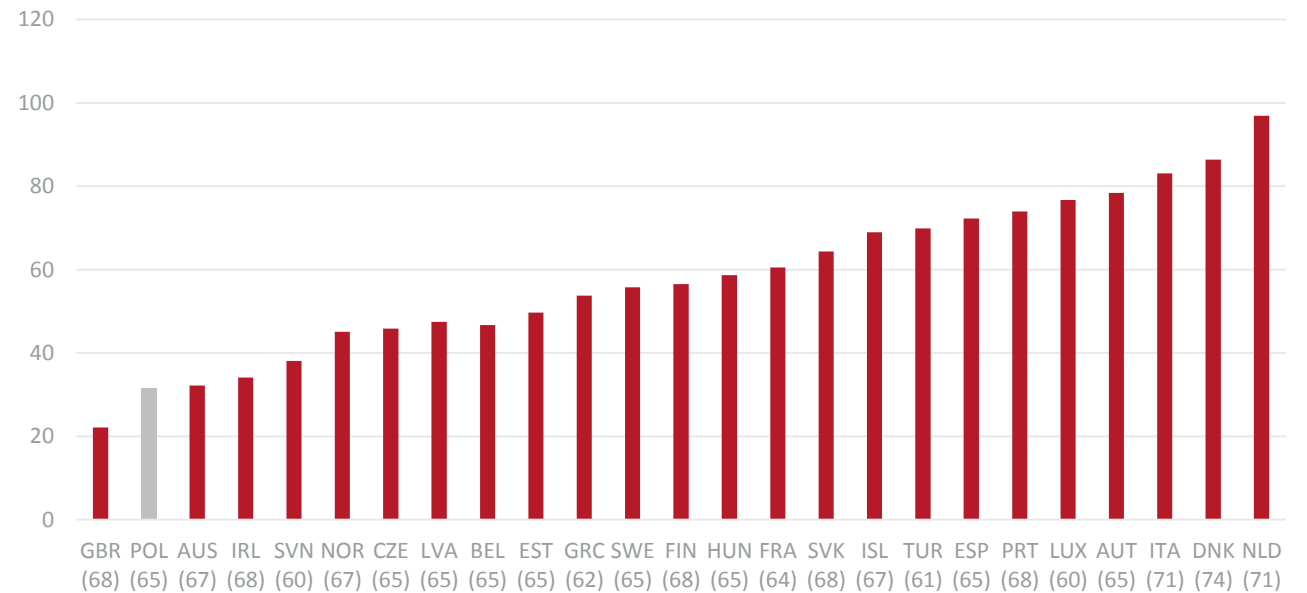
## Stopa obciążenia systemu emerytalnego w Polsce

(liczba osób w wieku 15-64 względem osób w wieku 65+)



Źródło: wyliczenia PFR na podstawie danych i prognoz ONZ

## Oczekiwane stopy zastąpienia w wybranych państwach OECD dla 20-latką, który zaczął pracę w 2016 i będzie pracował do ustawowego wieku emerytalnego obowiązującego w danym państwie



Źródło: dane OECD, Pensions at a Glance 2017



# Dotychczasowe formy oszczędzania na emeryturę nie są powszechne

## Pracownicze Programy Emerytalne (PPE)

do końca 2017 roku funkcjonowały **1 053 programy PPE**, obejmujące **395 tys.** osób, co stanowiło **2,41%** liczby pracujących.

Obecnie funkcjonuje **1 140 programów PPE** (na dzień 24.09.2018 r.).

Obowiązek opłacania składek spoczywa na Pracodawcy

Wartość aktywów zgromadzonych w PPE na dzień 31.12.2017 wyniosła zaledwie **12,6 mld zł.**

## Indywidualne Konto Emerytalne (IKE)

na koniec 2017 r. **IKE** posiadało **951 tys.** osób, co stanowiło **5,8%** liczby pracujących.

Wartość aktywów zgromadzonych w IKE na dzień 31.12.2017 wyniosła tylko **8 mld zł.**

## Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE)

na koniec 2017 r. **IKZE** posiadało **691 tys.** osób co stanowiło **4,2%** liczby pracujących.

