



Poradnik uczestnika pracowniczego programu emerytalnego

SPIS TREŚCI

1.	WPROWADZENIE I CEL BROSZURY	3
2.	SŁOWNIK	4
3.	UCZESTNICTWO W PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM	5
3.1	Kto może zostać uczestnikiem programu?.....	5
3.2	Jak zostać uczestnikiem programu?	5
3.3	Składki w programie	6
3.4	Zarządzanie środkami w programie	8
3.5	Kiedy można wykorzystać środki zgromadzone w programie?	10
3.6	Co stanie się ze środkami w przypadku śmierci uczestnika?	11
4.	PRAWA I OBOWIĄZKI UCZESTNIKA PROGRAMU	11
4.1	Obowiązki uczestnika.....	11
4.2	Prawo uczestnika do informacji	12
4.3	Inne prawa uczestnika	14
5.	KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z UCZESTNICTWA W PROGRAMIE	14
5.1	Dodatkowa emerytura.....	14
5.2	Korzyści finansowe	15
5.3	Korzystniejsze warunki oszczędzania	15
5.4	Bezpieczeństwo.....	17
5.5	Wpływ na warunki programu	17

1. Wprowadzenie i cel broszury

Niniejszy *Poradnik* jest trzecią broszurą omawiającą zagadnienia z zakresu pracowniczych programów emerytalnych. Poprzednie opracowania skierowane były do pracodawców organizujących program – broszura pt. „*Jak utworzyć pracowniczy program emerytalny? Poradnik pracodawcy planującego utworzenie ppe*” oraz pracodawców realizujących programy dla swoich pracowników – „*Poradnik pracodawcy prowadzącego pracowniczy program emerytalny*”. Adresatami niniejszego opracowania są uczestnicy pracowniczego programu emerytalnego realizowanego przez pracodawcę. Broszura jest skierowana zarówno do obecnych, jak i potencjalnych uczestników pracowniczych programów emerytalnych.

Poradnik, w przystępnej i zrozumiałej formie, przedstawia prawa i obowiązki uczestnika programu, korzyści związane z uczestnictwem w programie, stanowi przewodnik uczestnika po programie. Publikacja tego rodzaju wydaje się być również potrzebna, bowiem – jak wynika ze zgromadzonych przez organ nadzoru danych dotyczących funkcjonujących programów – wskaźniki uczestnictwa, tj. odsetek pracowników, którzy przystąpili do ppe w stosunku do ogółu zatrudnionych, są stosunkowo niskie (zazwyczaj oscylują w granicach 70%). Wydaje się, iż jedną z przyczyn nieprzystępowania pracowników do programów jest niedostateczna wiedza o zasadach uczestnictwa w ppe i korzyściach z tym związanych.

Celem poradnika ma być pogłębienie świadomości uczestników pracowniczych programów emerytalnych w zakresie ich praw i obowiązków związanych z uczestnictwem w ppe, jak też zmiana wizerunku programu jako skomplikowanego przedsięwzięcia.

2. Słownik

- **deklaracja** – pisemna deklaracja składana przez pracownika w celu przystąpienia do programu,
- **IKE** – indywidualne konto emerytalne, prowadzone na zasadach wynikających z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych (Dz. U. Nr 116 poz. 1205 z późn. zm.),
- **KNF, organ nadzoru** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- **ustawa o ppe** – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116 poz. 1207 z późn. zm.),
- **ustawa o ofe** – ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2004 Nr 159 poz. 1667 z późn. zm.),
- **ppe, program** – pracowniczy program emerytalny utworzony zgodnie z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych,
- **podmiot zarządzający** – instytucja finansowa zarządzająca środkami odprowadzanymi w ramach programu,
- **składka podstawowa** – składka finansowana przez pracodawcę uczestnikom programu,
- **składka dodatkowa** – składka dobrowolnie zadeklarowana i wnoszona przez uczestnika programu,
- **wypłata** – dokonywana przez uczestnika lub osoby uprawnione wypłata gotówkowa lub realizacja przelewu środków zgromadzonych w ramach programu na wskazany przez uczestnika lub tę osobę rachunek bankowy - na zasadach określonych w umowie zakładowej, w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie,
- **wypłata transferowa** – przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie o ppe do innego programu, na IKE uczestnika albo osoby uprawnionej lub z IKE uczestnika albo osoby uprawnionej do programu w przypadkach i na warunkach, o których mowa w przepisach o indywidualnych kontach emerytalnych,
- **umowa zakładowa** – umowa zawierana pomiędzy pracodawcą i reprezentacją pracowników,
- **zwrot** – wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu w przypadku jego likwidacji, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej.

3. Uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym

3.1 Kto może zostać uczestnikiem programu?

Pracodawcy zakładają pracownicze programy emerytalne w celu zapewnienia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego swoim pracownikom. Do programu mogą przystąpić osoby, które są zatrudnione u pracodawcy – w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy - na podstawie jednego z niżej wymienionych stosunków prawnych, powstałych w wyniku zawarcia:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania,
- spółdzielczej umowy o pracę,
- umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną,

a także:

- członkowie rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych.

Prawo do uczestnictwa w ppe mają również:

- osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą,
- wspólnicy spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej odpowiadający bez ograniczenia,

pod następującymi warunkami:

- podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu i rentowym,
- prowadzą program dla swoich pracowników.

