

OBALAMY MITY



NA TEMAT PPK POJAWIA SIĘ WIELE OPINII I KOMENTARZY, KTÓRE MAJĄ NIEWIELE WSPÓLNEGO Z RZECZYWISTOŚCIĄ. POPULARNE MITY OBALA **ARKADIUSZ PEŃSKI, DYREKTOR DS. SPRZEDAŻY W PKO TFI.**

**MIT 1****MUSZĘ PRZYSTĄPIĆ DO PPK**

Uczestnictwo w PPK jest całkowicie dobrowolne. Pracownik może złożyć oświadczenie o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. W takim przypadku pracodawca też przestanie płacić począwszy od miesiąca złożenia deklaracji. Jednakże co cztery lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, pracodawca zacznie ponownie odprowadzać składki na PPK w imieniu pracownika, jednocześnie informując go o tym.

Jeśli osoba zatrudniona nadal nie będzie zainteresowana uczestnictwem w programie, będzie musiała ponownie złożyć stosowne oświadczenie. Warto zauważyć, że te „cztery lata” nie liczą się od daty złożenia deklaracji o rezygnacji. Są sztywno wyznaczone co cztery lata. Jeśli więc, ktoś złoży deklarację rezygnacji trzy miesią-

ce przed 28 lutego, to będzie musiał zrobić to ponownie szybciej niż przed upływem czterech pełnych lat.

Ponadto uczestnikami PPK nie zostaną również pracownicy firm, które przed wdrożeniem reformy stworzyły PPE, czyli Pracownicze Programy Emerytalne i firma skorzystała ze zwolnienia z obowiązku utworzenia PPK. Warunek ten jest spełniony, gdy do PPE przystąpiło min. 25 proc. załogi, a wartość odprowadzanych wpłat wynosi min. 3,5 proc. wysokości wynagrodzenia pracowników.

MIT 2**WYBÓR PPK OBOWIĄZUJE PRZEZ CAŁE ŻYCIE**

Pracownik nie ma możliwości samodzielnej zmiany instytucji finansowej prowadzącej jego PPK, tę bowiem wybiera pracodawca. Na etapie poszukiwania przez firmę najlepszej oferty zatrudnieni mogą mieć wpływ

na to, kto będzie przez następne lata gospodarować ich wpłatami. Pracodawca jest zobowiązany wybrać partnera w porozumieniu z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi, jeśli te działają w przedsiębiorstwie. Jeżeli porozumienie nie zostanie osiągnięte, dopiero wtedy zatrudniający sam podejmuje decyzję. Zmiana przez pracodawcę podmiotu zarządzającego PPK w danej firmie możliwa jest praktycznie w każdym momencie. Nie ma też obowiązku uzasadniania takiej decyzji. W takim przypadku podmiot zobligowany jest poinformować dotychczasową instytucję zarządzającą PPK o zawarciu nowej umowy i dopełnić pozostałych formalności związanych z transferem zgromadzonych środków.

MIT 3**PPK NIE OPŁACI SIĘ, JEŚLI PRACODAWCA WYBIERZE MINIMALNĄ STAWKĘ**

Pracownik ma także wpływ na wysokość środków zgromadzonych w ramach PPK. Każdy może zadeklarować chęć odprowadzania dodatkowych 2 proc. od swojego wynagrodzenia i dzięki temu, zgromadzić dodatkowe kapitał na emeryturę.

Warto podkreślić, że część pracodawców najprawdopodobniej zdecyduje się na sfinansowanie wpłat w wysokości większej niż poziom minimalny. Wpłaty dodatkowe mogą być przez nich traktowane jako dodatkowy benefit, który obok pakietu opieki zdrowotnej oraz wstępów na siłownię, będzie zachętą dla nowych pracowników i czynnikiem budującym lojalność dotychczasowych.

MIT 4**NIE MOGĘ WYPŁACIĆ PIENIĘDZY Z PPK PRZED 60. ROKIEM ŻYCIA**

Zgromadzone środki są prywatną własnością osób należących do PPK. Podjęcie ich przed ukończeniem 60. roku życia z zachowaniem korzyści programu jest możliwe w kil-

ku przypadkach:

- Poważnego zachorowania pracownika lub osoby bliskiej – do 25 proc. środków bez konieczności ich zwrotu.

- Na potrzeby wkładu własnego przy kredycie hipotecznym – do 100 proc., z koniecznością zwrotu najpóźniej 15 lat od daty pobrania środków z rachunku, przy czym spłata musi rozpocząć się najpóźniej pięć lat od wypłaty i dotyczy osób przed 45. rokiem życia.

Zgromadzone środki można wypłacić w każdym momencie, będzie to jednak wiązać się z utratą dopłat od państwa oraz ulg podatkowych. Z części finansowanej przez pracodawcę 30 proc. środków zostanie przekazane do ZUS i zapisane na koncie emerytalnym.