Wartość aktywów zgromadzonych w IKZE na dzień 31.12.2017 wyniosła zaledwie **1,7 mld zł.**







- Dobrowolne z wypłatą środków w dowolnym momencie
- Prywatne i dziedziczne
- Atrakcyjne finansowo – dopłata pracodawcy i Państwa
- Powszechne – dedykowane 11,5 mln pracujących Polaków
- Preferencje dla osób o niższych dochodach
- Przyjazne dla pracowników i pracodawców
- Niski limit kosztów - maksymalnie 0,6% rocznie
- Bezpieczne poprzez nadzór KNF i ściśle określoną politykę inwestycyjną
- Umożliwiający zgromadzenie znaczącego kapitału na okres po zatrudnieniu

od lipca 2019 r. **3,3 mln**  
zatrudnionych w  
podmiotach zatrudniających  
co najmniej 250 osób

od stycznia 2020 roku **2,0 mln**  
zatrudnionych w podmiotach  
zatrudniających co najmniej 50  
osób

od lipca 2020 roku **1,1 mln**  
zatrudnionych w podmiotach  
zatrudniających co najmniej 20  
osób

od stycznia 2021 roku **5,1 mln**  
zatrudnionych w pozostałych  
podmiotach zatrudniających oraz  
jednostki sektora finansów publicznych



# Pracownicze Plany Kapitałowe – schemat programu





## PRACODAWCA

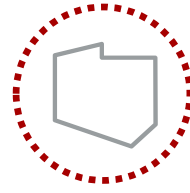
**1,5%**

+

**2,5%**

wpłata podmiotu  
zatrudniającego

dobrowolna wpłata  
dodatkowa



## PAŃSTWO

**250 zł**

+

**240 zł**

wpłata  
powitalna

dopłata  
roczna



## PRACOWNIK

**2,0%**

+

**2,0%**

wpłata osoby  
zatrudnionej

dobrowolna wpłata  
dodatkowa

lub od **0,5%** dla osób  
o niższych dochodach

# PPK to zupełnie inny system niż OFE

	<b>PPK</b>	<b>OFE</b>
<b>Prywatność</b>	Prywatne	Środki publiczne
<b>Obligatoryjność</b>	Dobrowolny z możliwością rezygnacji w dowolnym momencie.	Nie z oszczędności, tylko przez podział składki emerytalnej ZUS – deficyt pokryty poprzez wzrost długu publicznego.
<b>Sposób finansowania</b>	Z realnych oszczędności. Współfinansowany przez trzy strony: pracownika, pracodawcę i państwo.	Indywidualny, zasilany składkami emerytalnymi z ZUS.
<b>Dziedziczenie</b>	Dziedziczenie realnych środków finansowych.	Dziedziczenie de facto zapisu w ZUS.
<b>Możliwość wypłaty środków</b>	W każdym momencie.  Dodatkowo, w trakcie oszczędzania możliwa wypłata w szczególnych sytuacjach życiowych – poważne zachorowanie uczestnika i jego najbliższych lub zaciągnięcie kredytu na zakup mieszkania czy budowę domu.	Brak możliwości wypłaty środków.
<b>Polityka inwestycyjna</b>	Zróznicowana względem wieku uczestnika i konkurencyjna.	Taka sama niezależnie od wieku uczestnika oraz brak konkurencji między instytucjami.
<b>Opłaty</b>	Tylko za zarządzanie aktywami. Atrakcyjne kosztowo.  Łącznie 0,6% aktywów netto w skali roku.	Opłata od składki, opłata za zarządzanie aktywami oraz opłata z tytułu dokonania wypłaty transferowej.  Łącznie 4% aktywów netto w skali roku.





## PRACOWNIK

Możliwość zgromadzenia prywatnych i dziedziczonych środków finansowych.

Wpłaty od pracodawcy, wpłata powitalna i coroczna dopłata ze strony państwa.

**Pracownik nie musi wykonywać żadnych czynności.** Do programu automatycznie zostanie zapisana każda osoba zatrudniona, która nie ukończyła 55 lat, o ile nie zrezygnowała z uczestnictwa w systemie.

Możliwość rezygnacji z uczestnictwa i zwrotu środków **w dowolnym momencie.**

Wypłata w szczególnych sytuacjach życiowych uczestnika:

- poważna choroba uczestnika PPK lub osoby bliskiej;
- pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na zakup mieszkania lub budowę domu.



## PRACODAWCA

Możliwość lojalizacji pracowników i ograniczenia ich rotacji.  
Łatwiejsze pozyskanie wartościowych pracowników.

Możliwość kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy na rynku pracy.

Dostęp do tańszego, krajowego kapitału finansującego rozwój polskich firm.

Wpłaty pracodawcy zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne (ZUS).

Wydatki poniesione przez pracodawcę na realizację obowiązków wynikających ustawy będą kosztami uzyskania przychodu.

Obowiązki administracyjne przeniesione na instytucję finansową.





Impuls rozwojowy i wzmocnienie rynku kapitałowego (kilkanaście miliardów złotych).



Wzrost stopy oszczędności Polaków, a także zmiana ich struktury z krótkoterminowej na długoterminową.



W efekcie łatwy dostęp do tańszego kapitału dla polskich przedsiębiorstw.



Wzrost inwestycji w gospodarce, finansowanych z krajowych źródeł.



Wzrost równowagi sektora finansów publicznych.



