



Zmiany w polskim systemie emerytalnym

Nowe obowiązki dla Pracodawców

Prognozy makroekonomiczne na 2018 rok

Wrocław, 22.02.2018 r.

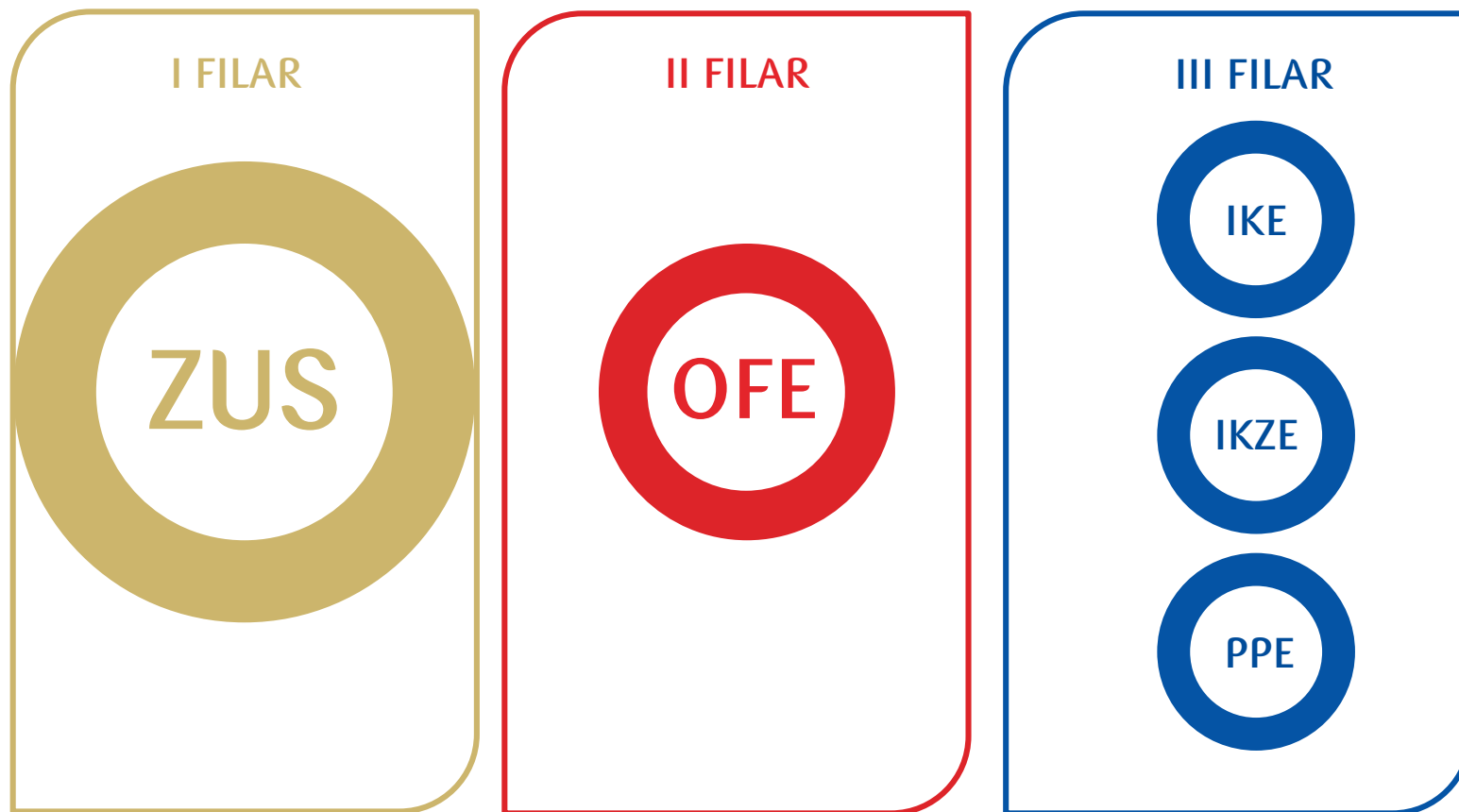
1. System emerytalny w Polsce – stan obecny
2. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) – nowy element systemu emerytalnego w Polsce
3. Prognozy makroekonomiczne na 2018 rok



Pracownicze Plany Kapitałowe

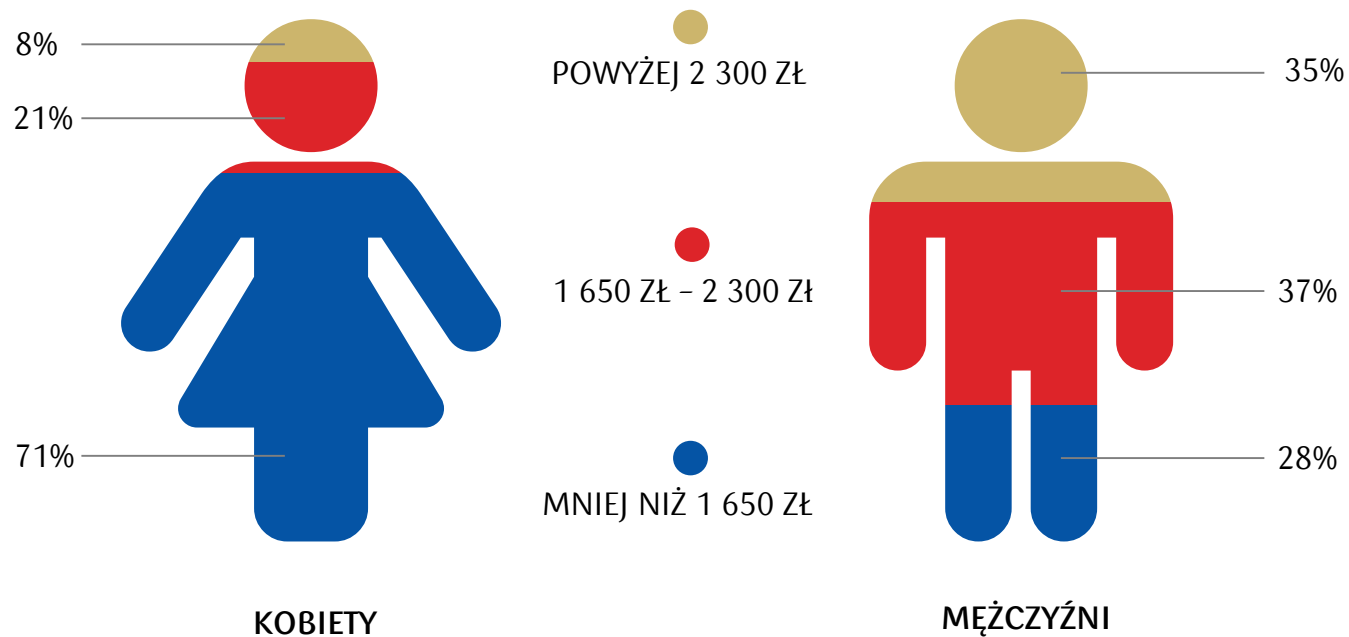
Nowy element systemu emerytalnego
w Polsce