MIT 5

BĘDĘ MUSIAŁ DECYDOWAĆ, JAK ZAINWESTOWAĆ ZGROMADZONE PIENIĄDZE

Pracownicze Plany Kapitałowe oparte zostały o tzw. fundusze cyklu życia. Rozwiązanie to wybrano ze względu na negatywne doświadczenia z innych krajów, gdzie pracownicy musieli samodzielnie wybierać rodzaj funduszu. Skutkowało to niedopasowaniem sposobu inwestowania środków do danego momentu życia. Na przykład pieniądze pracownika tuż przed emeryturą nadal były ulokowane w funduszu inwestującym np. w akcje, których ceny ulegają dużym zmianom.

Rozwiązanie zastosowane w PPK, czyli fundusz zdefiniowanej daty (cyklu życia), przewiduje inwestowanie gromadzonych środków zależnie od wieku uczestnika. Oznacza to lokowanie środków w coraz bezpieczniejsze instrumenty finansowe wraz z upływem lat pozostałych do osiągnięcia określonego w ustawie wieku. W przypadku tego rozwiązania nie ma konieczności angażowania uczestników PPK w decyzje o zmianach sposobu inwestycji. Są one z góry założone. Można także samo-

KRYZYS NIE ZAGROZI ŚRODKOM ZGROMADZONYM W PPK. WRĘCZ PRZECIWNIE – TO SZANSA NA WYŻSZĄ STOPĘ ZWROTU

dzielnie, zgodnie z własnym profilem ryzyka, wybrać jeden z subfunduszy PKO Emerytura - sfio, a swoją decyzję zmieniać bez ograniczeń.

MIT 6

ZGROMADZONE PRZEZ MNIĘ ŚRODKI MOGĄ ZOSTAĆ PRZETRANSFEROWANE PODOBNIEM JAK PIENIĄDZE Z OFE LUB MOŻE JE ZAJĄĆ KOMORNIK

Środki gromadzone w ramach PPK są prywatną własnością uczestnika. W odróżnieniu od OFE, w których środki były uznawane za publiczne. Zatem nie jest możliwe zajęcie pieniędzy zgromadzonych w PPK przez państwo. Tym bardziej że mogą one zostać w każdej chwili wypłacone przez właściciela. Choć trzeba pamiętać, że wiąże się to z utratą dodatkowych korzyści.

W przypadku PPK nie jest również możliwe zajęcie komornicze. Jedynym dopuszczonym wyjątkiem jest obowiązek alimentacyjny.

MIT 7

CHCĄC ODKŁADAĆ PIENIĄDZE W RAMACH PPK, UTONE W GAŚCZU BIUROKRACJI

Wszystkie obowiązki związane z PPK ustawa nakłada na pracodawcę, nie na osobę zatrudnioną. Przystąpienie do programu, deklaracja wysokości wpłat i rezygnacja z uczestnictwa będą wymagać minimum formalności. Wybór instytucji finansowej, która będzie prowadzić PPK konkretnego pracownika, podpisanie odpowiednich umów oraz zgłoszenie osoby zatrudnionej do udziału w PPK spowodować będzie na pracodawcy. ©



GRZEGORZ WASZKIEWICZ

członek zarządu, broker ubezpieczeniowy, BezpieczenstwoBiznesie.pl

NA PPK NIE STRACISZ

PPK nie jest zmianą systemu emerytalnego. Ma przede wszystkim stanowić dodatek do emerytury. Wysokość tego dodatku w oczywisty sposób zależą będzie od wysokości wynagrodzenia oraz liczby lat oszczędzania. Jednak spektakularną wartością jest fakt, że do przykładowych 80 zł własnych oszczędności drugie 80 zł dokłada pracodawca i państwo. W dodatku dzieje się to co miesiąc. Zatem z każdym miesiącem trwania w programie otrzymujemy dodatkowe kwoty do naszych oszczędności, z których będziemy korzystali na emeryturze. Ustawodawca zadbał też o limit kosztów związanych z zarządzaniem naszymi oszczędnościami. Wszystko zawsze coś kosztuje, jednak w przypadku PPK to maksymalnie 0,5 proc. od aktywów rocznie. Jest to najtańsza forma dostępna dla indywidualnego klienta nie tylko w Polsce, ale też w Europie i dodatkowo bez żadnych opłat wstępnych czy manipulacyjnych. Uczestnik nie musi też obawiać się nagłych spadków na giełdach, bowiem struktura portfela inwestycyjnego, czyli funduszy zdefiniowanej daty, uwzględni okres, na jaki oszczędzamy. Dlatego im bliżej jesteśmy okresu wypłaty, tym mniejszym ryzykiem obarczone są nasze środki. Kilka lat przed sześćdziesiątką nasze pieniądze ulokowane będą w bezpiecznych obligacjach skarbowych. A miesięczne regularne wpłaty powodują, że w okresach spadków, instytucje zarządzające kupują dla nas taniej. Czy można coś na tym stracić, zapytał mnie jeden pracownik. Stracił nie, ale jeżeli teraz sami będziemy oszczędzać wspomniane 80 zł, to o tyle mniejsza będzie nasza bieżąca pensja, a od wpłaty pracodawcy zapłacimy podatek dochodowy. Jednak pamiętajmy, że od wypłaty z PPK po sześćdziesiątkę nie zapłacimy już żadnych podatków dochodowych.

