GAZETA WYBORCZA
2011-04-15

PPE, czyli jak pracodawca może zwiększyć twoją emeryturę

W odkładaniu na starość bardzo może pomóc ci twój pracodawca. Jeśli sam nie wychodzi z taką inicjatywą, sam go namów

MARCIN BOJANOWSKI

Na starcie kariery zawodowej nie myślimy o przyszłej emeryturze. Zakładamy rodziny, bierzemy kredyty na mieszkania, podróżujemy. A tymczasem im szybciej zaczniemy odkładać pieniądze na starość, tym większa szansa, że po latach pracy będziemy mieli z czego żyć.

Na państwo nie liczmy. W przyszłości emerytury będą nawet o połowę niższe niż teraz. Stopa zastąpienia (czyli stosunek emerytury do ostatniej pensji) wyniesie nie więcej niż 33 proc. Tak wynika z wyliczeń przygotowanych przez doradzającą premierowi Radę Gospodarczą. Oznacza to, że osoba zarabiająca np. 3,5 tys. zł, na starość w najlepszym wypadku dostanie zaledwie 1155 zł.

Jeśli na emeryturze nie chcemy biedować, musimy wziąć sprawy w swoje ręce. Do wyboru mamy co najmniej kilka możliwości. Dodatkowo oszczędzać możemy na: •• indywidualnych kontach emerytalnych (IKE) prowadzonych przez banki, ubezpieczycieli, towarzystwa funduszy inwestycyjnych i biura maklerskie; •• indywidualnych kontach zabezpieczenia społecznego (IKZE), które ruszą od przyszłego roku; •• zakładanych przez pracodawców pracowniczych programach emerytalnych (PPE).

O IKE pisaliśmy wczoraj, o IKZE w marcu. Oba informatory, a także więcej poradników emerytalnych znajdziecie na stronie wyborcza.biz/emerytury. Dzisiaj skupimy się na PPE.

CO TO PPE?

Pracownicze programy emerytalne to jeden ze sposobów dodatkowego odkładania na emeryturę. - To najtańsza i najbardziej efektywna forma dobrowolnego oszczędzania na przyszłość - uważa Tomasz Najfeld, były szef departamentu PPE w Komisji Nadzoru Finansowego.

Żeby stworzyć taki program, pracodawca musi się dogadać z pracownikami, że będzie przekazywał część ich pensji do wybranej instytucji prowadzącej PPE. Zwykle jest to towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI) lub ubezpieczyciel. Firma może też otworzyć własne pracownicze towarzystwo emerytalne (PTE), ale mało kto się na takie rozwiązanie decyduje, bo wiąże się ono z większymi kosztami.