System emerytalny w Polsce



System emerytalny w Polsce

Wysokość świadczenia emerytalnego ZUS w Polsce*



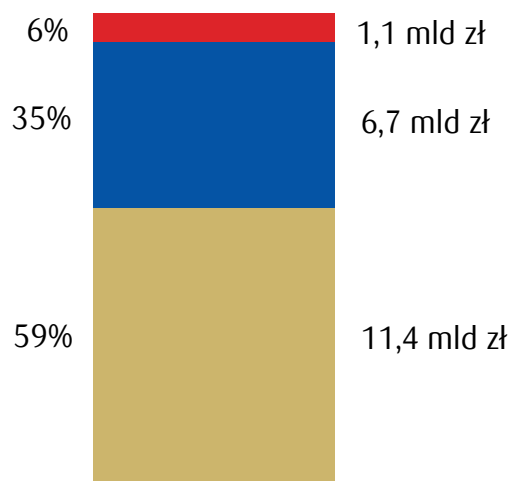
* Porównanie - netto świadczenia kobiet i mężczyzn po rewaloryzacji wypłacane w marcu 2017 roku przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych
źródło: <http://psz.zus.pl/kategorie/emerytury/struktura-wysokosci-emerytur-po-waloryzacji-w-marcu>

System emerytalny w Polsce

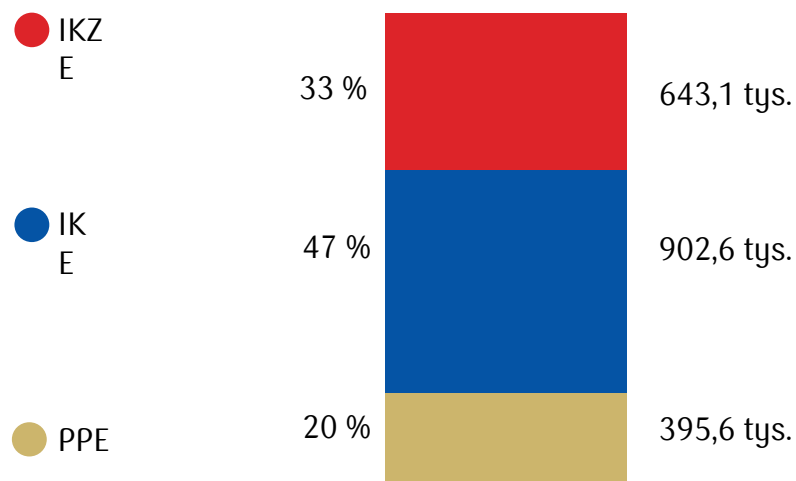
Oszczędności Polaków w ramach III filaru



