



19.03.2018

# PPE, PPK A MOŻE COŚ JESZCZE?

## MOŻLIWE PRZYSZŁE ROZWIĄZANIA DLA PRACODAWCÓW



AGNIESZKA ŁUKAWSKA

DYREKTOR DS. PROGRAMÓW EMERYTALNYCH SKARBIEC TFI S.A.,  
EKSPERT INSTYTUTU EMERYTALNEGO

Skierowanie projektu ustawy o PPK do konsultacji społecznych spowodowało wzmożone zainteresowanie tematyką emerytalną nie tylko wśród ekspertów ale przede wszystkim wśród pracodawców. PPE czy PPK - to jeden z najgorętszych ostatnio tematów. Z uwagi na projektowany harmonogram wejścia w życie nowych przepisów jako pierwsi będą podejmować decyzję najwięksi pracodawcy i w praktyce to oni „przetną szlaki” dla mniejszych firm, które zapewne z uwagą będą śledzić praktykę rynkową i wyciągać wnioski dla siebie.

Tymczasem na polskim rynku obok PPE od lat funkcjonują tzw. plany pozaustawowe zwane czasem planami IV filara, które wymykają się jednak statystykom. Nie wiadomo ile takich planów funkcjonuje - w odróżnieniu od PPE nie istnieje bowiem żadna centralna ewidencja. Jaka była geneza ich powstania? - otóż w ostatnich kilkunastu latach wiele podmiotów chciało zaoferować swoim pracownikom benefit jakim jest grupowy plan oszczędnościowy, ale bez konieczności ścisłego stosowania przepisów ustawy o PPE. Niektórzy pracodawcy - zwłaszcza ci międzynarodowi - często twierdzili, że ustawa o PPE jest mało elastyczna i uniemożliwia im wprowadzenie w Polsce benefitu emerytalnego podobnego do rozwiązań oferowanych przez nich w innych krajach. Często krytykowano przepisy, które uniemożliwiały wprowadzenie współfinansowania składek przez pracodawcę i pracownika. Kontestowano też regulacje dotyczące wycofania środków z PPE - zwłaszcza jeśli pracownik z jakichś powodów nie chciał lub nie mógł dalej w PPE uczestniczyć. Odpowiedzią na te oczekiwania była oferta tzw. IV filara - produkty te były różnie przez różne instytucje finansowe nazywane - ale łączyła je jedna generalna zasada: to pracodawca ustalał „reguły gry” takie jak kryterium uczestnictwa w planie, wysokość i sposób finansowania składek czy warunki wypłaty. Wprawdzie - w odróżnieniu od PPE - rozwiązania te nie korzystają z ulg w składkach na ubezpieczenie społeczne a wypracowany zysk objęty jest 19% podatkiem od dochodów kapitałowych - ale niewątpliwie pełniej są dostosowane do preferencji wielu pracodawców niż PPE jako, że są to de facto produkty szyte na miarę. Z czasem pracodawcy zaczęli doceniać możliwości jakie daje IKZE i IKE, oferując pracownikom grupową wersję tych rozwiązań, współfinansowaną przez pracodawcę ale dającą korzyści podatkowe samym oszczędzającym.

Z punktu widzenia nowego systemu emerytalnego owe plany pozaustawowe nie zwolnią z obowiązku wprowadzenia PPK. Należy więc przeanalizować oferowane benefity i wypracować optymalne dla danej firmy rozwiązanie.

Jeśli uznać, że prowadzenie planu emerytalnego ma być elementem wyróżniającym pracodawcę - to warto sobie uświadomić, że standardowe PPK bez składek dodatkowych - jako rozwiązanie obowiązkowe - takiej funkcji nie spełni.

Warto więc zastanowić się, czy wprowadzić PPK zamiast czy też obok dotychczasowego planu. A jeśli PPK miałyby zastąpić obecny plan - to może warto pokusić się o PPK ze składką dodatkową? Jeśli natomiast PPK miałyby być prowadzony obok dotychczasowego planu - może należałoby w nim obniżyć składkę tak, aby pracodawca miał zapewnione środki na finansowanie obu rozwiązań?

A może jednak rozważyć ponownie koncepcję PPE? Należy jednak pamiętać, że nie ma mechanizmu przekształcenia i w konsekwencji przeniesienia środków z dotychczasowego planu nie-PPE do PPE, co w praktyce oznaczać może albo pozostawienie dotychczasowego planu w formie bezskładkowej albo jego likwidację (i postawienie środków do dyspozycji uczestników już teraz - co może kłócić się z długofalowym celem emerytalnym). Spotkałam się z opinią, że jeśli plan pozaustawowy opiera się o IKE - to istnieje przecież mechanizm wypłaty transferowej z IKE do PPE. I jest to racja - tyle że decyzja o wypłacie transferowej jest dobrowolną decyzją uczestnika - zatem pracodawca nie może go do złożenia takiej dyspozycji w żaden sposób zmusić.



19.03.2018

To tylko niektóre z dylematów, przed którymi mogą stanąć pracodawcy. Dlatego gorąco namawiam przedsiębiorstwa oferujące tego typu rozwiązania do dokładnej analizy umów i regulaminów, na podstawie których funkcjonują ich obecne rozwiązania.

Po diagnozie i wyborze dalszej drogi postępowania ważne też będzie zaplanowanie odpowiedniej komunikacji do pracowników - aby zrozumieli istotę czekających ich zmian.