

Luty  
2018

# 20 odseton PPE vs PPK



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY  
KANCELARIA PRAWA PRACY



INSTYTUT  
EMERYTALNY



## Spis treści

Wstęp	2
1. Podstawa prawna	4
2. Cel oraz forma	5
3. Podmioty objęte	6
4. Uczestnicy	7
5. Schemat tworzenia	8
6. Obowiązek zapisania zatrudnionych	9
7. Możliwość rezygnacji	10
8. Składki i inne zasilenia	11
9. Rola reprezentacji pracowników	12
10. Umowy	13
11. Zasady inwestowania środków	14
12. Koszty	15
13. Wycofanie środków przed emeryturą	16
14. Wycofanie środków na emeryturę	17
15. Obowiązki informacyjne pracodawcy	18
16. Nadzór	19
17. Możliwość zmiany zarządzającego	20
18. Możliwość likwidacji	21
19. Obciążenia publicznoprawne	22
20. Relacja PPE vs PPK – alternatywa wyboru	23
PPE vs PPK – porównanie tabelaryczne	24
Podsumowanie	25

## Wstęp

Rok 2019 będzie rokiem przełomu w zakresie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Dotychczasowe możliwości oszczędzania, w tym w szczególności Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), zostaną uzupełnione o nową instytucję, jaką będą Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Będą one stanowić nową jakość dla większości podmiotów działających w naszym kraju. Po raz pierwszy zostaną stworzone systemowe ramy dla dodatkowego oszczędzania na emeryturę, obejmujące takie rozwiązania jak obowiązkowe utworzenie i obowiązkowy zapis do PPK większości zatrudnionych, a także obligatoryjne finansowanie składek przez uczestników i zatrudniających, wzmocnione wymiernymi zachętami finansowymi ze strony państwa.

PPK staną się realną alternatywą dla PPE. W związku z powyższym, przed wieloma podmiotami powstanie konieczność podjęcia decyzji o wyborze jednego z tych dwóch rozwiązań. Celem niniejszego opracowania jest pomoc w podjęciu tej decyzji, w postaci przedstawienia w formie porównania wybranych aspektów PPE i PPK.

dr Marcin Wojewódka  
Oskar Sobolewski



# 20 odstón PPE vs PPK



## 1. Podstawa Prawna

Podstawą funkcjonowania **PPE** jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o Pracowniczych Programach Emerytalnych. Jest to akt prawny kompleksowo regulujący PPE.



**PPK** będą uregulowane w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych, nowym akcie prawnym, który zostanie uchwalony w 2018 roku.

## 2. Cel oraz forma

**PPE** jest tworzone wyłącznie w celu gromadzenia środków uczestnika przeznaczonych do wypłaty po uzyskaniu przez niego uprawnień emerytalnych. PPE można utworzyć w jednej z czterech form:

- pracowniczego funduszu emerytalnego,
- umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- umowy grupowego ubezpieczenia na życie,
- zarządzania zagranicznego.

Celem **PPK** jest systematyczne oszczędzanie przez osoby zatrudnione z przeznaczeniem na zaspokajanie ich potrzeb finansowych po ukończeniu lat 60, poprzez nabywanie i zbywanie jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych zdefiniowanej daty.



### 3. Podmioty objęte

**PPE** jest dobrowolne tak dla pracodawców, jak i pracowników. Oznacza to, że pracodawca może, ale nie musi utworzyć Pracowniczego Programu Emerytalnego. Co więcej, nawet po utworzeniu PPE, pracownicy nie są zobowiązani do niego przystąpić.



**PPK** jest rozwiązaniem obligatoryjnym dla podmiotów zatrudniających, które są zobowiązane je założyć w określonym terminie, w zależności od liczby zatrudnionych. Z obowiązku utworzenia PPK zwalnia prowadzenie PPE.