Przepisy obowiązującej ustawy o ppe zniosły możliwość uczestnictwa w programie osób związanych z pracodawcą umowami cywilnoprawnymi, jak umowa agencji, umowa zlecenia, czy też umowa o dzieło.

Aby przystąpić do programu, pracownik powinien być zatrudniony u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba że umowa zakładowa zawiera inne postanowienia odnośnie długości wymaganego stażu pracy.

Ze względu na emerytalny cel pracowniczego programu emerytalnego, do ppe nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70-ty rok życia.

Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy emerytalne, bez względu na wymiar czasu pracy, może jednocześnie uczestniczyć w programach prowadzonych przez każdego z nich.

3.2 Jak zostać uczestnikiem programu?

W celu przystąpienia do programu pracownik składa pracodawcy pisemną deklarację. Wzór deklaracji, zaakceptowany przez organ nadzoru w procesie rejestracji programu, jest dostępny u pracodawcy zakładającego ppe. W deklaracji pracownik potwierdza, że otrzymał kopię umowy zakładowej, zapoznał się z warunkami programu w niej zawartymi i na tych warunkach przystępuje

do programu. W deklaracji pracownik może również określić wysokość dobrowolnej składki dodatkowej oraz wskazać osoby uprawnione do odbioru środków w przypadku jego śmierci.

Pracownik uzyskuje status uczestnika programu po upływie miesiąca od dnia złożenia deklaracji, choć pracodawca może potwierdzić przystąpienie pracownika do programu we wcześniejszym terminie. Natomiast jeśli pracownik nie spełnia warunków programu, pracodawca w ciągu miesiąca od dnia złożenia deklaracji zwraca ją pracownikowi, pisemnie uzasadniając odmowę jej przyjęcia. Sytuacja taka może mieć miejsce np. gdy pracownik nie spełnia kryterium minimalnego stażu pracy określonego w umowie zakładowej, albo też ukończył 70-ty rok życia.

W przypadku nieuzasadnionej – w opinii pracownika – odmowy przyjęcia do programu, może on dochodzić swoich praw na drodze sądowej. Wszelkie spory i roszczenia między uczestnikiem programu i pracodawcą, a także sprawy z zakresu odmowy przyjęcia deklaracji rozstrzygają sądy pracy właściwe dla siedziby pracodawcy.

3.3 Składki w programie

Pracownikowi, który przystąpił do programu, pracodawca finansuje *składkę podstawową* w wysokości ustalonej w umowie zakładowej. Kwota wnoszonej za uczestnika składki podstawowej nie może być jednakże wyższa niż 7% jego wynagrodzenia.

Wysokość składki podstawowej w programie może być ustalona jako:

- określony procent wynagrodzenia, np. 5% wynagrodzenia każdego z uczestników;
- określona kwota jednakowa dla wszystkich uczestników programu zatrudnionych u pracodawcy, np. 100 zł;
- określony procent wynagrodzenia z ustalonym limitem kwotowym, np. 5%, ale nie więcej niż 200 zł.

Różnice pomiędzy sposobami określenia składki podstawowej obrazuje poniższy przykład:

	PPE 1	PPE 2	PPE 3
wysokość składki podstawowej przyjęta w danym PPE	procentowo – 5%	kwotowo - 100 zł	procentowo z limitem kwotowym – 5%, ale nie więcej niż 200 zł
wysokość wynagrodzenia Uczestnika A	3.000 zł		
wysokość składki uczestnika A w danym PPE	150 zł	100 zł	150 zł
wysokość wynagrodzenia Uczestnika B (pracownik zatrudniony na 1/2 etatu)	1.000 zł		
wysokość składki uczestnika B w danym PPE	50 zł	70 zł ¹	50 zł
wysokość wynagrodzenia Uczestnika C (kadra kierownicza)	8.000 zł		
wysokość składki uczestnika B w danym PPE	400 zł	100 zł	200 zł

¹ W sytuacji, gdy składka podstawowa określona kwotowo przekracza 7% wynagrodzenia danego pracownika, pracodawca nalicza i odprowadza składkę podstawową w wysokości 7% wynagrodzenia tego pracownika.

Każdy z przedstawionych powyżej sposobów ustalenia wysokości składki podstawowej jest innym instrumentem polityki płacowej. W przypadku składki określonej procentowo, choć wysokość składki jest jednakowa dla wszystkich uczestników, występują istotne różnice w kwocie składki odprowadzanej za poszczególnych pracowników. Natomiast w przypadku składki kwotowej, wszyscy uczestnicy programu zatrudnieni u danego pracodawcy, bez względu na wysokość zarobków, otrzymują składkę w identycznej wysokości. Rozwiązaniem łączącym cechy obydwu ww. możliwości jest procentowe określenie składki podstawowej z limitem kwotowym. W tym przypadku zróżnicowanie kwot opłacanych przez pracodawcę składek występuje, ale w ograniczonym zakresie.

Wynagrodzenie uczestnika, zgodnie z przepisami ustawy o ppe, to podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Dla potrzeb ppe nie uwzględnia się rocznego limitu podstawy wymiaru składek, o którym mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym. Składka podstawowa jest więc naliczana od każdego składnika wynagrodzenia, od którego odprowadzane są obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to, iż w przypadku, gdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie wieloskładnikowe, pracodawca jest zobowiązany naliczyć składkę od każdego z tych składników.

