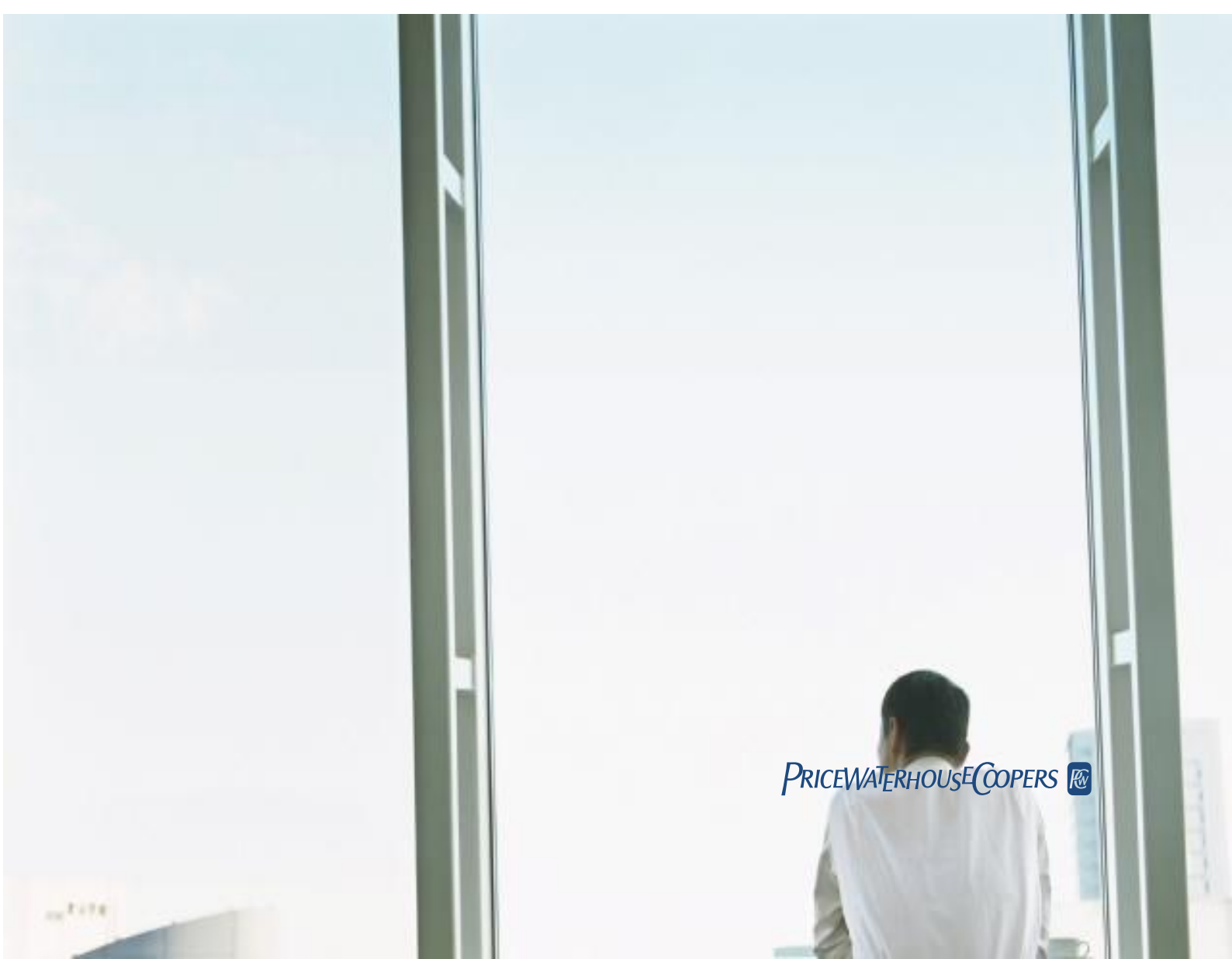


Porównanie systemów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Polsce oraz wybranych krajach Unii Europejskiej



Zastrzeżenia

Niniejszy dokument został przygotowany przez PwC Polska Sp. z o.o. (PwC) w oparciu o umowę zawartą w dniu 16 września 2010 r. pomiędzy PwC i Izbą Zarządzających Funduszami i Aktywami (IZFiA), dotyczącą wykonania raportu w zakresie analizy porównawczej systemów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej („Umowa”).

Raport jest kompleksowym dokumentem, dlatego wszelkie wnioski, uwagi, rekomendacje, itp. mogą być formułowane po zapoznaniu się z całością dokumentu, a nie jego poszczególnymi częściami.

W trakcie naszych analiz wykorzystaliśmy dane zawarte w materiałach źródłowych wskazanych na końcu dokumentu. Zostały one uzupełnione o informacje otrzymane od ekspertów międzynarodowych PwC reprezentujących kraje, których dotyczyła Umowa.

Zakres naszych prac nie pozwala nam ponosić odpowiedzialności za aktualność, wiarygodność, dokładność i kompletność dostarczonych informacji. Raport został przygotowany w konkretnym stanie prawnym i faktycznym i w związku z tym, PwC nie gwarantuje że informacje w nim zawarte pozostaną aktualne w przypadku zmiany okoliczności faktycznych lub stanu prawnego.

Pragniemy również zwrócić uwagę czytelników na zawarte w raporcie informacje nt. zakresu naszych prac, celu, w jakim został przygotowany, przyjętych założeń oraz występujących ograniczeń dotyczących informacji, na podstawie których został on stworzony.

PwC nie ponosi odpowiedzialności w związku z nieosiągnięciem przez czytelników spodziewanych korzyści wskutek skorzystania z raportu, a także za skutki wykorzystania raportu w innym celu niż określony powyżej.

Streszczenie zarządcze

Długofalowe zmiany demograficzne są istotnym wyzwaniem dla systemów zabezpieczenia emerytalnego licznych państw europejskich, w tym Polski. Prognozowany spadek udziału osób w wieku produkcyjnym w całości społeczeństwa powoduje narastanie deficytu dotychczasowych systemów emerytalnych, opartych na zasadzie umowy pokoleniowej (tzw. I filar). Wprowadzenie w większości krajów Europy Środkowej obowiązkowych systemów kapitałowych (II filar) miało w zamierzeniu zmniejszyć skalę tego deficytu. Według prognoz, emerytury z obu systemów nie pozwolą jednak w większości przypadków na odtworzenie przychodów obywateli z okresu ich aktywności zawodowej.

Dobrowolne plany emerytalne (III filar systemu emerytalnego) stanowią uzupełnienie dwóch pierwszych filarów i pozwalają swoim uczestnikom na redukcję spadku przychodów po przejściu na emeryturę. W Polsce mają one charakter indywidualny (Indywidualne Konta Emerytalne, wprowadzone w 2004 roku) oraz pracowniczy (Pracownicze Programy Emerytalne, wprowadzone w roku 1999). Penetracja planów dobrowolnych w Polsce nie przekracza 4% ludności zawodowo czynnej, co jest wartością znacząco niższą od pierwotnych planów.

Niniejsza analiza porównawcza przeprowadzona została w celu zrozumienia źródeł powyższej sytuacji, jak też wypracowania kierunków przyszłych działań dla środowisk związanych z produktami III filaru. Analizą objęto min. Węgry, cechujące się penetracją III filaru powyżej 30% przy systemie emerytalnym zbliżonym do polskiego, jak również Niemcy – stanowiące istotny punkt odniesienia dla krajów Europy Środkowej. Dodatkowo, badaniem objęto Słowację i Finlandię, w których popularność planów dobrowolnych kształtuje się na poziomie kilkunastu procent ludności zawodowo czynnej.

W celu zwiększenia popularności III filaru rekomendowana jest modyfikacja systemu korzyści podatkowych dla uczestników dobrowolnych planów emerytalnych w Polsce. Obecnie wpłata składek na IKE lub PPE nie obniża podstawy opodatkowania uczestnika, natomiast zwolnione z podatku są zarówno zyski kapitałowe, jak też późniejsza wypłata świadczeń. Jest to system odmienny od występującego w analizowanych państwach, w których III filar okazał się sukcesem. W krajach tych istotnym bodźcem do uczestnictwa jest natychmiastowa i gwarantowana korzyść podatkowa dla uczestnika, w postaci pomniejszenia przez składkę podstawy do obliczenia podatku dochodowego. Bardziej oddalona w czasie wypłata świadczeń, jak też zyski kapitałowe zwykle nie są objęte zwolnieniami podatkowymi, co pozwala zbilansować koszty całego systemu dla budżetu.

Drugim istotnym czynnikiem sukcesu planów dobrowolnych w innych krajach jest szeroka oferta produktowa. Za wzorcowy należy uznać model niemiecki, w którym III filar definiowany jest przez ramowy zestaw wymagań, zapewniających emerytalny charakter produktu, którego zachowanie uprawnia do zwolnień podatkowych. W ramach tych wymagań, fundusze inwestycyjne, firmy ubezpieczeniowe i banki tworzą zróżnicowaną ofertę komercyjną, dostosowaną do preferencji różnych grup klientów.

Ostatnim czynnikiem sukcesu jest zmniejszenie szeroko rozumianych obciążeń związanych z przystąpieniem do dobrowolnego planu emerytalnego. Również w tym przypadku model niemiecki powinien być naśladowany, gdyż liczne podmioty komercyjne są zainteresowane akcją promocyjną produktów o charakterze emerytalnym do swoich klientów.

Dalsze kroki w celu zwiększenia popularności rozwiązań w ramach III filaru w Polsce powinny być nastawione na wypracowanie ustaleń regulacyjnych, w który to proces zaangażowany będzie zarówno sektor komercyjny (fundusze inwestycyjne, zakłady ubezpieczeń i banki) oraz strona rządowa. Bardzo istotne jest też przeprowadzenie profesjonalnej oceny atrakcyjności rozważanych ulg i korzyści (np. podatkowych) z perspektywy przyszłych użytkowników – co pozwoli na urealnienie kalkulacji opłacalności planowanych zmian.

Spis treści

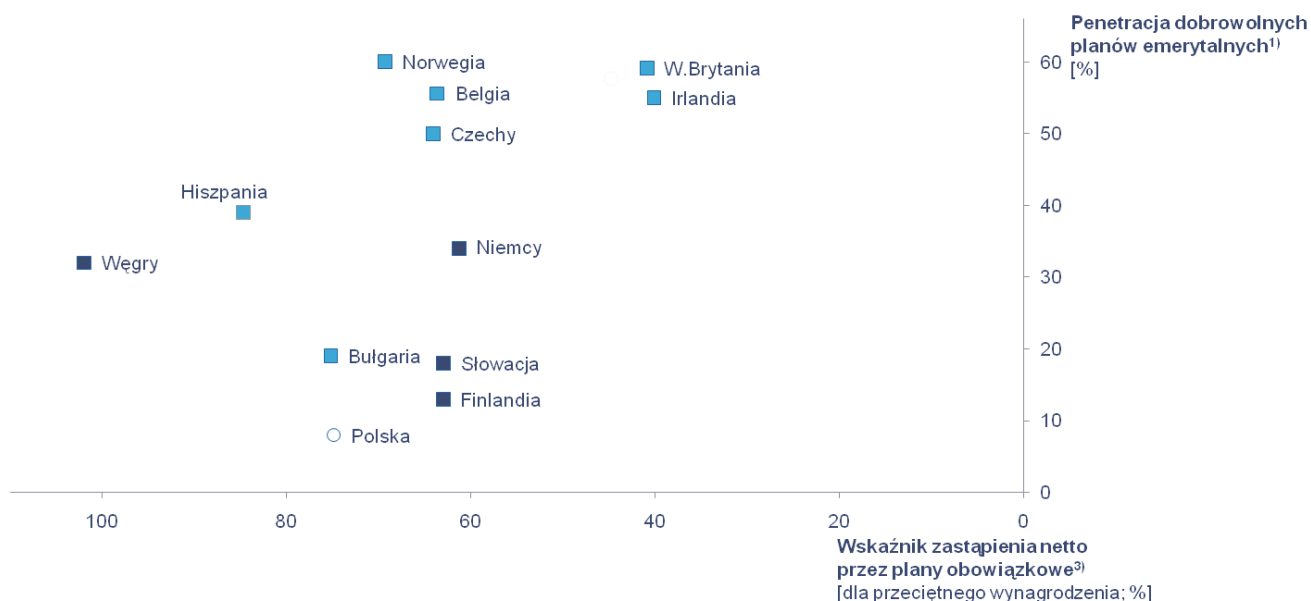
1	Wstęp	7
2	Węgry	8
2.1	Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna	8
2.2	System emerytalny	8
2.2.1	Konstrukcja systemu emerytalnego.....	8
2.2.2	Kluczowe parametry I filaru	9
2.2.3	Kluczowe parametry II filaru	10
2.3	Grupowe / pracownicze, dobrowolne plany emerytalne (III filar)	12
2.3.1	Penetracja.....	12
2.3.2	Oferta rynkowa	12
2.3.3	Warunki uczestnictwa	12
2.3.4	Składka	12
2.3.5	Ułatwienia podatkowe.....	13
2.3.6	Limity inwestycyjne	13
2.3.7	Świadczenia.....	13
2.3.8	Koszty	14
2.4	Indywidualne plany emerytalne (tzw. IV filar)	14
2.4.1	Penetracja.....	14
2.4.2	Oferta rynkowa	14
2.4.3	Warunki uczestnictwa	14
2.4.4	Składka	14
2.4.5	Ułatwienia podatkowe.....	15
2.4.6	Limity inwestycyjne	15
2.4.7	Koszty	15
3	Niemcy.....	16
3.1	Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna	16
3.2	System emerytalny	16
3.2.1	Konstrukcja systemu emerytalnego.....	16
3.2.2	Kluczowe parametry I filaru	17
3.2.3	Kluczowe parametry II filaru	17
3.3	Indywidualne, dobrowolne plany emerytalne (III filar)	19
3.3.1	Penetracja.....	19
3.3.2	Oferta rynkowa	19
3.3.3	Warunki uczestnictwa	19
3.3.4	Składka	20

