

Monika BRENK, Sylwia WNUK*

INSTRUMENTY GROMADZENIA DŁUGOTERMINOWYCH, DODATKOWYCH OSZCZĘDNOŚCI EMERYTALNYCH – EFEKTYWNOŚĆ, KOSZTY, ASPEKTY PRAWNE

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2017.073.02

Na skutek wprowadzenia nowego systemu emerytalnego w Polsce w 1999 r. zmieniony został sposób wyliczania emerytur. W rezultacie wysokość wypłacanych świadczeń obliczana jest na podstawie wpłaconych składek i oczekiwanej długości życia, co za tym idzie: im wyższe są składki i im dłużej je płacimy, tym emerytura będzie wyższa. Dla osób o niskich zarobkach lub z przerwami w ubezpieczeniu oznacza to, że przyszłe świadczenie emerytalne będzie jedynie nieznaczną częścią ich zarobków. Oczywista stała się zatem potrzeba indywidualnego gromadzenia oszczędności, które załagodzą skutki spadku comiesięcznego przychodu podczas emerytury. Różnorodność postaci instrumentów rynku finansowego, które charakteryzuje różny poziom ryzyka inwestycyjnego oraz różna efektywność, przedstawiono w poniższym artykule.

Słowa kluczowe: emerytura, system emerytalny, oszczędności, instrumenty gromadzenia oszczędności, indywidualne formy zabezpieczenia emerytalnego

1. WPROWADZENIE

Do 1998 r. w Polsce funkcjonował repartycyjny system emerytalny o zdefiniowanym świadczeniu. W systemie tym składki osób pracujących finansowane były z bieżących wypłat emerytur, a ich wysokość zależała od wysokości zarobków z wybranych lat kariery zawodowej, okresu podlegania ubezpieczeniom oraz przeciętnej płacy w Polsce. Zgodnie z pojęciem zarządzania ryzykiem długowieczności w systemie emerytalnym dość ważne jest ekonomiczne określenie emerytury. W myśl prostej definicji D. Blake'a „emerytura jest strumieniem płatności, który rozpoczyna się, gdy ktoś przechodzi na emeryturę, a jej wypłata kończy się, gdy dana osoba umiera” (Blake, 2006, s. 1), a według Z. Bodiego emerytura zapewnia dożywotni dochód niezależnie od tego, jak długo emeryt żyje (Bodie, 1990, s. 3). Dlatego też

* Wydział Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej.

świadczenie finansowe, które nie zapewnia dochodu dożywotniego, nie spełnia definicji emerytury.

Wysokie bezrobocie oraz wzrost liczby emerytów i rencistów spowodował zagrożenie dla stabilności systemu emerytalnego, którego następstwem była przeprowadzona w 1999 roku reforma emerytalna. W wyniku reformy utworzone zostały dwa publiczne i obowiązkowe filary:

– pierwszy repartycyjny (ZUS) – działający na zasadzie umowy międzypokoleniowej (<http://emerytura.gov.pl>). W ramach ZUS-u emerytury finansowane są ze składek osób aktualnie pracujących,

– drugi kapitałowy (mniejszy – w ramach którego funkcjonuje OFE). Celem OFE jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego (Ustawa z 28 sierpnia 1997 o funduszach inwestycyjnych, art. 2, ust. 1 i 2); jednak najistotniejszą ze zmian było zastąpienie systemu o zdefiniowanym świadczeniu systemem o zdefiniowanej składce. W konsekwencji wysokość przyszłej emerytury uzależniono od wysokości wszystkich wpłaconych składek, a także od dalszego oczekiwanego trwania życia (Ronka-Chmielowiec, 2002, s. 121). Dodatkowo wprowadzono dobrowolny trzeci filar ubezpieczeń prywatnych, którego celem jest zmniejszenie opiekuńczej roli państwa, z jednoczesnym zwiększeniem indywidualnego udziału w planowaniu emerytury przez: uzupełnienie emerytury z systemu obowiązkowego, a co za tym idzie utrzymania poziomu życia z okresu aktywności zawodowej, odciążenie finansów systemu obowiązkowego oraz uelastycznienie i indywidualizację całego zabezpieczenia emerytalnego (Towarzystwo Ekonomistów Polskich, 2014).

Celem artykułu jest przedstawienie oraz przeanalizowanie rozwoju indywidualnych form zabezpieczenia dochodów emerytalnych w ramach trzeciego filara pod kątem skłonności Polaków do oszczędzania. Praca powstała w oparciu o analizę krytyczną literatury, dostępne opracowania w tym zakresie, a także na podstawie publikowanych danych statystycznych i raportów dotyczących skłonności Polaków do oszczędzania. Artykuł został również uzupełniony o wyniki własnych badań ankietowych przeprowadzonych na grupie 50 osób, przy czym grupę podzielono na dwie dwudziestopięciosobowe podgrupy: osoby w wieku 16-25 wkraczające na rynek pracy oraz osoby aktywne zawodowo w wieku 25+.

2. INSTRUMENTY FINANSOWE SŁUŻĄCE GROMADZENIU ŚRODKÓW NA EMERYTURĘ – EFEKTYWNOŚĆ, KOSZTY, ASPEKTY PODATKOWE

Nie ulega wątpliwości, że przyszli emeryci potrzebują dodatkowego kapitału, aby zamortyzować spadek comiesięcznego przychodu podczas emerytury. Polacy

dla własnego dobra powinni oszczędzać na emeryturę, co jednocześnie przynosiłoby korzyści dla kraju. W III filarze systemu emerytalnego w Polsce funkcjonują obecnie trzy instrumenty finansowe służące gromadzeniu środków na emeryturę.