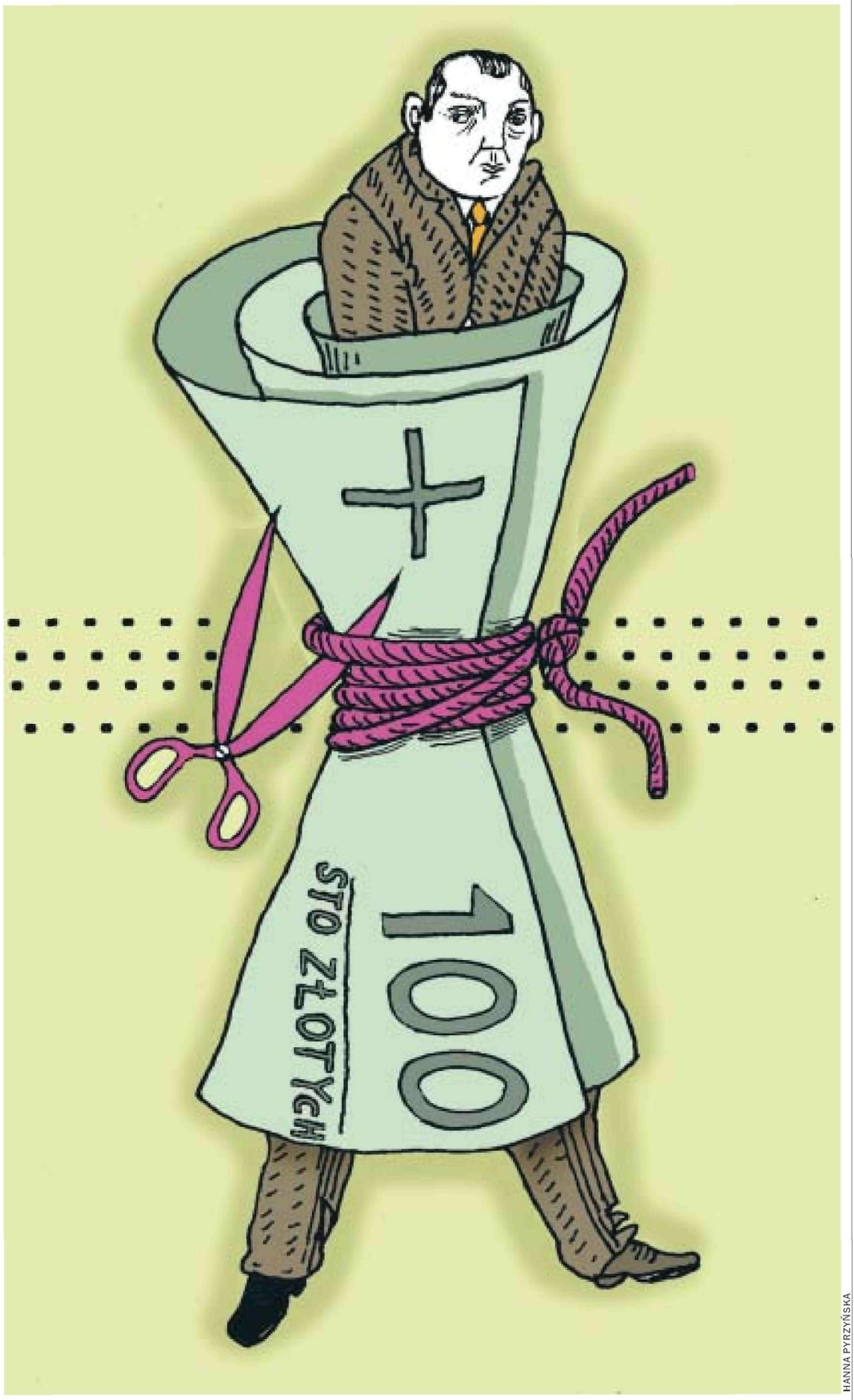
Do PPE mogą przystąpić pracownicy zatrudnieni w danej firmie nie krócej niż trzy miesiące, chyba że pracodawca wymaga dłuższego stażu pracy - np. sześciu miesięcy czy roku. Jest jeszcze jedno obostrzenie - programem mogą być objęte tylko osoby, które nie ukończyły 70. roku życia.

Na PPE odprowadzane są dwa rodzaje składek:

•• Podstawowa jest finansowana przez pracodawcę i nie może być wyższa niż 7 proc. pensji pracownika. Zachętą jest to, że wpłaty na PPE są zwolnione z obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne i stanowią dla pracodawcy koszt uzyskania przychodu.

•• Dodatkowa jest dobrowolnie opłacana przez pracownika z jego wynagrodzenia i nie może być wyższa niż limit ustalony przez Ministerstwo Pracy (teraz 14,4 tys. zł).

Tworzenie programów nie jest obowiązkowe. Zatem, jeśli nawet wszyscy zatrudnieni w firmie pracownicy wystąpią do pracodawcy z wnioskiem o utworzenie PPE, może się okazać, że nic z tego nie wyjdzie.



HANNA PYRZYŃSKA

Ile można odłożyć w PPE?

Założenia: roczna stopa zwrotu 5 proc., składka przekazywana do PPE 7 proc. pensji			
Wynagrodzenie	2 tys. zł	3 tys. zł	5 tys. zł
Miesięczna składka	140 zł	210 zł	350 zł
5 lat	9,5 tys. zł	14,3 tys. zł	23,8 tys. zł
10 lat	21,7 tys. zł	32,6 tys. zł	54,4 tys. zł
15 lat	37,4 tys. zł	56,1 tys. zł	93,6 tys. zł
20 lat	57,5 tys. zł	86,3 tys. zł	143,9 tys. zł
30 lat	116,5 tys. zł	174,8 tys. zł	291,3 tys. zł

Źródło: obliczenia własne

JAK STWORZYĆ PPE?

Z inicjatywą założenia PPE musi wyjść pracodawca. Przedstawia pracownikom ofertę utworzenia programu emerytalnego. Musi ona zawierać projekt umowy z instytucją finansową, która PPE będzie prowadzić. Pracownicy mają co najmniej trzy miesiące do namysłu. Reprezentują ich związki zawodowe, a jeśli w firmie nie działają, trzeba wyłonić przedstawicieli załogi.

Prawo do udziału w PPE musi mieć co najmniej połowa zatrudnionych, a jeśli jest ich więcej niż 500 - co najmniej jedna trzecia załogi. Program może też utworzyć kilka różnych firm.

Żeby PPE mógł ruszyć, musi zostać zarejestrowany przez Komisję Nadzoru Finansowego. We wpisie do rejestru muszą się znaleźć dane firmy i instytucji zarządzającej programem, m.in. nazwa, adres i numer REGON. Do wniosku powinna też być dołączona umowa z pracownikami i instytucją finansową, wzór deklaracji członkowskiej, zaświadczenie z ZUS o niezaleganiu ze składkami emerytalnymi i z urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych, a także statut owego funduszu emerytalnego.