3.3.5	Ułatwienia podatkowe	20
3.3.6	Limity inwestycyjne	20
3.3.7	Świadczenia.....	20
3.4	Inne rozwiązania dobrowolne	21
4	Słowacja	22
4.1	Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna	22
4.2	System emerytalny	22
4.2.1	Konstrukcja systemu emerytalnego.....	22
4.2.2	Kluczowe parametry I filaru	23
4.2.3	Kluczowe parametry II filaru	23
4.3	Grupowe / pracownicze, dobrowolne plany emerytalne (III filar)	25
4.3.1	Penetracja.....	25
4.3.2	Oferta rynkowa	25
4.3.3	Warunki uczestnictwa	25
4.3.4	Składka	26
4.3.5	Ułatwienia podatkowe.....	26
4.3.6	Świadczenia.....	26
4.3.7	Koszty	26
5	Finlandia	28
5.1	Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna	28
5.2	System emerytalny	28
5.2.1	Konstrukcja systemu emerytalnego.....	28
5.2.2	Kluczowe parametry I filaru	29
5.3	Grupowe / pracownicze, dobrowolne plany emerytalne (II filar)	30
5.3.1	Penetracja i warunki uczestnictwa.....	30
5.3.2	Składka	30
5.3.3	Inwestowanie	30
5.3.4	Zwrot z inwestycji.....	30
5.3.5	Limity inwestycyjne	31
5.3.6	Świadczenia.....	31
5.3.7	Ułatwienia podatkowe.....	31
5.4	Indywidualne dobrowolne plany emerytalne (III filar)	31
5.4.1	Penetracja.....	31
5.4.2	Oferta rynkowa	31
5.4.3	Warunki uczestnictwa	31
5.4.4	Składka	32
5.4.5	Ułatwienia podatkowe.....	32
5.4.6	Limity inwestycyjne	32

5.4.7	Świadczenia.....	32
5.4.8	Koszty	33
6	Polska.....	34
6.1	Odniesienie do systemów emerytalnych analizowanych krajów	34
6.2	Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna	34
6.3	Dobrowolny system oszczędzania na emeryturę	35
6.3.1	Indywidualne Konta Emerytalne (IKE).....	35
6.3.2	Pracownicze Programy Emerytalne (PPE).....	37
6.4	Debata dotycząca zmian w mechanizmach III filaru w Polsce	38
7	Rekomendacje	40
7.1	Wstęp.....	40
7.2	Przybliżenie korzyści podatkowych w czasie	40
7.3	Dywersyfikacja produktowa	41
7.4	Zmniejszenie obciążeń transakcyjnych przy przystąpieniu do III filaru	41
7.5	Inne inicjatywy	42

1 Wstęp

Celem niniejszego raportu jest dokonanie analizy porównawczej systemów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w Polsce oraz wybranych krajach Unii Europejskiej: Węgrzech, Niemczech, Słowacji oraz Finlandii.



Źródło: OECD, analiza PwC

Raport przedstawia informacje dotyczące każdego kraju w następujących blokach tematycznych:

- Prezentacja podstawowych danych demograficznych oraz makroekonomicznych,
- Podsumowanie konstrukcji całego systemu emerytalnego z opisem istotnych cech pierwszego oraz drugiego filaru, które mają szczególne znaczenie dla charakterystyki III filaru, w tym:
 - Wskaźnik penetracji i warunki uczestnictwa,
 - Składka,
 - Inwestowanie,
 - Zwrot z inwestycji,
 - Limity inwestycyjne,
 - Świadczenia,
 - Ułatwienia podatkowe,
 - Koszty.
- Podsumowanie regulacji prawno-podatkowych dot. III filaru z uwzględnieniem mechanizmów zbliżonych do polskich IKE oraz PPE w ramach funduszy inwestycyjnych (o ile występują),
- Przedstawienie danych ilościowych nt. ewolucji planów w ramach III filaru w czasie (jeżeli dostępne),
- Wyjaśnienie głównych przyczyn wpływających na zmianę głównych wskaźników (m.in. podatkowych, prawnych, marketingowych, demograficznych, ekonomicznych), w oparciu o dyskusję z ekspertami PwC,
- Opracowanie zwięzłych rekomendacji nastawionych na zwiększenie w Polsce popularności planów w ramach III filaru.

2 Węgry

2.1 Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna

Wyzwania demograficzne, przed którymi stoją Węgry, są zbliżone do tych, przed którymi stoi większość państw Europy Środkowej. W 2010 roku liczba ludności kraju wynosiła 9,9 mln, z tego 6,86 mln (69,3%) stanowiła ludność w wieku produkcyjnym. Bezrobocie w 2009 r. wynosiło 10,8%.

Demografia i dane makroekonomiczne – Węgry	
Liczba ludności	9,9 mln
Liczba ludności powyżej 65. roku życia	15,8%
Współczynnik osób w wieku emerytalnym	22,7%
PKB (EUR)	91,8 mld
PKB per capita (EUR)	13 348
Wzrost PKB	-6,3%
Wskaźnik bezrobocia	10,8%

Źródło: OECD, CIA World Factbook (2009/2010)

Długofalowe zmiany demograficzne są jednym z głównych wyzwań, przed którymi stoi społeczeństwo węgierskie. Zgodnie z prognozami OECD, liczba ludności pomiędzy rokiem 2010 a 2050 spadnie z 9,9 mln do 8,9 mln, natomiast liczba ludności w wieku produkcyjnym – z 6,86 mln do ok. 4,98 mln osób. W tym samym czasie, współczynnik osób w wieku emerytalnym wzrośnie z 22,7% do 48,3%, natomiast wydatki na system emerytalny wzrosną gwałtownie z dzisiejszych 10,4% PKB do ok. 17,1% PKB w 2050 r.

Wskaźnik PKB per capita kształtował się na Węgrzech w roku 2009 na poziomie 13 348 EUR, co plasowało ten kraj na 54. miejscu na świecie. Pomimo wzrostu PKB, rośnie również bezrobocie, co w rezultacie może mieć istotne znaczenie przy dalszym rozwoju rynku III filaru.

Rozwój dobrowolnych systemów dodatkowego oszczędzania w znaczącym stopniu uzależniony jest od wzrostu poziomu wynagrodzeń na Węgrzech, którego prognozy są optymistyczne. Wzrost dochodów powinien mieć bezpośrednie przełożenie na wskaźnik partycypacji na rynku III filaru.

2.2 System emerytalny

2.2.1 Konstrukcja systemu emerytalnego

Węgry były jednym z pierwszych państw Europy Środkowo-Wschodniej, które wprowadziły reformy do swojego systemu emerytalnego. Podstawową zmianą było m.in. stworzenie w 1998 r. obowiązkowego II filaru z indywidualnymi rachunkami. Cała konstrukcja węgierskiego systemu emerytalnego jest oparta na istnieniu czterech filarów:

- Pierwszy filar to publiczny, obowiązkowy system wpłat funkcjonujący na zasadzie PAYG (*pay-as-you-go*).
- Drugi filar jest również obowiązkowy dla nowych uczestników, podczas gdy dotychczas ubezpieczeni mieli prawo wyboru systemu mieszanego. Podstawową rolą drugiego filaru jest kompensacja spadku wysokości przychodów po przejściu na emeryturę.
- Trzeci filar (wprowadzony w 1994 r.) zakłada dobrowolne uczestnictwo w jednym z pracowniczych lub niezależnych funduszy emerytalnych. Konstrukcja formalno-prawna systemu jest analogiczna jak II filarze. W porównaniu do innych państw Europy Środkowo-

Wschodniej, na Węgrzech system dodatkowego oszczędzania na emeryturę jest rozbudowany.

- Czwarty filar – wprowadzony reformą z 2006 r. – polega na oszczędzaniu w ramach dobrowolnych, indywidualnych rachunków inwestycyjnych (NYESZ) i oferuje udogodnienia podatkowe zbliżone do tych z III filaru. Został on wprowadzony z dwóch powodów: po pierwsze, w celu zwiększenia możliwości inwestowania i zachęcenia obywateli do oszczędzania środków na przyszłą emeryturę i – po drugie – w celu zwiększenia obrotów na budapesztańskiej giełdzie papierów wartościowych, która oczekiwała większego zainteresowania inwestycjami ze strony indywidualnych inwestorów.

2.2.2 Kluczowe parametry I filaru

Węgierski pierwszy filar jest szczególnie interesujący, gdyż plany rządu przewidują od 2013 r. poprawienie transparentności zasad obliczania wysokości emerytur poprzez zwiększenie zależności między wpłacanymi składkami a otrzymywanym świadczeniem. Ma to również zachęcić obywateli do przechodzenia na emeryturę w późniejszym wieku i zwiększyć wskaźnik penetracji w III i IV filarze. Zgodnie z obliczeniami OECD z 2009 r. wskaźnik zastąpienia jest bardzo wysoki – 102% netto, co należy wziąć pod uwagę przy ocenie wysokich wskaźników penetracji programów dobrowolnych.

2.2.2.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Do pierwszego, obowiązkowego filaru należą wszyscy pracownicy oraz osoby prowadzące samodzielnie działalność gospodarczą.

2.2.2.2 Składka

Począwszy od 1995 roku, wysokość składki była sukcesywnie obniżana z 31% do 26,5% i jest płacona zarówno przez pracodawcę (16%), jak i pracownika (8,5%).

2.2.2.3 Świadczenia

Wskaźnik zastąpienia wynosi 102% i jest to jeden z najwyższych wyników w Europie.

Wiek emerytalny wynosi 62 lata, zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Dla ubiegania się o emeryturę z I filaru pracownik powinien posiadać historię wpłacania składek przez min. 20 lat – jednakże wypłata częściowej emerytury jest także możliwa po 15 latach okresu składkowego.

Wysokość świadczeń to:

- 33% średniego wynagrodzenia z pierwszych 10 lat okresu składkowego oraz
- Po 2% za każdy dodatkowy rok pomiędzy 11. a 25. rokiem pracy oraz
- Po 1% za każdy dodatkowy rok pomiędzy 26. a 36. rokiem pracy oraz
- Po 1,5% za każdy kolejny rok powyżej 36. roku pracy.

Minimalna wysokość emerytury dla osób z min. 20-letnim okresem składkowym wynosi 25 800 HUF (ok. 98 EUR) miesięcznie. Maksymalna wysokość świadczenia jest równa przeciętnym zarobkom. Wysokość emerytury jest corocznie indeksowana w oparciu o wskaźniki inflacji (CPI) oraz wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia netto.

I filar – Węgry	
Wysokość składki	26,5% (pracodawca:16%, pracownik 8,5%)
Wskaźnik zastąpienia	102 (netto)
Wiek przejścia na emeryturę	62
Wydatki publiczne na system emerytalny (% PKB)	2004: 10,4 2050: 17,1

Źródło: OECD, analiza PwC

2.2.3 Kluczowe parametry II filaru

Obowiązkowe kapitałowe fundusze emerytalne są na Węgrzech zbliżone do rozwiązań stosowanych powszechnie w Europie Środkowej, w tym w Polsce. Konstrukcja II filaru w zakresie mechanizmów inwestycyjnych jest bardzo zbliżona do rozwiązań wykorzystywanych w III filarze, co sprawia iż łatwiejszy jest transfer wiedzy dotyczącej planów dobrowolnych do społeczeństwa. W rezultacie, mamy do czynienia z większą świadomością obywateli dotyczącą funkcjonowania dodatkowych programów emerytalnych.

2.2.3.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Ok. 34% ludności w wieku produkcyjnym posiada rachunek w II filarze.

Osoby poniżej 35. roku życia rozpoczynające pracę zawodową, dołączające (bezpłatnie) po raz pierwszy do obowiązkowego systemu emerytalnego stają się automatycznie uczestnikami II filaru. Składki są pobierane i inwestowane podczas okresu składkowego, zaś po przejściu na emeryturę następuje wypłata dożywotniego świadczenia z zakumulowanych funduszy.

2.2.3.2 Składka

Wysokość składki w II filarze wynosi 8% wynagrodzenia brutto, która jest przekazywana przez pracodawcę na rachunek funduszu wskazanego przez pracownika. Istnieje możliwość wpłacenia dodatkowej składki w wysokości 2%, która może być zapłacona zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Jeżeli pracodawca podejmie decyzję o wpłacie podwyższonej składki, zobowiązanie to musi dotyczyć wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa w takim samym stopniu. Rozwiązanie to jest wykorzystywane praktycznie wyłącznie w globalnych firmach funkcjonujących na rynku węgierskim.

2.2.3.3 Inwestowanie

Od 2009 r. fundusze emerytalne oferują 3 portfele inwestycyjne (dynamiczny, zrównoważony i bezpieczny) ze zróżnicowanymi profilami ryzyka. W zależności od liczby lat, która pozostała do przejścia na emeryturę, każdemu z uczestników przydzielany jest inny profil:

- Do 5 lat – profil bezpieczny z maksymalnie 10% alokacją składki w akcje,
- 5-15 lat – profil zrównoważony z alokacją składki w akcje 10-40%,
- Powyżej 15 lat – profil dynamiczny z alokacją składki w akcje przynajmniej 40% z możliwością alokowania 5% składki w instrumenty pochodne i 20% składki w nieruchomości.

Istnieje możliwość dowolnej zmiany profilu, za wyjątkiem wyboru profilu dynamicznego dla osób którym zostało mniej niż 5 lat do przejścia na emeryturę.

2.2.3.4 Zwrot z inwestycji

Średnia stopa zwrotu z inwestycji w latach 1998-2008 wyniosła 6,7%, w porównaniu do inflacji w wysokości 6,45% w tym samym okresie.

Istnieje szereg zabezpieczeń przeciwko niewypłacalności poszczególnych funduszy, m.in. w postaci ich obowiązkowych wpłat do zbiorowego funduszu gwarancyjnego, który chroni kapitał zgromadzony przez indywidualnych uczestników funduszy.