Pierwszym z nich są Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), które są formą dodatkowego gromadzenia oszczędności na cele emerytalne. Według zapisu Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego „IKE to wyodrębniony zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego, wyodrębniony rachunek papierów wartościowych lub inny rachunek, na którym zapisywane są instrumenty finansowe niebędące papierami wartościowymi oraz rachunek pieniężny służący do obsługi takich rachunków w podmiocie prowadzącym działalność maklerską, lub wyodrębniony rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, wyodrębniony rachunek bankowy w banku, wyodrębniony rachunek IKE w dobrowolnym funduszu emerytalnym, prowadzone na zasadach określonych ustawą, a w zakresie w niej nieuregulowanym – na zasadach określonych w przepisach właściwych dla tych rachunków i rejestrów” (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych, art. 2., pkt. 1, str. 1). Oszczędności emerytalne na IKE można gromadzić na podstawie pisemnej umowy o prowadzenie IKE, zawartej z jedną z pięciu rodzajów uprawnionych do tego instytucji:

- bank – lokata bankowa; środki odkładane na koncie oszczędnościowym, często ze zmiennym oprocentowaniem, nie odbiegającym od warunków rynkowych. W zależności od banku, odsetki mogą być naliczane z częstotliwością dzienną, miesięczną, kwartalną lub roczną. Jest to opcja z małym poziomem ryzyka, lecz również z niewielkim zyskiem. Jest to najprostsza forma IKE – umowa z bankiem.

- towarzystwo ubezpieczeniowe – polisa na życie z funduszem kapitałowym, w którym składka przeznaczona jest na cele zarówno ochronne, jak i inwestycyjne. Pierwsza jej część związana jest z ochroną ubezpieczeniową i wypłatą świadczenia pieniężnego zagwarantowanego w momencie wystąpienia określonych w umowie zdarzeń, np. śmierci ubezpieczającego czy dożycia przez niego określonego wieku. Druga część składki jest natomiast inwestowana w ubezpieczeniowe fundusze kapitałowe. Portfel funduszy może być rozplanowany przez ubezpieczyciela lub mieć strukturę otwartą, pozwalającą na inwestowanie środków przez ubezpieczającego lub ubezpieczonego za pośrednictwem platformy internetowej. Wartość pieniężna funduszu przeliczana jest na jednostki uczestnictwa, a środki w nim zgromadzone przeznaczone są na zakup różnych instrumentów finansowych – np. akcji, obligacji lub złota.

Cechą charakterystyczną tak skonstruowanego produktu jest ryzyko inwestycyjne, które ponosi klient w momencie zainwestowania środków w jednostki ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego. Zysk, w przeciwieństwie do lokaty bankowej, nie jest zapisany w umowie, trudny do oszacowania. Czas trwania umowy jest też dużo dłuższy niż czas trwania lokaty i wynosi najczęściej 10-30 lat, a w chwili

odstąpienia od umowy, ubezpieczony traci do 100% zgromadzonych środków (opłata likwidacyjna) (Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, 2012).

a) towarzystwa funduszy inwestycyjnych – fundusz inwestycyjny; daje szansę na zysk, jednak go nie gwarantuje. Spośród oferowanych funduszy można wybrać te, na które każdorazowo będziemy wpłacać pieniądze dzielone w ustalony sposób. W trakcie trwania umowy można zmodyfikować konstrukcję portfela. Uczestnictwo w funduszu jest płatne. Należy ponieść koszt związany zarówno z przystąpieniem, jak i udziałem w funduszu (opłata manipulacyjna oraz opłata za zarządzanie). Opłata manipulacyjna, czyli prowizja dla dystrybutora, pobierana jest w momencie kupna jednostki. Jej koszt waha się o 0–4%, oznacza to, że inwestor traci już na wstępie inwestycji nawet 4%. Biorąc pod uwagę, że średnioroczne zyski w długim okresie wahają się pomiędzy 8–12% rocznie, to 4% opłaty wstępnej istotnie zmniejsza potencjał zarobku. Drugą opłatą ponoszona na rzecz funduszu jest opłata za zarządzanie. Jest ona zazwyczaj ustalana od wartości aktywów i waha się o 0,8–4% rocznie w zależności od kategorii funduszu. Dodatkowo TFI może wyznaczyć ruchomą część opłaty nazywaną *success fee*, naliczaną w momencie wzrostu wartości jednostki, który przekracza z góry ustalony procentowy poziom. Oznacza to, że zarządzający uzyskują wyższe wynagrodzenie, gdy odniosą sukces. Opłata za zarządzanie naliczana jest codziennie, co za tym idzie nie obciąża tak krótkoterminowych zakupów jak opłata manipulacyjna. Fundusze inwestycyjne są przeznaczone dla osób, które rozumieją i akceptują ryzyko inwestycyjne związane np. z lokowaniem w akcje (<https://bossafund.pl>).

b) domy maklerskie – rachunek maklerski. Ta forma IKE daje największą swobodę. Pozwala na samodzielne inwestowanie w wiele różnych instrumentów, cechujących się zróżnicowanym poziomem ryzyka i potencjałem zysku. Posiadacz rachunku maklerskiego IKE ma dostęp do: akcji, obligacji: skarbowych, korporacyjnych, komunalnych i samorządowych, certyfikatów inwestycyjnych, funduszy typu ETF. Nie jest to też bardzo drogie rozwiązanie. Utrzymanie rachunku maklerskiego w wersji podstawowej z reguły jest nieodpłatne, a jego posiadacz ponosi opłaty związane jedynie z dokonywanymi transakcjami, które dla rynku obligacji wynoszą ok. 0,4–0,5%, a dla obligacji 0,2–0,3%. IKE w postaci rachunku maklerskiego jest przeznaczone dla inwestorów dysponujących większą wiedzą oraz bagażem doświadczeń na rynku kapitałowym. Wykwalifikowany inwestor może stworzyć z tej formy inwestycji bardzo użyteczne narzędzie, szczególnie z powodu zwolnienia z podatku od zysków ze sprzedaży papierów wartościowych i pozostałych przychodów finansowych, w tym dywidend oraz odsetek od obligacji, co daje możliwość inwestowania większego kapitału, na którym więcej można zarabiać.

c) powszechne towarzystwa emerytalne – dobrowolne fundusze emerytalne. Najmłodsza i zarazem najmniej chętnie wybierana forma IKE. Dobrowolne fundusze emerytalne funkcjonują w Polsce od 2012 r. i są obecnie marginesem działalności Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, lecz marginesem ciągle powiększającym się. W odróżnieniu od klasycznych funduszy inwestycyjnych stabilnego

wzrostu i zrównoważonych, często zwalniają osoby oszczędzające w ramach IKE z opłat dystrybucyjnych od każdej wpłaty. Natomiast poziom opłat za zarządzanie jest porównywalny i wynosi przeciętnie ok. 2,5% wartości aktywów w skali roku. Dobrowolne fundusze emerytalne są w pewnym sensie przedłużeniem OFE. Inwestor wybiera jedną określoną strategię inwestycyjną, nie ma więc wyboru opcji inwestycyjnej (np. fundusz obligacji czy akcji itp.). Jest to wygodne, gdyż nie trzeba poświęcać temu dużo czasu. W powiązaniu z IKE dostępne są 4 powszechne towarzystwa emerytalne.