Wartość aktywów w III filarze

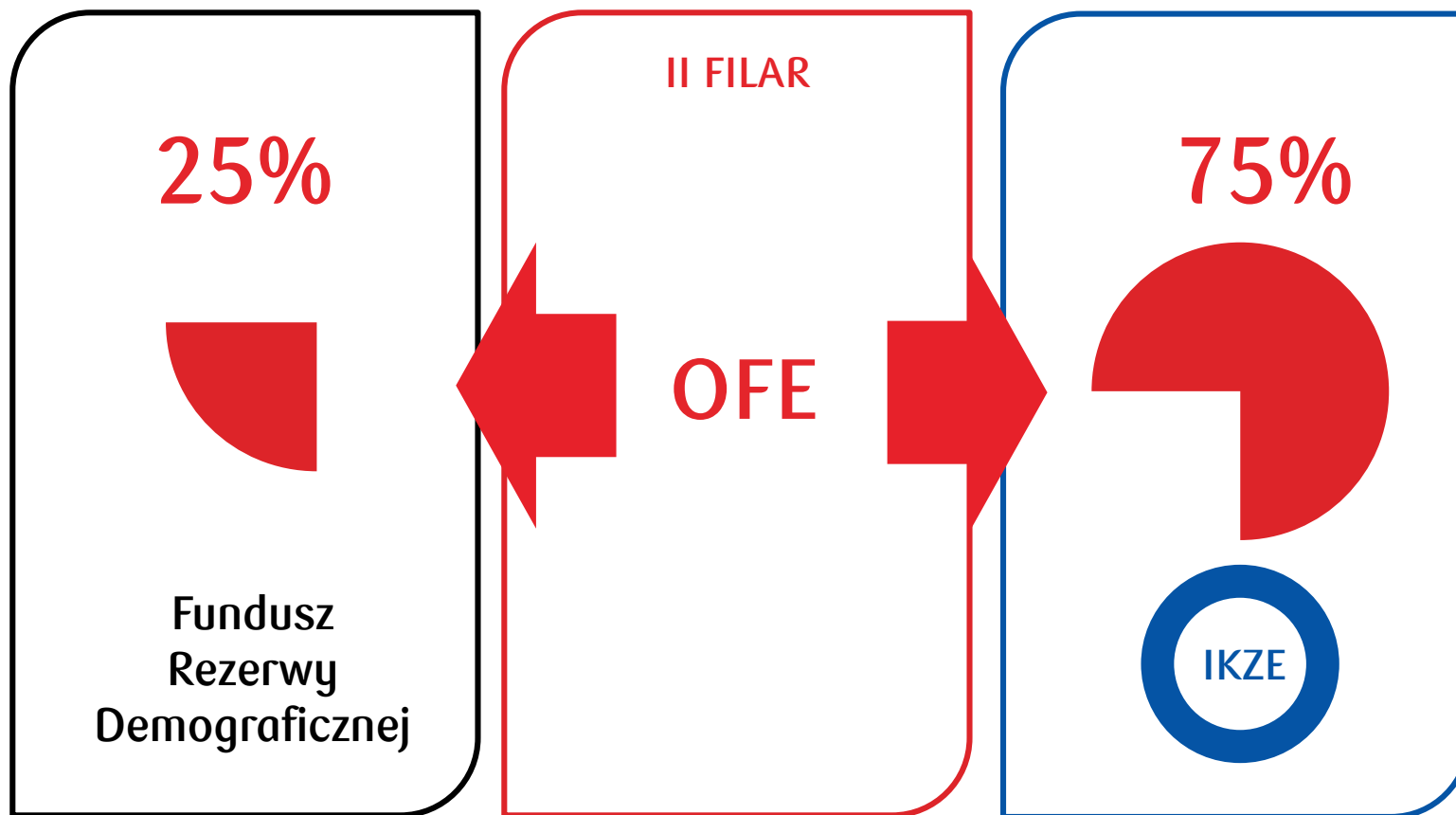


Ilość otwartych rejestrów w III filarze

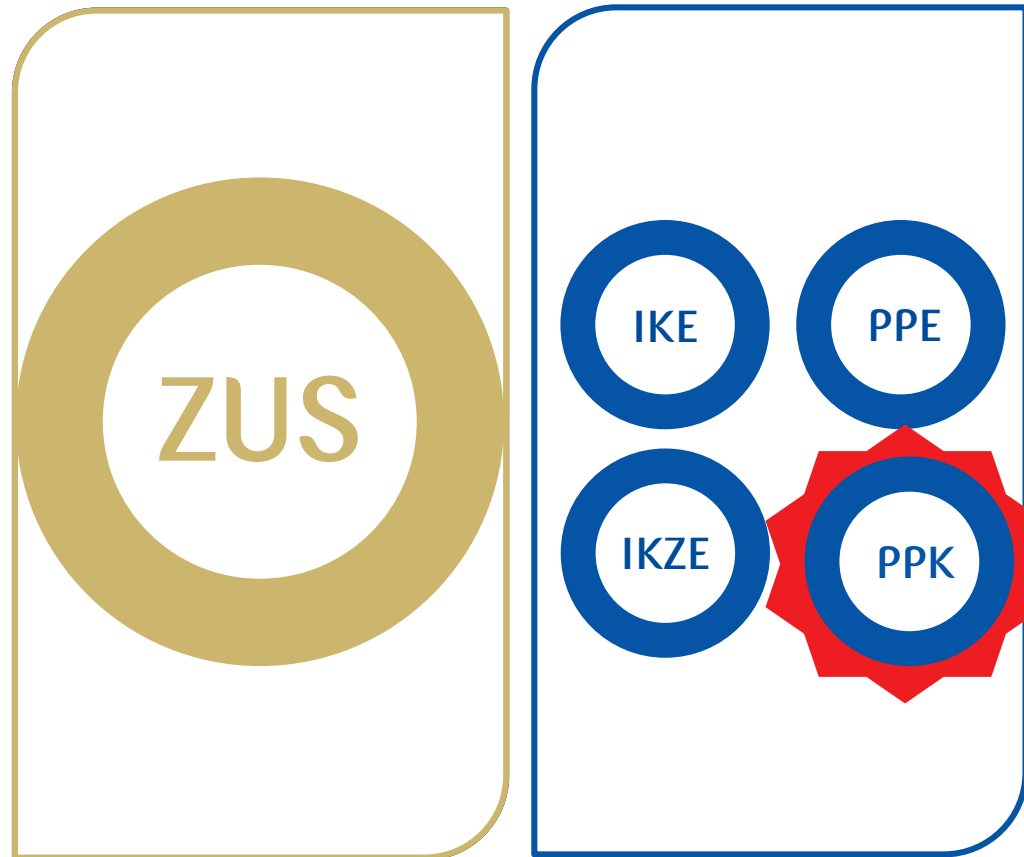


Na koniec 2016 roku w III filarze zgromadzono łącznie 19,2 mld PLN

Co stanie się z II filarem?



System emerytalny w Polsce po zmianach



Programy zbliżone do PPK funkcjonujące w innych krajach



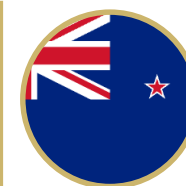
Uzupełniający system emerytalny (ATP) obejmuje każdą osobę po 16 roku życia

Z pracowniczych programów oszczędnościowych korzysta ponad 90% pracowników



System finansowany przez pracodawcę i/lub pracownika; minimalna składka nawet 8%

Składka pracodawcy (3%) i pracownika (3%, 4% lub 8%)



