

3 źródła finansowania

Twojej emerytury w PPK

To 3 powody, dla których
warto korzystać z PPK



Wartości budują wartości

Pracownicze Plany Kapitałowe – sposób na bezpieczną przyszłość

Celem Pracowniczych Planów Kapitałowych jest przede wszystkim gromadzenie oszczędności na przyszłą emeryturę. Pracownicy będą gromadzili kapitał przy wsparciu pracodawcy oraz państwa. W porównaniu do Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE) środki zgromadzone w PPK stanowią prywatną własność oszczędzających.

Wyzwania demograficzne

Prognozy ekonomiczne dotyczące wysokości emerytur nie napawają optymizmem. Według Komisji Europejskiej w 2060 r. w Polsce emerytów będzie więcej niż osób pracujących, które wpłacają składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Żyjemy bowiem coraz dłużej. Trend ten będzie miał bezpośrednie przełożenie na wysokość przyszłych emerytur. Według danych Eurostatu emeryci otrzymują obecnie tylko 60% swojego ostatniego wynagrodzenia. Bez dodatkowych oszczędności będzie więc ciężko utrzymać jakość życia na dotychczasowym poziomie.

Odpowiedzią na te wyzwania są właśnie Pracownicze Plany Kapitałowe – system wzorowany na najlepszych praktykach, które zdały egzamin na świecie, chociażby w: Holandii, Wielkiej Brytanii czy Nowej Zelandii. Nie ma wątpliwości, że PPK nie tylko wzmocnią system emerytalny w Polsce, ale ucząc i zachęcając Polaków do długoterminowego oszczędzania, staną się dla nich wsparciem po zakończeniu pracy zawodowej.



Schemat oszczędzania

Najważniejszymi partnerami tego programu są pracodawcy. Odpowiadają oni za założenie planów kapitałowych w swojej firmie. Do ich obowiązków należy prawidłowe wdrożenie i prowadzenie PPK oraz comiesięczne odprowadzanie wpłat.

Wpłaty	Pracodawca	Pracownik	Państwo
podstawowe	1,5% wynagrodzenia brutto*	2% wynagrodzenia brutto	250 zł (wpłata powitalna) 240 zł (dopłata coroczna)

* W przypadku osób otrzymujących wynagrodzenia, które łącznie ze wszystkich źródeł w danym miesiącu nie przekraczają 120% wynagrodzenia minimalnego, wpłata podstawowa pracownika może być obniżona do 0,5%.

Pieniądze do PPK będą wpłacane na indywidualne rachunki uczestników z trzech źródeł – wynagrodzenie pracownika, wpłaty pracodawcy, wpłaty od państwa. W ramach wpłat podstawowych od wynagrodzenia pracownika zostanie odprowadzone 2% wartości wynagrodzenia brutto, a pracodawca dopłaci kolejne 1,5%. Natomiast z Funduszu Pracy konto pracownika zostanie zasilone jednorazową wpłatą powitalną w wysokości 250 zł, a w kolejnych latach roczną dopłatą w wysokości 240 zł. Dodatkowo pracownik może zwiększyć wysokość wpłaty, maksymalnie do 4%.

Najważniejsze cechy programu

Pracodawcy mają obowiązek utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych, ale pracownicy mogą do nich przystąpić dobrowolnie. W praktyce oznacza to, że zatrudniający ma obowiązek automatycznego zapisu do systemu swoich pracowników, od których odprowadza składki emerytalne i rentowe, w tym zatrudnionych na umowę o pracę i umowę zlecenie. Automatyczny zapis obejmuje osoby pomiędzy 18. a 54. rokiem życia. Osoby powyżej 55. roku życia mogą przystąpić do PPK po złożeniu deklaracji. Każdy pracownik ma możliwość nieprzystąpienia do programu, wstrzymania wpłat oraz ich wznowienia w dowolnym momencie.

Z punktu widzenia uczestnika PPK zgromadzone środki należą wyłącznie do niego. Kapitał może być w każdej chwili wycofany oraz podlega dziedziczeniu. Jeżeli uczestnik podejmie decyzję o wycofaniu środków przed 60. rokiem życia, otrzyma wartość środków pochodzących z wpłat podstawowych i dodatkowych pracownika oraz 70% z wpłat uiszczanych przez pracodawcę (30% z wpłat pracodawców trafi do ZUS i powiększy emeryturę w przyszłości). Od pozostałych środków podlegających zwrotowi zostanie potrącony podatek od zysków kapitałowych. Natomiast wpłaty powitalne i dopłaty roczne odprowadzane z Funduszu Pracy podlegają całkowitemu zwrotowi do Funduszu.