Indywidualne Konto Emerytalne może być prowadzone dla każdej osoby fizycznej, która ukończyła 16 lat. Osoba małoletnia (16-18 lat) ma prawo do dokonywania wpłat na IKE tylko w roku kalendarzowym, w którym uzyskała dochody z pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę. Zarówno rozpoczęcie oszczędzania na Koncie IKE, jak i jego zakończenie, czyli wypowiedzenie umowy i zwrot środków może nastąpić w dowolnym momencie. W umowie o prowadzenie IKE oszczędzający ma prawo wskazać osobę (lub kilka osób), której zostaną wypłacone środki w przypadku jego śmierci. Gdy takiej osoby nie wskaże, środki zgromadzone na IKE przypadają spadkobiercom, a w przypadku IKE prowadzonego przez zakłady ubezpieczeń na życie środki przyznane na podstawie umowy ubezpieczenia przekazywane są rodzinie ubezpieczonego w kolejności wcześniej ustalonej w ogólnych warunkach ubezpieczenia.

Obok indywidualnych kont emerytalnych IKE jest instrumentem promowanym przez państwo, które przyznaje oszczędzającym pewne udogodnienia, mające zachęcić do oszczędzania. Te udogodnienia polegają na zwolnieniu zysków z inwestycji z podatku Belki (19%) w momencie wypłaty środków. W istocie oznacza to, że bank co miesiąc nalicza nam odsetki i pobiera od nich podatek w wysokości 19%, trafiający do budżetu państwa. Podatek od zysków kapitałowych płacimy też na zakończenie lokaty bankowej, od obligacji skarbowych i korporacyjnych, dywidend, po każdej zyskowej inwestycji w fundusze i akcje spółek giełdowych oraz przy wypłacie środków po zakończeniu polisy inwestycyjnej. Udogodnienia dla osób korzystających z IKE polegają właśnie na nie pobieraniu przez banki comiesięcznego podatku Belki od odsetek. Trzeba jednak spełniać pewne warunki:

- a) po pierwsze, warunek wieku – żeby uzyskać prawo do zwolnienia z podatku Belki, należy mieć ukończone 60 lat lub – jeśli mamy już uprawnienia emerytalne – 55 lat,
- b) po drugie, warunek stażu – żeby uzyskać prawo do zwolnienia z podatku Belki, należy wpłacać na swoje konto składki przez co najmniej 5 lat kalendarzowych lub dokonać ponad połowy wpłat nie później niż 5 lat przed złożeniem wniosku o ich wypłatę (Sadowski, 2013).

Ważne jest, że posiadanie IKE nie zobowiązuje do dokonywania regularnych wpłat, środki można wpłacać dowolnie: ratami, według własnego planu lub w całości jednorazowo. Specyfika konta zakłada, że istnieje natomiast maksymalna wysokość rocznej wpłaty, jaką można dokonać na konto. Jest ona zmienna, a limit

wpłat nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok. Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto emerytalne w roku 2016 wysokość kwoty wpłat na IKE w roku 2016 wynosiła 12 165 zł (<https://www.mpips.gov.pl>).

Drugi rodzaj kont emerytalnych tj. Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) powstał kilka lat później, w styczniu 2012 r. Od IKE różni się niższą, maksymalną wpłatą na jeden rok, która w 2016 r. zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego w roku 2016 wynosiła 4 866 zł, co stanowi 1,2-krotność prognozowanego na dany rok przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Umowy o prowadzenie IKZE również mogą być zawierane z bankiem, funduszem inwestycyjnym, podmiotem prowadzącym działalność maklerską, zakładem ubezpieczeń oraz dobrowolnym funduszem emerytalnym (jednak w powiązaniu z IKZE dostępnych jest 9 powszechnych towarzystw emerytalnych, a nie 4 jak w przypadku IKE) (Raport Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego, 2016, s. 6). Należy natomiast pamiętać, że umowa może być podpisana tylko z jednym podmiotem. Czym zatem IKZE różni się od IKE, poza limitem kwoty wpłacanej na konto? Przede wszystkim korzyściami. I tak jak IKE zwalnia zyski oszczędzających z podatku Belki, tak IKZE umożliwia odpisanie wpłaty na konto od dochodu w składanym co roku zeznaniu podatkowym. Innymi słowy użytkownicy konta IKZE mogą zmniejszyć wysokość podatku o 18% (lub 32%, jeżeli wpadają ten próg) kwoty wpłacanej do IKZE. Jest to korzyść natychmiastowa uzyskiwana w momencie dokonywania płatności, w przeciwieństwie do IKE, w którym korzyść podatkowa pojawia się znacznie później.

W IKZE również moment, w którym można bez konsekwencji wypłacić środki jest inny i wynosi 65 lat. Jeśli wypłata środków nastąpi przed osiągnięciem tego wieku, to zaistnieje konieczność wpisania przez oszczędzającego do corocznego rozliczenia podatkowego i uiszczenia od nich podatku dochodowego. Natomiast, w momencie wypłacenia środków po osiągnięciu 65 lat, zostanie naliczony zryczałtowany podatek w wysokości 10% (<http://www.metafinanse.pl>).

Trzecim instrumentem finansowym są Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), które są formą grupowego oszczędzania na emeryturę i mogą zostać utworzone wyłącznie przez pracodawcę w celu gromadzenia oszczędności emerytalnych dla zatrudnionych przez niego pracowników. Pod względem formalnym PPE to zbiór umów, które pracodawca zawiera w celu utworzenia programu.