Powyższe zasady obrazuje przykład liczbowy:

	PPE 1	PPE 2	PPE 3
wysokość składki podstawowej przyjęta w danym PPE	procentowo – 5%	kwotowo - 100 zł	procentowo z limitem kwotowym – 5%, ale nie więcej niż 200 zł
wynagrodzenie uzyskane przez Uczestnika A w miesiącu 1:	wynagrodzenie zasadnicze: 3.000 zł		
wysokość składki uczestnika A w danym PPE	150 zł	100 zł	150 zł
wynagrodzenie uzyskane przez Uczestnika A w miesiącu 2:	wynagrodzenie zasadnicze: 3.000 zł. premia kwartalna: 1.000 zł. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych: 500 zł Razem: 4.500 zł		
wysokość składki uczestnika A w danym PPE	225 zł	100 zł	200 zł

Za naliczenie i odprowadzenie składki podstawowej odpowiedzialny jest pracodawca prowadzący program. Pracodawca odpowiada również za terminowe odprowadzanie składek. W myśl przepisów ustawy o ppe, składki należne od składników wynagrodzenia wypłacanych za okresy nie przekraczające miesiąca (pensja, premie miesięczne etc.) mogą być odprowadzane łącznie w okresach miesięcznych. Natomiast składki naliczone od składników wynagrodzenia należnych za okresy dłuższe niż miesiąc (np. premie roczne, nagrody, „13-tki” itp.) muszą być odprowadzane w terminie wypłaty tych składników. Terminy przekazywania składek do instytucji zarządzającej środkami w programie szczegółowo określa umowa zakładowa.

Finansowana przez pracodawcę składka podstawowa powiększa przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Od kwot wniesionych do ppe składek podstawowych naliczany jest więc podatek dochodowy od osób fizycznych.

Uczestnik może również, oprócz składki podstawowej finansowanej przez pracodawcę, samodzielnie wpłacać środki do programu w postaci *składki dodatkowej*. Roczna łączna wysokość tego rodzaju wpłat nie może być wyższa niż trzykrotny limit wpłat na ike², co w roku 2008 daje kwotę 12 165,36 zł.

Wysokość składki dodatkowej pracownik określa w deklaracji składanej przy przystępowaniu do programu. W każdym czasie może on dokonać zmiany zadeklarowanej kwoty składki, jak też zrezygnować z jej wnoszenia, składając w tym celu zmianę deklaracji. Składka dodatkowa, podobnie jak podstawowa, może być ustalona zarówno jako określony procent wynagrodzenia, jak też stała miesięczna kwota. Za przekazanie zadeklarowanej przez uczestnika składki dodatkowej do instytucji finansowej zarządzającej środkami w programie odpowiada pracodawca. Pracodawca nalicza składki, potrąca z opodatkowanego wynagrodzenia uczestnika i przekazuje na rachunek instytucji zarządzającej w terminach wynikających z przepisów prawa oraz umowy zakładowej.

3.4 Zarządzanie środkami w programie

Środki wnoszone do programu w postaci składek podstawowych i dodatkowych są przekazywane do instytucji finansowej, która jest wybierana na etapie negocjacji warunków programu. Zgodnie z postanowieniami ustawy o ppe może nią być:

- otwarty fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych,
- pracowniczy funduszy emerytalny zarządzany przez pracownicze towarzystwo emerytalne,
- zakład ubezpieczeń na życie,
- zarządzający zagraniczny.

Pracowniczy program emerytalny może być również realizowany z zarządzającym zagranicznym, czyli podmiotem mającym swoją siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, podlegającym nadzorowi organu nadzoru tego państwa, którego przedmiotem działalności jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego.

W trakcie funkcjonowania programu, strony umowy zakładowej, tj. pracodawca i reprezentacja pracowników mogą dokonać zmiany pierwotnie wybranej instytucji finansowej. W tym celu konieczny jest wybór nowego zarządzającego, przy czym zmiana może odbywać się w ramach realizowanej formy programu, albo też może polegać na wyborze odmiennego typu instytucji finansowej. Następnie należy dokonać stosownych zmian w umowach składających się na program i dokonać wpisu zmian w rejestrze ppe prowadzonym przez organ nadzoru.

Składki wpłacane do otwartych funduszy inwestycyjnych oraz pracowniczych funduszy emerytalnych w całości podlegają inwestowaniu. Nieco odmienny charakter ma program, w którym środki są odprowadzane do zakładu ubezpieczeń. W tym przypadku pracodawca zawiera

² Roczny limit wpłat na ike w 2008 r. wynosi 4.055,12 i jest wyznaczany jako kwota odpowiadająca równowartości 150% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok, określonego w ustawie budżetowej lub ustawie o prowizorium budżetowym.

z zakładem ubezpieczeń umowę grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, na mocy której uczestnicy programu uzyskują ochronę ubezpieczeniową, jak również inwestują swoje środki poprzez utworzony w tym celu ubezpieczeniowy fundusz kapitałowy. Ustawa o ppe zawiera regulacje określające zasady prowadzenia programu w tej formie. Na mocy tych postanowień, co najmniej 85% wnoszonej składki podstawowej musi być przeznaczona na inwestycje, a koszt ochrony ubezpieczeniowej nie może być niższy niż 1% tej składki. Ustawa określa również rodzaje kosztów i opłat, jakie mogą być pokrywane z aktywów ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego.