## 4. Uczestnicy

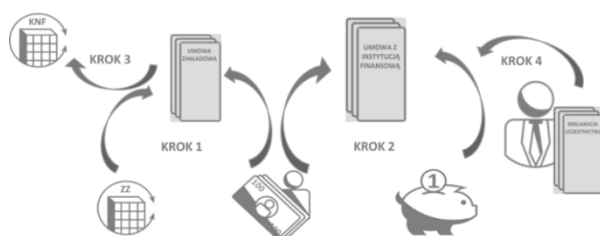
Uczestnikami **PPE** są przede wszystkim pracownicy - osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w wieku poniżej 70 lat, spełniające kryterium stażu pracy określonego w umowie zakładowej **PPE**, które złożą pracodawcy odpowiednią deklarację. Kryterium to musi spełniać co najmniej 50% zatrudnionych u danego pracodawcy.

Uczestnikami **PPK** są osoby zatrudnione, jeśli otrzymują wynagrodzenie stanowiące podstawę składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe: pracownicy, osoby wykonujące pracę nakładczą, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, członkowie rad nadzorczych. Obligatoryjnie uczestnikiem **PPK** staje się każda osoba zatrudniona w wieku poniżej 55 lat oraz osoba w wieku 55–70 lat na jej wniosek. Osoby powyżej 70. roku życia nie mogą uczestniczyć w **PPK**.

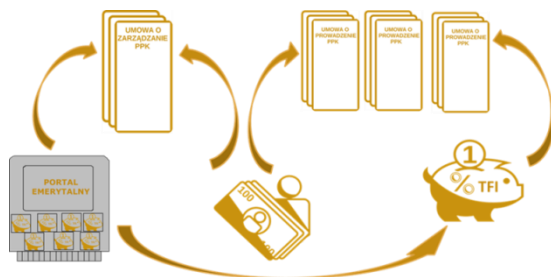


## 5. Schemat tworzenia

**Tworzenie PPE:** pracodawca wraz z reprezentacją pracowników wybiera formę programu i zarządzającego oraz ustala główne założenia programu. Podpisują stosowne umowy, następnie program podlega rejestracji w Komisji Nadzoru Finansowego. Pracownicy mają możliwość dobrowolnego przystąpienia do programu.



**Tworzenie PPK:** podmiot zatrudniający wybiera produkt PPK z Portalu Emerytalnego i zawiera umowę o zarządzanie PPK. Następnie w imieniu i na rzecz poszczególnych osób zatrudnionych zawiera indywidualne umowy o prowadzenie PPK.



## 6. Obowiązek zapisania zatrudnionych

**PPE:** Brak obowiązkowego przystąpienia do **PPE** przez pracownika, przystąpienie tylko na podstawie pisemnej deklaracji złożonej przez pracownika, który spełnia warunki określone w umowie zakładowej. Pracownik staje się uczestnikiem **PPE** najpóźniej po upływie jednego miesiąca od złożenia deklaracji.

**PPK:** Automatyczny zapis do **PPK** każdego pracownika do 55 roku życia, dokonywany przez podmiot zatrudniający w ciągu 7 dni po upływie okresu 3-miesięcznego zatrudnienia w tym podmiocie.



## 7. Możliwość rezygnacji

**PPE:** Możliwość rezygnacji przez uczestnika z uczestnictwa w PPE w każdej chwili, na podstawie pisemnej deklaracji złożonej przez uczestnika podmiotowi zatrudniającemu. W efekcie – pracodawca zaprzestaje naliczania i odprowadzania składek. Brak automatycznego ponownego zapisu.

**PPK:** Możliwość rezygnacji przez uczestnika z opłacania składek na podstawie pisemnej deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu. Co dwa lata od 1 kwietnia 2020 następuje automatyczne ponowne podjęcie wpłat składek. Uczestnik może ponownie złożyć rezygnację z odprowadzania składek ze skutkiem od następnego miesiąca.