Każdemu według potrzeb



Rolą instytucji finansowej, wybranej przez pracodawcę do prowadzenia PPK, jest inwestowanie oszczędności w ramach funduszy zdefiniowanej daty (w przypadku PTE będą to fundusze emerytalne, w przypadku TFI – fundusze inwestycyjne, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – ubezpieczeniowe fundusze kapitałowe). Fundusze Zdefiniowanej Daty to fundusze, których polityka inwestycyjna jest dopasowana do celów emerytalnych. Wraz ze zbliżaniem się uczestnika do osiągnięcia 60. roku życia poziom ryzyka w tych funduszach będzie stopniowo spadał. Oznacza to, że środki będą lokowane w coraz bezpieczniejsze instrumenty finansowe, takie jak obligacje – w tym obligacje Skarbu Państwa czy depozyty bankowe.

Niemniej jednak, zgodnie z zapisem w ustawie, pracownicy, którym będzie zależało na zmianie strategii inwestycyjnej, mogą wybrać fundusz o innym poziomie ryzyka. Należy mieć jednak na uwadze, że inwestowanie w fundusze wiąże się również z ryzykiem inwestycyjnym, co może oznaczać utratę przynajmniej części wpłaconego kapitału – w zależności od warunków rynkowych oraz wyników decyzji inwestycyjnych.

Wypłaty środków z PPK

Głównym założeniem programu jest wypłata zgromadzonych oszczędności po ukończeniu 60. roku życia.

Domyślnie uczestnik może wypłacić wówczas jednorazowo 25% zgromadzonego w ramach PPK kapitału, a pozostałe 75% będzie otrzymywać w miesięcznych ratach przez kolejne 10 lat. Istnieje również możliwość jednorazowej wypłaty środków lub rozłożenia całej zgromadzonej kwoty na raty. Należy jednak pamiętać, że wypłata środków w mniej niż 120 ratach wiąże się wówczas z koniecznością zapłaty podatku od zysków kapitałowych.



Pieniądze gromadzone w PPK są własnością pracownika. Gwarantuje to ustawa o PPK. To daje także możliwość wcześniejszego dysponowania środkami. Każdy uczestnik ma prawo wycofać zgromadzony kapitał przed ukończeniem 60. roku życia. Należy jednak pamiętać, że w takiej sytuacji kwota będzie pomniejszona o wszystkie dopłaty ze strony państwa, 30% środków z wpłat podstawowych pracodawcy oraz podatek od zysków kapitałowych naliczony od pozostałych środków.

Dodatkowe możliwości wypłaty

Program PPK, oprócz wsparcia finansowego na emeryturze, uwzględnia również inne potrzeby, jakie mogą pojawić się w życiu każdego pracownika. Ustawa o PPK przewiduje możliwość wcześniejszego skorzystania z zaoszczędzonych pieniędzy, bez jakichkolwiek potrąceń, w dwóch sytuacjach.

1

Pierwsza z nich jest dostępna dla osób, które chciałyby sfinansować wkład własny niezbędny do zaciągnięcia kredytu hipotecznego na zakup mieszkania lub domu. W tym wypadku każdy z uczestników ma możliwość wypłacenia odłożonych pieniędzy, jednak z obowiązkiem ich zwrotu w ciągu 15 lat (o wypłatę można wnioskować do 45. roku życia).


2

Druga sytuacja to poważne zachorowanie pracownika lub członka jego najbliższej rodziny (współmałżonka lub dziecka). W tym przypadku można wypłacić do 25% swoich oszczędności i to bez obowiązku zwrotu.

PPK sposobem na korzystne długoterminowe oszczędzanie

Biorąc pod uwagę wszystkie cechy programu, PPK okazuje się korzystnym rozwiązaniem przeznaczonym do długoterminowego oszczędzania. Zgromadzone środki są wyłączną własnością uczestnika programu, a dodatkowe dopłaty od pracodawcy oraz z Funduszy Pracy sprawiają, że zgromadzony kapitał może zostać nawet podwojony w stosunku do sytuacji, gdyby pracownik oszczędzał sam bez wsparcia pracodawcy i państwa.

i Dla uczestników PPK istotna jest także możliwość elastycznego wypłacania pieniędzy – zarówno jeszcze w trakcie kariery zawodowej, jak również w czasie emerytury. Należy mieć jednak na uwadze, że inwestowanie w fundusze wiąże się również z ryzykiem inwestycyjnym, co może oznaczać utratę przynajmniej części wpłaconego kapitału – w zależności od warunków rynkowych oraz wyników decyzji inwestycyjnych.

Więcej informacji związanych z funkcjonowaniem PPK i o tym, jak wartości budują wartości, można znaleźć na stronie Nationale-Nederlanden  www.nn.pl/dla-firmy/ppk.