2.2.3.5 Limity inwestycyjne

Limity inwestycyjne wynoszą:

- 50% - fundusze akcji,
- 30% - obligacje (oprócz obligacji rządowych),
- 25% - obligacje hipoteczne,
- 10% - fundusze inwestycyjne nieruchomości oraz papierów wartościowych wystawionych przez tego samego wystawcę (poza obligacjami rządowymi),
- 5% - fundusze hedgingowe, fundusze *private equity*, bezpośrednie inwestycje w majątek.

2.2.3.6 Świadczenia

Korzyści wynikające z uczestnictwa w II filarze zależą bezpośrednio od wysokości zgromadzonego kapitału. Może on zostać wypłacony zarówno jako jednorazowa kwota (członkowie filaru ze stażem krótszym niż 15 lat) lub jako renta roczna (członkowie z dłuższym stażem). W przypadku renty istnieją cztery możliwości wypłaty środków:

- Dożywotnia renta roczna płatna do momentu śmierci uczestnika,
- Renta płatna członkowi lub uposażonemu od momentu wskazanego w umowie do śmierci uczestnika,
- Dożywotnia renta roczna płatna do momentu śmierci uczestnika a później uposażonemu przez okres czasu określony w umowie,
- Łączona renta dożywotnia płatna zarówno członkowi jak i uposażonemu do momentu śmierci każdego z nich.

Wypłata środków przed przejściem na emeryturę nie jest możliwa, lecz dopuszczalne jest ich dziedziczenie.

2.2.3.7 Ułatwienia podatkowe

Możliwe jest odpisanie od podatku 25% wartości składek wpłaconych do funduszy przez osobę fizyczną oraz 30% wartości składek dodatkowych (nadwyżki ponad próg 8% wynagrodzenia).

II filar – Węgry	
Liczba uczestników	2,6 mln
Wartość zarządzanych aktywów	5,9 mld EUR
Liczba firm oferujących fundusze	18

Opodatkowanie

TEE¹

Źródło: OECD, analiza PwC

2.3 Grupowe / pracownicze, dobrowolne plany emerytalne (III filar)

2.3.1 Penetracja

Wg stanu na rok 2007, wskaźnik uczestnictwa w III filarze na Węgrzech wynosił ok. 32% ludności w wieku produkcyjnym.

Sam system dobrowolnego oszczędzania został wprowadzony na Węgrzech w 1994 r. Początkowo, nie cieszył się dużą popularnością, lecz w 2006 r. liczba jego uczestników (1,3 mln) była równa liczbie osób korzystających z obowiązkowego II filaru.

Firmy oferujące produkty III filaru zarządzały aktywami, które w 2006 r. wynosiły 2,7 mld EUR – jest to wartość ponad dwukrotnie niższa niż w przypadku II filaru.

2.3.2 Oferta rynkowa

System dobrowolnego oszczędzania na Węgrzech został w znacznym stopniu skonsolidowany w trakcie ostatnich kilkunastu lat. Podczas gdy jeszcze w 1995 r. istniało 250 licencjonowanych funduszy w ramach III filaru, to 13 lat później było ich już prawie czterokrotnie mniej (66). Rynek, na którym operują podmioty oferujące fundusze jest skoncentrowany – 15 największych firm obsługuje ok. 80% klientów i ok. 85% aktywów.

Prawo do prowadzenia funduszy przysługuje towarzystwom ubezpieczeniowym, bankom oraz towarzystwom funduszy inwestycyjnych.

2.3.3 Warunki uczestnictwa

Indywidualnym członkiem systemu można zostać każda osoba w wieku 16-62 lata. Dodatkowo, możliwe jest również wpłacanie częściowych lub pełnych składek na rzecz pracowników przez ich pracodawcę do prywatnego funduszu emerytalnego. Członkostwo trwa do momentu śmierci uczestnika, rozwiązania umowy z funduszem lub zmiany funduszu. Możliwość zmiany funduszy nie jest obojętna ograniczeniami.

2.3.4 Składka

W 2008 r. ok. 70% składek zapłaconych w trzecim filarze pochodziła od pracodawców wpłacających je na rachunku swoich pracowników.

Składki mogą być wpłacane przez pracodawcę, pracownika, jak i ich obu. W ostatnim przypadku, umowa z funduszem wskazuje limity wpłat dla obu stron. Nie istnieje minimalna wysokość wpłaty. W przypadku pracodawców wpłacających składkę na rzecz pracowników, istnieje obowiązek objęcia systemem wpłat wszystkich pracowników zatrudnionych powyżej 6 miesięcy. Składka płacona na rzecz każdego z pracowników powinna być tej samej wysokości. W szczególności, nie może być ona uzależniona od funduszu wybranego przez pracownika. Istnieje jednakże możliwość różnicowania wysokości składki płaconej przez pracodawcę w zależności od wieku pracownika.

¹ Typ opodatkowania, odpowiednio: składek, zwrotu z inwestycji oraz wypłacanych środków – litera E oznacza zwolnienie z opodatkowania (*exemption*), a litera T istnienie opodatkowania (*taxed*) w tym zakresie.

2.3.5 Ułatwienia podatkowe

Podstawową korzyścią jest ulga podatkowa sięgająca 30% składki wpłacanej przez pracownika lub pracodawcę i uznawana bezpośrednio na rachunku osoby objętej programem – wynosi ona maksymalnie 100 000 HUF (ok. 380 EUR) rocznie lub nawet 130 000 HUF (ok. 491 EUR), jeżeli pracownik przejdzie na emeryturę przed rokiem 2020. W przypadku składki płaconej przez pracodawcę nie podlega ona wliczeniu do przychodu pracownika. Wpłaty wykonywane przez pracodawcę mogą być wliczone w koszty przedsiębiorstwa i nie jest od nich odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Wpłaty dokonywane przez pracodawców są całkowicie zwolnione z podatku do wysokości minimalnego wynagrodzenia, które wynosi ok. 62 500 HUF (ok. 238 EUR). Dochód z inwestycji kapitałowych osiągnięty w wyniku oszczędzania jest również zwolniony z podatku, podczas gdy wypłata środków jest z niego zwolniona tylko pod pewnymi warunkami – jeżeli członkostwo w funduszu trwa min. 10 lat, 10% kapitału może być wycofanego z funduszu każdego roku bez opodatkowania. Po 20 latach członkostwa całość kapitału może zostać wycofana z funduszy bez płacenia podatku dochodowego. Zwolnieniu podatkowemu podlegają również wypłaty na rzecz uposażonych / beneficjentów funduszu. Wypłaty z funduszu realizowane w formie renty rocznej są zwolnione z podatku, jeżeli w trakcie pierwszych trzech lat kwota wypłaty nie jest zmniejszona o więcej niż 15% w stosunku do wartości wypłaty ubiegłorocznej.

2.3.6 Limity inwestycyjne

Ograniczenia inwestycyjne w ramach systemu są identyczne jak w przypadku II filaru z dwoma wyjątkami: po pierwsze, jedynie 20% składki może być alokowane w depozyty bankowe, podczas gdy w II filarze brak jest takiego ograniczenia. Po drugie, do 5% środków funduszu może być inwestowane w obligacje stałoprocentowe – fundusze w ramach obowiązkowego filaru nie mają wcale takiej możliwości.

Wybór alternatywnych strategii inwestycyjnych w ramach dopuszczalnych limitów nie jest na Węgrzech popularnym rozwiązaniem, pomimo iż liczba scenariuszy inwestycyjnych nie jest ograniczona prawnie. Konsekwentnie, zaledwie 6 z 70 funduszy oferuje opcję komponowania indywidualnego portfela inwestycyjnego. Średnio, portfel aktywów jest skomponowany konserwatywnie i składa się w 75% z obligacji, w 8% z akcji, w 7% w skryptów dłużnych, zaś w 10% z aktywów gotówkowych.

2.3.7 Świadczenia

Obowiązkowy okres oczekiwania trwa 10 lat. Po jego upływie możliwe jest wycofanie środków z funduszu. Skorzystanie ze zgromadzonych oszczędności jest również możliwe w przypadku wcześniejszego osiągnięcia wieku emerytalnego.

Istotnym czynnikiem sukcesu węgierskiego systemu dobrowolnego oszczędzania jest możliwość wzięcia przez uczestnika pożyczki z funduszu do wysokości 30% zgromadzonych środków. Wewnętrzne przepisy każdego funduszu określają zasady (m.in. wysokość kwoty, czas trwania umowy oraz inne kwestie) dot. możliwości skorzystania z tego rozwiązania. W przypadku niespłacenia pożyczki, fundusz posiada prawo do odpisania wartości pożyczonej kwoty wraz ze wszystkimi kosztami poniesionymi w celu jej udzielenia z rachunku uczestnika funduszu w terminie 180 dni od daty wymagalności długu.

Dodatkowo, po upływie terminu oczekiwania lub po osiągnięciu wieku emerytalnego, uczestnik funduszu ma prawo wskazać 50% wartości środków zgromadzonych w funduszu jako zabezpieczenie

umowy kredytowej zawartej z inną instytucją finansową. Warunkiem skorzystania z tej możliwości jest jednak czasowe „zamrożenie” rachunku w funduszu do momentu spłaty zobowiązania.

W przypadku śmierci uczestnika funduszu, osoby wskazane jako jego uposażeni lub beneficjenci przejmują właścicielstwo rachunku. Osoby te mają prawo do:

- Wypłaty swojej części zgromadzonych na rachunku środków w ramach jednorazowej kwoty,
- Pozostawienia środków na rachunku funduszu (niezależnie od faktu kontynuowania lub nie umowy z funduszem we własnym imieniu),
- Przeniesienia środków z rachunku do innego funduszu.

2.3.8 Koszty

Członkowie funduszu mają prawo do jego zmiany bez żadnych ograniczeń, po zachowaniu minimum 3-miesięcznej przynależności – koszty związane z podpisaniem umowy, jej wypowiedzeniem lub złożeniem wniosku o transfer do innego funduszu są określane przez władze funduszu. Od 2008 r. istnieje limit operacyjny maksymalnych kosztów ustalony w wysokości 4,5% wartości składek. Natomiast wysokość kosztów za zarządzanie aktywami jest każdorazowo określana przez każdy z funduszy.

III filar – Węgry	
Liczba uczestników	1,3 mln
Wartość zarządzanych aktywów	2,7 mld EUR
Liczba firm oferujących fundusze	70

Źródło: Allianz Global Investors, Central and Eastern European Pensions

2.4 Indywidualne plany emerytalne (tzw. IV filar)

2.4.1 Penetracja

Na początku 2006 roku, Węgrzy wprowadzili kolejny instrument dodatkowego oszczędzania na emeryturę – IV filar.

Po wprowadzeniu IV filaru rząd węgierski przewidywał zainteresowanie nim na poziomie 700 tys. rachunków. Po pierwszym roku ich liczba wynosiła jednak zaledwie 10 tys.

2.4.2 Oferta rynkowa

Indywidualne rachunki umożliwiające odkładanie środków (tzw. NYESZ) są prowadzone przez banki lub przez podmioty prowadzące działalność maklerską.

2.4.3 Warunki uczestnictwa

Szczegółowe zasady partycypacji są ustalane przez każdy z podmiotów oferujących produkt. Co do zasady, są one liberalne, gdyż zarówno oferenci, jak i sam rząd promują tą formę dodatkowego oszczędzania na emeryturę.

2.4.4 Składka

Minimalna i maksymalna (jeśli istnieje) wysokość składki jest również określana w regulaminie każdego z podmiotów oferujących produkt IV filaru.

2.4.5 Ułatwienia podatkowe

Subskrybenci do IV filaru uzyskują zwolnienie podatkowe dla 30% środków wpłaconych na indywidualny rachunek. Maksymalna kwota zwolnienia wynosi 100 000 HUF (ok. 380 EUR).

Dochód z inwestycji kapitałowych na giełdzie (IV filar) jest również zwolniony z podatku począwszy od 2007 r.

2.4.6 Limity inwestycyjne

W IV filarze środki są inwestowane głównie w jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych (40%), akcje (30%), państwowe papiery wartościowe (20%), depozyty (10%), natomiast prawo nie określa wymogów dot. polityki inwestowania lub strategii inwestycyjnych dla poszczególnych typów oferentów tego produktu.

2.4.7 Koszty

Wysokość opłat w IV filarze jest ograniczona w drodze regulacji. Limit maksymalnych opłat wynosi 2 000 HUF (ok. 8 EUR), zaś najwyższa opłata za zarządzanie aktywami jest ograniczona do 0,8% ich wartości. Koszty operacyjne są również ograniczone ustawowo.

3 Niemcy

3.1 Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna

Sytuacja demograficzna w Niemczech jest podobna do tej, którą można zaobserwować w innych rozwiniętych krajach europejskich. Liczba ludności ogółem oraz prognozowana liczba ludności do roku 2030 maleje, co pociąga za sobą mniejszą liczbę tak płatników składek, jak również beneficjentów, z tym że tempo spadku tych ostatnich jest zdecydowanie wolniejsze.

W 2010 roku liczba ludności kraju wynosiła 82,33 mln, z tego 54,38 mln (66,1%) stanowiła ludność w wieku produkcyjnym. Bezrobocie w 2009 r. wynosiło 7,5%.

Demografia i dane makroekonomiczne – Niemcy	
Liczba ludności	82,329 mln
Liczba ludności powyżej 65. roku życia	20,3%
Współczynnik osób w wieku emerytalnym	30% (2006), 56% (2050)
PKB (EUR)	3,35 bln EUR
PKB per capita (EUR)	24 211 EUR
Wzrost PKB	-4,9%
Wskaźnik bezrobocia	7,5%

Źródło: OECD, CIA World Factbook (2009/2010)

Zgodnie z prognozami OECD, liczba ludności pomiędzy rokiem 2010 a 2030 spadnie z 82,33 mln do 81 mln, natomiast liczba ludności w wieku produkcyjnym – z 54,38 mln do ok. 50 mln osób. W tym samym czasie, współczynnik osób w wieku emerytalnym wzrośnie z 30% do 56%.

Wskaźnik PKB per capita kształtował się w Niemczech w roku 2009 na poziomie 24 211 EUR, co plasowało ten kraj na 37. miejscu na świecie.

