

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Finansów Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pan Piotr Nowak, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu 1. Katarzyna Przewalska, Zastępca Dyrektora, Departament Rozwoju Rynku Finansowego, tel. 694 58 28, e-mail: katarzyna.przewalska@mf.gov.pl; 2. Andrzej Macewicz, główny specjalista, Departament Rozwoju Rynku Finansowego, tel. 694 55 74, e-mail: andrzej.macewicz@mf.gov.pl.</p>	<p>Data sporządzenia 24 maja 2018 r.</p> <p>Źródło: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju – Program Budowy Kapitału</p> <p>Nr w wykazie prac UD321</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych stanowi element realizacji celów określonych w *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* (SOR), przyjętej w dniu 14 lutego 2017 r. przez Radę Ministrów w zakresie Trwałego wzrostu gospodarczego oraz obszaru Kapitału dla Rozwoju. Zgodnie z SOR, dla podniesienia potencjału rozwoju i stabilności gospodarki niezbędny jest wzrost stopy oszczędności i finansowania inwestycji ze źródeł krajowych, zwiększenie bezpieczeństwa finansowego Polaków i stabilności systemu finansów publicznych oraz rozwój lokalnego rynku kapitałowego.

Cele te są realizowane w ramach projektu strategicznego Program Budowy Kapitału (PBK), który ma zapewnić stworzenie dobrowolnego i prywatnego kapitałowego systemu oszczędzania w Polsce oraz odpowiednich długoterminowych produktów inwestycyjnych.

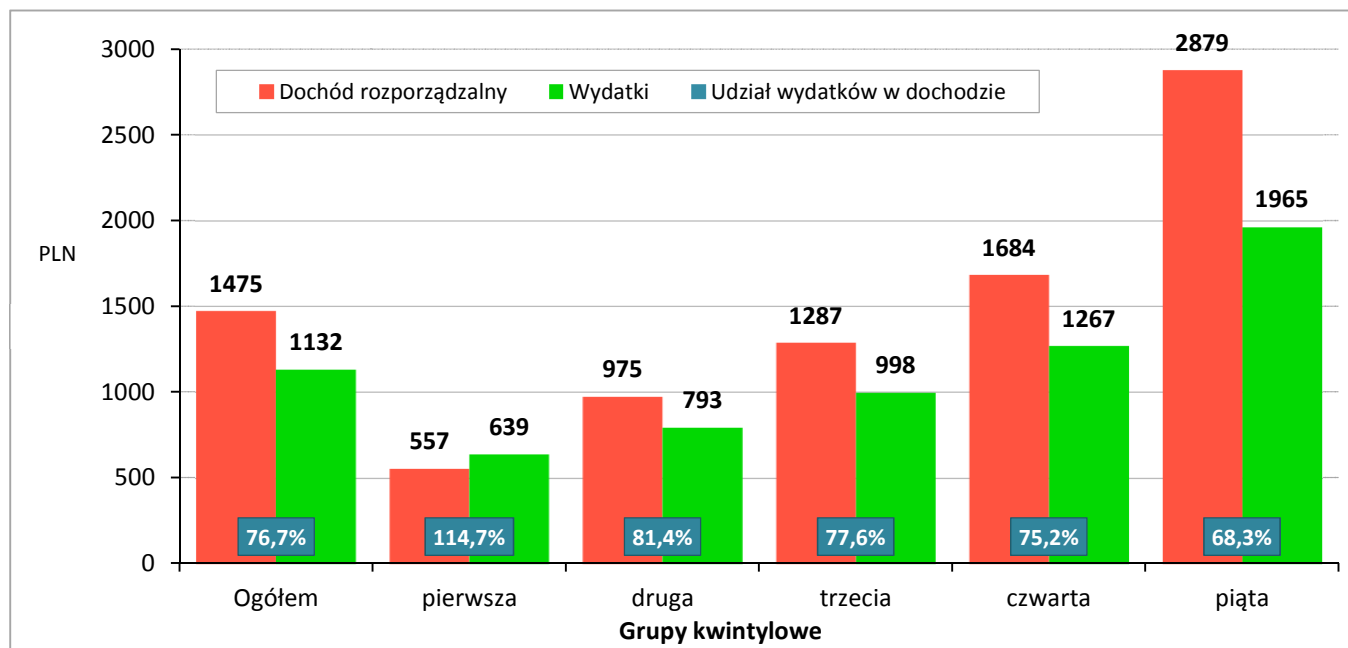
Projekt ustawy realizuje założenia przedstawione w ramach PBK w zakresie utworzenia dobrowolnych Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) i ma rozwiązywać m.in. następujące problemy:

- W sektorze gospodarstw domowych zwiększenie stopy oszczędności oraz zmniejszenie luki w poziomie dochodów pomiędzy okresem aktywności zawodowej a okresem emerytalnym.

Gospodarstwa domowe w Polsce cechuje relatywnie niska stopa oszczędności na tle innych krajów Unii Europejskiej czy OECD. Według badań GUS udział wydatków w dochodzie do dyspozycji w najbiedniejszej grupie kwintylowej gospodarstw domowych przekracza 100%, co nie tylko uniemożliwia generowanie oszczędności długoterminowych, ale zmusza te gospodarstwa do sukcesywnego zadłużania się. Proces ten jest progresywny ze względu na fakt, że gospodarstwa te nie mają zasobów, aby dług spłacić, a obsługa długu z biegiem czasu staje się bardziej kosztowna. Kolejnym problemem jest brak tradycji długoterminowego oszczędzania, wpływający na niższą od średniej UE stopę oszczędności również wśród grup dochodowych, które dysponują rezerwami dochodów.

Luka w poziomie dochodów w Polsce względem średniej UE przekracza 30 pkt proc (PKB per capita w PPS w Polsce w 2016 r. wynosił 68,2% średniej państw UE28 i 63% średniej w UE15). Większy potencjał wzrostu gospodarczego wynikający z akumulacji dodatkowego kapitału i wzrostu produktywności pracy powinien prowadzić do wzrostu dochodów indywidualnych i sukcesywnie zmniejszać tę lukę w długim okresie.

Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny i wydatki na 1 osobę w gospodarstwach domowych oraz udział przeciętnych miesięcznych wydatków w dochodzie rozporządzalnym według grup kwintylowych w 2016 r.



Źródło: GUS.

- Zwiększenie stopy inwestycji

Niska stopa oszczędności negatywnie wpływa na inwestycje ze środków własnych, których udział w inwestycjach w ogóle w najbliższej przyszłości będzie szybko wzrastał ze względu na malejące transfery z UE. W Polsce stopa oszczędności jest niższa niż średnia dla krajów OECD i najniższa w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Niekorzystna, z uwagi na finansowanie inwestycji, jest też struktura oszczędności Polaków. Znaczna ich część lokowana jest w produktach krótkoterminowych o względnie niskim poziomie ryzyka i dużej płynności, czyli przede wszystkim na krótkoterminowych lokatach, w gotówce i na depozytach bankowych. Struktura kredytów udzielanych przez banki świadczy o tym, że polski sektor bankowy jest ukierunkowany bardziej na finansowanie wydatków gospodarstw domowych niż inwestycji przedsiębiorstw. Zbyt małą rolę w finansowaniu przedsiębiorstw odgrywa też rynek kapitałowy.

Struktura oszczędności gospodarstw domowych

%	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gotówka	7,8	7,0	6,8	7,3	7,0	9,0	7,8	7,4	8,0	7,0	7,2	7,8	8,4	9,0	9,0
Depozyty	36,7	32,5	30,0	28,4	26,7	36,7	36,5	36,5	39,7	37,6	36,6	37,7	38,6	38,7	37,8
Dłużne papiery wartościowe	2,0	1,7	1,3	1,0	0,8	1,0	0,6	0,6	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5
Pożyczki	1,4	1,5	1,4	1,3	0,9	1,1	1,1	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,9
Akcje notowane	2,0	2,9	3,3	5,8	5,9	3,1	3,8	4,4	3,2	2,7	3,0	2,5	2,4	2,3	2,7
Pozostałe udziały kapitałowe	27,7	31,1	29,9	24,4	24,4	16,8	17,1	15,3	14,8	17,8	18,0	17,4	18,0	18,2	17,5
Fundusze inwestycyjne	5,0	4,4	6,5	8,9	10,7	5,7	6,1	5,9	4,8	4,8	5,6	6,0	6,1	6,1	6,7
Pozostałe	17,4	18,9	20,8	22,9	23,7	26,6	26,9	29,0	28,0	28,6	28,5	27,5	25,5	24,6	24,9
Łącznie (mld zł)	590	661	757	868	1 015	931	1 076	1 182	1 226	1 401	1 529	1 621	1 732	1 888	2002

Źródło: NBP.