Główne cechy każdej z form ppe przedstawiono w poniższej tabeli:

	Otwarty fundusz inwestycyjny	Pracowniczy fundusz emerytalny	Zakład ubezpieczeń na życie
Typ formy	kapitałowa inwestowana całość wnoszonych środków	kapitałowa inwestowana całość wnoszonych środków	mieszana (ubezpieczeniowo-kapitałowa) uczestnicy ppe są objęci ubezpieczeniem na życie oraz gromadzą środki w ramach ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych; inwestowaniu podlega część składki po potrąceniu kosztu ochrony ubezpieczeniowej
Możliwość wyboru strategii inwestycyjnej	istnieje (w przypadku programu prowadzonego z kilkoma funduszami zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych)	nie istnieje	istnieje taka możliwość

<p>Oferta uwzględniająca specyfikę pracodawcy (struktura wiekowa pracowników, specyfika wykonywanej pracy)</p>	<p>możliwość dostosowania strategii inwestycyjnej do wieku oszczędzającego (portfel składający się z jednostek funduszy o zróżnicowanej polityce inwestycyjnej i poziomie ryzyka, możliwość zmiany funduszu)</p>	<p>w ograniczonym zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jeden fundusz dedykowany pracownikom pracodawców będących akcjonariuszami towarzystwa zarządzającego tym funduszem; - decyzje dot. polityki inwestycyjnej funduszu podejmuje Zarząd i RN Towarzystwa, którego akcjonariuszem jest pracodawca prowadzący program. Istnieje więc możliwość uwzględnienia specyfiki grupy, dla której fundusz jest tworzony; 	<p>- możliwość dostosowania strategii inwestycyjnej do wieku oszczędzającego istnieje, ale w zakresie mniejszym niż w przypadku funduszy inwestycyjnych (zazwyczaj oferta ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych przedstawiana przez zakłady ubezpieczeń nie jest tak różnorodna jak w przypadku towarzystw funduszy inwestycyjnych);</p> <p>- czynnik ubezpieczeniowy istotny w przypadku pracowników wykonujących zawody wysokiego ryzyka, zakładów, w których dominują osoby starsze;</p>
<p>Inne cechy</p>	<p>duża elastyczność oferty, możliwość dostosowania do zróżnicowanych wymagań co do poziomu akceptowanego ryzyka i oczekiwanych zysków z inwestycji;</p>	<p>najniższy poziom kosztów (instytucje non-profit, wysokość i kategorie kosztów ograniczone ustawowo);</p>	<p>możliwość ujęcia w ofercie dodatkowych ryzyk, jak wypadkowe i chorobowe, o ile są uzupełnieniem ubezpieczenia na życie;</p>

3.5 Kiedy można wykorzystać środki zgromadzone w programie?

Pracowniczy program emerytalny ma zapewnić uczestnikom dodatkowe świadczenie emerytalne. **Wypłata** środków z programu następuje zatem, gdy uczestnik wystąpi z wnioskiem o jej dokonanie, w sytuacji, gdy:

- osiągnie 60-ty rok życia,
- lub też:
- posiada decyzję o przyznaniu prawa do emerytury i ukończy 55-ty rok życia,

W przypadku, gdy uczestnik nie złoży wniosku o wypłatę, następuje ona po ukończeniu przez uczestnika 70-ego roku życia, chyba że jest on nadal pracownikiem pracodawcy prowadzącego program. W tej sytuacji wypłata następuje automatycznie po ustaniu stosunku pracy.

Wypłata następuje w ciągu miesiąca od dnia złożenia pracodawcy wniosku o jej dokonanie. W zależności od woli uczestnika może zostać zrealizowana w gotówce, bądź przelewem na wskazany przez uczestnika rachunek. Uczestnik decyduje również o tym, czy wszystkie zgromadzone na jego rachunku środki mają zostać wypłacone jednorazowo, czy też wypłata ma następować w ratach. W przypadku wypłaty ratalnej uczestnik określa częstotliwość i wysokość rat.

Zgromadzone w programie środki mogą również zostać przetransferowane do innego ppe lub też na ike. **Wypłata transferowa** ma miejsce, gdy ustaje zatrudnienie uczestnika u pracodawcy prowadzącego program. W takiej sytuacji zgromadzone przez uczestnika środki pozostają na jego

koncie i w dalszym ciągu są zarządzane przez instytucję finansową działającą w ramach programu, albo też - na wniosek uczestnika - są przekazywane do ppe prowadzonego przez nowego pracodawcę, lub na ike uczestnika. Wypłata transferowa jest możliwa dopiero po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego program.

Ustawodawca zabezpieczył interesy uczestników programu także w przypadku likwidacji programu będącej wynikiem, np. likwidacji pracodawcy czy też instytucji gromadzącej środki. W takiej sytuacji środki zgromadzone w programie nie przepadają, lecz są przekazywane w formie wypłaty transferowej do innego programu lub na ike, albo też podlegają *zwrotowi*. Uczestnik jest zobowiązany do podania - w terminie określonym w umowie zakładowej - numeru rachunku prowadzonego w ramach innego ppe lub ike, na który ma być dokonana wypłata transferowa. W przypadku nie podania numeru rachunku bankowego, następuje zwrot środków. Z kwoty zwracanych uczestnikowi środków pobierana jest równowartość 30% sumy składek podstawowych wpłaconych na konto uczestnika do programu i kwota ta jest przekazywana do ZUS, celem powiększenia kapitału zgromadzonego przez uczestnika w ramach I filara systemu emerytalnego. Ponadto, w przypadku zwrotu środków, od przychodów uzyskanych w związku z uczestnictwem w programie pobierany jest też podatek od zysków kapitałowych³.