Kluczowe znaczenie dla zwiększenia partycypacji w III filarze w Niemczech będzie miał dalszy kierunek reform systemu emerytalnego, który jest zapowiadany przez rząd. Propozycje modyfikacji rozwiązań stosowanych w I filarze są istotnym tematem zarówno dyskusji z przedstawicielami nauki, jak i konsultacji społecznych. Kolejnym istotnym elementem będą dalsze trendy na rynku kapitałowym.

3.2 System emerytalny

3.2.1 Konstrukcja systemu emerytalnego

Niemcy są typowym przykładem państwa zachodnioeuropejskiego, w którym dominował system oparty na I filarze. Niezależnie od niego, istniały jednak dodatkowe rozwiązania pracownicze oraz prywatne umożliwiające przyszłym emerytom odkładanie dodatkowych środków finansowych w celu zapewnienia oczekiwanego poziomu życia po przekroczeniu przez nich wieku emerytalnego. Ze względu na presję wynikającą z analizy danych demograficznych i coraz niższych świadczeń emerytalnych uzyskiwanych przez osoby przechodzące na emeryturę, rząd niemiecki zdecydował się wprowadzić szereg reform. Działania w tym zakresie wznawiane są regularnie i dotyczą one każdej z warstw (filarów) systemu. Na przestrzeni kilku ostatnich lat, w pierwszym filarze wprowadzono kilka parametryzacji wskaźników podatkowych, natomiast w drugim i trzecim filarze zmieniono zakres pokrycia ochroną ubezpieczeniową.

3.2.2 Kluczowe parametry I filaru

Obligatoryjny pierwszy filar dominuje w całym systemie emerytalnym i dostarcza niemieckim emerytom ponad dwie trzecie dochodu. Pozostała część pochodzi z innych źródeł, w tym z III filaru.

3.2.2.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Uczestnictwo w systemie jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników.

Niektóre grupy zawodowe (np. prawnicy, architekci) są objęte dedykowanymi zawodowymi planami emerytalnymi o charakterze kapitałowym, natomiast osoby prowadzące własną działalność gospodarczą mają możliwość wyboru, czy chcą:

- Skorzystać z dedykowanych planów emerytalnych,
- Przynależeć do I filaru,
- Skorzystać z mechanizmu tzw. Rürup-Rente (dotacji państwowych)² lub III filaru, czyli tzw. Riester-Rente³.

3.2.2.2 Składka

Składka jest płacona w równych częściach przez pracodawcę i pracownika i wynosi razem 19,9% wynagrodzenia brutto. Limit składkowy jest ustalany na poziomie landów. Do roku 2040 – 100% składek będzie można odpisać od podatku – obecnie (2010) jest to połowa tej wartości.

3.2.2.3 Świadczenia

Wskaźnik zastąpienia wynosi 63% netto.

Emerytury są obliczane z wykorzystaniem wskaźnika punktowego. Jeden punkt jest przyznawany za odprowadzone składki odpowiadające średniemu wynagrodzeniu. Wyższe składki otrzymują większą liczbę punktów. W momencie przejścia na emeryturę, zdobywane co rok punkty są podliczane i suma jest mnożona przez specjalny wskaźnik, którego wartość jest regularnie aktualizowana. Zależy on od tempa wzrostu wynagrodzeń oraz relacji między liczbą osób w wieku produkcyjnym i emerytów.

I filar – Niemcy	
Wysokość składki	19,9 (płacone w połowie przez pracodawcę oraz pracownika)
Wskaźnik zastąpienia	Netto: 63
Wiek przejścia na emeryturę	65 ⁴
Wydatki publiczne na system emerytalny (% PKB)	2005: 11,4 2050: 13,1

Źródło: OECD, analiza PwC

3.2.3 Kluczowe parametry II filaru

Największym zainteresowaniem wśród produktów oferowanych w ramach II filaru cieszą się produkty ubezpieczeniowe. Stanowią one również podstawową konstrukcję produktów III filaru.

² Mechanizm Rürup-Rente został szczegółowo opisany w punkcie 3.4 niniejszego raportu.

³ Mechanizm Riester-Rente został szczegółowo opisany w punkcie 3.3 niniejszego raportu.

⁴ Planowane jest podniesienie wieku emerytalnego do 67. roku życia w latach 2012-2029.

3.2.3.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Ok. 14% ludności w wieku produkcyjnym posiada produkt II filaru.

Tworzą go zakładowe systemy emerytalne, których funkcjonowanie określone jest odpowiednimi przepisami, ale to pracodawcy decydują o ich stworzeniu. Jest to dobrowolna warstwa systemu emerytalnego, a gromadzenie środków pieniężnych opiera się (zasadniczo) na metodzie kapitalizacji.

Pracodawcy mają do dyspozycji 5 sposobów prowadzenia planów emerytalnych dla pracowników – wg stopnia ich popularności są to:

- *Direktusage* – bezpośrednie zobowiązania emerytalne, które mogą być tworzone i finansowane przez pracodawców ze środków rezerw księgowych,
- *Pensionkassen* – oddzielne byty prawne, w ramach których pracownicze fundusze emerytalne sponsorowane są przez jedną lub kilka firm (ew. całą branżę); funkcjonują one jako specjalna forma działalności życiowej spółki ubezpieczeniowej,
- Ubezpieczenie na życie – ubezpieczającym jest pracodawca, a ubezpieczonymi zatrudniani przez niego pracownicy; ubezpieczenie może być oferowane zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej; w przypadku roszczenia jest ono kierowane przez pracownika bezpośrednio do ubezpieczyciela,
- *Unterstützungskasse* – kasy zapomogowe działające jako niezależne prawnie instytucje,
- *Pensionfond* – wprowadzone reformą z 2001 r. fundusze emerytalne; funkcjonują jako niezależne prawnie instytucje, które mogą oferować programy inwestycyjne z minimalną gwarancją zwrotu; ponadto, podlegają one bardziej liberalnym regulacjom inwestycyjnym niż inne narzędzia wykorzystywane w ramach II filaru.

3.2.3.2 Składka

Wysokość składki jest uzależniona od polityki pracowniczej danego przedsiębiorstwa – może zależeć m.in. od kondycji finansowej firmy lub zawartego układu ze związkami zawodowymi itp.

3.2.3.3 Zwrot z inwestycji

Najbardziej popularne produkty ubezpieczeniowe muszą gwarantować zwrot w wysokości 2,25% rocznie, natomiast *Pensionfonds* muszą zapewnić min. zwrot wpłaconych składek minus własne koszty. Przychód z inwestycji z II filaru jest ubezpieczony

3.2.3.4 Limity inwestycyjne

Dla produktów typu bezpośrednio zobowiązanie emerytalne (*Direktusage*) oraz kas zapomogowych nie zostały zdefiniowane limity inwestycyjne. Dla *Pensionfonds* są one ograniczone, zaś dla ubezpieczeń na życie i *Pensionkassen* natomiast są one następujące:

- 35% składek może być inwestowanych w akcje,
- Do 25% składek może być inwestowanych w nieruchomości,
- Do 50% składek może być inwestowanych w obligacje i depozyty bankowe,
- Do 30% składek może być inwestowanych w międzynarodowe inwestycje.

3.2.3.5 Świadczenia

Zasady wypłaty świadczeń wynikają ze statutów i regulaminów instytucji, za pośrednictwem których inwestowana jest składka.

3.2.3.6 Ułatwienia podatkowe

Podstawową 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.

Wg intencji prawodawcy, zaoszczędzone dzięki zwolnieniom podatkowym oraz składkom odprowadzonym przez zakłady pracy pieniądze mogą zostać przeznaczone przez obywateli na dodatkowe prywatne formy oszczędzania na emeryturę – III filar.

Od 2005 r. produkty oferowane w ramach II filaru podlegają opodatkowaniu typu EET. Dla produktów typu *Pensionkassen*, *Pensionfonds* oraz ubezpieczenia na życie stosowane jest odliczenie składek od podatku w wysokości 4% do kwoty 2 544 EUR. Przychód z inwestycji jest zwolniony z opodatkowania, natomiast wypłata środków już nie.

II filar – Niemcy	
Wartość zarządzanych aktywów	98 mld EUR
Liczba uczestników	7,3 mln
Opodatkowanie	EET

Źródło: OECD

3.3 Indywidualne, dobrowolne plany emerytalne (III filar)

3.3.1 Penetracja

III filar (Riester-Rente) funkcjonuje w Niemczech od 2002 r. Obecnie ok. 20% ludności w wieku produkcyjnym posiada produkt Riester-Rente, a liczba uczestników wynosi 11 mln.

3.3.2 Oferta rynkowa

Produkty III filaru są oferowane przez:

- Towarzystwa ubezpieczeniowe (27),
- Banki (m.in. depozyty, produkty hipoteczne),
- Towarzystwa funduszy inwestycyjnych.

W 2008 roku 78% umów w ramach III filaru dotyczyło produktów ubezpieczeniowych, 18% związanych było z produktami funduszy inwestycyjnych, a 4% opierało się na produktach bankowych.

3.3.3 Warunki uczestnictwa

Właścicielem produktu III filaru może być każda osoba korzystająca z obowiązkowego systemu ubezpieczeń społecznych, uwzględniając w tym:

- Pracowników,

- Osoby bezrobotne,
- Urzędników państwowych, żołnierzy, sędziów,
- Inwalidów,
- Osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą, które wybrały tą formę oszczędzania,
- Małżonków ww. osób.

3.3.4 Składka

Minimalna i maksymalna (jeśli istnieje) wysokość składki jest określana w regulaminie każdego z podmiotów oferujących produkt III filaru.

3.3.5 Ułatwienia podatkowe

W Niemczech, istnieje możliwość odpisania od podatku składek ubezpieczeniowych wpłacanych w III filarze – co do zasady, maksymalna kwota składek możliwa do odpisania od podatku w skali roku wynosi 2 400 EUR lub 4 800 EUR dla małżeństw rozliczających wspólnie podatek dochodowy.

Prywatne formy oszczędzania mogą być również dotowane przez państwo, co w zamyśle prawodawcy ma zachęcać inwestorów do dodatkowego odkładania środków w ramach III filaru. Osoby oszczędzające za pośrednictwem wymienionych wcześniej produktów (ubezpieczeniowych, bankowych oraz produktów towarzystw inwestycyjnych), mogą otrzymać subwencje ze strony państwa. Jej wysokość wynosi 154 EUR rocznej dotacji oraz 300 EUR dodatku na dziecko.

Odnośnie wypłaty środków z polisy, cała kwota podlega opodatkowaniu – wyjątkiem jest sytuacja, w której:

- Posiadacz polisy ukończył 60 lat, oraz
- Polisa była w mocy przez przynajmniej 12 lat.

W takim przypadku opodatkowaniu podlega jedynie 50% środków.

Charakterystyczną cechą niemieckiego rynku emerytalnych, dobrowolnych inwestycji kapitałowych jest koncentracja inwestorów na maksymalnym wykorzystaniu udogodnień natury podatkowej. Ze względu na obawy rządu niemieckiego związane z potencjalnie niewłaściwą interpretacją przepisów podatkowych oraz nadużyciami podatkowymi wprowadzane są regularne zmiany do polityki podatkowej w tym zakresie.

3.3.6 Limity inwestycyjne

Z uwagi na zróżnicowaną ofertę produktów zaliczanych do III filaru, nie istnieją w nim limity inwestycyjne w tradycyjnym tego słowa znaczeniu.

3.3.7 Świadczenia

W celu zachowania korzyści podatkowych, wypłata świadczeń z produktów III filaru powinna spełniać łącznie wszystkie poniższe warunki:

- Wypłata środków z polisy nie może nastąpić w formie innej niż dożywotnia renta,
- Renta nie może być wypłacona przed ukończeniem przez posiadacza polisy 60. roku życia,

- Posiadacz polisy, ubezpieczony, płatnik składek oraz beneficjent wypłaty renty muszą być jedną i tą samą osobą,
- Prawa związane z polisą nie mogą być:
 - Dziedziczone,
 - Przenoszone,
 - Używane jako zabezpieczenie,
 - Sprzedane,
 - Skapitalizowane jako jednorazowa wypłata.

Wycofanie środków nie jest możliwe przed ukończeniem 60. roku życia. Instytucja oferująca produkt w ramach Riester-Rente musi jednak zagwarantować nabywcy, że po spełnieniu tego warunku możliwe będzie podjęcie pełnej kwoty zainwestowanych środków wraz z wartością odpowiadającą 30% zakumulowanego kapitału jako jednorazowej wypłaty. Zwrot z inwestycji jest wypłacany w formie renty dożywotniej lub w ramach zdefiniowanego wcześniej planu wycofania środków.

III filar – Niemcy	
Liczba uczestników	11 mln (Riester-Rente)
Opodatkowanie	EET

Źródło: niemieckie Ministerstwo Finansów

3.4 Inne rozwiązania dobrowolne

Od 2004 r. osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą mają prawo do skorzystania z tzw. *Rürup-Rente*. Do wykorzystania benefitów wynikających z tego mechanizmu prawo mają także pracownicy. Dla porównania, narzędzie *Riester-Rente* jest niedostępne dla osób prowadzących działalność gospodarczą ani dla tzw. *freelancer'ów*.

W 2007 r. zarejestrowanych zostało 630 000 kontraktów *Rürup-Rente*.

Są one oferowane przez:

- Towarzystwa ubezpieczeń w formie ubezpieczeń na życie i produktów kapitałowych (*unit-linked*),
- Banki,
- Podmioty prowadzące działalność maklerską.

Dozwolona w każdym roku, maksymalna wysokość składki wynosi 20 000 EUR (limit ten jest dwukrotnie wyższy dla małżeństw). Dwie trzecie wartości składek można odpisać od podatku – do roku 2025 wskaźnik ten wzrośnie do 100%. Opodatkowanie wypłacanych środków przebiega w sposób analogiczny do I filaru. Po przekroczeniu 60. roku życia środki są wypłacane w formie renty dożywotniej – wypłata wcześniejsza lub w formie jednorazowej kwoty nie są dozwolone.