Zmiany w systemie emerytalnym w Polsce

Kluczowe informacje

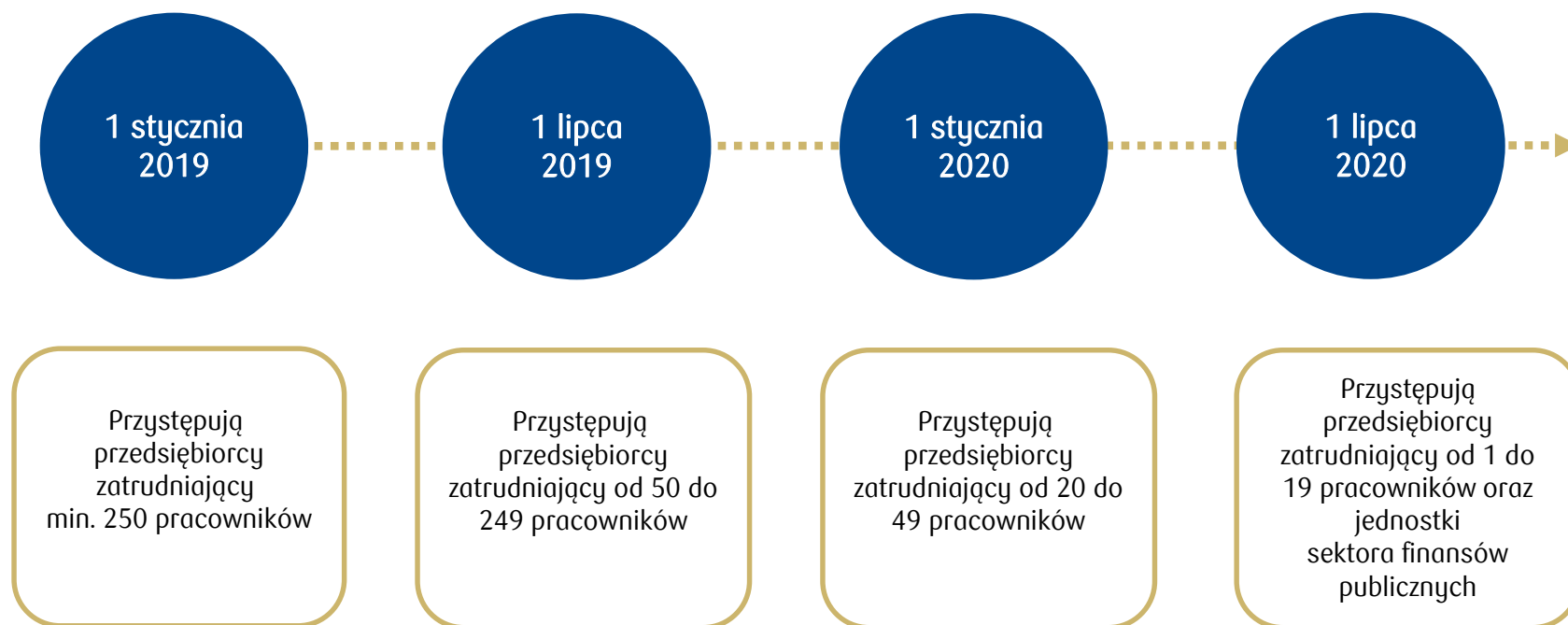


- 15 lutego 2018 roku – projekt Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK);
- PPK będą obowiązkowe do zaoferowania przez pracodawców, a dobrowolne ze strony pracowników;
- Do końca 2020 roku system ma objąć wszystkie firmy w Polsce;
- System obejmie około 11,4 miliona pracowników w wieku 19-55 lat;
- PPK będą zarządzały Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (TFI).
- Wyłączeniem z obowiązku tworzenia PPK będzie prowadzenie przez Pracodawcę Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) ze składką w wysokości 3,5% wynagrodzenia Pracownika;

Harmonogram zmian



- Wejście w życie Ustawy o PPK powinno nastąpić w połowie 2018 r.
- Z dniem 1 października 2018 r. najprawdopodobniej Pracodawcy będą mieli możliwość zawierania umów o zarządzanie PPK z wybranym Towarzystwem Funduszy Inwestycyjnych.
- Natomiast termin ich wdrożenia będzie uzależniony od wielkości przedsiębiorstwa.



Do utworzenia PPK będą zobowiązani wszyscy Pracodawcy zatrudniający co najmniej jedną osobę, za którą odprowadzają składkę na ubezpieczenie emerytalne do ZUS.

- Dotyczy to pracowników zatrudnionych na podstawie m.in. umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług
- Automatycznie zostają zapisani wszyscy pracownicy w wieku do 55 lat. Osoby w wieku powyżej 55 roku życia i poniżej 70 roku życia przystępują do PPK na zasadach dobrowolnych
- Pracownikowi przysługuje prawo do czasowego odstąpienia od udziału w PPK, poprzez złożenie pisemnego oświadczenia (okres obowiązywania odstąpienia będzie wynosił 2 lata)

Składki podstawowe do PPK będą obligatoryjnie opłacane przez Pracodawcę i Pracowników



Składki finansowane przez Pracodawcę:

- podstawowa **1,5%** wynagrodzenia* pracownika
- dodatkowa (dobrowolna) **do 2,5%** wynagrodzenia, z możliwością różnicowania jej według stażu pracy pracowników



Składki finansowane przez Pracownika:

- podstawowa **2,0%** wynagrodzenia pracownika
- dodatkowa (dobrowolna) **do 2%** wynagrodzenia

* Wynagrodzenie – podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy

Projekt ustawy o PPK przewiduje system zachęt ze strony Państwa



Dopłaty z budżetu Państwa:

- składka powitalna (jednorazowa) **250 zł**
- dopłata roczna z tytułu aktywnego oszczędzania **240 zł**

Instytucje finansowe zarządzające środkami w ramach PPK



Podmiotami obsługującymi PPK zgodnie z projektem ustawy mogą być wyłącznie Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (TFI) posiadające odpowiednie doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi oraz odpowiedni kapitał zakładowy

- PPK ma być oferowane w formie funduszy zdefiniowanej daty, określane również jako fundusze cyklu życia
- Opłaty z tytułu zarządzania funduszami inwestycyjnymi w ramach PPK nie mogą przekroczyć 0,6% aktywów w skali roku
- Pracodawca samodzielnie wybiera TFI obsługujące program, spośród towarzystw, które spełnią opisane wyższe kryteria (lista takich podmiotów będzie publikowana na specjalnym Portalu), a następnie podpisuje z nim umowę o zarządzanie PPK oraz w imieniu i na rzecz pracowników umowy o prowadzenie PPK.