## 8. Składki i inne zasilenia

Składki uczestników	
PPE	PPK
Dodatkowa składka pracowników, jeżeli PPE zostało utworzone	Składki opłacane przez osoby zatrudnione
Wysokość składki dodatkowej ustalona kwotowo. Limit w 2018 r. – 19 993,50 zł	Obligatoryjna składka podstawowa – 2% wynagrodzenia
	Dobrowolna składka dodatkowa do 2% wynagrodzenia
Składki pracodawcy	
PPE	PPK
Obligatoryjne składki pracodawcy, jeżeli zostało utworzone PPE	Składki opłacane przez podmioty zatrudniające
Wysokość składki podstawowej ustalana kwotowo lub procentowo do 7% wynagrodzenia	Obligatoryjna składka podstawowa – 1.5% wynagrodzenia
	Dobrowolna składka dodatkowa do 2.5% wynagrodzenia
Zasilenia ze środków publicznych	
PPE	PPK
Brak zasileń	Składka powitalna – 250 zł (do 31.12.2020 r.)
	Dopłata roczna – 240 zł

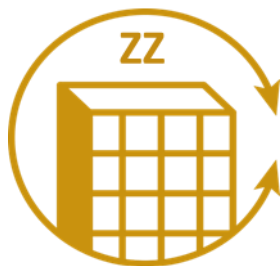
W PPK istnieje możliwość różnicowania wysokości składek dodatkowych finansowanych przez pracodawcę w zależności od stażu pracy danej grupy pracowników w podmiocie zatrudniającym.



## 9. Rola reprezentacji pracowników

**PPE:** Konstytutywna rola reprezentacji pracowników – możliwość utworzenia **PPE** tylko za zgodą reprezentacji pracowników, która jest stroną umowy zakładowej. Reprezentacją pracowników z mocy prawa są organizacje związkowe, a w przypadku ich braku reprezentacja wybrana w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Umowa zakładowa jest umową zawieraną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników.



**PPK:** Brak obowiązku współdziałania podmiotu zatrudniającego z organizacjami związkowymi lub innymi reprezentacjami pracowników przy tworzeniu PPK. Związki zawodowe posiadają rolę konsultacyjną w procesie wyboru przez podmiot zatrudniający instytucji finansowej zarządzającej PPK.

## 10. Umowy

**PPE:** Umowa z instytucją finansową – zawarta między pracodawcą a podmiotem zarządzającym.

Umowa zakładowa – zawarta między pracodawcą a reprezentacją pracowników.



**PPK:** Umowa o zarządzanie PPK - umowa zawarta między podmiotem zatrudniającym a instytucją finansową.

Umowa o prowadzenie PPK - umowa zawarta w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej przez podmiot zatrudniający z instytucją finansową.

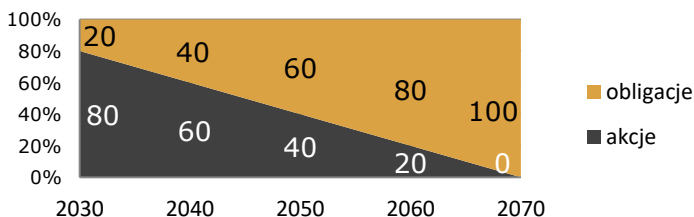


## 11. Zasady inwestowania środków

Polityka inwestycyjna w ramach **PPE** nie została szczegółowo uregulowana w ustawie. Brak wymogów ustawowych.

Polityka inwestycyjna w ramach **PPK** została oparta na modelu funduszy zdefiniowanej daty. Powinna być ona dostosowywana tak, aby uwzględniać konieczność ograniczania poziomu ryzyka inwestycyjnego w miarę zbliżania się uczestnika do osiągnięcia wieku emerytalnego. W związku z zawarciem umowy o prowadzenie **PPK**, środki gromadzone przez uczestnika lokowane są w funduszu zdefiniowanej daty właściwym dla jego daty urodzenia. Na wniosek uczestnika możliwa jest zmiana funduszu.

Przykład zaangażowania klas aktywów  
w zależności od perspektywy funduszu 2070  
w ramach PPK



Źródło: opracowanie własne Instytut Emerytalny



## 12. Koszty

Ustawa o **PPE** nie określa obecnie limitu kosztów prowadzenia **PPE**. Praktyka rynkowa uzależnia wysokość kosztów od rodzaju funduszy, w ramach których inwestowane są środki. W **PPE** tworzonych po wejściu w życie ustawy o PPK zostanie wprowadzony limit kosztów na poziomie 0,6% wartości aktywów netto.