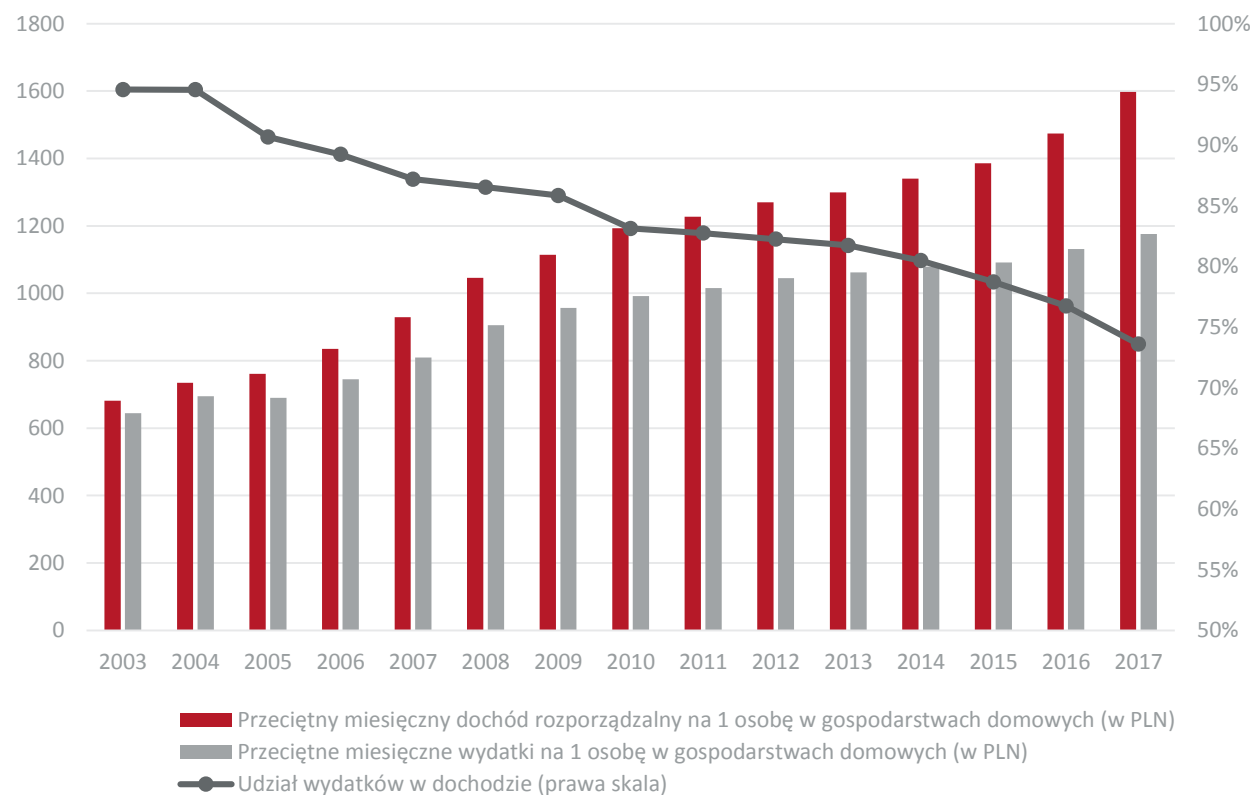
Poprawa ogólnej stabilności makroekonomicznej kraju oraz pozytywny wpływ na wskaźnik międzynarodowej pozycji inwestycyjnej Polski.



# Ustawa o PPK była szeroko konsultowana społecznie

- **Pracownicze Plany Kapitałowe** to element realizacji **Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)** w ramach **Programu Budowy Kapitału**.
- Zatwierdzenie ustawy przez Rząd poprzedzono szerokimi konsultacjami społecznymi trwającymi **od 7 lutego do 12 czerwca**.
- Projekt uzyskał jednomyślną pozytywną opinię Zespołu ds. Ubezpieczeń Społecznych RDS oraz **pozytywną opinię** reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców uczestniczących w konsultacjach społecznych.
- Ustawa została uzgodniona z **Komisją Nadzoru Finansowego**.
- Optymalny moment na wprowadzenie powszechnego systemu oszczędzania w Polsce. Badania GUS wskazują na wyraźną poprawę sytuacji materialnej gospodarstw domowych, z których **ponad 80% gromadzi nadwyżki finansowe**.

## Poziom przeciętnych miesięcznych dochodów i wydatków na osobę w gosp. domowych oraz udział wydatków w dochodzie rozporządzalnym w latach 2003-2017



źródło: GUS



**66,6 proc.**

*badanych ocenia dobrze lub  
bardzo dobrze projekt PPK*

„Super Express”, 25 września 2018  
badanie reprezentatywne  
CBM Indicator na zlecenie PIU