Prawa do tej emerytury nie są dziedziczne ani przenoszalne.

4 Słowacja

4.1 Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna

Słowacja wpasowuje się w ogólny europejski trend w zakresie problemów demograficznych. W 2010 roku liczba ludności kraju wynosiła 5,4 mln, z tego 3,91 mln (71,7%) stanowiła ludność w wieku produkcyjnym. Bezrobocie w 2009 r. wynosiło 11,4%.

Demografia i dane makroekonomiczne – Słowacja	
Liczba ludności	5,463 mln
Liczba ludności powyżej 65. roku życia	12,5%
Współczynnik osób w wieku emerytalnym	16,3%
PKB (EUR)	62,63 mld
PKB per capita (EUR)	14,981
Wzrost PKB	-4,7%
Wskaźnik bezrobocia	11,4%

Źródło: OECD, CIA World Factbook (2009/2010)

Podobnie do innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, podstawowym wyzwaniem stojącym przed rządem będzie wprowadzanie dalszych reform systemu emerytalnego. Zgodnie z prognozami OECD, liczba ludności pomiędzy rokiem 2010 a 2030 spadnie z 5,46 mln do 5,34 mln, natomiast liczba ludności w wieku produkcyjnym – z 3,91 mln do ok. 3,55 mln osób. W tym samym czasie, współczynnik osób w wieku emerytalnym wzrośnie z 16,3% do 50,6%. Wydatki na system emerytalny wzrosną z 7,2% PKB (2004) do 9% w 2050 r.

Wskaźnik PKB per capita kształtował się na Słowacji w roku 2009 na poziomie 14 981 EUR, co plasowało ten kraj na 58. miejscu na świecie. W związku z kryzysem ekonomicznym z roku 2009, spada zarówno wzrost zamożności społeczeństwa, jak też rośnie poziom bezrobocia. Są to dwa z podstawowych determinantów popularności systemów dodatkowego oszczędzania.

Sytuacja Słowacja jest jednak o tyle dobra, iż – ze względów historycznych – wiedza nt. mechanizmów III filaru jest w tym kraju stosunkowo dobrze rozpowszechniona.

4.2 System emerytalny

4.2.1 Konstrukcja systemu emerytalnego

Zmiany w koncepcji systemu emerytalnego na Słowacji zostały wdrożone relatywnie niedawno. W 2005 r. reforma wprowadziła zasadę większego powiązania między wysokością wpłacanej składki a wysokością otrzymywanej emerytury. Podniosła ona również wysokość wieku emerytalnego, jak też utworzyła obowiązkowy II filar – Słowacja była ostatnim krajem z regionu Europy Środkowo-Wschodniej, który zdecydował się na takie rozwiązanie. Jedną z przyczyn była stopniowo zmniejszająca się wskaźnik zastąpienia, która w okresie między 1991 a 2003 rokiem zmalała o 8 punktów procentowych.

System emerytalny na Słowacji w dalszym ciągu boryka się z trudnościami finansowymi. Rząd słowacki zmuszony jest przekazywać część przychodu uzyskiwanego w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w celu pokrycia deficytu środków przeznaczonych na wypłatę emerytur.

4.2.2 Kluczowe parametry I filaru

4.2.2.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Do pierwszego i drugiego filaru należą automatycznie osoby wchodzące na rynek pracy oraz prowadzące własną działalność gospodarczą. Z kolei do czerwca 2006 r. osoby w wieku poniżej 52 lat miały prawo wyboru, czy chcą przynależeć tylko do starego systemu, czy też do I i II filaru.

4.2.2.2 Składka

Wysokość składki wynosi 18% i jest ona płacona przez pracodawcę (14%) oraz pracownika (4%). Z 18% składki – 9% trafia do I filaru, a drugie 9% do II filaru i tam jest inwestowane.

4.2.2.3 Świadczenia

Wskaźnik zastąpienia wynosi 63% netto.

Przywileje związane z wcześniejszym odejściem na emeryturę zostały zmienione: za każdy rok wcześniejszego przejścia na świadczenie emerytalne, wartość emerytury jest obniżana o 0,5%. Schemat ten dotyczy jednak również późniejszego odejścia na emeryturę, co zachęca pracowników do kontynuowania aktywności zawodowej. Wysokość świadczenia jest uzależniona od długości pracy i wysokości wynagrodzenia. Istnieje maksymalna wysokość odprowadzanych składek w wysokości potrójnego przeciętnego wynagrodzenia.

I filar – Słowacja	
Wysokość składki (% wynagrodzenia brutto)	18% z czego 14% pracodawca i 4% pracownik
Wskaźnik zastąpienia (% ostatniego dochodu)	63
Wiek przejścia na emeryturę	62 lata (mężczyźni), 55 lat i 3 miesiące (kobiety)
Wydatki publiczne na system emerytalny (% PKB)	2005: 7,2 2050: 9,0

Źródło: OECD, analiza PwC

4.2.3 Kluczowe parametry II filaru

Największym zainteresowaniem wśród produktów oferowanych w II filarze cieszą się inwestycje w akcje (69%). Wynika to z tego, iż 45% uczestników II filaru ma mniej niż 30 lat, a 83% z nich ma mniej niż 40 lat, w związku z czym, poziom akceptowanego przez nich ryzyka jest wysoki. Wyniki te stanowią dobrą podstawę do dalszej promocji mechanizmów w ramach III filaru, w którym produkty kapitałowy tworzą trzon jego oferty.

4.2.3.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Ok. 28% ludności w wieku produkcyjnym posiada produkt II filaru.

Warunki uczestnictwa są tożsame z obowiązującymi w nowym – zreformowanym I filarze.

4.2.3.2 Składka

Składka wynosi 9% i pochodzi zarówno od pracodawcy, jak i pracownika. Składka jest przekazywana przez słowackiego regulatora do wybranego funduszu.

4.2.3.3 Oferta rynkowa

W ciągu trzech lat od powołania, drugi filar w Słowacji zgromadził aktywa w wysokości 710 mln EUR. Aktywa są zarządzane przez specjalnie utworzone w tym celu prywatne fundusze. Muszą one posiadać kapitał założycielski w wysokości minimum 7,1 mln EUR. W celu kontynuowania działalności, powinny mieć zarejestrowanych co najmniej 50 000 uczestników w okresie pierwszych 18 miesięcy istnienia funduszu. Regulacje prawne dotyczące funkcjonowania funduszy są bardzo szczegółowe. Podlegają one dodatkowo nadzorowi ze strony regulatora.

Aktualnie (2009) na Słowacji działa 6 firm oferujących produkty II filaru.

Firmy oferujące II filar na Słowacji		
Firma	Wartość zarządzanych aktywów (netto)	Udział w rynku
Allianz-Slovenska DSS	691,3 mln EUR	30%
AXA DSS	619,7 mln EUR	27%
VUB Generali DSS	323,7 mln EUR	13%
ING DSS	245 mln EUR	10%
AEGON DSS	226,9 mln EUR	13%
CSOB DSS	124,3 mln EUR	7%

Źródło: NBS

4.2.3.4 Zwrot z inwestycji

Fundusze powinny uzyskać minimalny zwrot z inwestycji w wysokości średniej stopy zwrotu z inwestycji wykonywanych na rynku (porównanie do odpowiednich produktów kapitałowych w zależności od wybranego profilu inwestycyjnego) minus 1-5%.

4.2.3.5 Limity inwestycyjne

Członkom oferowane są 3 różne typy profili inwestycyjnych – każde z nich różni się stopniem ryzyka:

- Profil bezpieczny – 100% składki inwestowane jest w obligacje,
- Profil zrównoważony – 50% składki inwestowane jest w akcje i 50% w obligacje,
- Profil dynamicznego wzrostu – do 80% składki inwestowane jest w akcje.

Uczestnicy posiadają całkowitą swobodę w zakresie zmiany funduszu oraz strategii inwestycyjnej w ramach II filaru, o ile do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostało nie mniej niż 15 lat. W przeciwnym razie brak jest możliwości alokowania środków w profilu dynamicznego wzrostu. Jeżeli do przejścia na emeryturę zostaje mniej niż 7 lat, niezbędne jest przeniesienie środków do funduszu bezpiecznego.

4.2.3.6 Świadczenia

Środki są wypłacane w formie dożywotniej renty pod warunkiem osiągnięcia przez uczestnika funduszu wieku emerytalnego i odprowadzania składek do funduszu przez okres co najmniej 10 lat.

4.2.3.7 Ułatwienia podatkowe

Obowiązkowy system emerytalny w Słowacji jest całkowicie zwolniony z podatku – dotyczy to zarówno wpłacanych składek, zysku osiąganego w wyniku inwestycji, jak również wypłacanych środków po przejściu na emeryturę.

II filar – Słowacja	
Wartość zarządzanych aktywów	710 mln EUR
Liczba uczestników	1,1 mln

Źródło: Allianz Global Investors, Central and Eastern European Pensions

4.3 Grupowe / pracownicze, dobrowolne plany emerytalne (III filar)

4.3.1 Penetracja

Ok. 18% ludności w wieku produkcyjnym posiada produkt III filaru.

Mechanizm został wprowadzony przez rząd Słowacji w roku 1997 – poddano go następnie gruntownym reformom w roku 2004.

Wartość zarządzanych aktywów wynosi 653 mln EUR.

4.3.2 Oferta rynkowa

Oszczędności w ramach III filaru są zarządzane przez specjalnie powołane do tego celu firmy. Są one zobowiązane posiadać w swojej ofercie przynajmniej dwa rodzaje funduszy. Od stycznia 2005 r. krąg przedsiębiorstw upoważnionych do zarządzania oszczędnościami w ramach III filaru został dodatkowo rozszerzony o banki, towarzystwa ubezpieczeń oraz podmioty prowadzące działalność maklerską. Każda z nich musi posiadać zarząd oraz radę nadzorczą.

Aktualnie (2009), sześć firm na Słowacji oferuje programy III filaru.

Firmy oferujące III filar na Słowacji		
Firma	Wartość zarządzanych aktywów (netto)	Udział w rynku
ING Tatry-Sympatia DDS	396,6 mln EUR	39%
Tatra-Banky AS	261,3 mln EUR	25%
Stabilita DDS AS	177,7 mln EUR	19%
AXA DDS AS	125,6 mln EUR	17%
AEGON DDS AS	1 mln EUR	1%

Źródło: Narodowy Bank Słowacji

Istnieje coroczny obowiązek informowania osób wpłacających składki do III filaru o wysokości skumulowanego przez nich kapitału. Dodatkowo, firmy zarządzające muszą ujawniać ogólne (zagregowane) dane dotyczące wysokości zarządzanych środków, sprawozdania finansowe oraz inne dane bilansowe na stronie internetowej.

4.3.3 Warunki uczestnictwa

Do momentu zmian reformy z 2004 roku, uczestnictwo w III filarze było możliwe tylko pod warunkiem bycia zatrudnionym. Obecnie, ograniczenie to zostało zniesione i przystąpienie do niego jest możliwe pod warunkiem ukończenia 18. roku życia.

Obowiązkowa forma przystąpienia do III filaru dotyczy jedynie osób pracujących w szczególnych typach zawodów, które narażone są na większe ryzyko śmierci lub szczególnie wymagające fizycznie warunki pracy – dla tych grup zawodowych składka jest zawsze finansowana przez pracodawcę.

4.3.4 Składka

Pracodawcy mają prawo wpłacać składkę na rzecz swoich pracowników do funduszu – jej wysokość jest każdorazowo potwierdzana w ramach kontraktu z firmą zarządzającą oszczędnościami. Pracodawcy nie mają jednak możliwości zakładania własnych funduszy na rzecz pracowników – analogicznie jak w polskiej konstrukcji Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE).

4.3.5 Ułatwienia podatkowe

Składki wpłacane przez pracowników są zwolnione z opodatkowania do wysokości 323 EUR rocznie, podczas gdy składki pracodawców mogą być odjęte od podstawy opodatkowania do wysokości 6% wynagrodzenia pracownika.

Osiągnięty w wyniku inwestowania przychód podlega opodatkowaniu w Słowacji liniową stawką podatku w wysokości 19%.

Wyplata środków jest zwolniona z podatku.

4.3.6 Świadczenia

Podstawą do wypłaty środków jest przekroczenie wieku 55 lat (zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn) lub całkowita i trwała niezdolność do wykonywania pracy, np. w wyniku inwalidztwa.

Wyplata środków w najbardziej popularnej formie dożywotniej renty jest uzależniona od długości trwania kontraktu – jego minimalny czas trwania to 10 lat. Istnieją też inne możliwości wypłaty świadczeń, m.in.:

- Częściowa renta dożywotnia,
- Częściowe rozliczenie sumy ryczałtowej,
- Wypłata renty z ustalonym terminem końcowym,
- Częściowe rozliczenie sumy ryczałtowanej w połączeniu z wypłatą renty z ustalonym terminem końcowym.

W przypadku śmierci uczestnika III filaru przed osiągnięciem wymaganego wieku, wartość rachunku jest wypłacana jego spadkobiercom.

Wartość wypłacanych środków po przejściu na emeryturę przez uczestnika III filaru jest korygowana w oparciu o indeks składający się w 50% z wartości wzrostu inflacji oraz w 50% z wartości nominalnego poziomu wzrostu wynagrodzeń.

4.3.7 Koszty

Maksymalna wysokość opłat podlega ograniczeniom:

- Opłata za zarządzanie – maks. 3% środków,

- Opłata za zmianę firmy – maks. 5% średniej wartości rachunku bilansowego z okresu pierwszych trzech lat trwania kontraktu; jeżeli kontrakt trwał dłużej niż 3 lata, opłata jest zmniejszana do 1%,
- Opłata za zamknięcie rachunku – 20% wartości rachunku bilansowego.