Wypłata środków zgromadzonych na PPK będzie mogła być realizowana, gdy uczestnik programu osiągnie 60 rok życia

- Wypłata realizowana w formie:
 - ✓ jednorazowej wypłaty 25% środków bezpośrednio na rachunek bankowy
 - ✓ ratalnej wypłaty 75% środków w 120 miesięcznych ratach
- Wcześniejsza wypłata będzie możliwa w przypadku:
 - ✓ zakupu mieszkania / budowy domu na kredyt (do 100% wartości wkładu własnego), z obowiązkiem późniejszego zwrotu
 - ✓ poważnego zachorowania uczestnika programu, małżonka lub dziecka (do 25% wartości zgromadzonych środków), bez konieczności zwrotu
- Środki zgromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu; w przypadku śmierci uczestnika PPK środki dziedziczą osoby wskazane w umowie o prowadzenie PPK lub spadkobiercy

W związku z prowadzeniem PPK na Pracodawcę zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz informacyjne

- Podpisanie umowy o zarządzanie PPK
- Podpisanie w imieniu i na rzecz pracowników umów o prowadzenie PPK
- Terminowe naliczanie składek podstawowych i dodatkowych
- Raportowanie do wskazanych w ustawie instytucji
- Archiwizowanie dokumentacji związanej z PPK



W związku z prowadzeniem PPK Pracodawca będzie miał możliwość skorzystania z zachęt fiskalnych

- Składki wnoszone do PPK będą zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne (ZUS)
- Składki wnoszone do PPK będą mogły być zaliczone do kosztów uzyskania przychodów

Projekt Ustawy o PPK dopuszcza zwolnienia niektórych Pracodawców z obowiązku tworzenia i prowadzenia PPK pod pewnymi warunkami

- Dotyczyć to będzie Pracodawców, którzy:
- będą prowadzić Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), na dzień wejścia w życie obowiązku prowadzenia PPK, ze składką w wysokości min. 3,5% wynagrodzenia pracownika i umożliwią udział w tym programie:
 - ✓ co najmniej połowie wszystkich zatrudnionych pracowników (przedsiębiorcy zatrudniający do 500 pracowników) lub
 - ✓ co najmniej jednej trzeciej zatrudnionych pracowników (przedsiębiorcy zatrudniający powyżej 500 pracowników)
- są mikroprzedsiębiorcami (zatrudnienie do 9 pracowników) i wszyscy zatrudnieni pracownicy odmówią udziału w PPK

PPE vs PPK – różnice i podobieństwa

Zasady przystąpienia



Pracowniczy Program Emerytalny (PPE)

- Dobrowolny wybór pracownika z określonym stażem w zakresie przystąpienia do PPE oraz składki dodatkowej
- Składka podstawowa finansowana w całości przez pracodawcę (do 7% pensji pracownika). W sytuacji, gdy PPE ma zastąpić PPK – wymóg składki na rzecz zatrudnionego nie mniej niż 3,5%.
- Dobrowolna składka dodatkowa po stronie pracownika (do łącznej kwoty limitu: 19993,50 zł w 2018 r.) Pracownik w każdej chwili może zrezygnować ze składki dodatkowej. Brak konieczności ponawiania rezygnacji
- Brak dopłat ze strony Państwa

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

- Konieczność zapisania do PPK wszystkich pracowników w wieku 19-55 lat, dla których odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne do ZUS z opcją odstąpienia od programu
- Składka podstawowa finansowana zarówno przez pracodawcę i pracownika:
 - ✓ pracodawca - 1,5%
 - ✓ pracownik - 2%
- Dobrowolna składka dodatkowa od pracodawcy do 2,5% (możliwość różnicowania jej względem stażu pracowników) oraz pracownika do 2%
- Dopłaty ze strony Państwa:
 - ✓ powitalna (jednorazowo) - 250 zł
 - ✓ coroczna za aktywne oszczędzanie - 240 zł

PPE vs PPK – różnice i podobieństwa

Procesowanie umów, koszty



Pracowniczy Program Emerytalny (PPE)

- Konieczność ustalenia warunków PPE z reprezentacją pracowników / związkami zawodowymi (zakładowa umowa emerytalna)
- Proces rejestracji PPE w KNF (3-4 miesiące)
- Składka pracodawcy zwolniona ze składek na ubezpieczenie społeczne
- Możliwość wliczenia poniesionych wydatków na rzecz funkcjonowania PPE do kosztów uzyskania przychodów
- W ramach oferty PKO TFI – zapewniamy porównywalne warunki cenowe PPE i PPK

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

- Zasięgnięcie opinii reprezentacji pracowników / związków zawodowych. Pracodawca wybiera instytucję finansową
- Ewidencja umowy o zarządzanie PPK w PFR
- Składka pracodawcy zwolniona ze składek na ubezpieczenie społeczne
- Możliwość wliczenia poniesionych wydatków na rzecz funkcjonowania PPE do kosztów uzyskania przychodów
- Maksymalna opłata za zarządzanie nie może przekroczyć 0,5% aktywów netto w skali roku, z zastrzeżeniem możliwości pobierania dodatkowego wynagrodzenia zmiennego za zarządzanie*

* algorytm szczegółowo jest opisany w projekcie ustawy

PPE vs PPK – różnice i podobieństwa

Zasady wypłat, dziedziczenie środków



Pracowniczy Program Emerytalny (PPE)

- Środki prywatne przypisane do Uczestnika. Dziedziczone przez osobę wskazaną przez pracownika bądź dziedziczone według zasad prawa spadkowego

- Możliwość wypłaty transferowej do innego PPE lub IKE po zakończeniu współpracy z danym pracodawcą

- Wypłata środków bez podatku od zysków kapitałowych możliwa w 100% po osiągnięciu wieku 60 lat lub nabyciu wcześniejszych uprawnień emerytalnych w wieku 55 lat

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

- Środki prywatne przypisane do Uczestnika. Dziedziczone przez osobę wskazaną przez pracownika bądź dziedziczone według zasad prawa spadkowego

- Możliwość Wypłaty Transferowej do innego PPK w przypadku zmiany pracodawcy lub wcześniejszej Wypłaty w przypadku poważnego zachorowania (25%) lub na cele mieszkaniowe (do 100% wkładu własnego; jednak z koniecznością zwrotu)

- Wypłata środków bez podatku od zysków kapitałowych po osiągnięciu 60 lat, w formie:
 - ✓ jednorazowej do 25% środków,
 - ✓ ratalnej (120 rat) pozostałej kwoty (75%)
- Możliwość zrealizowania wypłaty w formie wypłaty małżeńskiej

PPE vs PPK – różnice i podobieństwa

Koszty dla Pracodawcy i Pracownika



Pracowniczy Program Emerytalny (PPE)

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

Symulacja dla minimalnego wynagrodzenia w Polsce w 2018 r. 2100 zł brutto/miesięcznie

Koszt Pracodawcy	Koszt Pracownika
Składka Pracodawcy /3,5%/	Podatek dochodowy /18%/
73,50 zł	13,23 zł

Koszt Pracodawcy	Koszt Pracownika	
Składka Pracodawcy /1,5%/	Podatek dochodowy /18%/od Składki Pracodawcy	Składka Pracownika /2%/
31,50 zł	5,67 zł	42,00 zł
	47,67 zł	

Gdyby Pracodawca zdecydował się podwyższyć pracownikom wynagrodzenie o 2% tj. o wysokość składki na PPK, koszty Pracodawcy wzrosną dodatkowo o składki ZUS liczone od podwyższonego wynagrodzenia. Takie rozwiązanie będzie dla Pracodawcy droższe niż koszty wynikające z wprowadzenia PPE.