- Przyspieszenie rozwoju lokalnego rynku kapitałowego przy jednoczesnej dużej skali importu inwestycji bezpośrednich i portfelowych z zagranicy.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Ustawa realizuje rozwiązania w przyjętej przez Radę Ministrów *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* oraz uwzględnia wnioski z Przeglądu Emerytalnego 2016 r.

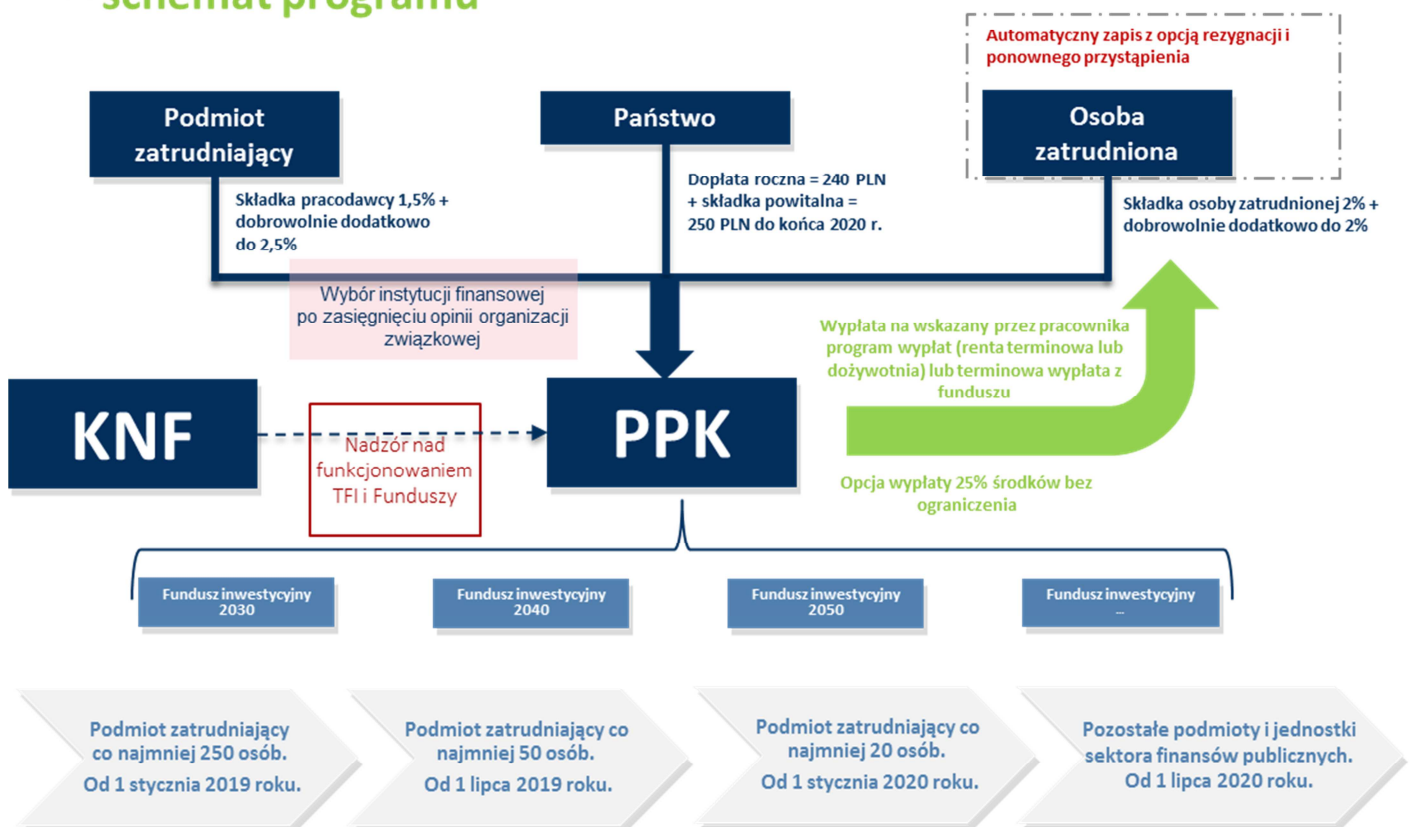
Projektowane rozwiązania polegają na stworzeniu ram prawnych funkcjonowania powszechnego i dobrowolnego systemu oszczędzania z przeznaczeniem na zabezpieczenie potrzeb finansowych po osiągnięciu 60 roku życia. Ustawa przewiduje m.in.:

- utworzenie PPK przez wszystkie podmioty zatrudniające dla wszystkich osób, za które odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, zobowiązanie podmiotów zatrudniających do zawierania w imieniu i na rzecz osób przez nie zatrudnionych umów o prowadzenie PPK, których przedmiotem jest gromadzenie środków w ramach PPK,
- zapewnienie osobom zatrudnionym możliwości zawieszenia oszczędzania w PPK,
- ustanowienie minimalnej wysokości składek do PPK, które będą finansowane przez podmiot zatrudniający i uczestnika w PPK w wysokości 2% po stronie uczestnika oraz 1,5% po stronie podmiotu zatrudniającego,
- określenie zasad współfinansowania PPK ze strony państwa, w postaci zachęt fiskalnych, tj. dopłat do programu oraz niewliczania składek finansowanych przez podmiot zatrudniający do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe po stronie podmiotu zatrudniającego,
- wprowadzenie limitu opłat pobieranych przez instytucje finansowe na poziomie do 0,6% wartości aktywów netto,
- umożliwienie jednorazowego wykorzystania środków zgromadzonych w PPK na sfinansowanie wkładu własnego przy zakupie mieszkania lub budynku mieszkalnego z obowiązkiem ich zwrotu,
- umożliwienie wykorzystania części (do 25%) środków zgromadzonych w PPK w związku z trwałą niezdolnością do pracy lub poważnym zachorowaniem, bez obowiązku zwrotu wykorzystanych w tym celu środków,
- ustanowienie zasad podziału środków zgromadzonych w PPK po śmierci uczestnika (dziedziczenie),
- uregulowanie zasad wypłaty środków zgromadzonych w PPK po osiągnięciu 60 roku życia.

Funkcjonowanie Pracowniczych Planów Kapitałowych prezentuje poniższy schemat:

Pracownicze Plany Kapitałowe

– schemat programu



Przewidywana w ustawie wysokość i struktura wpłat (składek) oraz zachęt fiskalnych w ramach PPK kształtuje się następująco:

- składka powitalna – 250 złotych,
- składka podstawowa podmiotu zatrudniającego – 1,5% podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- składka podstawowa uczestnika – 2,0% podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- składka dodatkowa podmiotu zatrudniającego – do 2,5% podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- składka dodatkowa uczestnika – do 2,0% podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- dopłata roczna – 240 złotych rocznie.

Dodatkowe zasady dotyczące finansowania PPK kształtują się następująco:

- wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są uwzględniane w podstawie składek na ubezpieczenie społeczne,
- wpłaty finansowane przez uczestnika potrącane są z wynagrodzenia netto,
- składka powitalna wypłacana będzie do końca 2020 roku.

Dopłata roczna będzie należna pod warunkiem odprowadzenia do PPK w danym roku kalendarzowym składek w łącznej wysokości równej co najmniej kwocie składek podstawowych, należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia w tym roku; – w warunkach 2017 r. dopłata roczna zostałaby wypłacona, gdyby do PPK odprowadzone zostały składki w łącznej wysokości 420 złotych.

Projekt przewiduje możliwość zmiany wartości dopłaty rocznej, biorąc pod uwagę istotną zmianę jej realnej wartości, przy uwzględnieniu sytuacji finansów publicznych.

Z uwagi na skalę programu zakłada się, że będzie on realizowany etapowo. Główne etapy tworzenia PPK uzależnione są od wielkości lub typu podmiotu zatrudniającego oraz kształtują się następująco:

- podmiot zatrudniający co najmniej 250 osób zatrudnionych – od 1 stycznia 2019 r.
- podmiot zatrudniający co najmniej 50 osób zatrudnionych – od 1 lipca 2019 r.
- podmiot zatrudniający co najmniej 20 osób zatrudnionych – od 1 stycznia 2020 r.
- podmiot zatrudniający co najmniej 1 zatrudnionego i jednostki sektora finansów publicznych – od 1 lipca 2020 r.