3.6 Co stanie się ze środkami w przypadku śmierci uczestnika?

W przypadku śmierci uczestnika następuje wypłata zgromadzonych w programie środków osobom uposażonym wskazanym w deklaracji uczestnictwa, lub też spadkobiercom.

Pracownik przystępując do programu może wskazać w deklaracji uczestnictwa osobę lub osoby uposażone do odbioru środków w przypadku jego śmierci. W przypadku wskazania kilku osób uposażonych należy określić również udziały poszczególnych osób. Jeżeli uczestnik nie określi udziału w tych środkach poszczególnych uposażonych uznaje się, że udziały są równe. Rozrządzenie na wypadek śmierci w każdym czasie może zostać przez uczestnika zmienione lub odwołane. W tym celu należy dokonać stosownych zmian w deklaracji.

W przypadku niewskazania przez uczestnika osób uposażonych, środki zgromadzone w ppe przypadają spadkobiercom. Wypłata na rzecz tych osób może nastąpić po przedstawieniu pracodawcy prawomocnego orzeczenia sądu o stwierdzeniu nabycia prawa do spadku oraz zgodnego oświadczenia wszystkich spadkobierców o sposobie podziału środków zgromadzonych przez uczestnika lub prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku. Wypłata następuje w ciągu miesiąca od przedłożenia wskazanych powyżej dokumentów.

4. Prawa i obowiązki uczestnika programu

4.1 Obowiązki uczestnika

Uczestnik programu jest zobowiązany do zgłaszania pracodawcy prowadzącemu program zmian wszelkich danych personalnych, tj. zmian w zakresie:

³ Zgodnie z art. 30a ust. 1 pkt 11) ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, od dochodu uczestnika pracowniczego programu emerytalnego z tytułu zwrotu środków zgromadzonych w ramach programu, pobiera się 19% zryczałtowany podatek dochodowy. Natomiast na mocy art. 21 ust. 1 pkt 58) ww. ustawy, zarówno wypłaty, jak i wypłaty transferowe środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego są zwolnione z podatku dochodowego

- imienia i nazwiska,
- adresu zamieszkania,
- adresu do korespondencji,

a w przypadku osób nieposiadających obywatelstwa polskiego również:

- numeru paszportu lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Wszelkie oświadczenia woli związane z uczestnictwem w programie uczestnik składa bezpośrednio do pracodawcy lub za jego pośrednictwem (w przypadku oświadczeń kierowanych do instytucji zarządzającej środkami w programie). Powyższe ma miejsce zarówno w trakcie trwania stosunku zatrudnienia, jak i po jego ustaniu. Dopiero w sytuacji likwidacji bądź upadłości pracodawcy uczestnik kieruje swoje oświadczenia bezpośrednio do zarządzającego (w przypadku likwidacji pracodawcy – likwidatorowi). Syndyk zobowiązany jest do powiadomienia uczestników ppe o sposobie składania oświadczeń woli w sprawach dotyczących programu w związku z upadłością pracodawcy w terminie 45 dni od dnia ogłoszenia upadłości.

4.2 Prawo uczestnika do informacji

Pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, zgodnie z przepisami ustawy o ppe, mają być informowani o warunkach funkcjonującego w zakładzie pracy programu. Przedmiotowa informacja określa:

- formę programu oraz zarządzającego;
- wysokość składki podstawowej;
- limit składek dodatkowych;
- minimalną i maksymalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej oraz sposób jej deklarowania;
- wskazanie właściwych przepisów podatkowych dotyczących gromadzonych środków;
- omówienie:
 - a) zasad wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu zgromadzonych na rachunku uczestnika środków,
 - b) trybu zmiany deklaracji, konsekwencji, w tym finansowych, tych zmian i warunków odstąpienia uczestnika od programu,
 - c) praw osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika,
 - d) przypadków, w których następuje likwidacja programu, oraz konsekwencji z tego wynikających,
- możliwość zadysponowania przez uczestnika prawami do zgromadzonych środków.

Informacja zawiera również stwierdzenie, że zawiera ona jedynie omówienie warunków programu, a podstawą funkcjonowania ppe jest umowa zakładowa.

Pracodawca przedstawia pracownikom przedmiotową informację w sposób zwyczajowo u niego przyjęty, np. wywieszając na tablicy ogłoszeń, przekazując pocztą wewnętrzną czy zamieszczając w intranecie. Informacja musi być aktualizowana niezwłocznie po wystąpieniu zmian w zasadach funkcjonowania programu w niej określonych.