*** Przyjęte założenia:**

- Symulacja dla minimalnego wynagrodzenia w Polsce w 2018 r. 2100 zł brutto/miesięcznie
- PPE – składka pracodawcy w wysokości 3,5% wynagrodzenia, składka pracownika - brak
- PPK – składka pracodawcy w wysokości 1,5% wynagrodzenia, składka pracownika w wysokości 2% wynagrodzenia Pracownika
- Składka pracodawcy w PPE oraz PPK obciążona 18% podatkiem dochodowym pobieranym z wynagrodzenia Pracownika

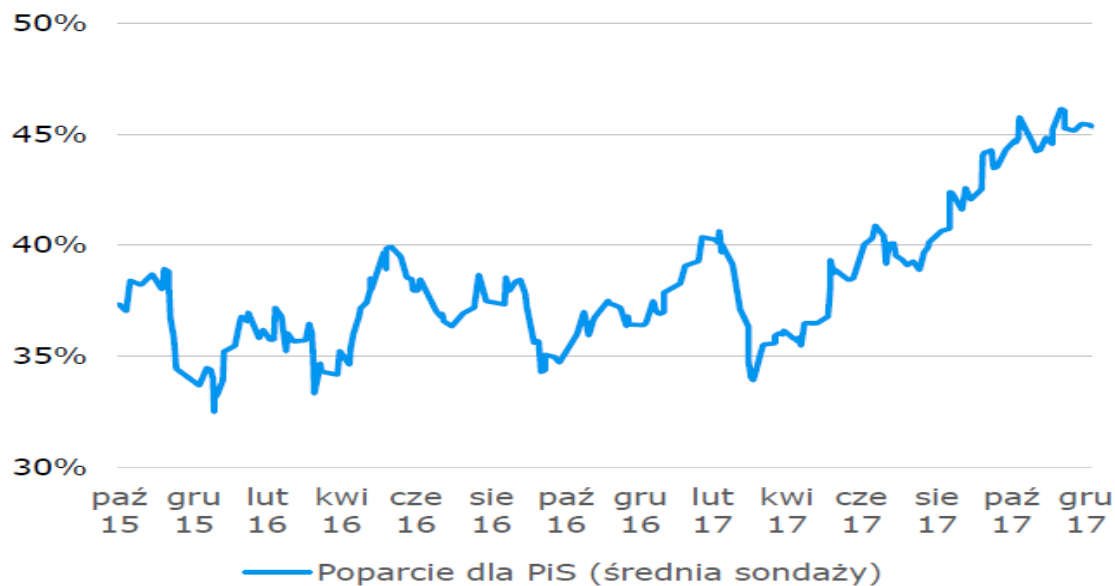


Gospodarka polska w 2018 roku

Polityka - 2018 rokiem wyborczym



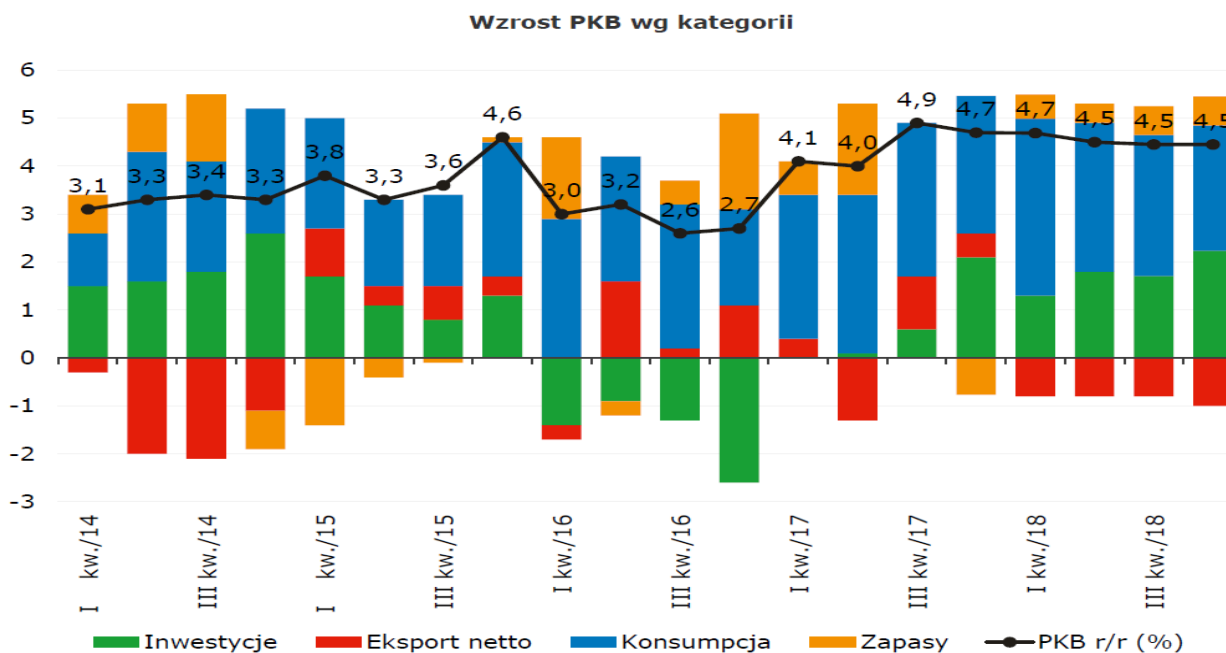
- Wysokie poparcie dla partii rządzącej – brak rewolucji na scenie politycznej
- Wybory do sejmików dobrą predykcją wyborów parlamentarnych w 2019 roku
- Stabilność polityczna = ograniczenie ryzyka kredytowego kraju



Źródło: opracowanie mBank na podstawie sondaży ogólnopolskich CATI i CAPI.