Jednym z podstawowych efektów proponowanego rozwiązania powinien być wzrost stopy oszczędności Polaków i zmiana ich struktury, co w pewnym zakresie może także sprzyjać poprawie międzynarodowej pozycji inwestycyjnej netto Polski, a także pośrednio wzrostowi stopy inwestycji i przyspieszeniu tempa wzrostu potencjalnego PKB gospodarki polskiej.

Wprowadzenie PPK, z uwagi na charakter gromadzenia środków, z pewnością przyczyni się do zmiany struktury oszczędności w Polsce. Reforma pozwoli na wzrost udziału oszczędności długookresowych, co, w związku z lepszym dopasowaniem struktury czasowej oszczędności i inwestycji, przyczyni się do zmniejszenia kosztu finansowania inwestycji. Wzrost łącznej stopy oszczędności w Polsce i związane z tym zwiększenie się dostępności oszczędności krajowych w finansowaniu nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw, poprzez mechanizmy rynkowe prowadzić będzie do zmniejszenia się kosztu wykorzystania kapitału. Z kolei niższy koszt wykorzystania kapitału prowadzi do zwiększenia stopy inwestycji, co sprzyjałoby szybszej akumulacji kapitału w gospodarce polskiej. Szybsza akumulacja kapitału oprócz tego, że jako czynnik produkcji bezpośrednio przekłada się na wyższe tempo wzrostu gospodarczego, zwiększa krańcową produktywność substytucyjnych czynników produkcji, czyli pracy oraz ułatwia instalację nowych technologii. Wyższa krańcową produktywność pracy w gospodarce rynkowej skutkuje wyższymi płacami i tym samym sprzyja szybszemu budowaniu bogactwa przez obywateli. Wyższe dochody w gospodarce, przy niezmiennych stawkach podatkowych, korzystnie wpływają na dochody budżetu państwa, a więc i długookresową stabilność finansów publicznych, która ma duże znaczenie przy wycenie ryzyka inwestycyjnego. Dodatkowo, wzrost udziału oszczędności krajowych w finansowaniu inwestycji przyczyni się do poprawy struktury bilansu oszczędności w Polsce względem zagranicy. Niniejszym wpłynie na poprawę międzynarodowej pozycji inwestycyjnej Polski, czyli również prowadzić będzie do obniżenia ryzyka inwestycyjnego kraju.

Budowa systemu oszczędności długoterminowych będzie miała wpływ na potencjał i głębokość lokalnego rynku finansowego, co jest elementem niezbędnym do efektywnej alokacji gromadzonego kapitału w celu finansowania inwestycji o różnym stopniu ryzyka. Rozwój rynku finansowego sprzyja łatwiejszemu transferowi kapitału między podmiotami dysponującymi jego nadwyżkami i tymi, które odczuwają jego niedobór. Sprzyja również efektywnej wymianie dóbr i usług w gospodarce, a także – oferując dostęp do różnorodnych instrumentów finansowych – dywersyfikacji. Wzrost aktywów akumulowanych w ramach PPK i zarządzanych przez profesjonalne instytucje finansowe będzie miał wpływ na rozwój potencjału nie tylko najbardziej płynnych obecnie segmentów rynku jak obligacje skarbowe czy akcje, ale też obligacje korporacyjne, czy instrumenty związane z rynkiem nieruchomości. Będzie miał również wpływ na ograniczenie ryzyka związanego z obecnością kapitału zagranicznego na lokalnym rynku finansowym.

Silny i efektywny rynek finansowy jest istotny (pośrednio) nie tylko dla podwyższania potencjału wzrostu PKB, ale również dla wzrostu dochodów indywidualnych, pod warunkiem, że gospodarstwa domowe mają do niego dostęp, a w horyzoncie długoterminowym sprzyja wzmocnieniu stabilności systemu emerytalnego oraz wzrostowi świadczeń emerytalnych.

Kultura oszczędzania i wzrost poziomu oszczędności są także istotne w wymiarze indywidualnym, z punktu widzenia bezpieczeństwa i dobrobytu poszczególnych osób i rodziny. Powinny być w związku z tym gromadzone w trakcie całego życia: poprzez budowę kapitału finansowego, a następnie budowę aktywów i dochodów z kapitału celem zapewnienia bezpieczeństwa w okresie starości. Budowa oszczędności systemowych, pracowniczych i indywidualnych jako rezultat wprowadzenia PPK służyć będzie więc:

- wzrostowi dochodów i aktywów gospodarstw domowych oraz zapewnieniu finansowego bezpieczeństwa rodziny;
- ograniczeniu efektu spadku stóp zastąpienia z tytułu emerytury otrzymywanej w ramach uczestnictwa w I filarze systemu emerytalnego (oszczędności emerytalne w ramach PPK będą w istocie przeniesieniem konsumpcji na okresy przyszłe).

Oczekiwanym efektem wdrażanych regulacji jest istotne podniesienie bezpieczeństwa finansowego Polaków w okresie emerytalnym. Poniższa symulacja przedstawia korzyści oszczędzającego z uczestnictwa w PPK, przyjmując poniższe założenia:

- średnie wynagrodzenie w kwocie 4,5 tys. PLN (średnia płaca we wrześniu 2017 r. w sektorze przedsiębiorstw wg GUS),
- realny wzrost wynagrodzeń 2,8% w okresie akumulacji,
- realna średnia stopa zwrotu w okresie akumulacji 3,5%,
- realna średnia stopa zwrotu w okresie wypłaty 2,75%,
- okres wypłaty 10 lat.

Przy założeniu składki odprowadzanej do PPK w podstawowej wysokości, tj. 3,5%, osoby oszczędzające odpowiednio 40 i 25 lat mogą liczyć odpowiednio na:

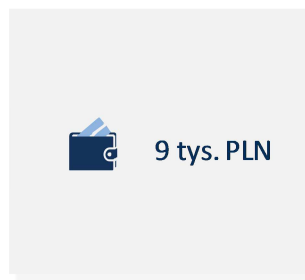
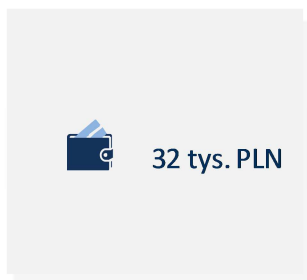
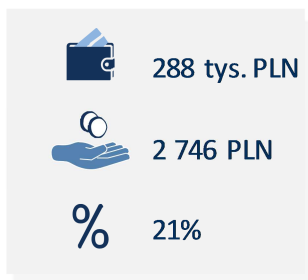
w tym UDZIAŁ ZACHĘT
ze strony Państwa dla

10 lat świadczenia

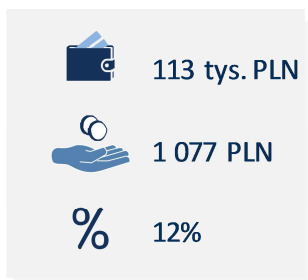
osoby zatrudnionej

podmiot zatrudniający*

40
lat



25
lat



Zgromadzone aktywa / oszczędności Miesięczne świadczenie % Stopa zastąpienia

* Składki pracodawcy na PPK są zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne

Przy założeniu, że składka odprowadzana na PPK osiągnie maksymalną wysokość 8%, osoby oszczędzające odpowiednio 40 i 25 lat mogą liczyć odpowiednio na:

w tym UDZIAŁ ZACHĘT
ze strony Państwa dla

10 lat świadczenia

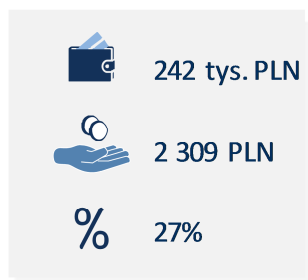
osoby zatrudnionej

podmiot zatrudniający *

40
lat



25
lat



Zgromadzone aktywa / oszczędności Miesięczne świadczenie % Stopa zastąpienia

* Składki pracodawcy na PPK są zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne

** Powyższe symulacje uwzględniają utrzymanie realnej wartości dopłaty rocznej.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Systemy zapewniające możliwość uzyskania dodatkowego zabezpieczenia potrzeb finansowych w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego funkcjonują w większości krajów Unii Europejskiej i poza nią. Regulacje prawne z tego zakresu wykazują jednak znaczne zróżnicowanie w poszczególnych państwach, zarówno co do ich charakteru, powszechności, uczestnictwa, zasad finansowania składek, jak i innych elementów konstrukcji.

W niektórych państwach wdrożone zostały już z pozytywnym skutkiem rozwiązania o charakterze podobnym do projektowanego systemu Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Wielka Brytania

Uczestnictwo w II filarze emerytalnym jest quasi-obowiązkowe (automatyczne) dla osób spełniających łącznie wszystkie poniższe warunki: wiek 22-65 lat, praca na pełny etat lub część etatu, zarobki równe lub wyższe od niższego limitu wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu wykonywania jednej pracy (10 000 GBP), brak dotychczasowego uczestnictwa w II filarze.