III filar – Słowacja	
Wartość zarządzanych aktywów	962,2 mln EUR
Liczba uczestników	690,000
Liczba firm oferujących fundusz	6
Opodatkowanie	ETE

5 Finlandia

5.1 Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna

Sytuacja demograficzna Finlandii jest odmienna od sytuacji typowej dla krajów tzw. EU-15, jak też krajów Europy Środkowo-Wschodniej. W 2010 roku liczba ludności kraju wynosiła 5,25 mln, z tego 3,50 mln (66,8%) stanowiła ludność w wieku produkcyjnym. Bezrobocie w 2009 r. wynosiło 8,5%,

Demografia i dane makroekonomiczne – Finlandia	
Liczba ludności	5,25 mln
Liczba ludności powyżej 65. roku życia	16,8%
Współczynnik osób w wieku emerytalnym	25%
PKB (EUR)	169,05 mld
PKB per capita (EUR)	24 211 EUR
Wzrost PKB	-8,1%
Wskaźnik bezrobocia	8,5%

Źródło: OECD, CIA World Factbook (2009/2010)

Finlandia jest jednym z nielicznych krajów, w których liczba ludności pomiędzy rokiem 2010 a 2030 – zgodnie z prognozami OECD – powinna wzrosnąć z 5,25 mln do 5,68 mln, natomiast liczba ludności w wieku produkcyjnym – z 3,50 mln do ok. 3,74 mln osób. W tym samym czasie, współczynnik osób w wieku emerytalnym wzrośnie z 25% do 47%.

Wskaźnik PKB per capita kształtował się w Finlandii w roku 2009 na poziomie 24 211 EUR, co plasowało ten kraj na 36. miejscu na świecie. Niezależnie od wysokiego, ogólnego poziomu zamożności społeczeństwa, rośnie też bezrobocie.

Skomplikowana struktura systemu emerytalnego w Finlandii oraz zaangażowanie znacznej liczby podmiotów (zarówno publicznych, jak i prywatnych) w jego obsługę, pozwalają przypuszczać iż rząd nie będzie wprowadzać znaczących zmian do mechanizmów poszczególnych filarów. Popularność (penetracja) i wartość zarządzanych aktywów w ramach III filaru powinna utrzymywać się na stabilnym poziomie.

5.2 System emerytalny

5.2.1 Konstrukcja systemu emerytalnego

W Finlandii system emerytalny jest oparty przede wszystkim na publicznym pierwszym filarze. Jest on podzielony na dwa elementy: pierwszy (rządowy) jest finansowy z podatków i składek wszystkich obywateli, zaś drugi (uzależniony od wysokości dochodów – TyEL) jest finansowy przez składki wpłacane przez pracodawców i pracowników.

W 2005 r. Finlandia zdecydowała się na wprowadzenie szeregu zmian do swojego systemu emerytalnego. Najważniejsze z nich dotyczyły:

- Uwzględnienia przy obliczaniu wysokości emerytury pełnego (uwzględniającego całościowy przebieg kariery zawodowej) okresu składkowego każdego obywatela, a nie tylko 10 ostatnich lat z tego okresu,
- Wprowadzenia elastycznego wieku przejścia na emeryturę – od 63. do 68. roku życia,
- Podniesienia wysokości składki pracowniczej dla osób powyżej 53. roku życia,
- Uwzględnienia podczas obliczania emerytury szacowanej długości życia obywateli fińskich.

Drugi filar w Finlandii stanowi uzupełnienie pierwszego. Nie jest on obowiązkowy, a jego popularność jest niewielka – zawiera w sobie dobrowolne możliwości odkładania składek na emeryturę przez pracownicze zakładowe lub branżowe plany emerytalne.

Trzeci filar to dobrowolny system dodatkowego oszczędzania na emeryturę za pośrednictwem produktów towarzystw ubezpieczeniowych.

Ze względu na to, iż podstawowy system emerytalny (I filar) jest wyjątkowo bogaty i rozbudowany – w porównaniu do pozostałych analizowanych krajów – pozostałe możliwości cieszą się dużo mniejszym zainteresowaniem zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników i osób niezatrudnionych. W celu poprawy sytuacji, od 2009 r. rząd fiński wprowadza nowy program dotyczący modyfikacji istniejących subwencji podatkowych w zakresie mechanizmów dotyczących produktów III filaru.

5.2.2 Kluczowe parametry I filaru

Element emerytury państwowej uzależniony od wysokości zarobków obywateli ma częściowo charakter kapitałowy i zarządzany jest przez prywatne firmy, przez co uzyskuje charakter zbliżony do połączenia I i II filaru z krajów Europy Środkowej.

5.2.2.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

System jest obowiązkowy dla wszystkich zatrudnionych obywateli.

5.2.2.2 Składka

Wysokość składki jest uzależniona od wieku pracownika. Osoby poniżej 53. roku życia odprowadzają składkę w wysokości 4,3% wynagrodzenia, zaś powyżej tego wieku – 5,4%. Pracodawca odprowadza min. 21,6% składki z wynagrodzenia pracownika – może jednak otrzymywać bonusy lub rabaty od instytucji wypłacających świadczenie emerytalne i w rezultacie odprowadzać niższą składkę.

Nie ustalono maksymalnej wysokości wynagrodzenia, od którego nie odprowadza się składki.

Prawie 40% składek w części emerytury uzależnionej od wysokości zarobków jest inwestowanych w akcje, z których dwie trzecie to akcje przedsiębiorstw zagranicznych. 49,3% składek inwestowane jest w obligacje, zaś 10,8% składek w nieruchomości. Jedna trzecia łącznych składek musi być inwestowana w Finlandii, 38% w strefie Euro, zaś 29% w innych krajach.

5.2.2.3 Świadczenia

Wskaźnik zastąpienia wynosi 63% netto.

Wysokość emerytury jest uzależniona od wartości zarobków i odprowadzanych składek.

Otrzymywanie pełnej emerytury rządowej to zapewnione miesięczne wpływy w wysokości 525 EUR. Aby ją otrzymać, należy być rezydentem w Finlandii przez okres 40 lat. Ten rodzaj świadczeń zapewnia utrzymanie również w przypadkach takich jak: osoba fizyczna nie otrzymuje emerytury w części uzależnionej od wysokości zarobków, jest niezdolna do pracy, główny żywiciel rodziny umiera lub osoba zbliżająca się do wieku emerytalnego zostaje zwolniona.

I filar – Finlandia	
Wysokość składki (% wynagrodzenia brutto)	21,6% (pracodawca) 4,3% (pracownik poniżej 53. roku życia) 5,4% (pracownik powyżej 53. roku życia)
Wskaźnik zastąpienia	Brutto: 57 Netto: 63
Wiek przejścia na emeryturę	63-68
Wydatki publiczne na system emerytalny (% PKB)	2005: 10,7 2050: 13,7

Źródło: OECD, analiza PwC

5.3 Grupowe / pracownicze, dobrowolne plany emerytalne (II filar)

Produkty oferowane pracownikom w ramach II filaru są bardzo podobne do tych, z których społeczeństwo fińskie korzysta w filarze trzecim. W ujęciu środkowoeuropejskim byłyby one klasyfikowane jako produkty III lub IV filaru o charakterze zbliżonym do polskich PPE.

5.3.1 Penetracja i warunki uczestnictwa

Ok. 6% ludności w wieku produkcyjnym posiada produkt II filaru.

W ramach drugiego filaru poszczególne firmy lub ich grupy (np. w zakresie branży) oferują swoim pracownikom dodatkowe plany emerytalne w formie funduszy zarządzanych przez firmy ubezpieczeniowe lub pokrywanych z rezerw finansowych przedsiębiorstwa. Możliwość uczestnictwa w planie oferowanym przez zakład pracy jest całkowicie dobrowolna. Warunki uczestnictwa są bardzo liberalne – ze względu na niski stopień zainteresowania produktem, towarzystwa ubezpieczeń nie stosują specjalnych ograniczeń w tym zakresie.

71% uczestników II filaru posiada polisę wykupioną w towarzystwie ubezpieczeniowym.

5.3.2 Składka

Istnieje podział składki między pracodawcę i pracownika. Ci ostatnio mogą wpłacać do 50% wysokości ustalonej składki rocznej.

5.3.3 Inwestowanie

Strategie inwestycyjne są określane przez każdy z funduszy indywidualnie. W przypadku niektórych funduszy istnieją szczególne przepisy dotyczące polityki inwestycyjnej, lecz stanowią one raczej wytyczne (*framework*) niż precyzyjnie wyznaczone procedury. To samo dotyczy funduszy prowadzonych bezpośrednio przez zakłady pracy lub funduszy funkcjonujących w ramach branży przemysłu. W zakresie polityki inwestycyjnej, działalność funduszy podlega nadzorowi ze strony fińskiego regulatora.

5.3.4 Zwrot z inwestycji

Nie ma ustalonego przez prawo minimum zwrotu z inwestycji.

5.3.5 Limity inwestycyjne

Limity inwestycyjne zależą od wybranego przez pracownika produktu oraz polityki inwestycyjnej towarzystwa ubezpieczeniowego.

5.3.6 Świadczenia

W przypadku gdy składka jest odprowadzana przez pracodawcę, wypłata świadczeń jest możliwa po przekroczeniu przez uczestnika wieku minimum 55 lat. Jeżeli składka odprowadzana jest również przez pracownika, limit wieku wzrasta do 60 lat.

5.3.7 Ułatwienia podatkowe

Składki odprowadzane przez pracodawców można odpisać od podatku w całości, zaś składki pracownicze można odpisać do wysokości 5% wynagrodzenia lub wysokości 5 000 EUR rocznie.

II filar – Finlandia	
Wartość zarządzanych aktywów	8,7 mld EUR
Liczba uczestników	210 000
Liczba funduszy firmowych	30
Liczba funduszy branżowych	8
Opodatkowanie	EET

Źródło: Allianz Global Investors, Central and Eastern European Pensions

5.4 Indywidualne dobrowolne plany emerytalne (III filar)

5.4.1 Penetracja

Ok. 13,1% (2009) ludności w wieku produkcyjnym posiada produkt III filaru.

Wartość zarządzanych aktywów w III filarze wynosi 7,6 mld EUR.

5.4.2 Oferta rynkowa

Produkty III filaru są oferowane wyłącznie przez towarzystwa ubezpieczeń działające na terytorium Finlandii. Ich działalność podlega nadzorowi ze strony fińskiego regulatora.

5.4.3 Warunki uczestnictwa

Produkty III filaru w Finlandii cieszą się większym zainteresowaniem niż dodatkowe emerytury pracownicze (II filar). Do 2005 r. produkty III filaru posiadało 550 000 Finów. Dwie trzecie polis ubezpieczeniowych zostało wykupionych przez osoby fizyczne, zaś jedna trzecia przez firmy na rzecz swoich pracowników. Produkty III filaru są szczególnie rozpowszechnione wśród osób prowadzących indywidualną działalność gospodarczą.

Istnieje możliwość wyboru rodzaju polisy w dwóch wymiarach:

- Produktowym – ubezpieczenie na życie (rodzinne, na wypadek inwalidztwa i utraty zatrudnienia) lub ubezpieczenie kapitałowe (*unit-linked*),

- Wpłaty środków – renta dożywotnia lub ubezpieczenie zawarte na czas określony (*fixed-term policy*).

90% polis sprzedawanych w ramach III filaru ma postać ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym.

5.4.4 Składka

Minimalna i maksymalna (jeśli dotyczy) wysokość składki jest regulowana przepisami wewnętrznymi towarzystw ubezpieczeniowych.

Średnia wpłata miesięczna wynosi ok. 100 EUR.

5.4.5 Ułatwienia podatkowe

Odpisanie składek od podatku jest możliwe do wysokości 5 000 EUR (pracownicy) lub 8 500 EUR (pracodawcy). W tym drugim przypadku, jeżeli do składek pracodawcy dodawane są jeszcze składki pracownika, maksymalny limit możliwy do odpisania od podatku pracownika wynosi 2 500 EUR. Wpłata środków z funduszu jest oprocentowana stawką 28%.

Istnieje wymóg, zgodnie z którym wpłata składek musi następować w regularnych odstępach czasu, minimum raz na pół roku przez okres dwóch lat, żeby możliwe było skorzystanie z ułatwień podatkowych.

Fińska reforma podatków zmieniła dotychczasową (progresywną stawkę) opodatkowania na liniową. W konsekwencji, zmniejszyła się liczba osób o najwyższych dochodach, które do tej pory oszczędzały za pośrednictwem produktów III filaru. Jednocześnie – zgodnie z oczekiwaniami rządu – zwiększyło się zainteresowanie nimi wśród osób bezrobotnych lub o niskich przychodach.

Zostało to potwierdzone wynikami szczegółowych badań ekonometrycznych⁵. Jednym z istotnych wniosków wynikających z badania, jest również pozytywna korelacja między wiekiem oszczędzających (bez względu na płeć) a wysokością wpłacanych przez nich składek. Po reformie, w Finlandii osoby starsze płać zdecydowanie wyższą składkę, niż młodsze.

5.4.6 Limity inwestycyjne

Limity inwestycyjne zależą od wybranego przez pracownika produktu oraz polityki inwestycyjnej towarzystwa ubezpieczeniowego.

5.4.7 Świadczenia

W przypadku włączenia w zakres polisy również ubezpieczenia na życie, po śmierci uczestnika – wypłata sumy ubezpieczenia następuje na rachunek wskazanego przez niego uposażonych.

Jeżeli uczestnik III filaru zostanie dotknięty inwalidztwem lub pozostaje bez zatrudnienia przez okres ponad roku, może wówczas wypłacić wartość polisy pomniejszoną o koszty administracyjne ubezpieczyciela. W normalnych warunkach, wypłata jest możliwa po przekroczeniu 62. roku życia przez inwestującego i plan wycofania środków musi być rozciągnięty przynajmniej na okres dwóch lat.

⁵ Voluntary pension savings: the effects of the Finnish tax reform on savers' behaviour, Government Institute for Economic Research 2009.

Co ciekawe, w przypadku wykupienia polisy przez pracodawcę na rzecz pracownika, jej wartość nie jest automatycznie wypłacana w przypadku zakończenia stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przekroczył wieku emerytalnego.