Silny wzrost gospodarczy utrzyma się w 2018 roku

- Konsumpcja prywatna głównym motorem wzrostu gospodarczego w Polsce
- Kontynuacja odbicia inwestycji publicznych
- Inwestycja prywatne powinny podążać za inwestycjami publicznymi



Źródło: mBank.

- Wzrost popytu na pracę i malejąca podaż pracy
- Rekordowy spadek bezrobocia
- Wysoka dynamika wynagrodzeń, która w 2018 roku może osiągnąć nawet 10%.

Płace w gospodarce narodowej



Źródło: PKO BP.

Inflacja pod kontrolą, ale z ryzykiem w górę



- Inflacja w 2018 roku nie powinna przekroczyć celu inflacyjnego NBP (2,5% r/r)
- Inflacja bazowa dalej w górę
- Główne ryzyka: presja płacowa, wzrost cen surowców, osłabienie PLN

Inflacja CPI



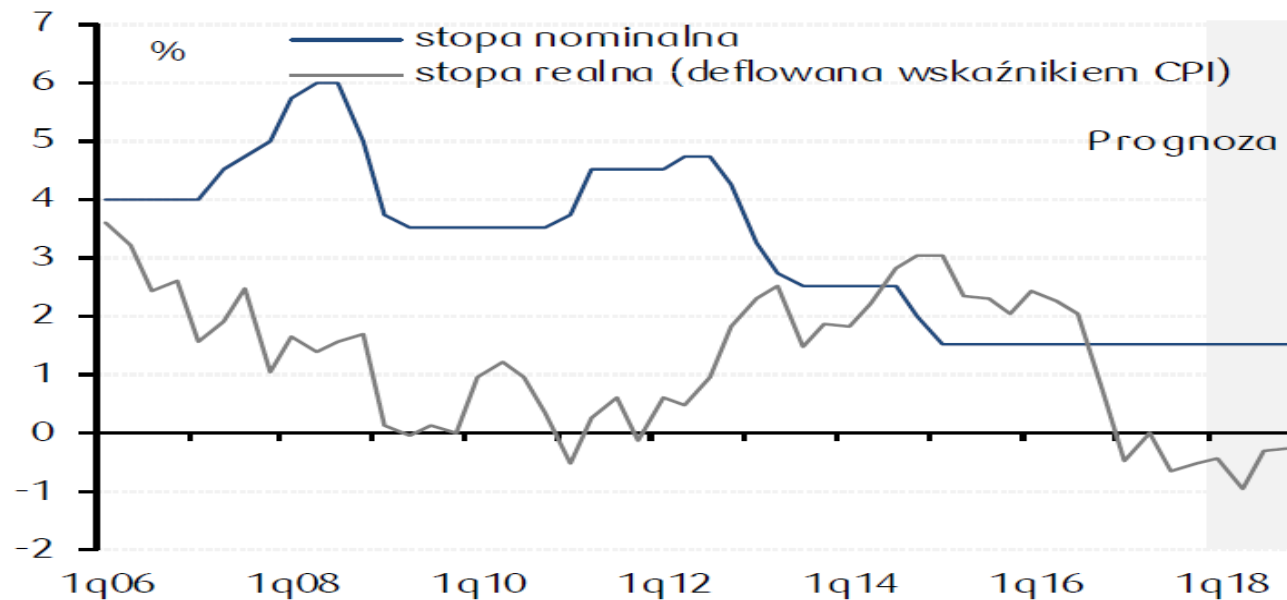
Źródło: PKO BP.

Stopy procentowe w 2018 roku raczej bez zmian



- Gołębia retoryka Członków Rady Polityki Pieniężnej (RPP)
- Zmiana funkcji reakcji RPP (wyższa waga wzrostu PKB)
- Główne ryzyka: silna presja inflacyjna przy wysokim PKB, silne osłabienie PLN, polityka EBC

Stopy nominalne vs. realne

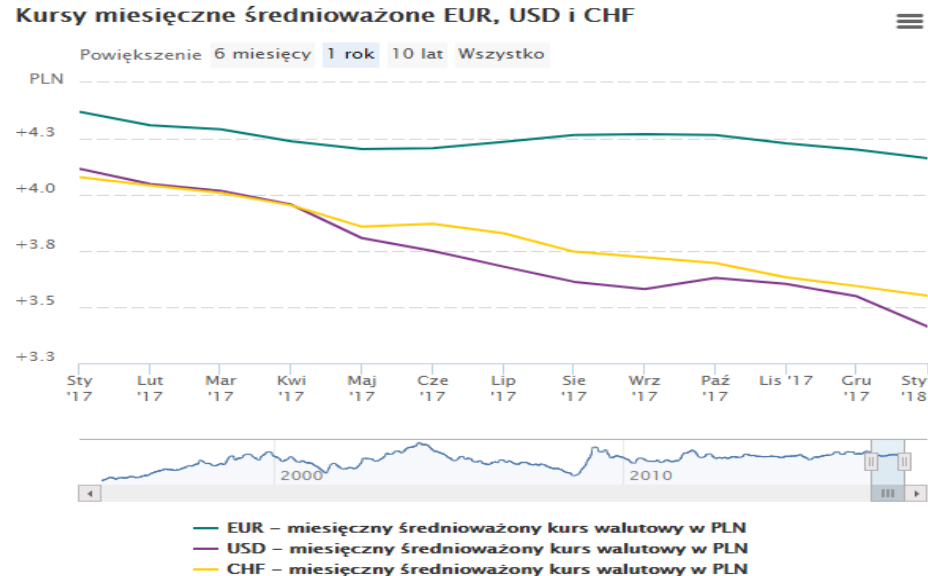


Źródło: PKO BP.