Parametry takie jak obywatelstwo lub długość pobytu w Wielkiej Brytanii przez pracownika, nie mają znaczenia. Pracodawcy muszą zapewnić pracownikom uczestnictwo w programie emerytalnym dobrej jakości (dobra jakość oznacza tutaj niskie opłaty, domyślny fundusz inwestycyjny, pokrycie minimalnych obowiązkowych składek, dobre zarządzanie). Pracownicy mogą zrezygnować z takiej opcji. Obecny odsetek pracowników, którzy decydują się zrezygnować z dostępnego funduszu wynosi ok. 10%.

W przypadku zarobków mniejszych niż 11 769,82 EUR (10 000 GBP), ale większych niż 6 854,74 EUR (5 824 GBP) pracownik może uczestniczyć w programie i otrzymywać pokrycie składek od pracodawcy. Pracownicy powyżej 16. roku życia, ale poniżej 22. także mogą uczestniczyć w programie o ile zarabiają co najmniej 6 854,74 EUR (5 824 GBP).

Minimalne składki dla programów o zdefiniowanej stawce zależą od zarobków pomiędzy 6 854,74 EUR (5 824 GBP) i 50 610,22 (43 000 GBP) i będą wynosić: do kwietnia 2018 roku – 1% od pracodawcy i 1% od pracownika; pomiędzy kwietniem 2018 i 2019 roku – 2% od pracodawcy i 2% od pracownika; od kwietnia 2019 roku - 3% od pracodawcy i 5% od pracownika. Przy czym warto zauważyć, że pracodawca może opłacać składkę wyższą niż minimalna.

Programy o zdefiniowanej stawce świadczenia mogą być oferowane, gdy pokrywają co najmniej 1/80 pensji za każdy przepracowany rok, w którym odprowadza się składki emerytalne.

Składki podlegają odliczeniu podatkowemu.

Dla osób o najniższych dochodach wprowadzono produkt o nazwie NEST (National Employment Savings Trust), który pełni funkcję nisko-kosztowego (opłaty w wysokości 0,03% zgromadzonych środków), nienastawionego na zysk wsparcia ze strony pracodawców w zakresie dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Program wykorzystuje elektroniczne kanały pozyskiwania informacji przez świadczeniobiorców. Ze względu na wysoki koszt składek emerytalnych ww. grupa pracowników stanowiła najniższy odsetek korzystających z dodatkowych form zabezpieczeń emerytalnych. NEST obejmie wszystkich pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem małych przedsiębiorstw, po to aby nie obniżyć ogólnego kapitału kumulowanego na okres emerytalny przez brak oszczędzania w okresie niskich zarobków. Pracownicy o niskich dochodach objęci programem mogą liczyć na zastąpienie dochodów z pracy przez emeryturę państwową na poziomie nawet 70-95%. NEST został skierowany przede wszystkim do małych przedsiębiorstw, którzy wcześniej nie zapewniali pracownikom programów emerytalnych, ponieważ było to zbyt kosztowne. Składki nie mogą być przenoszone poza NEST, a ich wysokość jest limitowana (4400 GBP w pierwszym roku). Wysokość limitu ma spowodować, że nie będzie on stanowił konkurencji dla prywatnych administratorów funduszy. Jego zadaniem jest stworzenie alternatywy dostępnej dla mniejszych firm.

Do oszczędzania w II filarze zachęcają:

- 1) ulga podatkowa dla osób do 75. roku życia;
- 2) ulga podatkowa jest dostępna dla osób prowadzących działalność przy składkach do ok. 4 288 EUR (3 600 GBP) rocznie (brutto);
- 3) (Dla pracowników) Ulga podatkowa dostępna jest w przypadku indywidualnych składek do 100% zarobków (100% zysku w przypadku samozatrudnionych);
- 4) Ulga podatkowa jest oferowana na poziomie indywidualnej najwyższej zmiennej stopy podatku dochodowego – 20%, 40% lub 45% w zależności od wysokości sumy brutto dochodu podlegającego opodatkowaniu;
- 5) Brak limitu dla składek opłacanych przez pracodawcę;
- 6) W przypadku łączonych składek (pracownik i pracodawca) ulga przysługuje do limitu ok. 47 644 EUR (40 000 GBP) rocznie. Składkom powyżej tej kwoty ulga nie przysługuje;
- 7) Niewykorzystany limit przechodzi na kolejny rok (max. do trzech lat) pozwalając na składki wyższe niż ok. 47 644 EUR (40 000 GBP) rocznie i ulgę podatkową;
- 8) Limit roczny obniża się do ok. 11 911 EUR (10 000 GBP) w przypadku gdy rozpoczęto pobieranie świadczeń (od 55. roku życia);

9) Wszystkie inwestycje w zakresie gromadzenia pensji są wolne od podatku, tzn. ani przychód generowany poprzez inwestycje ani zysk z tytułu wartości kapitału nie podlegają opodatkowaniu. Dodatkowo składki pracodawców stanowią koszty prowadzenia działalności. Oznacza to, że nie są wliczane w zysk opodatkowany w wysokości 20%.

Dania

W Danii wszyscy pracownicy najemni w wieku powyżej 16 lat, pracujący powyżej 9 godzin tygodniowo, objęci są systemem Arbejdsmarkedets Tillægspension. System ten finansowany jest wspólnie przez pracowników, którzy finansują jedną czwartą składki oraz pracodawców, którzy finansują pozostałą część. Pracodawca odpowiedzialny jest za przekazywanie składek opłacanych przez pracownika.

Holandia

W Holandii funkcjonują quasi-obowiązkowe pracownicze programy emerytalne, w których – jak podaje rządowa strona internetowa www.rijksoverheid.nl - uczestniczy ok. 90% pracodawców. Zasadniczo uczestnictwo w pracowniczych programach emerytalnych nie jest obowiązkowe, jednak jeśli firma lub podmiot reprezentujący sektor (np. związek zawodowy) zdecyduje się na uczestnictwo w dodatkowym planie emerytalnym rząd może zdecydować o obowiązku uczestnictwa dla całego sektora lub profesji. Wysokość składek waha się od 18% do 24% w zależności od funduszu. Finansowanie składek odbywa się najczęściej w proporcji: 2/3 - pracodawca, 1/3 – pracownicy. Opodatkowanie składek emerytalnych w Holandii oparte jest na schemacie EET (Exempt contributions, Exempt investment income and capital gains of the pension institution, Taxed benefits), co oznacza, że składki (zarówno dla pracodawców, jak i pracowników) oraz zysk z inwestycji są zwolnione z opodatkowania, natomiast wypłacane środki podlegają opodatkowaniu.

Poza korzystnymi zasadami opodatkowania, do dodatkowego oszczędzania może zachęcać program finansowania urlopów bezpłatnych lub wcześniejszego przejścia na emeryturę (levensloopregeling) polegający na odroczeniu opodatkowania 12% rocznego wynagrodzenia brutto (do 210% rocznego wynagrodzenia brutto w całym okresie życia zawodowego). Program prowadzony jest m.in. przez banki i firmy ubezpieczeniowe w formie rachunków oszczędnościowych i rachunków inwestycyjnych, na których odkładane są zgromadzone środki.

Niemcy

Niemiecki system emerytalny stwarza oszczędzającym na emeryturę bardzo dużo możliwości, przez co jest stosunkowo skomplikowany, w porównaniu z rozwiązaniami stosowanymi w innych krajach. W szczególności ubezpieczenia w II i III filarze są bardzo zróżnicowane, w zależności od preferencji ubezpieczonego, jego skłonności do ryzyka, wysokości dochodu, itp. oraz od rozwiązań stosowanych przez pracodawców i ich możliwości finansowych. Drugi filar stanowią nieobowiązkowe emerytury zawodowe, zapewniane przez pracodawców. Są to zakładowe systemy emerytalne, których funkcjonowanie określone jest odpowiednimi przepisami, ale to pracodawcy decydują o ich stworzeniu. Gromadzenie środków pieniężnych opiera się (zasadniczo) na metodzie kapitalizacji. Dostęp do nich ma około połowa pracujących Niemców, jednak niewiele ponad 40% firm zapewnia takie świadczenia. Istnieje możliwość uzyskania zwolnień podatkowych do określonej kwoty.