5.4.8 Koszty

Wysokość kosztów nie jest regulowana przez prawo w ramach polityki emerytalnej.

Wielkość opłat jest definiowana indywidualnie przez każde towarzystwo ubezpieczeń posiadające w swojej ofercie produkt III filaru.

III filar – Finlandia	
Wartość zarządzanych aktywów	7,6 mld EUR
Liczba uczestników	550 000
Opodatkowanie	EET

Źródło: Allianz Global Investors, Central and Eastern European Pensions

6 Polska

6.1 Odniesienie do systemów emerytalnych analizowanych krajów

Poniższa tabela prezentuje zestawienie porównawcze podstawowych wskaźników systemów emerytalnych (pierwszy oraz trzeci filar) w analizowanych krajach.

Zestawienie porównawcze podstawowych wskaźników systemów emerytalnych w analizowanych krajach oraz Polsce							
	Węgry	Niemcy	Słowacja	Finlandia	Polska		
Wskaźnik zastąpienia netto (I filar)	102%	63%	63%	63%	78%		
Wskaźnik penetracji (III filar)	32%	34% ⁶	18%	13%	4%		
Ułatwienia podatkowe (III filar) – kwota możliwa do odpisania od podatku	30% (380-490 EUR rocznie) dla pracowników i ok. 240 EUR rocznie dla pracodawców	2 400 EUR lub nawet 4 800 EUR dla małżeństw wspólnie rozliczających podatek dochodowy; dodatek państwowy do składki wysokości ok. 154 EUR rocznie oraz dodatek na dziecko ok. 300 EUR rocznie	323 EUR rocznie dla pracowników oraz 6% wynagrodzenia pracowników dla pracodawców	5 000 EUR dla pracowników oraz 8 500 EUR dla pracodawców	Składka opodatkowana; Zyski z inwestycji są zwolnione z podatku		

Źródło: analiza PwC na podstawie danych OECD

Wysokość wskaźnika zastąpienia waha się od 63% (Niemcy, Słowacja, Finlandia) do aż 102% (Węgry). W całej Europie Środkowo-Wschodniej jego wartości są relatywnie wysokie, jednak wszędzie ich wysokość będzie maleć z upływem czasu.

Analizowane kraje różnią się znacznie pod względem wskaźnika penetracji w programach III filaru. Wartość ta jest najniższa dla Polski i wynosi zaledwie 4%, podczas gdy na Węgrzech i w Niemczech przekracza 30%.

6.2 Sytuacja demograficzna i makroekonomiczna

Polska była jednym z pierwszych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, która zreformowała swój system emerytalny. Ich zakres był bardzo szeroki. Nie tylko wprowadzono docelowo obowiązkowy II filar, lecz również zdecydowano się zmodyfikować obowiązkowy pierwszy filar tak, by istniała zależność między wpłacanymi składkami a otrzymywanymi przez uczestnika świadczeniami. W 1999 r. reformy te zastąpiły stary system oparty na zasadzie PAYG – głównie ze względu na presję finansową spowodowaną rosnącą liczbą emerytów.

⁶ Wartość podana dla wszystkich programów dobrowolnych, a więc oferowanych w ramach zarówno Riester-Rente, jak i Rürup-Rente.

Mechanizmy I oraz II filaru zostały następnie uzupełnione o dwa narzędzia współistniejące w ramach polskiego III filaru:

- PPE (Pracownicze Programy Emerytalne) – wprowadzone również w 1999 r. oraz
- IKE (Indywidualne Konta Emerytalne) – rozpoczęły działalność w roku 2004 – w literaturze międzynarodowej czasem określa się je mianem IV filaru.

Zmiany demograficzne w Polsce są zbliżone do tych prognozowanych dla pozostałych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Podstawowe parametry demograficzno-ekonomiczne w Polsce przedstawiają się w sposób następujący:

Demografia i dane makroekonomiczne – Polska	
Liczba ludności	38,482 mln (2009) 33,700 mln (2050)
Liczba ludności w wieku produkcyjnym	71,6% (27,558 mln)
Liczba ludności powyżej 65. roku życia	13,4% (5,165 mln)
Współczynnik osób w wieku emerytalnym	18,7% (2006), 51% (2050)
PKB (EUR)	305,442 mld EUR
PKB per capita (EUR)	12 709 EUR (65. miejsce na świecie)
Wzrost PKB	1,7%
Wskaźnik bezrobocia	8,9%

Źródło: OECD, CIA World Factbook (2009/2010)

Dane dot. systemu emerytalnego:

I filar

- Wysokość składki – 9,76% (pracodawca), 9,76% (pracownik)
- Wskaźnik zastąpienia netto – 78%
- Wiek przejścia na emeryturę – 65 lat (mężczyźni), 60 lat (kobiety)

II filar

- Liczba uczestników – 12,4 mln
- Wartość zarządzanych aktywów – 30 mld EUR
- Liczba Otwartych Funduszy Emerytalnych – 14

6.3 Dobrowolny system oszczędzania na emeryturę

6.3.1 Indywidualne Konta Emerytalne (IKE)

Indywidualne Konta Emerytalne zasilane są w drodze wpłat składek indywidualnych w trzecim, dobrowolnym filarze polskiego systemu emerytalnego. IKE finansowane są metodą kapitałową przez wpłaty na indywidualne rachunki oszczędzających. Zyski ze środków zainwestowanych na IKE są zwolnione z podatku od zysków kapitałowych. Ok. 3% ludności w wieku produkcyjnym w Polsce posiada produkt typu IKE.

Oszczędzać na IKE może, co do zasady, każda osoba pełnoletnia oraz osoby, które ukończyły 16 lat i spełniają warunki określone w regulaminie IKE. Każda osoba może posiadać tylko jedno IKE, ale w każdej chwili można przenieść zgromadzone oszczędności do innej instytucji finansowej (np. banku,

towarzystwa ubezpieczeniowego, towarzystwa funduszy inwestycyjnych), która taki produkt oferuje. Nie występuje górny limit wiekowy dla oszczędzającego w IKE.

Uczestnik ma prawo wyboru odpowiedniego dla siebie profilu inwestycyjnego, typowego dla większości produktów III filaru w analizowanych państwach. Dla większości produktów, są to profile:

- Profil dynamiczny – większość składki inwestowana jest w akcje,
- Profil zrównoważony – składka inwestowana jest zarówno w akcje, jak i w bezpieczniejsze instrumenty kapitałowe (np. obligacje),
- Profil bezpieczny – większość składki jest inwestowana w bezpieczniejsze instrumenty kapitałowe.

Maksymalna kwota wpłat na IKE w ciągu roku kalendarzowego wynosi 300% przeciętnego prognozowanego w danym roku wynagrodzenia miesięcznego. Posiadacz IKE nie może dokonywać wyższych wpłat (w przypadku wpłat na IKE przekraczających dopuszczalny limit, instytucja finansowa prowadząca IKE będzie zobowiązana do przekazania uczestnikowi nadpłaconej kwoty w sposób określony w umowie). Zgromadzonymi oszczędnościami można gospodarować na podstawie trzech różnych dyspozycji: wypłaty, wypłaty transferowej, zwrotu lub zwrotu częściowego.

- Wypłata to planowe zakończenie oszczędzania na IKE: po osiągnięciu co najmniej pięciu lat stażu w IKE (albo krótszego okresu dla osób urodzonych w 1948 roku lub wcześniej) oraz ukończeniu 60 lat (albo 55 lat przy wcześniejszym przejściu na emeryturę). Wszystkie zgromadzone oszczędności podlegają wypłacie, a osiągnięty zysk jest zwolniony z podatku.
- Wypłata transferowa to przeniesienie oszczędności do innej instytucji finansowej prowadzącej IKE, z którą oszczędzający zawarł umowę. Na podstawie tej dyspozycji można również przenieść na IKE środki zgromadzone w pracowniczym programie emerytalnym (PPE) lub środki z IKE lub PPE zgromadzone przez osobę zmarłą, do których posiadacz IKE jest uprawniony (osoba uposażona). W ramach wypłaty transferowej można również przenieść zgromadzone środki do PPE. Wypłaty transferowe są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych.
- Zwrot następuje w przypadku wypowiedzenia umowy o prowadzenie IKE przed osiągnięciem wieku emerytalnego, gdy oszczędzający chce uzyskać pełny dostęp do zgromadzonego kapitału i nie przenosi go do innej instytucji finansowej w ramach wypłaty transferowej. Środki wypłacane w ramach zwrotu podlegają obowiązkowi uiszczenia podatku od zysków kapitałowych. W przypadku zwrotu z IKE, które było zasilone wypłatą transferową z PPE zarządzający z IKE zobowiązany jest do naliczenia i odprowadzenia równowartości 30% wpłaconych składek podstawowych do PPE na rachunek bankowy wskazany przez ZUS.

Posiadacz IKE może na wypadek swojej śmierci wskazać osoby, którym zostaną wypłacone zgromadzone oszczędności. Wypłata na rzecz uposażonych nie wymaga prowadzenia sprawy spadkowej i jest zwolniona z podatku od zysków kapitałowych. Nabycie w drodze spadku środków zgromadzonych na IKE nie podlega również podatkowi od spadków i darowizn.

Dane ze sprawozdań dot. IKE w latach 2007-2009

Rok	Łączna liczba kont	Liczba nowych kont	Średnia wartość wpłaty (PLN)	Wartość zarządzanych aktywów (mld PLN)
2007	915,492	120,955	1,719	1,77
2008	853,832	55,360	1,561	1,28
2009	809,219	42,273	1,807	2,19

Źródło: KNF, Informacja o rynku IKE 2007-2009

6.3.2 Pracownicze Programy Emerytalne (PPE)

Pracownicze programy emerytalne są jedną z form gromadzenia środków w trzecim, dobrowolnym filarze polskiego systemu emerytalnego. PPE tworzone są w zakładach pracy z inicjatywy pracodawcy, za zgodą reprezentacji pracowników. Może do nich przystąpić każdy pracownik spełniający warunki określone w umowie zakładowej.

Na koniec 2009 roku, w tej formie programu dobrowolnego oszczędzania na emeryturę oszczędzało 333,5 tys. osób. Oznacza to, iż ok. 1,2 % ludności w wieku produkcyjnym w Polsce uczestniczy w programie typu PPE.

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) to jedna z najkorzystniejszych form oszczędzania w ramach III filaru zreformowanego systemu emerytalnego, która umożliwia systematyczne gromadzenie pieniędzy na przyszłe świadczenie emerytalne zwolnione z podatku od zysków kapitałowych. Mogą być one prowadzone w trzech formach:

- Umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- Umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego – w przypadku wyboru tej opcji, co do zasady – istnieje największy wybór profili inwestycyjnych dla pracowników,
- Pracowniczego Funduszu Emerytalnego,
- Zarządzania zagranicznego⁷.

Wartość zarządzanych aktywów w ramach PPE rośnie i w latach 2005-2009 ich wysokość wynosiła:

Forma programu	2005	2006	2007	2008	2009
Umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym	428 mln	803 mln	1,202 mld	999 mln	1,435 mld
Umowa o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego	665 mln	1,132 mld	1,554 mld	1,572 mld	2,230 mld
Pracowniczy fundusz emerytalny	601 mln	856 mln	1,049 mld	1,035 mld	1,332 mld
Razem	1,695 mld	2,793 mld	3,806 mld	3,607 mld	4,998 mld

Źródło: KNF

Wysokość składki podstawowej deklarowana jest przez pracodawcę w sposób:

- Kwotowy,
- Procentowy,
- Procentowy z kwotowym ograniczeniem, jednak w każdym z przypadków nie może przekroczyć 7% miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika.

⁷ Wg stanu na koniec roku 2009, KNF nie podjęła decyzji o wpisie do rejestru żadnego PPE prowadzonego w tej formie.

Składkę podstawową finansuje pracodawca, stanowi ona jednak przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Jednakże, składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne.

Uczestnik PPE może również, o ile przewiduje to umowa zakładowa, indywidualnie, dodatkowo powiększać swoje oszczędności tworzące jego przyszły kapitał emerytalny poprzez zadeklarowanie składki dodatkowej. Jest ona potrącana z jego wynagrodzenia po opodatkowaniu i nie może przekroczyć określonego dopuszczalnego limitu. Składka dodatkowa inwestowana jest na takich samych zasadach jak składka podstawowa i korzysta z przywilejów grupowego inwestowania w fundusze.

Wolne od podatku dochodowego są natomiast wypłaty środków z pracowniczego programu emerytalnego na rzecz uczestnika lub osób uprawnionych do tych środków w razie śmierci uczestnika. Nabycie praw do środków z PPE na podstawie rozporządzenia dokonanego przez uczestnika na wypadek śmierci lub w drodze spadku wolne jest od podatku od spadku i darowizn. Z punktu widzenia pracodawcy, kosztami uzyskania przychodów są wydatki poniesione przez niego na zapewnienie prawidłowej realizacji pracowniczego programu emerytalnego.

Pieniądze zgromadzone w programie mogą być wypłacone w całości lub ratach w chwili osiągnięcia 60 lat lub po ukończeniu 55 lat i jednoczesnym uzyskaniu wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

Liderem całego rynku PPE pod względem liczby programów jest PZU TFI SA, które prowadzi 506 pracowniczych programów emerytalnych.

Liczba PPE prowadzonych przez największe podmioty w latach 2007-2009

	2009	2008	2007
TFI, w tym:	275	250	226
- PZU TFI	86	84	73
- ING TFI	62	65	64
- Legg Mason TFI	36	33	29
Towarzystwa Ubezpieczeń, w tym:	798	800	766
- PZU Życie	506	508	515
- Commercial Union TUnŻ	140	138	132
- Allianz Życie	85	73	44
Pozostałe	25	28	27
Ogółem liczba PPE	1098	1078	1019

Źródło: KNF

6.4 Debata dotycząca zmian w mechanizmach III filaru w Polsce

Od kilku lat trwa w Polsce debata publiczna nad przyszłymi kierunkami rozwoju narzędzi wykorzystywanych w ramach tzw. III filaru. Uczestniczą w niej, m.in. politycy, doradcy podatkowi, eksperci w zakresie systemów emerytalnych, przedstawiciele instytucji finansowych – towarzystw ubezpieczeniowych, banków, podmiotów prowadzących działalność maklerską, towarzystw funduszy inwestycyjnych oraz inne strony.