Pracodawca odprowadza składkę podstawową nie większą niż 7%, jednak pracownik może wyrazić chęć wnoszenia dodatkowej składki potrącaniej z wynagrodzenia w dowolnej wysokości. Pieniądze wpłacane do PPE są odprowadzane i zarządzane przez instytucję finansową. Wybierana jest ona przez pracodawcę

i pracowników podczas wdrażania programu (<http://www.emerytura.gov.pl>). Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. dotyczących pracowniczych programów emerytalnych (Dz.U. Nr 139, poz. 932, zm.: z 1998 r.: Nr 98, poz. 610 i Nr 162, poz. 1118; z 2000 r. Nr 22, poz. 270), pracowniczy program emerytalny tworzy zakładowe umowy emerytalne, pracownicze umowy emerytalne, a także umowy z zakładami oraz towarzystwami ubezpieczeń, umowy z funduszami inwestycyjnymi lub statuty pracowniczych funduszy emerytalnych, które definiują warunki gromadzenia środków ze składek, przeznaczonych do wypłat w wieku emerytalnym bądź w przypadku uzyskania uprawnień do świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy i w innych sytuacjach ustalonych w ustawie. Stronami poszczególnych umów są odpowiednio:

- pracodawca i pracownicy reprezentowani przez organizację związków bądź osoby wybrane przez pracowników (jeśli w zakładzie nie ma związków zawodowych), w przypadku zakładowej umowy emerytalnej;

- pracodawca i instytucja finansowa, która ma zarządzać wpłacanymi do programu składkami (zakład ubezpieczeń, towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych, fundusz inwestycyjny), w przypadku umowy z instytucją finansową. Wówczas gdy PPE prowadzony jest w formie pracowniczego funduszu emerytalnego, umowę z odpowiednią instytucją finansową zastępuje statut pracowniczego funduszu emerytalnego;

- pracodawca i pracownik, w przypadku pracowniczej umowy emerytalnej, na podstawie której dany pracownik staje się uczestnikiem PPE (UNFE, 2001).

Zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych oraz warunki, które powinny spełniać podmioty realizujące programy, a także warunki uczestnictwa w tych programach określa obecnie ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. Nr 116, poz. 1207, z późn. zm.) oraz o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych. Tylko w odniesieniu do takich programów może być używane określenie „pracowniczy program emerytalny” (<https://rf.gov.pl>). Zgodnie z ustawą pracownicze programy emerytalne mogą być wdrożone w jednej z czterech form:

- pracowniczego funduszu emerytalnego (PFE),

- umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,

- grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym pracowników,

- zarządzania zagranicznego (UKNF, 2011).

Pracowniczy program emerytalny powinien być prowadzony tylko w jednej z powyższych form. Wyjątkiem są okoliczności wymienione w art. 11 ustawy, gdy pracodawca nabywa przedsiębiorstwo albo jego zorganizowaną część (zakład). Po nabyciu przejmuje zobowiązania nabywanego podmiotu określone w zakładowej umowie emerytalnej, umowie z funduszami inwestycyjnymi, zakładami bądź towarzystwami ubezpieczeń. Podobna sytuacja występuje, gdy dochodzi do połączenia

pracodawców w jeden podmiot gospodarczy, zaś w obu podmiotach przed połączeniem funkcjonowały odrębne pracownicze programy emerytalne mające różną formę. W opisanych sytuacjach różne formy pracowniczego programu emerytalnego mogą funkcjonować w jednym zakładzie pracy nie dłużej niż 3 lata. Przed upływem terminu pracodawca musi, zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy, zainicjować działania, które mają na celu ujednoclenie formy pracowniczego programu emerytalnego.

Pracodawca dokonuje wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego; tak aby uzyskanie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego odbyło się przy uwzględnieniu założeń pracodawcy i oczekiwań pracowników wynikających z ich wieku, okresu gromadzenia środków, specyfiki wykonywanej pracy, strategii inwestycyjnych, skłonności do ryzyka itp. Ustawa dotycząca pracowniczych programów emerytalnych pozwala powstać programom u zdecydowanej większości pracodawców, ograniczając tym samym wymagania wobec nich tylko do tych, które miały służyć zapewnieniu stabilności i efektywności programu. Pracowniczy program emerytalny może utworzyć pracodawca bądź razem co najmniej dwóch pracodawców, którzy zatrudniają każdy co najmniej 5 pracowników, a także pracodawca zatrudniający co najmniej 3 pracowników, pod warunkiem że prowadzi działalność nieprzerwanie od trzech lat. Pracodawca, który na podstawie odrębnych przepisów podlega wpisowi do właściwego rejestru lub do ewidencji działalności gospodarczej, może zawrzeć zakładową umowę emerytalną po upływie roku od wpisania go do takiego rejestru bądź ewidencji. Warunek ten nie dotyczy spółek powstałych w wyniku przekształceń własnościowych przedsiębiorstw państwowych.

Pracownicze programy emerytalne podlegają wpisowi do rejestru prowadzonego przez organy nadzoru emerytalnego, tj.:

- 1999-2000 – Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi,
- 2002-2006 – Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych,
- 2006 – Komisję Nadzoru Finansowego (<http://www.knf.gov.pl>).

Rozpoczęcie procesu tworzenia programu należy do pracodawcy. Prezentuje on pracownikom ofertę zawierającą projekt zakładowej umowy emerytalnej z wybraną formą świadczenia, sporządzony na podstawie warunków ustalonych wstępnie z instytucją finansową mającą zarządzać środkami gromadzonymi w ramach programu. Stworzenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego pracowników odbywa się przy ich aktywnym udziale.