Składka emerytalna wnoszona do pracowniczego programu emerytalnego może być finansowana zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Wysokość składki jest uzależniona od polityki pracowniczej danego przedsiębiorstwa – może zależeć m.in. od kondycji finansowej firmy lub zawartego układu ze związkami zawodowymi itp. Najbardziej popularne produkty ubezpieczeniowe muszą gwarantować zwrot w wysokości 2,25% rocznie, natomiast Pensionfonds muszą zapewnić m.in. zwrot wpłaconych składek minus własne koszty. Przychód z inwestycji z II filaru jest ubezpieczony.

Podstawą korzyścią w ramach programów II filaru są benefity podatkowe. Pracodawca, najczęściej dokłada do składki pracownika dodatkową kwotę. W dużych firmach pracownicze programy emerytalne są często całkowicie finansowane przez pracodawcę. Składka wnoszona do pracowniczych programów emerytalnych jest zwolniona z podatku i składek na ubezpieczenia społeczne (do określonego limitu), a zaoszczędzone dzięki korzystnemu rozliczeniu podatkowemu środki mogą być przeznaczone m.in. na dodatkowe indywidualne formy oszczędzania na starość. Ze względu na możliwości skorzystania z zachęt podatkowych, tj. możliwości odliczenia od podstawy opodatkowania składki wynoszącej do 4% dochodów (powiększonej o dodatkowy kwotowy limit roczny), średnia składka wnoszona do PPE zbliżona jest do poziomu limitów wyznaczonych przez zachęty fiskalne.

Składki wpłacane przez pracownika na wybraną prywatną formę oszczędzania są zwolnione z podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne.

Kanada

Drugi filar systemu zabezpieczenia emerytalnego w Kanadzie stanowi Kanadyjski Plan Emerytalny (Canada Pension Plan – CPP), a w prowincji Quebec - Plan Emerytalny Quebecu (Quebec Pension Plan – QPP). CPP/QPP jest programem obowiązkowym, składkowym, powiązany z zarobkami danej osoby przed przejściem na emeryturę (earnings related).

Kanadyjski Plan Emerytalny (CPP) funkcjonuje przede wszystkim na zasadzie pay-as-you-go, co oznacza, że wypłacane w danym roku emerytury finansowane są na bieżąco z wpłacanych do programu składek. Przychody są w ostatnich latach wyższe niż wydatki (w 2006 r. przychody wyniosły 29,7 mld EUR, natomiast wydatki 23,6 mld EUR). Nadwyżka finansowa funduszu jest inwestowana. Oznacza to, że program CPP jest zasadniczo programem hybrydowym. Obowiązek odprowadzania składki na CPP powstaje w momencie, gdy dochód ubezpieczonego przekroczy 2 398,01 EUR, a jednocześnie jest nie wyższy niż 32 338,92 EUR (stan na rok 2010). Maksymalny dochód podlegający oskładkowaniu wynosi 29 940,91 EUR.

Wysokość emerytury z CPP kształtuje się na poziomie 25% przeciętnych miesięcznych zarobków danego ubezpieczonego z okresu przed przejściem na emeryturę. Średnia wysokość świadczenia CPP w 2008 r. kształtowała się na poziomie 334,94 EUR, tj. o 271,13 EUR (ok. 55%) mniej niż wynosi emerytura maksymalna (606,07 EUR).

Poza emeryturą przysługują z CPP również inne świadczenia, takie jak renta inwalidzka z tytułu poważnej i trwałej niezdolności do pracy ubezpieczonego (disability benefit) oraz świadczenia z tytułu śmierci ubezpieczonego, które obejmują renty rodzinne (survivor's pension), rentę wypłacaną dzieciom z tytułu śmierci ubezpieczonego rodzica (children's benefit) oraz zasiłek pogrzebowy (death benefit).

Zachęty do oszczędzania w ramach II filaru stanowią konta oszczędnościowe wolne od opodatkowania (Tax Free Savings Account – TFSA) - stanowią formę prywatnych kont, gdzie zysk z zainwestowanych pieniędzy, jak i wypłaty są wolne od podatku (do określonej kwoty), jednak kwot odprowadzanych na konto nie można odpisać od podatku. Istnieje możliwość wycofania ich w każdym momencie bez konsekwencji finansowych.

Ponad 10 mln Kanadyjczyków uprawnionych do korzystania z tego rodzaju zabezpieczenia (od 18. roku życia) zebrało już ponad 100 mld CAD (ok. 65,5 mld EUR) na kontach oszczędnościowych wolnych od opodatkowania. Narzędzie to zostało wdrożone w 2009 roku. Kanadyjczycy w wieku 20-65 lat w 2012 roku odłożyli na tych kontach ok 22,5 mld CAD (ok. 14,7 mld EUR), a pobrali 8,8 mld CAD (ok. 5,8 mld EUR).

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Potencjalni uczestnicy programu	11,4 mln osób (8,6 mln osób przy poziomie partycypacji 75%)	ZUS, szacunki własne	Budowa oszczędności emerytalnych, przesunięcie w czasie konsumpcji.
Podmioty zatrudniające	2,8 mln	szacunki własne na podstawie informacji z ZUS	Współdział w budowie oszczędności emerytalnych pracowników.
Instytucje finansowe (TFI)	60	KNF	Prowadzenie PPK pod warunkiem spełnienia ustawowych wymogów dla instytucji finansowych.
PFR S.A.	1		Prowadzenie Centralnej Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych, gromadzenie zbiorczych informacji na podstawie danych od podmiotów zatrudniających, ewidencjonowanie rocznych dopłat na rejestrach uczestnika, dokonywanie wyboru instytucji wyznaczonej.
KNF	1		Nadzór nad PPK, udostępnianie kwartalnych informacji o aktywach zgromadzonych w PPK oraz rocznych informacji o funkcjonowaniu PPK,

			wydawanie decyzji administracyjnych w przypadkach określonych w ustawie.
ZUS	1		Obowiązek corocznego przekazywania informacji o płatnikach.

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy zostanie przekazany do 30-dniowych konsultacji społecznych m.in. z następującymi podmiotami: Izbą Gospodarczą Towarzystw Emerytalnych, Giełdą Papierów Wartościowych, Narodowym Bankiem Polskim, Komisją Nadzoru Finansowego, Rzecznikiem Finansowym, Krajowym Depozytem Papierów Wartościowych, Izbą Zarządzającą Funduszami i Aktywami, Polską Izbą Ubezpieczeń, Związkiem Banków Polskich, Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców, Krajową Izbą Gospodarczą, Federacją Przedsiębiorców Polskich.

Projekt ustawy zostanie przesłany również do zaopiniowania przez szerokie grono partnerów społecznych, w tym przez związki zawodowe i organizacje pracodawców. Zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych projekt zostanie skierowany do konsultacji z następującymi organizacjami związków zawodowych: Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych. Natomiast zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców projekt zostanie skierowany do konsultacji z następującymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców: Konfederacją „Lewiatan”, Związkiem Rzemiosła Polskiego, Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej, Business Centre Club Związek Pracodawców.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z 2017 r.) rok 0 to rok 2019	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mld zł]											Łącznie (0-10)	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Dochody ogółem	0,00	0,10	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	1,94
budżet państwa	-0,14	-0,18	-0,16	-0,16	-0,17	-0,18	-0,19	-0,20	-0,21	-0,21	-0,23		-2,03
JST	0,14	0,28	0,36	0,37	0,38	0,39	0,39	0,40	0,41	0,42	0,43		3,97
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem	1,13	2,74	2,82	3,07	3,07	3,07	3,07	3,07	3,07	3,07	3,07	3,07	31,28
budżet państwa		0,15	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29	0,29		2,77
JST		0,25	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51	0,51		4,81
pozostałe jednostki (w tym FP)	1,13 (1,13)	2,34 (2,17)	2,02 (1,68)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	2,27 (1,94)	23,70 (20,49)
Saldo ogółem	-1,13	-2,64	-2,61	-2,87	-2,87	-2,87	-2,87	-2,87	-2,87	-2,87	-2,87	-2,87	-29,33
budżet państwa	-0,14	-0,32	-0,45	-0,45	-0,46	-0,47	-0,48	-0,49	-0,50	-0,51	-0,52		-4,80
JST	0,14	0,03	-0,15	-0,14	-0,13	-0,12	-0,11	-0,10	-0,09	-0,09	-0,08		-0,84
pozostałe jednostki (oddzielnie)	-1,13	-2,34	-2,02	-2,27	-2,27	-2,27	-2,27	-2,27	-2,27	-2,27	-2,27		-23,70

Wpływ na rynek SPW
PPK będą stanowiły nową grupę inwestorów na polskim rynku kapitałowym. W zależności od polityki inwestycyjnej instytucji zarządzających PPK ich wprowadzenie może zwiększyć popyt na skarbowe papiery wartościowe.