Uczestnik uzyskuje również od pracodawcy pisemną informację o warunkach wypłaty środków zgromadzonych w programie. Informacja ta powinna określać: sposób wypłaty

(jednorazowa czy rata), formę wypłaty (w gotówce, czy przelewem na konto bankowe uczestnika), ilość i wysokość rat oraz terminy wypłaty. Przekazanie uczestnikowi pisemnej informacji następuje w pierwszym kwartale roku kalendarzowego, w którym uczestnik ten ukończy 60 lat lub w ciągu 30 dni od dnia ustania stosunku pracy z powodu uzyskania wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

Ponadto uczestnicy programu:

- są informowani przez pracodawcę o dokonaniu zmiany formy lub warunków programu zawartych w umowie zakładowej, zmiany są przekazywane uczestnikom niezwłocznie po ich zarejestrowaniu przez organ nadzoru;
- otrzymują, zazwyczaj raz w roku, pisemną informację o środkach i operacjach dokonywanych na rachunku prowadzonym przez instytucję finansową. W przypadku ppe prowadzonego w formie pracowniczego funduszu emerytalnego, obowiązek przekazania członkowi informacji wynika z art. 191 ustawy o funduszach emerytalnych⁴, zgodnie z którym fundusz przesyła każdemu członkowi, w regularnych odstępach czasu, nie rzadziej jednak niż co 12 miesięcy, pisemną informację o środkach znajdujących się na rachunku członka, terminach dokonanych w tym okresie wpłat składek i wypłat transferowych oraz przeliczeniu tych składek i wypłat transferowych na jednostki rozrachunkowe, a także o wynikach działalności lokacyjnej funduszu. W przypadku pozostałych form ppe, szczegółowe regulacje w zakresie przekazywania uczestnikom informacji o wnoszonych w ramach programu wpłatach i zgromadzonych na rachunkach środkach zawierają zazwyczaj statuty funduszy inwestycyjnych, ogólne warunki ubezpieczenia, czy też umowy określające warunki funkcjonowania programu;
- mogą żądać informacji o wysokości środków zgromadzonych na rachunku prowadzonym przez instytucję finansową. W przypadku ppe prowadzonego w formie pracowniczego funduszu emerytalnego, prawo to zostało określone w art. 192 ustawy o funduszach emerytalnych, zgodnie z którym fundusz jest obowiązany, na żądanie członka, udzielić mu na piśmie informacji określającej pieniężną wartość środków zgromadzonych na jego rachunku. Uczestnicy programów realizowanych z innymi instytucjami finansowymi (fundusze inwestycyjne, zakłady ubezpieczeń na życie) zazwyczaj mają podobne prawa zagwarantowane w umowach stanowiących program;
- są informowani przez pracodawcę, syndyka lub likwidatora pracodawcy o likwidacji programu, jej przyczynach i dalszych czynnościach, które podjęto zgodnie z przepisami prawa oraz konieczności wskazania rachunku, na który ma zostać dokonana wypłata transferowa;
- są informowani przez pracodawcę o konieczności złożenia oświadczenia woli w przedmiocie zadysponowania środkami pieniężnymi uzyskanymi w związku z likwidacją funduszu inwestycyjnego (dotyczy programów prowadzonych w formie umowy z funduszem inwestycyjnym). W przypadku niezłożenia oświadczenia w tym

⁴ ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst jednolity Dz. U. z 2004 r. Nr 159 poz. 1667 z późn. zm.)

zakresie, środki pieniężne przyznane uczestnikowi są przekazywane przez likwidatora w równych częściach, celem nabycia jednostek uczestnictwa pozostałych funduszy, w których mogą być gromadzone środki w programie.

4.3 Inne prawa uczestnika

Uczestnik ma również prawo do:

- zmiany osób uposażonych do otrzymania środków w przypadku jego śmierci (wskazanie uposażonego, zmiana osób uposażonych, zmiany danych osób uposażonych itp.),
- zmiany wysokości zadeklarowanej składki dodatkowej (zadeklarowanie składki, rezygnacja z wnoszenia składki, zmiana jej wysokości),
- zmiany w zakresie wskazania funduszy inwestycyjnych w programach prowadzonych w tej formie (zmiana funduszu/funduszy do którego odprowadzane są składki uczestnika, zmiana podziału składki pomiędzy fundusze itp.).

Uczestnik może w każdym czasie wypowiedzieć udział w programie, składając w tym celu pracodawcy pisemne oświadczenie woli. Okres wypowiedzenia, ustalony w umowie zakładowej, nie może być krótszy niż 1 miesiąc i dłuższy niż 3 miesiące. Środki pracownika, który wystąpił z programu, są nadal inwestowane przez instytucję, która nimi zarządzała w okresie uczestnictwa w ppe i pozostają na rachunku byłego uczestnika do czasu nabycia przez niego uprawnień do wypłaty, albo też dokonania wcześniej wypłaty transferowej (do innego ppe lub na ike) lub zwrotu z programu.

5. Korzyści wynikające z uczestnictwa w programie

5.1 Dodatkowa emerytura

Podstawową korzyścią wynikającą z uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym jest uzyskanie dodatkowego świadczenia emerytalnego. Szacuje się, iż emerytura z I i II filara będzie stanowiła jedynie 40-60% zarobków otrzymywanych w momencie przejścia na emeryturę. Środki zgromadzone w programie mogą stanowić istotne uzupełnienie tych dochodów i przyczynić się do utrzymania na emeryturze standardu życia z okresu aktywności zawodowej.