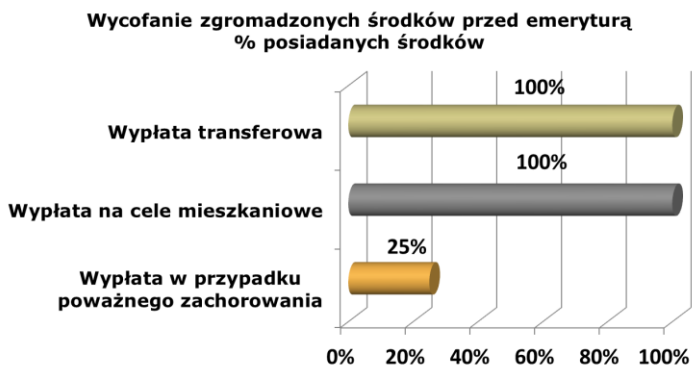
W przypadku **PPK** zdecydowano się na wprowadzenie maksymalnego limitu wynagrodzenia za zarządzanie funduszem inwestycyjnym, w którym lokowane są środki gromadzone w **PPK**, w wysokości nie większej niż 0,5% od wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego w skali roku oraz dodatkowe 0,1% wynagrodzenia za osiągnięcie wyniku przez fundusz.



### 13. Wycofanie środków przed emeryturą

W przypadku ustania zatrudnienia lub likwidacji PPE istnieje możliwość dokonania wypłaty transferowej do IKE lub innego PPE. Możliwy zwrot środków w przypadku likwidacji PPE (po potrąceniu 19% podatku od zysków kapitałowych oraz kwoty stanowiącej 30% sumy składek podstawowych do ZUS).

W PPK istnieją trzy rodzaje wypłat: wypłata do 25% zgromadzonych środków w razie poważnego zachorowania, wypłata do 100% środków na pokrycie wkładu własnego na zakup nieruchomości mieszkaniowej z obowiązkiem zwrotu w okresie do 15 lat, wypłata transferowa - przekazanie środków z jednego rejestru prowadzonego w PPK, na inny rejestr prowadzony w PPK, na IKE byłego współmałżonka uczestnika lub osoby uprawnionej, na PPE osoby uprawnionej, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika.



Źródło: opracowanie własne Instytut Emerytalny



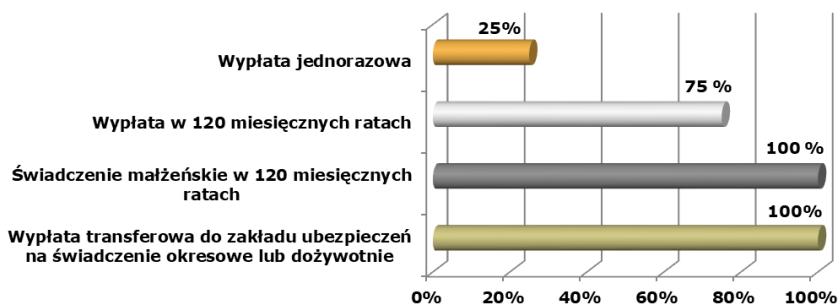
## 14. Wycofanie środków na emeryturę

Możliwość wypłaty zgromadzonych w PPE środków pojawia się w momencie osiągnięcia wieku lat 60 albo 55 lat i uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Obligatoryjna wypłata środków następuje w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił z wnioskiem o wypłatę środków.

W PPK możliwe są następujące formy wypłat:

- 25% jednorazowo (o ile uczestnik PPK nie postanowił o wypłacie tej części w ratach),
- 75% ratalnie w 120 ratach miesięcznych,
- 100% w formie świadczenia małżeńskiego w 120 ratach miesięcznych,
- wypłata transferowa do zakładu ubezpieczeń na świadczenie okresowe lub dożywotnie.