Źródła finansowania
Wydatki sektora finansów publicznych ulegną zwiększeniu w wyniku:

- objęcia od 1 lipca 2020 r. programem PPK zatrudnionych przez wszystkie jednostki sektora finansów publicznych wchodzące w skład sektora finansów publicznych w rozumieniu art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 2077, z późn. zm.), podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Składka obowiązkowa po stronie podmiotu zatrudniającego wyniesie 1,5% i stanowić będzie zwiększenie środków na wynagrodzenia.
- wprowadzenia w okresie początkowym, dla uczestników spełniających wskazane

	<p>w ustawie warunki dotyczące płatności składki płaconej przez uczestnika, składki powitalnej finansowanej ze środków Funduszu Pracy jako zachęty uczestnictwa w PPK (składka powitalna dotyczyć będzie uczestników, dla których umowy zawarto do 31 grudnia 2020 r.). Składka ta wypłacana będzie tylko raz, niezależnie od liczby założonych w przeszłości dla uczestnika rachunków PPK. Kwota 250 zł będzie rejestrowana na rachunku uczestnika po upływie pełnych 3 miesięcy oszczędzania.</p> <ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenia dopłat rocznych z Funduszu Pracy dla uczestników systemu, którzy w ciągu roku poprzedzającego spełnią warunek dotyczący określonej w ustawie wartości wpłat. Projekt ustawy zakłada możliwość otrzymania przez uczestników systemu, dopłaty rocznej w wysokości 240 zł. Warunkiem otrzymania tej dopłaty będzie zgromadzenie przez uczestnika na rachunku PPK w danym roku kalendarzowym składki w wysokości równej co najmniej kwocie składek podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku. Przy ustalaniu uprawnienia do dopłaty uwzględnione zostaną składki zaewidencjonowane na wszystkich posiadanych przez uczestnika rachunkach PPK, ale uczestnik będzie miał prawo tylko do jednej dopłaty rocznej niezależnie od liczby posiadanych przez niego rachunków PPK. <p>Wydatki finansowane będą z dwóch źródeł. Składka powitalna oraz dopłata roczna dla uczestników PPK spełniających określone w projekcie ustawy warunki płacone będą ze środków Funduszu Pracy, natomiast składki płacone przez podmiot zatrudniający będący jednostką sektora finansów publicznych ponoszone będą z budżetu danej jednostki.</p> <p>Wprowadzenie po konsultacjach dodatkowego mechanizmu zachęcającego osoby o najniższych dochodach do przystąpienia do PPK, w postaci możliwości zadeklarowania przez pracownika jeżeli jego wynagrodzenie wynosi 2100 zł lub mniej, obniżonej składki (deklarowana obniżona składka musi mieścić się w przedziale od 0,5% do 2%), nie będzie miało wpływu na wydatki sektora finansów publicznych. Wynika to z faktu, że osoba podejmująca decyzję o czasowym obniżeniu składki pracownika będzie nadal upoważniona do otrzymania dopłaty rocznej, tak jakby spełniła kryteria związane z jej otrzymaniem. W przypadku wpłat obniżonej składki przekazanie dopłaty rocznej w kolejnym roku za rok poprzedni, będzie uzależnione od weryfikacji czy miesięczny poziom wynagrodzenia w roku poprzednim był niższy lub równy 2100 zł.</p> <p>Projekt zakłada, że realizacja obowiązków pracodawców w zakresie utworzenia i prowadzenia PPK przez podmioty objęte ustawą będzie podlegała kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w ramach dotychczasowych zasobów i przy okazji realizacji dotychczasowych zadań. Podobnie z uwagi na fakt, że instytucje finansowe z którymi pracodawcy podpiszą umowy o zarządzanie PPK w chwili obecnej podlegają nadzorowi KNF, w związku z czym nadzór nad ich funkcjonowaniem przy realizacji zadań wynikających z projektu ustawy będzie również realizowany w ramach obecnie posiadanych zasobów.</p>
<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p>Obliczenia oparto na danych ZUS dotyczących ubezpieczonych, którzy opłacili choć jedną składkę emerytalną. Utworzono także listę płatników według liczby zatrudnianych osób. Wybrano ubezpieczonych o kodach ubezpieczeń 2241, 2242 (dotyczących rad nadzorczych) oraz rozpoczynających się od: 01, 02, 03, 04 (generalnie dotyczących umów o pracę i cywilnoprawnych), z wyjątkiem 0430 i 0431 (nianie), następnie na potrzeby oszacowania poziomu oszczędności w PPK przekształcono dane z ZUS tak aby otrzymać liczbę osób wg pełnych etatów.</p> <p>W projekcie ustawy przewidziano możliwość rezygnacji przez osobę zatrudnioną z oszczędzania w ramach PPK. W związku z tym w celu oszacowania wpływu skutków regulacji na poziom wydatków sektora finansów publicznych założono, że 75% uprawnionych będzie po przystąpieniu przez podmiot zatrudniający do PPK kontynuować oszczędzanie. Oznacza to, że 75% osób uprawnionych otrzyma jednorazową płatność w postaci składki powitalnej oraz w każdym roku będzie otrzymywać tzw. dopłatę roczną. Założenie to dotyczy także osób zatrudnionych w</p>

sektorze finansów publicznych, które zostaną objęte regulacjami PPK (75% zatrudnionych kontynuować będzie oszczędzanie w ramach PPK i otrzymywać składkę płaconą przez podmiot zatrudniający). Na podstawie danych z ZUS o składkach opłaconych w grudniu 2016 r. liczebność grup objętych harmonogramem przystępowania do PPK kształtowałaby się następująco:

Grupy pracodawców obejmowane PPK:	Potencjalni uczestnicy (w mln)	start grupy	% partycypacji	PPK (w mln)
powyżej 250 osób	3,3	01.01.2019	75%	2,4
50 - 249 osób	2,0	01.07.2019	75%	1,5
20 - 49 osób	1,1	01.01.2020	75%	0,8
pozostali + jedn. sfp	5,1	01.07.2020	75%	3,8
	11,4	razem	75%	8,6

Źródło: ZUS

W zaprezentowanych szacunkach dotyczących strony dochodowej sektora finansów publicznych założono, że nastąpi ubytek w podatku CIT (składka płacona przez podmiot zatrudniający stanowi jego koszt uzyskania przychodu) i jednocześnie zwiększeniu ulegną dochody z tytułu podatku PIT płaconego przez uczestników od składki podmiotu zatrudniającego. Założenia co do udziału budżetu państwa oraz poszczególnych grup jednostek samorządu terytorialnego w podatku PIT i CIT oparte są na udziałach przewidzianych w ustawie budżetowej dla 2018 r.. Z uwagi na różne udziały jednostek samorządu terytorialnego i budżetu państwa w CIT i PIT wpływ na dochody nie rozkłada się równomiernie. Na nierównomierność rozkładu dochodów pomiędzy budżetem państwa i JST wpływa także to, iż 1 lipca 2020 r. zatrudnieni w jednostkach sektora finansów publicznych zostaną objęci PPK (jednostki sektora finansów publicznych nie są obciążone CIT, natomiast wynagrodzenia zatrudnionych w nich osób objęte są PIT). Szacunki w tym zakresie zostały przedstawione w tabeli. W analizie dotyczącej wpływu wprowadzenia PPK na dochody sektora finansów publicznych, w tym budżetu państwa i różnych grup jednostek samorządu terytorialnego przedstawiony został skrajny scenariusz statyczny (zawierający wyłącznie bezpośrednie skutki zmian prawnych). Z uwagi na strukturę dochodów Z CIT i PIT budżet państwa i samorządy województw odnotowałyby ubytek dochodów, podczas gdy dochody powiatów, miast na prawach powiatów i gmin uległyby zwiększeniu (wyższy udział w PIT). W rzeczywistości tj. przy obecnym poziomie zyskowności firm i popycie na pracę, firmy mają potencjał do zabsorbowania dodatkowych kosztów (np. z tytułu wzrostu wynagrodzeń) bez znaczącego wpływu na poziom zyskowności, a więc i poziom płaconego podatku CIT. Widoczne to było w ubiegłym roku, gdy mimo znaczącego wzrostu wynagrodzeń (wzrost funduszu płac w gospodarce o 9,1%), wynik finansowy netto i brutto przedsiębiorstw niefinansowych był wyższy o około 14% w porównaniu z 2016 r., a wpływy z CIT były wyższe o około 13%. W takiej sytuacji składka pracodawcy może być elementem podwyżek wynagrodzeń, które już i tak mają miejsce. Dodatkową zachętą do podwyżki w tej formie może być fakt, że według projektu ustawy, składki pracodawcy na PPK są zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne, co oznacza, że firmy mogą taniej dokonać podwyżek dla swoich pracowników (przy tym samym poziomie podwyżki netto koszt pracodawcy będzie niższy w porównaniu do scenariusza bazowego bez PPK). Można założyć, że firmy, które i tak musiałyby w obecnych warunkach na rynku pracy dokonać podwyżek, osiągną korzyść z wprowadzenia PPK, bez widocznego negatywnego wpływu na dochody budżetu państwa i samorządów z tytułu CIT.