Silny złoty może utrzymać się w 2018 roku



- Silny wzrost gospodarczy będzie wspierał mocnego PLN
- Ryzyko polityczne pozostaje na niskim poziomie
- Dobry stan finansów publicznych
- Dalsza silna aprecjacja PLN ze względu na potencjalne ryzyka (przecena na rynkach akcji, szybsze rozpoczęcie zacieśniania polityki monetarnej przez EBC) wydaje się być jednak ograniczona

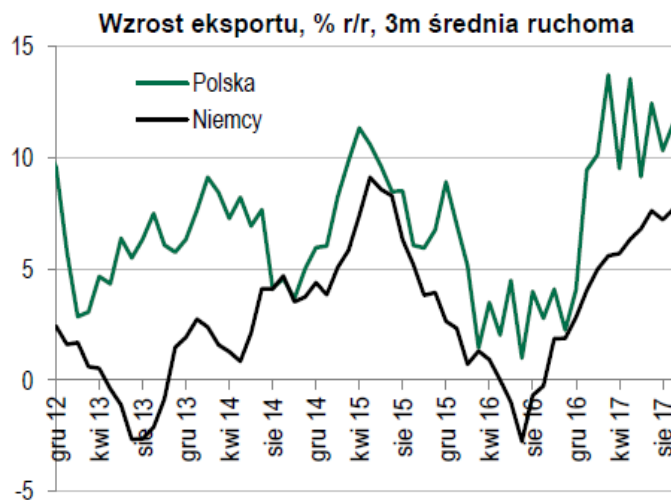


Źródło: NBP.

Dobre perspektywy dla handlu zagranicznego



- Silny globalny wzrost gospodarczy największych partnerów handlowych Polski będzie wspierał polski eksport.
- Silna korelacja polskiego i niemieckiego eksportu.
- Silny złoty nie jest zagrożeniem dla polskiego eksportu.



Źródło: Opracowanie BZWBK na podstawie danych Bloomberg, GUS i NBP.

Kraj	Wzrost PKB - dane i prognozy			Udział w eksporcie
	2016	2017	2018	
Niemcy	1.9	2.2	2	26.5
Wielka Brytania	1.8	1.5	1.4	6.7
Czechy	2.6	4.3	3.2	5.9
Francja	1.2	1.8	1.8	5.2
Holandia	2.2	3.1	2.1	4.7
Włochy	0.9	1.5	1.3	4.3
Wszyscy - średnia waż.	2.0	2.5	2.3	100.0

Źródło: Opracowanie BZWBK na podstawie danych Reuters.

Dane kontaktowe



Michał Patla

Dyrektor Regionalny Sprzedaży

tel. 696 415 081

e-mail: michal.patla@pkotfi.pl



Łukasz Witkowski

Zarządzający Funduszami

tel. 693 090 106

e-mail: lukasz.witkowski@pkotfi.pl

Materiał ma charakter reklamowy, dane w nim podane nie stanowią oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu cywilnego ani usługi doradztwa inwestycyjnego oraz udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów w rozumieniu ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, a także nie są formą świadczenia doradztwa podatkowego, ani pomocy prawnej.

PKO TFI SA nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody spowodowane wykorzystaniem opinii i informacji zawartych w tym materiale.

Jedynymi dokumentami prawnie wiążącymi i zawierającymi wyczerpujące informacje, w szczególności w zakresie polityki inwestycyjnej, ryzyk oraz kosztów i opłat są dokumenty prawne funduszy inwestycyjnych dostępne na www.pkotfi.pl. **Fundusze nie gwarantują realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Należy liczyć się z możliwością utraty przynajmniej części wpłaconych środków.**

Informacje o pobieranych opłatach manipulacyjnych znajdują się w tabeli opłat dostępnej u dystrybutorów i na stronie internetowej www.pkotfi.pl.

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym materiale powstały przy użyciu źródeł, które PKO TFI uważa za wiarygodne. PKO TFI SA oświadcza, że prezentowane dane są zbierane i redagowane z należytą starannością. PKO TFI SA nie może zagwarantować, że są one wyczerpujące i w pełni oddają stan faktyczny. W przypadku zamiaru podjęcia decyzji inwestycyjnych na podstawie niniejszego materiału lub jakichkolwiek wątpliwości co do aktualności danych w niej zawartych PKO TFI SA zaleca szczegółowe zapoznanie się z dokumentami prawnymi odpowiedniego Funduszu/Funduszy.

Opodatkowanie związane z inwestycją w jednostki uczestnictwa Subfunduszu zależy od indywidualnej sytuacji klienta i może ulec zmianie w przyszłości. W celu ustalenia obowiązków podatkowych wskazane jest zasięgnięcie porady doradcy podatkowego lub porady prawnej.

PKO TFI S.A. oświadcza, że prezentowane dane są zbierane i redagowane z należytą starannością. Z uwagi na specyfikę świadczonych usług, PKO TFI S.A. zastrzega, że w przypadku zamiaru podjęcia decyzji inwestycyjnych na podstawie niniejszej prezentacji lub jakichkolwiek wątpliwości co do aktualności danych w niej zawartych konieczne jest zapoznanie się z prospektem informacyjnym i kluczowymi informacjami dla inwestorów Subfunduszu dostępnymi u dystrybutorów i na stronie internetowej www.pkotfi.pl.

Prawa autorskie wynikające z niniejszego materiału przysługują PKO TFI SA. Żadna z części tego dokumentu nie może być kopiowana ani rozpowszechniana bez zgody PKO TFI SA. Materiał ten nie może być odtwarzany lub przechowywany w jakimkolwiek systemie odtwórczym, elektronicznym, magnetycznym, optycznym lub innym, który nie chroni w sposób należyty jego treści przed dostępem osób nieupoważnionych. Wykorzystywanie tego dokumentu przez osoby nieupoważnione lub działające z naruszeniem powyższych zasad bez zgody PKO TFI SA, wyrażonej w formie pisemnej, może być powodem wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami.

Organem sprawującym nadzór nad PKO TFI SA oraz Funduszem jest Komisja Nadzoru Finansowego.

PKO TFI SA zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez sąd rejestrowy dla m. St. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000019384. Kapitał zakładowy 18.000.000 złotych. NIP 526-17-88-449