Poniżej przedstawiono przykładową symulację przedstawiającą kwoty środków zgromadzone na koncie uczestnika programu w zależności od okresu oszczędzania i wielkości wnoszonej składki. Obliczenia wykonano przy uwzględnieniu stałej stopy zwrotu z inwestycji w wysokości 5% rocznie.

	składka 7%			składka kwotowa
wynagrodzenie:	2 000 zł	3 000 zł	5 000 zł	100 zł
miesięczna składka:	140 zł	210 zł	350 zł	
5 lat	9 520,85	14 281,28 zł	23 802,13 zł	6 800,61 zł
10 lat	21 739,52	32 609,28 zł	54 348,80 zł	15 528,23 zł
15 lat	37 420,45	56 130,68 zł	93 551,13 zł	26 728,89 zł
20 lat	57 544,71	86 317,07 zł	143 861,78 zł	41 103,37 zł
30 lat	116 516,21	174 774,31 zł	291 290,52 zł	83 225,86 zł

Symulacja pokazuje, iż systematyczne oszczędzanie nawet niewielkich kwot (100 zł miesięcznie), w dłuższym okresie czasu pozwala na zgromadzenie znaczących środków emerytalnych.

5.2 Korzyści finansowe

Pracownik, który przystąpił do pracowniczego programu emerytalnego otrzymuje od swojego pracodawcy – obok wynagrodzenia - dodatkowe środki finansowe przeznaczone na cele emerytalne. Składka na ppe może wynosić nawet 7% wynagrodzenia uczestnika. Podstawa naliczenia składki nie jest przy tym limitowana, co ma istotne znaczenie zwłaszcza dla osób uzyskujących wyższe wynagrodzenie.

Środki wpłacane przez pracodawcę do programu, jako przychód pracownika, na ogólnych zasadach podlegają opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych i jest to jedyny koszt, jaki pracownik ponosi w związku z uczestnictwem w programie. Za finansowanie wszelkich innych kosztów funkcjonowania programu odpowiada pracodawca. Ponieważ w pracowniczych programach emerytalnych opodatkowane są wpłaty, wypłacane świadczenia są wolne od podatku dochodowego.

Zwolnione z podatku dochodowego są również zyski kapitałowe osiągnięte przez uczestników w związku z inwestowaniem składek wnoszonych do pracowniczego programu emerytalnego.

W zakresie rozwiązań fiskalnych uwzględnić też należy, że nabycie przez uposażonych lub spadkobierców środków z pracowniczego programu emerytalnego na podstawie rozrządzenia dokonanego przez uczestnika na wypadek jego śmierci lub w drodze spadku nie jest obciążone podatkiem od spadków i darowizn.

5.3 Korzystniejsze warunki oszczędzania

Uczestnicy programów, będących formą zbiorowego oszczędzania, mogą liczyć na korzystniejsze warunki lokowania środków, niż uzyskaliby indywidualnie. Dotyczy to wszystkich form, w jakich mogą być realizowane programy.

Pracowniczy fundusz emerytalny, będący instytucją dedykowaną wyłącznie pracowniczym programom emerytalnym, charakteryzują najniższe koszty spośród podmiotów działających na rynku finansowym. Pracownicze towarzystwo emerytalne zarządzające funduszem jest instytucją

non-profit. Do pokrywania kosztów działalności towarzystwa są zobligowani jego akcjonariusze, czyli pracodawcy prowadzący programy. Z aktywów funduszu mogą być pobierane tylko ściśle określone przepisami prawa koszty: opłaty transakcyjne, koszty banku-depozytariusza oraz opłata za zarządzanie. Wysokość opłaty za zarządzanie nie może być wyższa niż 0,6% w skali roku. Dodatkowo od wpłacanych do funduszu składek nie może być pobierana żadna opłata manipulacyjna (inwestowaniu podlega 100% wpłaty).

Zatem pracodawca, który realizuje program w formie pracowniczego funduszu emerytalnego nie tylko finansuje składkę uczestników programu, ale również partycypuje w kosztach instytucji finansowej zarządzającej tymi składkami, dzięki czemu pracownik uzyskuje możliwie najkorzystniejsze warunki oszczędzania.

W przypadku *otwartych funduszy inwestycyjnych* uczestnicy programów mogą liczyć na modyfikację standardowej oferty. Regułą jest, że uczestnicy programów są zwalniani z opłat pobieranych od wnoszonych wpłat (tzw. opłaty manipulacyjne). Ponadto, niektóre towarzystwa funduszy inwestycyjnych, mając na względzie systematyczny charakter wpłat w programie, dla strategicznych pracodawców wprowadzają opcję tzw. dodatkowego świadczenia. Oznacza to, że po osiągnięciu określonego w umowie poziomu środków w danym programie, towarzystwo rezygnuje z części swojego wynagrodzenia, dokonując w tym celu jego zwrotu, poprzez dopisanie dodatkowych jednostek uczestnictwa na konta uczestników. Uczestnicy programów mogą też liczyć na różnego rodzaju udogodnienia, jeśli chodzi o dostęp do funduszu, uzyskanie informacji o stanie konta uczestnika, czy wynikach inwestycyjnych funduszu. Wielokrotnie warunki zawarte w umowie pracodawcy z funduszem przewidują bowiem cykliczne spotkania przedstawicieli funduszu z pracownikami, wskazanie osoby odpowiedzialnej za kontakty z uczestnikami programu, czy też specjalne infolinie i serwisy elektroniczne.