Ważną rolę w kształtowaniu i wdrażaniu pracowniczego programu emerytalnego odgrywają związki zawodowe, które przedstawiają interesy wszystkich pracowników, oraz sami pracownicy, którzy mają także wpływ na podjęcie decyzji przez pracodawcę o utworzeniu pracowniczego programu i prawach uczestników. Współuczestnictwo w tworzeniu danej umowy oznacza rzeczywisty wpływ na to, kto i na jakich warunkach będzie uczestniczył w programie. Ta szczególna rola załogi w kształtowaniu zasad programu wiąże się z odpowiedzialnością za dokonanie dobrego wyboru i stworzenie optymalnych warunków oszczędzania na przyszłość

emerytury. Negocjacje załogi z pracodawcą dotyczą funkcjonowania pracowniczego programu emerytalnego: m.in. formy programu, wyboru instytucji finansowej, która będzie gromadzić i zarządzać środkami, warunków, jakie muszą spełnić pracownicy w celu przystąpienia do programu, rodzaju i wysokości kosztów obciążających uczestników programu, wysokości składki podstawowej. Negocjacje kończą się zawarciem zakładowej umowy emerytalnej, która staje się skuteczna dopiero po wejściu w życie programu, tj. po dokonaniu wpisu do rejestru prowadzonego przez Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi. Zawarcie zakładowej umowy emerytalnej jest podstawą do zawarcia przez pracodawcę umowy z instytucją finansową. Umowę z podmiotem zarządzającym środkami podpisuje pracodawca. Powinna ona zawierać wszystkie istotne elementy zakładowej umowy emerytalnej, a zwłaszcza warunki gromadzenia i zarządzania środkami; w tym koszty i opłaty obciążające pracodawcę i uczestnika programu, przypadki i warunki wypowiedzenia umowy, a także warunki dokonywania wypłaty, zwrotu i wypłaty transferowej. Pracodawca tworzy wzór pracowniczego umowy emerytalnej, która zawierana jest przez pracodawcę z pracownikiem, na podstawie składanej przez niego pisemnej deklaracji uczestnictwa w programie. Zawarcie pracowniczego umowy emerytalnej następuje w chwili wydania uczestnikowi programu podpisanej przez pracodawcę umowy, nie później jednak niż z upływem terminu przewidzianego do zwrotu deklaracji uczestnictwa w przeciągu miesiąca. Pracownicze umowy emerytalne mogą być zawierane po wpisie programu do rejestru, mają one formę pisemną i na ich podstawie pracownicy stają się uczestnikami PPE.

Na podstawie przepisów prawa PPE są dostępne dla wielu osób, związanych z pracodawcą nie tylko umowami w ramach stosunku pracy, również umowami cywilnoprawnymi, np. umową zlecenia czy umową agencyjną. Uczestnikiem PPE może być osoba zatrudniona u danego pracodawcy w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę; osoba zatrudniona na podstawie umowy agencyjnej bądź umowy zlecenia, wówczas gdy jest ona objęta ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu, a także osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osoby prawnej, w tym kontraktu menedżerskiego (Komisja Nadzoru Finansowego, 2016). Uczestnikami PPE mogą zostać pracownicy wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także na terytorium innego państwa, w ramach delegowania przez pracodawcę mającego siedzibę bądź miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, bez względu na posiadane obywatelstwo i status wynikający z prawa dewizowego oraz podatkowego. Uczestnikami programu także mogą być osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, wspólnicy spółek cywilnych, jawnych i wspólnicy spółki komandytowej, odpowiadający bez ograniczenia za zobowiązania spółki, którzy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym oraz rentowym. Warunkiem udziału tych osób w PPE jest prowadzenie przez te osoby bądź spółki programów emerytalnych dla swoich

pracowników, przewidujących równoczesne uczestnictwo pracodawców. Istnienie wyżej wymienionych warunków oznacza, że o możliwości udziału tych osób w pracowniczym programie emerytalnym rozstrzygają postanowienia zakładowej umowy emerytalnej oraz ewentualnie umowy o wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym (UNFE, 2001).

Pracodawca jest zobowiązany do naliczania i odprowadzania składek podstawowych, a także do naliczania, potrącania i odprowadzania składek dodatkowych. Składki odprowadzane są na indywidualne rachunki uczestników prowadzone przez podmiot zarządzający środkami. Koszty związane z prawidłową realizacją programu są ponoszone przez pracodawców i zgodnie z art. 22 ust. 1b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz zgodnie z art. 15 ust. 1d ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych stanowią koszt uzyskania przychodu.

Pracownicze programy emerytalne przynoszą obopólne korzyści, dla pracodawców jak i pracowników. Dla pracodawców ponieważ składki wnoszone do PPE są dodatkowym, pozapłacowym składnikiem wynagrodzenia, umożliwiającym kształtować odpowiedzialną i zaawansowaną politykę kadrowo-płacową. Dla pracowników zaś jest to okazja do dodatkowego odkładania oszczędności na przyszłą emeryturę. Środki, które pracownik uzbiera na swoim rachunku mogą podlegać wypłacie, wypłacie transferowej (do innego PPE bądź na IKE), a także zwrotowi. Zasady wycofania zgromadzonych środków z programu są ściśle określone przepisami prawa. Wypłata oszczędności z PPE może nastąpić na wniosek uczestnika po ukończeniu przez niego 60 lat bądź 55 lat – po wcześniejszym okazaniu decyzji o przyznaniu mu emerytury, bądź też bez wniosku po ukończeniu przez uczestnika programu 70 lat, oraz po śmierci uczestnika na wniosek osoby uprawnionej (<http://www.emerytura.gov.pl>).

Przepisy ustawy wskazują także sposób i formy wypłaty środków. Oszczędności zgromadzone w programie mogą być, w zależności od żądania uczestnika, wypłacone jednorazowo bądź w ratach, w gotówce oraz przelewem na wskazany przez uczestnika rachunek, w tym również na rachunek w zakładzie ubezpieczeń bądź towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych, pod warunkiem, że nie jest on prowadzony w ramach pracowniczego programu emerytalnego.

Z myślą o przyszłej emeryturze możemy również korzystać z wielu innych skutecznych form dobrowolnego oszczędzania m.in. Programów Systematycznego Oszczędzania (PSO) umożliwiających długoterminowe i regularne inwestowanie swoich pieniędzy. Z myślą o przyszłej emeryturze możemy skorzystać z programów systematycznego oszczędzania (PSO). Są one przeznaczone dla osób, które chcą systematycznie oszczędzać niewielkie kwoty i planują większe wydatki w perspektywie kilku, a nawet kilkunastu lat.

Regularne oszczędzanie nawet niewielkich kwot, umożliwia spełnienie własnych marzeń i planów, ponieważ emerytura nie musi być jedynym pretekstem do systematycznego oszczędzania. A co za tym idzie PSO pozwala także zapewnić

udany start życiowy dziecka, wyjechać na wymarzone wakacje, kupić dom czy też samochód.