**Wycofanie zgromadzonych środków po osiągnięciu wieku emerytalnego**  
% posiadanych środków



Źródło: opracowanie własne Instytut Emerytalny



## 15. Obowiązki informacyjne pracodawcy

Pracodawcy w **PPE** są zobowiązani do dostarczania pracownikom, którzy wyrazili chęć uczestnictwa w PPE, następujących dokumentów:

- formularza deklaracji – w celu przystąpienia do PPE,
- kopii umowy zakładowej,
- informacji o warunkach funkcjonowania PPE,
- informacji o warunkach wypłaty.

Podmiot zatrudniający lub właściwa instytucja finansowa przekazuje uczestnikowi na piśmie lub jeżeli uczestnik wyrazi na to zgodę, na innym trwałym nośniku, informację o warunkach wypłaty środków gromadzonych w **PPK**: w pierwszym kwartale roku kalendarzowego, w którym uczestnik ten osiągnął wiek emerytalny, w ciągu 30 dni od uzyskania uprawnień emerytalnych informację o warunkach wypłaty.

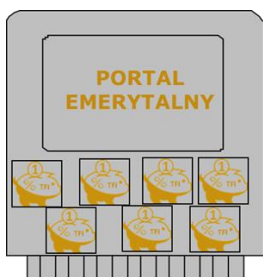


## 16. Nadzór

W **PPE** organem nadzoru jest Komisja Nadzoru Finansowego. Każde **PPE** podlega rejestracji przez organ nadzoru, który prowadzi rejestr programów. W **PPE** Pracodawca jest obowiązany do przekazywania organowi nadzoru rocznej informacji dotyczącej realizacji prowadzonego programu do dnia 1 marca za rok poprzedni.



Nadzór nad **PPK** sprawuje organ nadzoru, którym jest Komisja Nadzoru Finansowego, nadzór prowadzony jest w zakresie zgodności z prawem prowadzenia **PPK**. Instytucje finansowe zarządzające **PPK** mają obowiązek składania informacji rocznej o prowadzonych **PPK** do organu nadzoru, do ostatniego dnia lutego za rok poprzedni.



Drugą instytucją nadzorującą TFI jest operator Portalu PPK, podmiot zależny od PFR, który dopuszcza TFI do udziału w PPK.



## 17. Możliwość zmiany zarządzającego

W **PPE** możliwa jest zmiana instytucji finansowej zarządzającej programem, jeśli zachodzą przesłanki wskazane w umowie zakładowej, jednakże wymaga ona zmiany tej umowy oraz rejestracji zmiany przez Komisję Nadzoru Finansowego.

W przypadku **PPK** zmiana zarządzającego jest możliwa w każdym czasie bez konieczności zaistnienia przesłanek zmiany. Brak konieczności rejestracji zmiany podmiotu zarządzającego czy uzyskiwania na nią zgody. Nowy podmiot zarządzający **PPK** będzie miał natomiast obowiązek poinformować o takiej zmianie KNF.



## 18. Możliwość likwidacji

W przypadku **PPE** likwidacja programu może nastąpić między innymi w przypadku:

- likwidacji albo upadłości pracodawcy,
- otwarcia likwidacji zakładu ubezpieczeń, jeżeli nie nastąpi przelew praw (cesja) z umowy pracodawcy z zakładem na rzecz innego zakładu,
- otwarcia likwidacji pracowniczego funduszu emerytalnego, jeżeli nie nastąpi przejęcie tego funduszu przez inne towarzystwo emerytalne,
- spadku wartości środków zgromadzonych w programie poniżej kwoty ustalonej w umowie zakładowej,
- podjęcia przez pracodawcę decyzji o likwidacji programu, pod warunkiem zawarcia przez pracodawcę porozumienia w sprawie rozwiązania umowy zakładowej z reprezentacją pracowników (z 3-miesięcznym wypowiedzeniem) lub bez takiego porozumienia (z 12-miesięcznym wypowiedzeniem).

Brak możliwości likwidacji **PPK**, chyba że podmiot zatrudniający utworzy PPE.



## 19. Obciążenia publicznoprawne

Składka podstawowa (finansowana przez pracodawcę) jest dla pracownika przychodem do opodatkowania. Przy wypłacie z **PPE** – brak zryczałtowanego 19% podatku od zysków kapitałowych.