Warunki oferowane w ramach programów przez *zakłady ubezpieczeń na życie* określiła ustawa o ppe, definiując nowy rodzaj produktu ubezpieczeniowego. Podobnie jak w przypadku pracowniczych funduszy emerytalnych, zakłady ubezpieczeń nie mają pełnej swobody przy ustalaniu kosztowych aspektów oferty. W myśl przepisów ustawy o ppe, co najmniej 85% wpłacanej do programu składki podlega inwestowaniu. Z ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego mogą być pobierane jedynie koszty transakcyjne i opłaty z tytułu zarządzania funduszem. Dodatkowo ze środków wniesionych do funduszu zakład ubezpieczeń nie może pobrać kosztów ochrony ubezpieczeniowej w sytuacji, gdy nie została opłacona składka na ubezpieczenia. W przypadku nieterminowego uregulowania składki, uczestnik ma również zapewnioną ochronę ubezpieczeniową w ciągu 45 dni od dnia jej wymagalności.

W ubezpieczeniu oferowanym w ramach programu, ze względu na jego grupowy charakter, wszyscy uczestnicy programu mają zapewniony taki sam zakres ochrony ubezpieczeniowej oraz ponoszą takie same koszty w stosunku do udzielanej im ochrony. W tym przypadku odstępuje się również od konieczności wypełniania dokładnej deklaracji o stanie zdrowia, bowiem klasy ryzyka są ustalane na podstawie oceny grupy jako całości. Jest to niewątpliwie korzystne rozwiązanie dla pracowników objętych ubezpieczeniem grupowym, którzy ze względu na stan zdrowia, wiek lub inne przyczyny nie mieliby możliwości zawarcia ubezpieczenia indywidualnego.

5.4 Bezpieczeństwo

Tworzenie i realizacja pracowniczych programów emerytalnych podlega nadzorowi państwa. Już na etapie rejestracji programu organ nadzoru bada, czy wszystkie założenia przyjęte dla realizacji programu zostały skonstruowane zgodnie z przepisami prawa, czy zapisy poszczególnych umów odpowiadają wymogom ustawy i należyście zabezpieczają interesy uczestników programu.

Nadzorowi podlega także właściwa realizacja programu przez pracodawcę i zarządzającego, w szczególności zgodność jego funkcjonowania z przepisami prawa. W przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu, KNF jest uprawniony do żądania od pracodawcy lub podmiotu zarządzającego wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu organ nadzoru powiadamia o nich pracodawcę i wzywa do ich usunięcia. Nieusunięcie przez prowadzącego program pracodawcę nieprawidłowości w wyznaczonym w wezwaniu terminie może skutkować nałożeniem kary pieniężnej.

Natomiast w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w realizacji programu przez otwarty fundusz inwestycyjny, pracowniczy funduszy emerytalny, czy zakład ubezpieczeń na życie, organ nadzoru podejmuje przewidziane prawem czynności nadzorcze. Nadzór nad tymi instytucjami – na mocy odrębnych przepisów – jest bowiem sprawowany również przez Komisję Nadzoru Finansowego. W przypadku zarządzającego zagranicznego, o stwierdzonych nieprawidłowościach informowany jest zagraniczny organ nadzoru.

5.5 Wpływ na warunki programu

Kolejną korzyścią związaną z uczestnictwem w programie jest możliwość współuczestniczenia w kształtowaniu warunków ppe, zarówno na etapie jego tworzenia, jak i w okresie funkcjonowania. Szczególnym uprawnieniem załogi jest występowanie, za pośrednictwem związków zawodowych lub wybranej w tym celu reprezentacji pracowników, jako strona umowy zakładowej. Pracodawca ma obowiązek przedstawić reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, w tym projekt umowy zakładowej oraz warunki programu ustalone w umowie przedwstępnej z instytucją finansową. Współuczestnictwo w tworzeniu umowy zakładowej oznacza rzeczywisty wpływ na to kto, i na jakich warunkach, będzie uczestniczył w programie.

W okresie działania programu, reprezentacja pracowników w dalszym ciągu współdecyduje o dokonywanych w ppe zmianach, wyraża zgodę na zawieszenie przez pracodawcę na określony czas finansowania składek podstawowych, jak też może, poprzez zawarcie z pracodawcą porozumienia, wyrazić zgodę na likwidację programu.

Szczególne uprawnienia w zakresie decydowania o warunkach zarządzania środkami zgromadzonymi w programie zostały przyznane członkom pracowniczych funduszy emerytalnych. Przepisy prawa ustanawiają bowiem konieczność powołania spośród nich co najmniej połowy składu rady nadzorczej pracowniczego towarzystwa emerytalnego. Do zadań rady nadzorczej towarzystwa, będącego spółką akcyjną, należy nie tylko sprawowanie stałego nadzoru nad działalnością spółki, ale też opiniowanie i zatwierdzanie wniosków dotyczących działalności pracowniczego funduszu emerytalnego (np. zmiany statutu funduszu czy wyboru podmiotu zarządzającego aktywami funduszu).

Wszystkie wymienione powyżej korzyści związane z uczestnictwem w pracowniczym programie emerytalnym czynią z programów atrakcyjny sposób gromadzenia i pomnażania oszczędności przeznaczonych na cele emerytalne.