W ramach PSO możemy wpłacać środki do funduszy:

- KBC Parasol FIO:
- KBC Akcyjny,
- KBC Globalny Akcyjny
- KBC Aktywny,
- KBC Stabilny,
- KBC Globalny Stabilny
- KBC Papierów Dłużnych,
- KBC Pieniężny,
- KBC Akcji Małych i Średnich Spółek FIO

Jednorazowa minimalna wpłata do funduszu w ramach Programu wynosi 50 zł. Wpłaty do PSO rozliczane są w 6-miesięcznych okresach rozliczeniowych (1 stycznia – 30 czerwiec, 1 lipiec – 31 grudzień). W pierwszym okresie rozliczeniowym, w którym podpisano umowę o PSO, łączna suma wpłat do jednego z funduszy nie może być niższa niż 50 zł. Natomiast w trakcie każdego kolejnego okresu rozliczeniowego łączna wysokość wpłat na PSO nie może być niższa niż 300 zł (<https://www.kbctfi.pl>).

Programy systematycznego oszczędzania (PSO) są interesującą alternatywą dla lokat bankowych. Zainteresowanie tymi produktami to konsekwencja niezbyt atrakcyjnego oprocentowania, które oferują tradycyjne depozyty.

Konto oszczędnościowe jest dobrą propozycją na bezpieczne pomnażanie kapitału, bez tracenia do niego dostępu. Zaletą tego konta jest jego elastyczność. Pieniądże można wpłacać na rachunek kiedy chcemy, nie ma także problemu z wypłaceniem tych środków. Można je wybrać w całości bądź części i kiedy chcemy. Najważniejsze, że nie stracimy przez to naliczonych już odsetek. Konto Oszczędnościowe stanowi połączenie lokaty terminowej z rachunkiem płatnym na każde żądanie.

Programy systematycznego oszczędzania prezentują się zachęcająco w stosunku do rentowności lokat. Programy systematycznego oszczędzania mają ważną zaletę, motywują osoby, które nie mogą się zmobilizować do odkładania systematycznych sum. Odpowiednia determinacja i regularne wpłaty niewielkich sum w długoterminowej perspektywie mogą przerodzić się w duży kapitał. Kolejnym atutem PSO jest możliwość dobrania odpowiedniej strategii inwestycyjnej – kapitał może być lokowany w bezpieczne papiery dłużne (bony skarbowe, obligacje), a także bardziej ryzykowne aktywa (np. akcje).

Instytucje proponujące PSO zwykle nie domagają się, aby wpłaty były dokonywane 12 razy w ciągu roku. Taki sposób pozwala na dokonanie większych wydatków w określonych miesiącach (np. ze względu na wakacyjny wyjazd). Jedyńm wymogiem jest wpłata określonej sumy w ciągu roku. Klient, który nie wywiąże się z tego warunku powinien liczyć się z rozwiązaniem umowy i konse-

kwencjami natury finansowej (np. utratą dodatkowych jednostek uczestnictwa bądź opłatą likwidacyjną). Perspektywa zmniejszenia oszczędności o daną sumę w znaczący sposób dyscyplinuje oszczędzających. Ma to szczególne znaczenie w ciągu pierwszych lat inwestycji, ponieważ wartość karnych opłat maleje wraz z upływem czasu.

Plany systematycznego oszczędzania są oferowane przez zakłady ubezpieczeniowe i fundusze inwestycyjne. Zaletą PSO znajdujących się w ofercie ubezpieczycieli jest duży wybór funduszy. W przypadku tych produktów środki są dzielone na dwie części. Pierwsza, znacznie mniejsza suma służy jako składka ubezpieczeniowa, zaś reszta kapitału jest lokowana za pośrednictwem funduszy inwestycyjnych. W razie śmierci właściciela PSO ubezpieczyciel wypłaca na rzecz osoby uposażonej całość początkowego kapitału, a także premię na poziomie kilku procent (niezależnie od wartości wypracowanych zysków). Takie świadczenie nie podlega podatkowi od spadków i darowizn. Preferencje dotyczą również podatku od zysków kapitałowych. Nie płacą go osoby, które zdecydują się na przemieszczanie środków pomiędzy poszczególnymi funduszami (<http://www.serwisy.gazetaprawna.pl>).

3. GROMADZENIE OSZCZĘDNOŚCI – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W celu określenia skłonności Polaków do gromadzenia oszczędności oraz najczęściej wykorzystywanych przez nich w tym celu form oszczędzania autorzy artykułu przeprowadzili badania ankietowe na grupie 50 osób podzielonej na dwie dwudziestopięciosobowe podgrupy: osoby w wieku 16–25 (gdyż Indywidualne Konto Emerytalne, może być prowadzone dla każdej osoby fizycznej, która ukończyła 16 lat) wkraczające na rynek pracy oraz osoby aktywne zawodowo w wieku 25+, przy czym najmłodsza z ankietowanych osób była w wieku 16 lat, najstarsza w wieku 64.

Zadaniem osób ankietowanych było udzielenie odpowiedzi na osiem pytań zawartych w ankiecie dotyczących oszczędzania – w tym długoterminowego, z myślą o emeryturze, z uwzględnieniem różnorodności postaci instrumentów rynku finansowego, które charakteryzuje różny poziom ryzyka inwestycyjnego oraz różna efektywność.