Składki stanowią koszt uzyskania przychodu. Składki podstawowe zwolnione są z obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne pracownika i pracodawcy.

Składki podstawowe oraz dodatkowe (finansowane przez pracodawcę) są dla pracownika przychodem do opodatkowania. Składka powitalna i dopłata roczna są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych. Wypłaty i wypłaty transferowe są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych, z zastrzeżeniem, że wypłata 75% w ratach nie jest opodatkowana, jeśli będzie trwała co najmniej 10 lat. Składki stanowią koszt uzyskania przychodu dla podmiotu zatrudniającego.



Składki wnoszone do **PPK** finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

## 20. Relacja PPE vs PPK – alternatywa wyboru

Z obowiązku utworzenia PPK zwalniać będzie pracodawcę **PPE** o minimalnej składce podstawowej określonej na poziomie co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Takie **PPE** może być założone w każdym czasie, także po wejściu w życie przepisów o PPK.

Obowiązkiem podmiotu zatrudniającego jest utworzenie **PPK** w terminie wynikającym z obowiązujących przepisów, uzależnionym od wielkości podmiotu liczonej liczbą zatrudnionych. Zwolnienie z obowiązku tworzenia **PPK** możliwe jest tylko w przypadkach określonych w ustawie. Głównym takim przypadkiem jest prowadzenie PPE.



## PPE vs PPK – porównanie tabelaryczne

	PPE	PPK
<b>Obligatorzność tworzenia</b>	NIE	TAK
<b>Obligatoryjne składki pracodawcy</b>	TAK 3,5%	TAK 1,5%
<b>Obligatoryjne składki pracownika</b>	NIE	TAK 2%
<b>Zasady inwestowania</b>	DOWOLNE	OGRANICZENIA
<b>Rola związków zawodowych</b>	STANOWIĄCA	KONSULTACYJNA
<b>Rejestracja</b>	TAK KAŻDEGO PPE w KNF	TAK TYLKO PRODUKTU PPK NA PORTALU
<b>Nadzór</b>	KNF	KNF, PFR, PIP



## Podsumowanie

Niniejsze opracowanie w syntetyczny sposób podejmuje próbę porównania, w niektórych istotnych aspektach, funkcjonujących PPE z planowanymi od 2019 PPK. Pamiętając, że o ostatecznym kształcie projektu ustawy o PPK decyzje podejmie parlament, można już dzisiaj dokonać przedmiotowego porównania wybranych kwestii celem wyrobienia sobie zdania oraz podjęcia decyzji.

Należy jednak zastrzec, że przypadek każdego pracodawcy jest specyficzny i unikalny. Dlatego też każdy zobowiązany do tworzenia PPK powinien rozważyć, przed datą powstania obowiązku założenia PPK, właśnie możliwość skorzystania z alternatywy, jaką PPE stanowią do PPK. Pragniemy przy tym podkreślić, że niniejsze opracowanie zawiera omówienie jedynie części istotnych różnic między PPE a PPK. Przedmiotową decyzję o wyborze PPE vs PPK każdy powinien podjąć samodzielnie, po rozważeniu także innych, licznych aspektów.



## Informacja o Wojewódka i Wspólnicy Sp. k.

Kancelaria „Wojewódka i Wspólnicy” Sp. k. jest warszawską Kancelarią Prawa Pracy, specjalizującą się w pomocy pracodawcom w zakresie zbiorowego i indywidualnego prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz świadczeń emerytalnych.

[www.wojewodka.pl](http://www.wojewodka.pl)

## Informacja o Instytut Emerytalny

Instytut Emerytalny to niezależny Think Tank skupiający ekspertów zajmujących się systemem emerytalnym, ubezpieczeniami oraz długoterminowym oszczędzaniem.

[www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl)

Niniejsze porównanie opracowano na podstawie projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych opublikowanego dnia 15 lutego 2018 roku. Należy zastrzec, że nie można wykluczyć, iż w toku konsultacji społecznych oraz prac parlamentarnych niektóre zasady PPK ulegną modyfikacji.