Mechanizm naliczania składek płaconych przez podmioty zatrudniające i uczestników nie spowoduje obniżenia wpływów do NFZ.

W związku z tym, że wydatki organów i jednostek objętych stabilizującą regułą wydatkową (art. 112aa ust. 1 ustawy o finansach publicznych), związane z wprowadzeniem PPK realizowane będą w ramach kwoty i limitu wydatków

określonych przy zastosowaniu stabilizującej reguły wydatkowej, przyjęto, że proponowane zmiany nie będą miały negatywnego wpływu na wynik podmiotów objętych regułą wydatkową. Zaproponowane zmiany będą się wiązać z koniecznością repriorytetyzacji (ograniczenia) innych wydatków objętych zakresem stabilizującej reguły wydatkowej lub zapewnienia odpowiedniego poziomu dodatkowych dochodów w zakresie podatków lub składek na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu ESA2010. Jednocześnie w długim horyzoncie wprowadzenie PPK, z uwagi na przewidywany pozytywny wpływ na wzrost PKB (omówiony w pkt 1 OSR), powinno pośrednio pozytywnie oddziaływać również na sytuację finansów publicznych.

W projekcie ustawy przewidziano możliwość zwrotów aktywów z PPK. W szacunkach nie uwzględniono tego typu transakcji. Przewiduje się, że zwroty będą dokonywane przez oszczędzających w wyjątkowych sytuacjach życiowych, gdyż są one obwarowane pewnymi warunkami. Środki z aktywów finansowanych ze składki powitalnej oraz dopłat rocznych będą zwracane do Funduszu Pracy, a do FUS trafiać będzie kwota odpowiadająca zwolnieniom z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne od środków wpłacanych na PPK przez pracodawcę (przy jednoczesnym zapisie tych wartości na subkoncie w FUS). Od przyrostu pozostałej wartości aktywów podlegających zwrotowi (wynikającego ze stopy zwrotu z inwestowanych środków) oszczędzający będzie zobowiązany zapłacić podatek od dochodów kapitałowych.

Założono, że mężczyźni z uwagi na mechanizmy zachęcające (składka płacona przez pracodawcę i dopłata roczna z Funduszu Pracy) będą kontynuować oszczędzanie w PPK do osiągnięcia wieku uprawniającego do świadczeń emerytalnych tj. 65 lat.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Czas w latach od wejścia w życie zmian		Skutki						Łącznie (0-10)
		0	1	2	3	5	10	
W ujęciu pieniężnym (w mld zł, ceny stałe z 2017 r.)	duże przedsiębiorstwa	-1,7	-1,8	-1,8	-1,9	-2,0	-2,3	-22,0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	-0,5	-1,6	-2,1	-2,2	-2,3	-2,6	-23,3
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	3,4	6,4	7,1	7,7	8,5	10,9	90,8
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
Niemierzalne		W długim horyzoncie czasowym wprowadzenie PPK powinno mieć, mimo wzrostu obciążeń związanych ze składką po stronie podmiotu						

	<p>zatrudniającego, pozytywny wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw. Wzrost stopy oszczędności Polaków i zmiana ich struktury w kierunku oszczędności długoterminowych sprzyjać będzie wzrostowi stopy inwestycji z uwagi na lepsze dopasowanie struktury czasowej oszczędności i inwestycji. Ten czynnik oraz systematyczny wzrost łącznej stopy oszczędności w Polsce i związane z tym zwiększenie się dostępności oszczędności krajowych w finansowaniu nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw przyczynią się do zmniejszenia kosztu finansowania inwestycji, a więc i obniżenia kosztu funkcjonowania przedsiębiorstw. Niższy koszt kapitału pozwoli na zwiększenie stopy inwestycji, co sprzyjać będzie szybszej akumulacji kapitału w gospodarce polskiej.</p> <p>W odniesieniu do segmentu gospodarstw domowych akumulacja długoterminowych oszczędności/aktywów gospodarstw domowych powinna wpłynąć na wzrost bezpieczeństwa finansowego w okresie emerytalnym.</p>
<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p>Wpływ Programu Budowy Kapitału w części dotyczącej PPK na sektor przedsiębiorstw</p> <p>W wyniku wprowadzenia PPK podmioty zatrudniające zobowiązane będą odprowadzać od osób zatrudnionych, które przystąpią do programu, składki w wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto. Obliczeń dokonano na podstawie danych ZUS o osobach zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw, przy takich samych założeniach odnośnie do wzrostu zatrudnienia, przeciętnego wynagrodzenia oraz skali uczestnictwa w PPK (75% zatrudnionych), jak przy szacowaniu wpływu wprowadzanego rozwiązania na finanse publiczne. Przyjęto, że wpływ na sektor przedsiębiorstw wynikać będzie z płatności składek podmiotu zatrudniającego (wzrost kosztów pracy), pomniejszonej o korzyści wynikające z możliwości zaliczenia ich do kosztów uzyskania przychodu i w rezultacie obniżenia płaconego podatku CIT.</p> <p>Na podstawie danych z ZUS wydzielono podmioty zatrudniające zaliczone do grupy dużych przedsiębiorstw, tj. zatrudniających 250 i więcej osób.</p> <p>Wprowadzenie PPK będzie generować dodatkowo po stronie pracodawców obciążenia wynikające ze zwiększonych obowiązków związanych utworzeniem, a następnie prowadzeniem PPK. Będą to koszty osobowe (zwiększone zadania komórek księgowo-płacowych, konieczność szkoleń) oraz infrastrukturalne, polegające na konieczności dostosowania systemów księgowo-płacowych. Z uwagi na brak informacji co do zakresu niezbędnych dostosowań oraz poziomu wydatków z tym związanych, element ten może podlegać jedynie ocenie jakościowej. W procesie konsultacji organizacje reprezentujące pracodawców zgłaszały wnioski o ograniczenie administracyjnych obciążeń przedsiębiorców oraz uproszczenie procesu przekazywania informacji pomiędzy zaangażowanymi instytucjami. Postulaty te w znacznej części zostały uwzględnione w obecnym projekcie.</p> <p>Wpływ Programu Budowy Kapitału w części dotyczącej PPK na grupę rodzina, obywatele, gospodarstwa domowe</p> <p>Wpływ na gospodarstwa domowe zarówno w krótkim, jak i w długim okresie powinien być pozytywny z uwagi na transfer składek podmiotów zatrudniających oraz transfer zachęt z Funduszu Pracy w postaci składki powitalnej i dopłaty rocznej (dla uczestników PPK, którzy spełnią warunki przewidziane w projekcie ustawy). W obliczeniach nie uwzględniono jako koszt składki płaconej przez uczestnika, ponieważ środki te stanowią będą dalej własność uczestnika PPK w postaci gromadzonych oszczędności/aktywów. Prezentowane w tabeli wyliczenia (na podstawie danych ZUS) obejmują więc dochody wynikające:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze składek wpłacanych przez podmioty zatrudniające pomniejszonych o podatek PIT (19%), płacony przez uczestnika PPK, • otrzymanych: składki powitalnej (transfer jednorazowy) i dopłat rocznych,

- zysków związanych z inwestowaniem zgromadzonych, skumulowanych i nowych środków z wymienionych wcześniej tytułów i ich reinwestowaniem.