Wyniki przeprowadzonych badań wykazały, co następuje:

- niespełna 25% ankietowanych osób (12) deklarowało, że oszczędza regularnie; w większości przypadków, były to osoby powyżej 25 roku życia, czyli osoby z grupy osób aktywnej zawodowo,
- ponad 60% ankietowanych osób – 31, deklarowało, że oszczędza systematycznie co miesiąc,

- 7 osób (z czego 6 z grupy 16–25) zadeklarowało, że nie oszczędza wcale,
 - 39 osób zadeklarowało, że średnia kwota oszczędności miesięcznych jest niższa niż 1 tysiąc zł,
 - 4 osoby zadeklarowały, że średnia kwota oszczędności miesięcznych jest wyższa niż 1 tysiąc zł,
 - jedynie 16 z 50 ankietowanych osób, stwierdziło, że gromadzi oszczędności z myślą o przyszłej emeryturze (wszystkie osoby pochodziły z grupy wiekowej 25+),
 - pozostałe osoby gromadzące oszczędności udzieliły odpowiedzi, że są to pieniądze przeznaczone na realizację pasji (zwłaszcza osoby z grupy wiekowej 16-25), bądź na zabezpieczenie nagłych zdarzeń losowych,
 - 34 z 50 badanych osób gromadzi oszczędności na lokatach bankowych bądź kontach oszczędnościowych,
 - 6 osób korzysta z dobrowolnych funduszy emerytalnych,
 - 1 osoba korzysta z usług domów maklerskich, inwestując w akcje,
 - 1 osoba deklaruje gromadzenie oszczędności w postaci nieruchomości,
 - 1 osoba gromadzi oszczędności, które przechowuje w domu,
 - 6 osób spośród 50 ankietowanych zadeklarowało, że w przyszłości polegać będzie głównie na emeryturze z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
 - 100% ankietowanych osób uważa, że gromadzone przez nich oszczędności są niewystarczającą formą zabezpieczenia emerytalnego,
 - 48 z 50 osób poddanych badaniu uważa, że niskie zarobki lub ich brak są przyczyną niegromadzenia oszczędności lub niskiego ich poziomu.
- Wyniki badań ankietowych przedstawione zostały w tabeli 1.

Tabela 1. Skłonności oraz sposoby gromadzenia oszczędności

Pytanie	Grupa wiekowa 16-25 (25 osób)	Grupa wiekowa 25+ (25 osób)
1. Czy oszczędza Pan/Pani pieniądze?	tak – 19 osób nie – 6 osób	tak – 24 osoby nie – 1 osoba
2. Co jest przyczyną niegromadzenia oszczędności lub ich niskiego poziomu?	brak stałego dochodu – 3 os. za niskie dochody – 20 os. inne potrzeby – 2 osoby	brak stałego dochodu – 0 os. za niskie dochody – 25 osób inne potrzeby – 0 osób
3. Czy oszczędności gromadzone są regularnie co miesiąc?	tak – 10 osób nie – 15 osób	tak – 21 osób nie – 4 osoby
4. Czy kwota oszczędzanych co miesiąc środków przekracza 1 tysiąc złotych?	tak – 0 osób nie – 25 osób	tak – 4 osoby nie – 21 osób

Tabela 1 cd.

5. Czy oszczędności gromadzone są z myślą o przyszłej emeryturze?	tak – 0 osób nie – 25 osób	tak – 16 osób nie – 9 osób
6. Jeśli oszczędności nie są gromadzone z myślą o przyszłej emeryturze to w jakim celu?	realizacja pasji – 19 osób nagłe wydatki – 2 osoby wakacje – 4 osoby	realizacja pasji – 2 osoby zabezpieczenie nagłych zdarzeń losowych – 5 osób dla dzieci/wnuków – 2 osoby
7. Proszę o wskazanie formy/metody gromadzenia oszczędności	konto oszczędnościowe – 18 osób przechowywanie w domu – 1 osoba	konto oszczędnościowe – 10 osób lokata bankowa – 6 osób dobrowolny fundusz emerytalny – 6 osób inwestycje w akcje – 1 osoba inwestycje w nieruchomości – 1 osoba
8. Czy uważa Pan/Pani, że emerytura zapewniana w przyszłości przez państwo będzie dla Pana/Pani wystarczająca?	tak – 6 osób nie – 19 osób	tak – 0 osób nie – 25 osób

Na podstawie opracowanych wyników badań własnych można ocenić, że zaufanie społeczne do publicznego systemu emerytalnego jest bardzo niskie, gdyż aż 44 spośród 50 ankietowanych osób stwierdziło, że przyszła emerytura zapewniana przez państwo będzie dla nich niedostateczna, a co za tym idzie fundusz ubezpieczeń społecznych nie jest wystarczający dla zachowania stabilności i gwarancji wypłaty świadczeń emerytalnych. Jedynie 6 osób wykazało się w tej kwestii optymizmem, uważając, że państwo zapewni im godziwe emerytury. Należy jednak zwrócić uwagę, że są to osoby młode, których wiek nie przekracza 25 lat. Ich opinia może być zatem spowodowana brakiem doświadczenia, a także wyrażaniem zdania na tematy zbyt odległe w czasie dla młodych ludzi.

Zdecydowana większość ankietowanych gromadzi oszczędności, jednak tylko 32% osób gromadzi je z myślą o przyszłej emeryturze. Pozostałe osoby deklarują, że nie posiadają żadnych stałych dochodów, w związku z czym nie mogą również oszczędzać lub zarabiają, lecz nie oszczędzają wcale – wydając wszystko na bieżące potrzeby bądź też przeznaczają oszczędności na realizację pasji, zabezpieczenie nagłych zdarzeń losowych, czy w celu pomocy najbliższym. Główną formą gro-

madzenia oszczędności jest rachunek oszczędnościowy, zarówno w przypadku osób w przedziale wiekowym 16–25, jak i powyżej dwudziestego piątego roku życia. Aż 96% ankietowanych uważa natomiast, że niski poziom oszczędności lub całkowity ich brak, spowodowany jest niskimi dochodami, nie pozwalającymi odłożyć wystarczającego poziomu dodatkowych środków. Niektóre z ankietowanych osób uważają również, że to państwo jest odpowiedzialne za świadczenia emerytalne i bez względu na okoliczności zatroszczy się o dochody przyszłych emerytów. Natomiast jeśli chodzi o same konta IKE, to korzyści podatkowe związane z nimi są zbyt odsunięte w czasie. Kilkudziesięcioletnia perspektywa dla wielu osób jest zbyt abstrakcyjna, co powoduje, że rezygnują oni całkowicie z oszczędzania.