Jeszcze kilka lat temu na rejestrację programów trzeba było czekać w nadzorze miesiącami. Teraz idzie to znacznie sprawniej. Z reguły nowy PPE jest rejestrowany w ciągu dwóch-trzech tygodni.

A MOŻE TFI?

Co zyskasz, uruchamiając PPE z funduszem inwestycyjnym lub firmą ubezpieczeniową? Przede wszystkim duży wybór firm, z którymi możesz podpisać taką umowę. Dzisiaj PPE prowadzi kilkanaście TFI i kilka firm ubezpieczeniowych.

Od czego zacząć współpracę? Najpierw musisz określić warunki współpracy z TFI lub ubezpieczycielem, którym przekazywać będziesz składki pracowników: negocjujesz opłaty za zarządzanie i ustalasz strategię inwestycyjną. Kolejny krok to rejestracja PPE. W tym celu trzeba wystąpić o zgodę na utworzenie PPE do Komisji Nadzoru Finansowego. Komisja ma 30 dni na odpowiedź, ale często firma musi np. uzupełnić dokumentację.

Za prowadzenie programu pobierana jest opłata za zarządzanie określana procentowo w skali roku od zgromadzonych aktywów. Możesz też spotkać się z opłatami manipulacyjnymi pobieranymi od kolejno wnoszonych wpłat, choć najczęściej się ich nie stosuje. Dla uczestników PPE tworzone są specjalne typy jednostek uczestnictwa, co skutkuje zmniejszeniem opłat w porównaniu z klientami indywidualnymi.

Opłaty uzależnione są od rodzaju funduszu inwestycyjnego oraz zasad współpracy określonych w umowie. W przypadku współpracy z firmą ubezpieczeniową dochodzą jeszcze koszty wynikające z zakupu ubezpieczenia.

W porównaniu z PFE zyskujesz na pewno większą swobodę inwestycyjną. Przystępując do PFE, musisz bowiem zaakceptować jedną, gotową strategię. PFE Nowy Świat proponuje fundusz stabilnego wzrostu, który około 30 proc. aktywów inwestuje w akcje, resztę w obligacje. Strategie inwestycyjne pozostałych PFE są zbliżone.

DLA KOGO PPE?

Pracownicze programy emerytalne prowadzą nie tylko duże koncerny, jak Telekomunikacja Polska czy Enea, ale też niewielkie firmy. Zwykle zapisuje się do nich nawet 90 proc. pracowników. Np. w Krajowym Depozycie Papierów Wartościowych (KDPW) do programu emerytalnego przystąpiło 97 proc. pracowników. W Banku Gospodarstwa Krajowego było to 70 proc., a w KGHM - ponad 80 proc.

W sumie na koniec 2009 r. w PPE oszczędzało ponad 333 tys. Polaków - wynika z raportu Komisji Nadzoru Finansowego. Świeższych danych nie ma. Mimo kryzysu finansowego i zwolnień w firmach liczba uczestników PPE wzrosła wtedy w ciągu roku o prawie 10 tys. osób. Powstały w sumie 42 nowe programy, a 21 zlikwidowano. Najlepszy dla PPE był jednak 2005 r., tuż po zmianie przepisów, które znacznie ułatwiły rejestrację programów.

Na swoich kontach przyszli emeryci zgromadzili na koniec 2009 r. ok. 5 mld zł. To o prawie 1,4 mld zł więcej niż rok wcześniej. Oszczędności w PPE rosły szybciej niż w otwartych funduszach emerytalnych (OFE). W 2009 r. było to o 38 proc. więcej niż w 2008 r., a w OFE wzrost ten sięgnął 29 proc.

Jak to wyglądało w poszczególnych programach? Na przykład 18 tys. pracowników Telekomunikacji Polskiej odkładających w PPE zarobiło w ubiegłym roku 16 proc. To najlepszy wynik w historii. Dzięki temu udało się z nawiązką odrobić straty poniesione w czasie kryzysu finansowego, kiedy wszyscy inwestujący w akcje tracili pieniądze.

ILE MOŻNA DOSTAĆ?

O ile wyższa będzie emerytura twoich pracowników dzięki udziałowi w PPE? Odpowiedź na to pytanie to trochę jak wróżenie z fusów. Zależy to od tego, jak duża część pensji przekazywana będzie do PPE, jak długo twoi pracownicy będą oszczędzać w programie, jaka będzie koniunktura na rynku i w jakie aktywa (np. akcje lub obligacje) inwestowane będą składki.