Podstawowe tezy⁸ używane w debacie wskazuje na potencjalną możliwość rezygnacji z mechanizmów oferowanych w ramach Pracowniczych Programów Emerytalnych, które nie przynoszą spodziewanych efektów na rzecz modyfikacji wprowadzonych do Indywidualnych Kont Emerytalnych.

W opinii części ekspertów, tworzenie PPE pociąga za sobą wzrost kosztów pracy. Zapis ustawy mówiący, że składka podstawowa PPE finansowana jest ze środków pracodawcy, oznaczał w praktyce nieobjętą obciążeniem ZUS podwyżkę wynagrodzeń przeznaczoną na cele emerytalne pracowników. Wzrost tych kosztów tylko w niewielkim stopniu łagodzi ulga w składce ZUS. Prowadzenie PPE oznacza ponoszenie innych kosztów. Zgoda na ich zaliczenie do kosztów uzyskania przychodów nie jest wystarczającą zachętą. Nie tworząc PPE, po prostu można ich uniknąć.

Rozważane przez uczestników debaty ogólne kierunki zmian dotyczą:

- Opłacania składki podstawowej ze środków pracowników w uzgodnionej wysokości maksymalnej procent wynagrodzenia,
- Ulgi w składce ZUS dla pracodawców liczonej od składki podstawowej,
- Braku możliwości wykorzystania zgromadzonej składki podstawowej przed przejściem na emeryturę,
- Opłacania składki dodatkowej w dowolnej wysokości, z możliwością zaciągania kredytów pod zastaw części tej składki przed przejściem na emeryturę,
- Wprowadzenia ulgi w podatku dochodowym od składki dodatkowej w wysokości, na jaką może sobie pozwolić budżet państwa.

Z kolei odnośnie IKE, postulowane⁹ są zmiany w zakresie możliwości odpisania wpłaconych składek do wysokości 6 000-12 000 zł. oraz aby z preferencji podatkowych mogli korzystać także posiadacze polis inwestycyjnych, pod warunkiem utrzymania ich przez dłuższy okres, np. 15 lat.

Według Gazety Ubezpieczeniowej¹⁰, kolejne nowelizacje ustawy o IKE nie stanowią oczekiwanego przełomu w gromadzeniu środków emerytalnych w ramach III filaru. Takim przełomem byłoby wprowadzenie zachęt podatkowych do oszczędzania dla osób o niskich i średnich dochodach. Zachęty powinny polegać na możliwości odliczania wpłat na IKE od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym lub od samego podatku. Co więcej, tego rodzaju bodźce podatkowe powinny być wprowadzone, gdyż wysokość świadczeń emerytalnych otrzymywanych w przyszłości z nowego systemu emerytalnego (FUS i OFE) przez osoby o niskich dochodach może nie zabezpieczyć ich przed ubóstwem. Natomiast świadczenia emerytalne osób zarabiających w okolicach średniej krajowej, liczone w stosunku do ich wynagrodzeń, będą dużo niższe niż w „starym” systemie emerytalnym.

⁸ Rzeczpospolita, III filar – jak wykorzystać tę szansę? Marek Żytniewski, 2008

⁹ TVP, Propozycje zmian w ustawie o III filarze, 2009

¹⁰ Gazeta Ubezpieczeniowa, IKE życie po życiu, W. Rezner, 2009

7 Rekomendacje

7.1 Wstęp

Na podstawie analizy mechanizmów dodatkowego, dobrowolnego oszczędzania na emeryturę w analizowanych krajach oraz rozmów z ekspertami PwC z tych krajów, możliwe jest wyciągnięcie generalnego wniosku, że popularność form dodatkowego oszczędzania poprzez nabywanie produktów III filaru jest uzależniona od środowiska regulacyjnego, w szczególności zwolnień podatkowych.

Należy jednak podkreślić, że forma, w jakiej przyznawane są takie zwolnienia jest silnie zróżnicowana, a rozwiązania znane z rynku polskiego są na tym tle relatywnie ubogie. Możliwe wydaje się, zatem, rozważenie działań, które zwiększałyby penetrację planów III filaru, pozostając neutralnymi (lub co najmniej akceptowanymi) z perspektywy wzrostu obciążeń budżetu państwa.

Działania takie podejmowane mogą być niezależne od możliwych dalszych zmian w stosunku do obligatoryjnych filarów polskiego systemu emerytalnego, wynikających z uwarunkowań natury demograficznej i ekonomicznej, takich jak np. zmiany wieku emerytalnego.

Fundamentalną kwestią związaną z potencjalnym wdrażaniem rekomendacji jest bilans korzyści i kosztów poszczególnych rozwiązań. Należy zwrócić uwagę, że typową (nie tylko w polskim przypadku) słabością takich kalkulacji wykonywanych w przeszłości było bardzo znaczące przeszacowanie liczby uczestników na etapie planowania w stosunku do rezultatów uzyskiwanych w rzeczywistości. Dla sukcesu przyszłych działań wydaje się, więc, konieczne połączenie dwóch rodzajów analiz. Z jednej strony niezbędna jest kalkulacja modelująca zmiany o charakterze regulacyjnym (np. podatkowym) i ich wpływ na sytuację budżetową, z drugiej – konieczna jest wiarygodna analiza atrakcyjności oferty dla „klientów”, czyli przyszłych uczestników planów dobrowolnych. Wydaje się, że w tym drugim punkcie celowe byłoby jak najszersze zaangażowanie podmiotów komercyjnie działających na rynku produktów emerytalnych i oszczędnościowo-inwestycyjnych, jak też wykorzystanie profesjonalnych narzędzi analizy potrzeb klientów.

7.2 Przybliżenie korzyści podatkowych w czasie

Obecnie stosowany model opodatkowania polskich produktów w ramach III filaru (IKE i PPE) opiera się – z perspektywy pracownika – na zasadzie TEE (brak zwolnień podatkowych dla wpłacanych składek, zwolnienia podatkowe dla zysków z inwestycji kapitałowych i wypłaty świadczenia po zakończeniu okresu oszczędzania). Jest to system nietypowy dla krajów Europy Środkowej, w którym za dominujące rozwiązanie można uznać schematy EXX, w którym wpłacane składki obniżają podstawę opodatkowania, zaś podejście do opodatkowania zysków z inwestycji i wypłaty świadczenia jest zróżnicowane. W różnych krajach podatkowane mogą być albo zyski z inwestycji kapitałowych (ETE, jak na Słowacji), albo wypłata świadczeń (EET). Modyfikacje tego ostatniego systemu, przyjęte na Węgrzech, pozwalają w określonych warunkach uzyskać również zwolnienie w przypadku wypłaty świadczeń (EEE).

Niewątpliwie system EEE stanowiłby najsilniejszą zachętę dla inwestycji społeczeństwa w produkty III filaru, jednak z oczywistych powodów może być on trudny do wdrożenia ze względu na zmniejszenia wpływów podatkowych do budżetu. Z tej perspektywy celowa wydaje się ewolucja rozwiązań w Polsce w kierunku modelu EET lub ew. ETT, w którym krótkoterminowa gwarantowana korzyść podatkowa w postaci zmniejszenia podstawy opodatkowania stanowiłaby silny bodziec do przystąpienia do III filaru. Równocześnie, odpowiedzialnością państwa byłoby zarządzanie bilansem kosztów związanych z

zabezpieczeniem emerytalnym w perspektywie długofalowej – w czym uwzględniono także przyszłe wpływy z opodatkowania wypłat świadczeń.

7.3 Dywersyfikacja produktowa

Obecnie oferowane na polskim rynku plany III filaru są relatywnie ograniczone, zarówno co do oferty produktowej, jak i strategii inwestycyjnych. Celowym wydaje się dalsze rozszerzanie tej palety:

- W zakresie produktowym – przez włączanie nowych wariantów:
 - Produktów ubezpieczeniowych (życiowych i kapitałowych – *unit-linked*)
 - Produktów bankowych
 - Produktów Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych
 - Produktów oferowanych przez podmioty prowadzące działalność maklerską,
 - Innych produktów
- w wymiarze strategii inwestycyjnych – poprzez stworzenie co najmniej kilku profili, m.in.:
 - Profil dynamiczny – inwestowanie znacznej części składki w akcje
 - Profil zrównoważony – inwestowanie składki w połowie w akcje i w połowie w obligacje lub inne bezpieczne produkty kapitałowe
 - Profil bezpieczny – inwestowanie składki praktycznie w całości w produkty kapitałowe z gwarantowanym zyskiem.

Optymalnym rozwiązaniem wydaje się tu model niemiecki, w którym III filar definiowany jest zasadniczo przez korzyści podatkowe. W efekcie bardzo szeroka gama produktów, dostosowanych do potrzeb klientów, może zostać włączona w system emerytalny – o ile tylko spełnia pewien określony zestaw wymagań, nastawiony przede wszystkim na utrzymanie emerytalnego charakteru produktu. Podejście takie wydaje się bardzo celowe również z uwagi na podział ról pomiędzy prawodawcę i podmioty prywatne – te ostatnie z naturalnych powodów są bardziej efektywne w tworzeniu produktów dostosowanych do potrzeb różnych grup klientów.

7.4 Zmniejszenie obciążeń transakcyjnych przy przystąpieniu do III filaru

Decyzja o inwestycji w przyszłą emeryturę ma charakter długofalowy, i jako taka powinna być podejmowana po wnikliwej analizie ofert dostępnych na rynku. Niewątpliwie jednak, możliwość szybkiego i łatwego przystąpienia do dobrowolnego planu emerytalnego np. w przypadku poprawienia się sytuacji finansowej pracownika byłaby korzystna z perspektywy społecznej. W tym kontekście, wartościowa jest inicjatywa węgierska, pozwalająca na dobrowolne zwiększenie wartości wpłat w II filarze, co wiąże się z minimalnymi obciążeniami transakcyjnymi.

Należy także przypuszczać, że w przypadku wprowadzenia modelu „niemieckiego” III filaru (opartego o korzyści podatkowe), prywatne podmioty przeprowadziłyby szeroką kampanię promocyjną, nastawioną na konwersję środków zainwestowanych w istniejące produkty o charakterze oszczędnościowo-inwestycyjnym w stronę ich wariantów emerytalnych, tj. uprawniających do ulg podatkowych. Kampania taka odbyłaby się zapewne przy minimalnym obciążeniu klientów kwestiami o charakterze administracyjnym.

Długofalowo, konwersja taka byłaby korzystna zarówno z perspektywy budżetowej (skokowe zwiększenie aktywów w III filarze, a więc redukcja przyszłych obciążeń budżetu – bez ponoszenia kosztów transformacji), jak też z perspektywy podmiotów oferujących produkty inwestycyjne (stabilizacja wielkości aktywów w okresach gorszej koniunktury, z uwagi na ryzyko utraty już uzyskanych korzyści podatkowych po wycofaniu środków przez uczestnika).

7.5 Inne inicjatywy

Opierając się na doświadczeniach analizowanych państw, można przedstawić szereg innych inicjatyw, nastawionych na wzrost popularności dobrowolnych planów emerytalnych. W większości wiążą się one jednak ze wzrostem obciążeń budżetowych, przez co prawdopodobieństwo ich wdrożenia w obecnych warunkach wydaje się ograniczone. Należą do nich m.in.:

- Wprowadzenie dotacji państwowych do produktów III filaru (wykorzystanie doświadczeń z modelu niemieckiego – *Riester-Rente*),
- Wprowadzenie obowiązkowej minimalnej stopy zwrotu z inwestycji w ramach III filaru z zastosowaniem systemu gwarancji Skarbu Państwa,
- Wprowadzenie systemu zachęt finansowych (m.in. w zakresie podatku VAT) dla instytucji reklamujących produkty III filaru (np. poprzez niższe koszty dystrybucji ogłoszeń w mediach).

Materiały źródłowe

1. Allianz Global Investors, Pension Sustainability Index, 2009
2. Allianz Global Investors, Central and Eastern European Pensions, Systems and Markets, 2007
3. Allianz Global Investors, Funded Pensions in Western Europe, 2008
4. CEA Insurers of Europe, Tax Treatment of 2nd and 3rd Pillar Pension Products, 2007
5. CEA Statistics no. 28, The Role of Insurance in the Provision of Pension Revenue, 2007
6. Complements Statutory Pension Provision in Helsinki, Voluntary Pension Savings: The Effects of the Finnish Tax Reform on Savers' Behaviour, 2009
7. FIAD, Investments of Pension Funds in CEE Countries, 2003
8. FIAR, The CEE Countries in the European Insurance Landscape, 2009
9. Komisja Nadzoru Finansowego, Pracownicze Programy Emerytalne w 2009 Roku, 2009
10. Milliman, Private Pension Systems in Central and Eastern Europe, 2010
11. OECD, Private Pension Plans, 2008
12. OECD, Private Pensions Outlook, 2008
13. OECD, Retirement-income systems in OECD Countries, 2009
14. OECD, International Migration Outlook: Slovakia, 2010
15. PricewaterhouseCoopers, International Comparison of Insurance Taxation, 2009
16. The Finnish Centre for Pensions, Pension Report, 2009
17. The Finnish Centre for Pensions, Supplementary Pension Provision Which Complements Statutory Pension Provision, 2007
18. The Finnish Centre for Pensions, The Finnish Pension System, 2007

Przeprowadzone panele dyskusyjne z ekspertami międzynarodowymi:

1. Węgry – Arpad Balazs (ekspert PwC), Peter Holtzer (przewodniczący w Okrągłym Stole Ekspertów ds. Polityki Emerytalnej przy premierze rządu węgierskiego)
2. Niemcy – Kerry Wallis (ekspert PwC)
3. Słowacja – Natalia Fialova (ekspert PwC)
4. Finlandia – Tony Airio (ekspert PwC)

