



24.04.2018

PPE W PRAKTYCE

JAK INWESTOWAĆ ŚRODKI?



AGNIESZKA ŁUKAWSKA

DYREKTOR DS. PROGRAMÓW EMERYTALNYCH SKARBIEC TFI S.A.,

Jednymi z najważniejszych dokumentów regulujących funkcjonowanie wdrożonego w organizacji Pracowniczego Programu Emerytalnego są umowa zakładowa i umowa z instytucją finansową, które określają m.in. jak będą inwestowane środki jego uczestników. Jeszcze kilkanaście lat temu, na ogół był zdefiniowany jeden - wspólny dla wszystkich pracowników danej organizacji - sposób lokowania ich kapitałów. Najczęściej był to fundusz stabilnego wzrostu, inwestujący około 30% - 40% aktywów na rynku akcji. Przez wielu młodych ludzi był on uważany za zbyt konserwatywne rozwiązanie, podczas gdy osoby mające już tylko kilka lat do wypłaty, często uważały, że taki poziom akcji w portfelu jest stanowczo zbyt agresywny. Obecnie oczywistym jest, że - oprócz PPE w formie pracowniczego funduszu emerytalnego, gdzie przepisy takiej możliwości nie dają - pracownicy mają do wyboru kilka sposobów inwestowania gromadzonych w PPE środków. W najprostszej wersji jest to po prostu kilka funduszy. Przystępując do PPE uczestnik określa, które spośród dostępnych produktów wybiera i w jakich proporcjach wpłacane środki mają być pomiędzy nimi dzielone. Z czasem jednak okazało się, że to co w zamyśle miało być ukłonem w stronę pracowników - dla niektórych z nich stało się dużym problemem.

Ludzie, którzy do tej pory nie interesowali się rynkiem kapitałowym i, siłą rzeczy, mają ograniczoną na temat jego funkcjonowania wiedzę - nagle muszą podjąć, bądź co bądź, niełatwą a istotną dla ich przyszłości, decyzję. Przed nimi bowiem nie tylko dylemat czy w ogóle przystąpić do PPE - ale również konieczność wyboru określonej polityki inwestycyjnej. Podczas spotkań informacyjnych - wielu pracowników pytało prowadzących, który fundusz powinni wybrać. Wiele razy słyszałam zdanie „to ja się jeszcze zastanowię - najwyżej złożę deklarację później”. Aby ułatwić przystępowanie do PPE coraz częściej pracodawcy decydują się na rozwiązania modelowe - np. model cyklu życia, w którym obowiązuje generalna zasada, że im uczestnik młodszy tym większą część jego portfela stanowią akcje po to, aby wraz z wiekiem wzrastał w jego portfelu udział instrumentów bezpieczniejszych. Są też modele bazujące nie na wieku, a na ryzyku inwestycyjnym. W końcu nigdzie nie jest powiedziane, że gdy ktoś jest młody to zawsze musi inwestować agresywnie, a osoba starsza zawsze będzie lokować środki konserwatywnie - praktyka pokazuje, że ludzie mają różny apetyt na ryzyko. W efekcie - pracodawcy coraz częściej wdrażają następujący schemat: w PPE istnieje kilka możliwości inwestycyjnych, w tym model domyślny - co oznacza, że jeśli pracownik wypełni deklarację przystąpienia do Programu i nie podejmie żadnych decyzji co do sposobu inwestowania - to właśnie ten domyślny model będzie miał dla niego zastosowanie. Jeśli jednak pracownik zechce - to będzie mógł dokonać samodzielnego wyboru. Uczestnik może też zmieniać wybrany sposób inwestowania - składając pracodawcy pisemne oświadczenie woli. Do ustalenia pozostaje dopuszczalna częstotliwość zmian. Część pracodawców nie stawia tu żadnych ograniczeń, często jednak pojawia się limit do czterech razy w roku kalendarzowym. W opinii wielu ekspertów, to wystarczająca liczba, pozwalająca uczestnikowi mieć poczucie kontroli nad swoimi pieniędzmi, a jednocześnie nie zachęcająca do „gry giełdowej” środkami z założenia przeznaczonymi na emeryturę. Tutaj decyzja powinna należeć do pracodawcy i reprezentacji pracowników - przy czym należy pamiętać, że wszelkie oświadczenia woli związane z uczestnictwem w PPE - zgodnie z art. 20 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych - uczestnik składa pisemnie, za pośrednictwem pracodawcy. Należy więc oszacować spodziewane obciążenie z tego tytułu dla działu HR.