Wpływ Programu Budowy Kapitału w części dotyczącej PPK na polski rynek kapitałowy

Poniższe tabele przedstawiają sumaryczny pozytywny wpływ projektowanych rozwiązań na polski rynek kapitałowy. Efektem wdrożenia ustawy będzie istotne wzmocnienie polskiego systemu finansowego, w szczególności rynku kapitałowego w wielu jego segmentach takich jak rynek akcji, obligacji korporacyjnych, obligacji skarbowych, funduszy rynku nieruchomości (w tym REIT). Część inwestycji będzie mogła być lokowana zagranicą umożliwiając ograniczenie ryzyka koncentracji, ale zakłada się, że udział inwestycji zagranicznych nie przekroczy 30%. Realizacja proponowanych zmian daje silny bodziec do rozwoju warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych oraz Warszawy jako realnego centrum finansowego w Europie Środkowej i Wschodniej. Proponowane zmiany tworzą silną i zdywersyfikowaną bazę dla lokalnych inwestorów posiadających długoterminowy horyzont inwestycyjny. Umożliwiają wzrost udziału polskich inwestorów w strukturze inwestycji bezpośrednich i portfelowych w gospodarce, w tym poprawę międzynarodowej pozycji inwestycyjnej netto. W wyniku wdrożenia ustawy (PPK) zakłada się, że całkowite aktywa emerytalne polskich gospodarstw domowych wzrosną z poziomu 172,6 mld zł na koniec 2016 r. do poziomu co najmniej 339,7 mld zł po okresie 11 lat w 2027 roku przy założeniu, że aktywa OFE, IKE i IKZE nie są powiększane o nowe składki, a składki na PPK opłacane są w minimalnej wysokości, tj. 3,5% wynagrodzenia. W przypadku gdyby składki na PPK opłacane były w maksymalnej wysokości 8% wynagrodzenia, to całkowite aktywa emerytalne polskich gospodarstw domowych wzrosną do poziomu 496 mld zł w 2027 roku.

Wariant przy minimalnej składce na PPK równej 3,5% wynagrodzenia:

Dane w mld PLN	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aktywa PPK:									
Razem aktywa na koniec okresu	6	18	34	50	67	84	101	120	138
% aktywów w PPK do PKB	0%	1%	1%	2%	3%	3%	4%	5%	5%
Łączny wpływ oszczędności na rynek kapitałowy	6	12	15	15	15	15	15	15	16
Łączny wpływ oszczędności jako % PKB	0,3%	0,5%	0,7%	0,7%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%

Wariant przy maksymalnej składce na PPK równej 8% wynagrodzenia:

Dane w mld PLN	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Aktywa PPK:									
Razem aktywa na koniec okresu	12	38	72	106	142	178	216	255	294
% aktywów w PPK do PKB	1%	2%	3%	5%	6%	7%	8%	10%	11%
Łączny wpływ oszczędności na rynek kapitałowy	12	25	32	32	32	32	33	33	33
Łączny wpływ oszczędności jako % PKB	0,6%	1,1%	1,4%	1,4%	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%

Powyższe kalkulacje zostały przygotowane w cenach 2017 roku. Przy kalkulacji poziomu aktywów uwzględniono odpływy związane z osiągnięciem przez uczestników PPK wieku emerytalnego.

Ponadto wprowadzenie w Polsce powszechnego systemu PPK powinno m.in. przynieść następujące korzyści społeczno-ekonomiczne:

- wzrost bezpieczeństwa finansowego gospodarstw domowych w wyniku wzrostu aktywów finansowych Polaków, dzięki wykorzystaniu efektywnego mechanizmu długoterminowego oszczędzania,
- podniesienie standardów życia osób po osiągnięciu wieku emerytalnego oraz wzmocnienie systemu emerytalnego w Polsce,
- wzrost stopy oszczędności w gospodarce przekładający się na zwiększenie długoterminowego potencjału inwestycji finansowych z krajowych źródeł finansowych,

podnoszących tempo wzrostu dochodów (PKB) oraz przyczyniających się do poprawy ogólnej stabilności makroekonomicznej polskiej gospodarki (np. poprawa międzynarodowej pozycji inwestycyjnej),

- wzmocnienie bazy finansowania rozwoju sektora przedsiębiorstw w Polsce,
- podniesienie poziomu innowacyjności i konkurencyjności gospodarki poprzez oczekiwany wzrost dostępności finansowania młodych innowacyjnych przedsiębiorstw oraz nowych technologii z długoterminowych źródeł.

Wpływ Pracowniczych Planów Kapitałowych na dochody instytucji finansowych
 Projektodawca szacuje, że instytucje finansowe w okresie do 3-5 lat od momentu utworzenia pierwszych planów nie będą osiągać zysków z tytułu zarządzania planami. Przyczyną takiego stanu rzeczy będą:

- 1) stopniowo powstająca baza aktywów, za zarządzanie którymi mogą być pobierane opłaty – rozłożenie w czasie wdrożenia PPK w podmiotach zatrudniających, zależne od liczby zatrudnianych osób oznacza, że dopiero od 2021 roku składki do PPK wnoszone będą mogły być od pełnej populacji osób zatrudnianych;
- 2) koszty obsługi PPK, tj. koszty obsługi rejestrów przez agenta transferowego, koszty dostosowania systemów informatycznych do potrzeb planów, koszty komunikacji z uczestnikami;
- 3) koszty związane z przystąpieniem do portalu informacyjnego.

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.

tak
 nie
 nie dotyczy

Projektowane rozwiązania zwiększają obciążenia regulacyjne podmiotów zatrudniających oraz podmiotów rynku kapitałowego, niemniej jednak część z wprowadzanych obowiązków będzie mogła być realizowana w formie elektronicznej.

Przewiduje się, że obowiązek utworzenia PPK przez podmioty zatrudniające nie spowoduje znaczącego wzrostu obciążeń administracyjnych, ponieważ większość prac związanych z obsługą planów będzie po stronie instytucji finansowych. Zakres czynności po stronie podmiotów zatrudniających powinien być ograniczony w stosunku do czynności wykonywanych przez pracodawców oferujących pracownikom udział w Pracowniczych Programach Emerytalnych.

9. Wpływ na rynek pracy

Zakłada się, że w krótkim okresie projektowane rozwiązania spowodują wzrost kosztów pracy. Jednak w długim okresie reforma będzie pozytywnie oddziaływać na podmioty zatrudniające. Wzrost oraz zmiana struktury oszczędności przyczynią się do zmniejszenia kosztu finansowania inwestycji, co sprzyjać będzie szybszej akumulacji kapitału w gospodarce i przełoży się na wyższe tempo wzrostu gospodarczego. Efektem wzrostu potencjału gospodarczego będzie zwiększenie zatrudnienia przez przedsiębiorców.

Ponadto przewiduje się, że proponowane zmiany przyczynią się do wzrostu lojalności pracowników wobec pracodawców czego efektem będzie niższy wskaźnik rotacji, a tym samym niższe koszty rekrutacji. Zakłada się, że wzrośnie społeczna odpowiedzialność pracodawców za swoich pracowników, w tym po okresie zatrudnienia.

Projektowane rozwiązania mogą także przełożyć się na wzrost zatrudnienia w instytucjach rynku

kapitałowego, które oferować będą PPK.
Projektowane rozwiązania przyczynią się do zwiększenia obciążeń regulacyjnych podmiotów zatrudniających.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input checked="" type="checkbox"/> mienie państwowe	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	Projektowane rozwiązania przyczynią się do złagodzenia ryzyka niekorzystnego wpływu czynników demograficznych na poziom zabezpieczenia potrzeb emerytalnych osób zatrudnionych. Z uwagi na planowane włączenie do systemu PPK podmiotów zatrudniających z sektora finansów publicznych, projektowane rozwiązania będą oddziaływać na obszar mienia państwowego, zwiększając obciążenia wspomnianych podmiotów. Planuje się znaczne z informatyzowanie procesów związanych z obsługą oszczędzania w PPK.	

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Wykonanie przepisów aktu normatywnego będzie przebiegało stopniowo. Planuje się, aby obowiązki wynikające z projektowanej ustawy znalazły zastosowanie do:

- 1) podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób zatrudnionych – od 1 stycznia 2019 r.,
- 2) podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób zatrudnionych – od 1 lipca 2019 r.,
- 3) podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób zatrudnionych – od 1 stycznia 2020 r.,
- 4) pozostałych podmiotów zatrudniających oraz jednostek sektora finansów publicznych – od 1 lipca 2020 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Ewaluacja skutków wejścia w życie regulacji będzie mogła nastąpić najwcześniej po upływie około trzech lat od dnia wejścia w życie ustawy. Dla oceny ewolucji efektów projektu należy zastosować takie mierniki jak: liczba zawartych umów o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi oraz umów o prowadzenie tych planów, a także danych dotyczących poziomu inwestycji instytucji finansowych zarządzających PPK, liczba uczestników PPK, wysokość aktywów zgromadzonych w PPK.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

1. Informacja Rady Ministrów dla Sejmu RP o skutkach obowiązywania ustawy z dnia 25 marca 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych (Dz. U. poz. 398, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz. U. poz. 1717) wraz z propozycjami zmian - <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/D7F64CA90A52E2C0C12580A6002C183F/%24File/1205.pdf>
2. Program Budowy Kapitału - https://www.mr.gov.pl/media/22008/ProgramBudowyKapitalu_prezentacja.pdf