Przyjmijmy, że przekazujesz na PPE 7 proc. wynagrodzeń (zgodnie z prawem więcej nie możesz), a inwestowane składki przynoszą rocznie 5 proc. zysku. Ponadto pieniądze z programu twoi pracownicy wycofają w wieku 60 lat. Ile wtedy dostaną?

Składka pracownika, który zarabia 2 tys. zł miesięcznie, wyniesie 140 zł. Oszczędzając przez 15 lat, ta osoba wypłaci 37 tys. zł, jeśli przez 30 lat - 117 tys. zł. Już taka kwota to solidny dodatek do ZUS-owskiej emerytury. Przy zarobkach rzędu 5 tys. zł (składka 350 zł) po 10 latach oszczędzania twój pracownik zgromadziłby około 55 tys. zł, po 20 latach - 144 tys. zł, a po 30 latach - prawie 300 tys. zł!

CO Z WYPŁATĄ?

Pieniądze odkładane w programach emerytalnych są własnością pracowników. Mogą je wypłacić, gdy ukończą 60 lat lub po osiągnięciu 55. roku życia, ale tylko pod warunkiem, że dostali już prawo do emerytury. Jeśli sami o to nie wystąpią, wypłata nastąpi, gdy przekroczą siedemdziesiątkę. W sytuacji gdy pracownik wcześniej umrze, jego oszczędności dostaną osoby wskazane przez niego w umowie z funduszem.

Uzbierane w PPE zaskórniaki możemy też w czasie trwania umowy przenieść do innego programu emerytalnego lub na indywidualne konto emerytalne (IKE). To inna forma oszczędzania na starość, o której napiszemy w kolejnym odcinku za tydzień.

A jeśli nasz PPE zostanie zlikwidowany? Bez obaw, oszczędności nie przepadną. Dostaniemy je z powrotem. Tyle że 30 proc. wpłaconych składek podstawowych trafi do ZUS i zapisanych zostanie na naszym indywidualnym koncie jako składka emerytalna.

GDY PRZYJDZIE KRYZYS

Wypadki chodzą po ludziach. Po firmach też. Co się stanie, jeśli nagle sytuacja na rynku się pogorszy i pracodawca nie ma pieniędzy na składki dla pracowników? W takiej sytuacji ma prawo czasowo ograniczyć lub wręcz zawiesić przekazywanie składek do programu. Decyzję podejmuje sam, nie musi pytać o zgodę pracowników.

Jest jeden warunek - nie może tego zrobić na dłużej niż trzy miesiące w ciągu roku lub na sześć miesięcy, jeśli tak mówi umowa z pracownikami. Po tym czasie, jeżeli sytuacja firmy się nie poprawi, może podpisać z pracownikami porozumienie o zawieszeniu składek podstawowych lub czasowym ograniczeniu ich wysokości.

Pracownicze programy emerytalne to nie jest polski wynalazek. Bardzo popularne są na Zachodzie. W Wielkiej Brytanii prowadzi je co druga firma, w Szwecji i Holandii osiem na dziesięć. Dużą popularnością cieszą się też w Stanach Zjednoczonych. Tamtejsi pracownicy traktują te programy jako jeden z najbardziej pożądanych dodatków w pakiecie socjalnym.

W Stanach Zjednoczonych najpopularniejsze są programy zwane 401K. Pracownicy mogą przeznaczyć 8 proc. swojej pensji na przyszłą emeryturę, a pracodawca dorzuca kolejne 8 proc. od siebie. Gdy pracownik odejdzie z firmy, pracodawca nadal inwestuje składki aż do momentu, kiedy pracownik przejdzie na emeryturę. Poza wysokością pensji 401K to główna zachęta, jaką firmy próbują ściągnąć do siebie pracownika.

Planami emerytalnymi na całym świecie zachwiał kryzys finansowy. Część firm w ogóle przestała przyjmować do programów nowych pracowników. Inne upadły albo poniosły ogromne straty. Tak było np. z General Motors, który jako jeden z głównych powodów bankructwa podał wysokie koszty utrzymywania programów emerytalnych zatrudnionych.

Jednak za oceanem pracodawcy z reguły gwarantują wysokość przyszłych świadczeń. W Polsce obowiązuje zasada: ile uzbierasz, tyle na starość dostaniesz.

JAK OSZCZĘDZAMY DODATKOWO NA EMERYTURĘ

DANE W PROC.

© GAZETA WYBORCZA ŹRÓDŁO: HEWITT

PPE tworzą nie tylko duże koncerny, jak Telekomunikacja Polska czy Enea, ale też niewielkie firmy

Więcej o emeryturach czytaj na **www.wyborcza.biz/emerytury**

O emeryturach też dziś w Radiu TOK FM
Słuchaj o godz. 13 „Raportu gospodarczego"