4. PODSUMOWANIE

Podstawowe założenie trzeciego filaru jest proste: zapewnić dodatkowe zabezpieczenie emerytalne i zachęcić (korzyściami podatkowymi) do odkładania pieniędzy na przyszłość. Aby zwiększyć dostępność emerytalnych oszczędności dobrowolnych potrzebne są zachęty ze strony państwa lub też automatyzm uczestnictwa z opcją wystąpienia. W przypadku każdej z trzech form istniejących w III filarze emerytalnym zachęty finansowe są różne, jednak niewystarczające. Biorąc pod uwagę pracownicze programy emerytalne, bodźce ekonomiczno-fiskalne są zbyt słabe dla pracodawców. W przypadku finansów osobistych najlepiej wszystko policzyć samodzielnie, biorąc pod uwagę swoją obecną sytuację i przede wszystkim oczekiwania co do przyszłej emerytury. W przypadku zaś IKE i IKZE system jest skomplikowany. Trudno jest potencjalnym oszczędzającym wyliczyć rzeczywiste koszty oszczędzania, a także prawdopodobny (możliwy do oszacowania) jego efekt. Uczestnicy systemu emerytalnego powinni posiadać niezbędną wiedzę o gromadzeniu środków na indywidualnych kontach emerytalnych i indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego oraz korzyściach wynikających z oszczędzania w ich ramach. Jakże zatem cechy powinien posiadać instrument służący do gromadzenia oszczędności emerytalnych? Przede wszystkim powinien charakteryzować się: dobrowolnym charakterem, efektywnością, stałymi dochodami na emeryturze, przejrzystością, prostotą, a co najistotniejsze bezpieczeństwem ubezpieczonego i całego systemu. Nie da się jednoznacznie określić, który z wymienionych instrumentów jest lepszy. Wiele zależy od sytuacji finansowej danej osoby, dochodów oraz tego, należy do pierwszego czy drugiego progu podatkowego. Znaczenie ma również to, czy dopuszcza się możliwość zaistnienia sytuacji, w której zajdzie konieczność wypłacenia środków przed czasem.

LITERATURA

- Blade, D. (2006). *Pension Economics, Pension Institute*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Bodie, Z. (1990). Pension as retirement income insurance. *Journal of Economic Literature*, 28.
- Bossafund.pl (2017). *Sprawdź jakie opłaty pobiera fundusz*. Pobrano z <https://bossafund.pl/edukacja/abc-funduszy/wybor-funduszu/sprawdz-jakie-oplaty-pobiera-fundusz> (22.04.2017).
- Emerytura.gov.pl (2017). *Twoja emerytura – Twój wybór*. <http://www.emerytura.gov.pl/iii-filar/pracownicze-programy-emerytalne> (25.04.2017).
- Emerytura.gov.pl (2017). *Reforma systemu emerytalnego*. Pobrano z <http://emerytura.gov.pl/system-emerytalny/reforma-systemu-1999> (25.04.2017).
- https://www.kbctfi.pl/klienci_indywidualni/programy_oszczednosciowe (25.04.2017).
- http://www.knf.gov.pl/dla_ryнку/Rejestry_i_Ewidencje/index.html (25.04.2017).
- http://www.knf.gov.pl/Images/bezpieczenstwo_dzieki_zapobiegliwosci_tcm75-4926.pdf (25.04.2017).
- http://www.knf.gov.pl/Images/Poradnik_uczestnika_ppe_tcm75-9560.pdf (25.04.2017).
- http://www.knf.gov.pl/Images/PPE_2010k_tcm75-26446.pdf (25.04.2017).
- <http://www.metafinanse.pl/ike-ikze-emerytura-iii-filar/> (08.05.2017).
- <https://www.mpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-emerytalne/ikze/liczba-ikze-w-2016-r/> (08.05.2017).
- https://rf.gov.pl/vademecumklienta/abcubezpieczen/Pracownicze_programy_emerytalne__1297 (25.04.2017).
- <http://www.serwisy.gazetaprawna.pl/finanse-osobiste/artykuly/649525,programy-systematycznego-oszczedzania-czy-sa-lepsze-od-lokat.html> (25.04.2017).
- Komisja Nadzoru Finansowego (2017). *Poradnik uczestnika pracowniczego programu emerytalnego*. Pobrano z http://www.knf.gov.pl/Images/Poradnik_uczestnika_ppe_tcm75-9560.pdf (25.04.2017).
- Raport Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego (2016). *Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w 2015 roku*. Pobrano z https://www.knf.gov.pl/Images/Oprac_IKE_IKZE_122015_tcm75-47033.pdf (16.05.2017).
- Ronka-Chmielowiec, W. (2002). *Ubezpieczenia. Rynek i ryzyko*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Sadowski, M. (2013). *Internetowy tygodnik Moja przyszła emerytura*. Pobrano z <http://www.mojaprzyszlaemerytura.pl/> (wydanie z dnia 2 listopada 2013).
- Towarzystwo Ekonomistów Polskich (2014). *Dodatkowy System emerytalny w Polsce - diagnoza i rekomendacje zmian* (grudzień 2014). Pobrano z http://uczelnia.sgh.waw.pl/pl/uczelnia/badania/grupy_badawcze/ppg/Documents/Raport-DSE-TEP_Rutecka-www.pdf (24.03.2017).
- Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (2012). *Indywidualne konta emerytalne, Poradnik dla konsumentów*. Pobrano z https://uokik.indywidualne_konta_emerytalne_-_poradnik_dla_konsumentow.pdf (24.05.2017).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego.*
- Ustawa z 28 sierpnia 1997 o funduszach inwestycyjnych.*

**INSTRUMENTS OF COLLECTION LONG-TERM ADDITIONAL PENSION
SAVINGS – EFFICIENCY, COSTS, LEGAL ASPECTS**

Summary

On account of to introduce a new one pension system in Poland in 1999 the method of calculation of pensions was changed. The amount of benefits paid is calculated on the basis of paid contributions and expected life expectancy. In effect the premiums are the higher and we pay them the longer, this pension will be higher. For people with low earnings or with breaks in insurance this means that, future retirement benefit will be only a small part of their earnings. So obviously it has become a need for individual savings collection. which will alleviate the effects decrease in monthly income during retirement. Variety financial market instruments, which characterizes different level of investment risk and different efficiency is presented in the article below.

Keywords: pension, pension system, savings, saving instruments, individual forms of pension insurance.