

**PIOTR PISAREWICZ**

## Udogodnienia podatkowe a dobrowolne oszczędności emerytalne na przykładzie USA

*W niniejszym opracowaniu przedstawione zostały podstawy systemu planów emerytalnych w kontekście udogodnień podatkowych oraz związanych z nimi wybranych elementów dotyczących funkcjonowania rynku Stanów Zjednoczonych. Zawiera ono zarówno historyczne zestawienie zmian w zakresie regulacji prawnych i podatkowych, jak i wybrane zagadnienia dotyczące funkcjonowania poszczególnych elementów systemu. Wybrane rozwiązania wskazane w niniejszym opracowaniu rynku, mogą stanowić pewien wyznacznik i wzór do potencjalnego zaimplementowania ich również na rynku polskim, który wymaga dostosowania do realiów związanych z niewydolnością systemu obowiązkowego.*

### Wstęp

Udogodnienia podatkowe są jednymi z najważniejszych czynników, które stymulują gromadzenie dobrowolnych oszczędności emerytalnych stanowiących uzupełnienie systemu obowiązkowego. W Stanach Zjednoczonych tego typu mechanizmy od wielu dekad pełnią kluczową rolę w tym zakresie. Uregulowania prawne planów emerytalnych w USA mają długą historię. Zmiany warunków zewnętrznych, jak i wewnętrznych, począwszy od lat 20-tych ubiegłego stulecia wymogły na legislatorach szereg posunięć, które z jednej strony przyczyniły się do zwiększenia popularności planów emerytalnych, a z drugiej do wzrostu bezpieczeństwa uczestniczących w nim podmiotów gospodarczych oraz obywateli. Biorąc pod uwagę złożoność aktów prawnych oraz ich rozwój w czasie należy podkreślić wagę dwóch kluczowych ustaw, dzięki którym rynek planów emerytalnych w USA należy do największych na świecie. Jest to zarówno ustawa podatkowa (*Internal Revenue Act – Tax Code*), jak i ustawa o emeryturach pracowniczych (*Employee Retirement Income Security Act – ERISA*). W niniejszym opracowaniu przedstawione zostały podstawy systemu planów emerytalnych w kontekście uregulowań podatkowych oraz wybrane elementy dotyczące ich funkcjonowania na rynku USA.

Omówione w nim zostały zagadnienia dotyczące planów emerytalnych definiowanych w sposób następujący<sup>1</sup>:

„plan emerytalny to plan, fundusz lub program, który obecnie lub w przyszłości będzie tworzony lub prowadzony przez pracodawcę, organizację pracowników lub oba podmioty jednocześnie w zakresie: (a) zapewnienia dochodów emerytalnych dla pracowników lub (b) odroczenia bieżących dochodów pracowników do czasu zakończenia pracy zawodowej lub w terminie go przekraczającym, niezależnie od stosowanych metod kalkulacji: składek do planu emerytalnego, rodzaju i wysokości świadczeń oraz sposobu dystrybucji świadczeń ze środków zgromadzonych w ramach planu”.

Powyższa definicja z jednej strony precyzuje zakres prowadzonych rozważań, z drugiej natomiast zawiera istotne elementy z podatkowego punktu widzenia. Zaliczyć do nich należy w szczególności aspekt odraczania bieżących dochodów do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego oraz fakt odraczania zobowiązań podatkowych. Czynniki te stanowią o rosnącej popularności tej formy oszczędzania na rynku USA oraz w innych krajach o rozwiniętych gospodarkach rynkowych, gdzie stosowane są tego typu mechanizmy.

## 1. Podstawy prawne i podatkowe – rys historyczny

Na przestrzeni wielu dziesięcioleci, prowadzone były działania mające na celu dostosowanie systemu emerytalnego do aktualnych realiów rynku finansowego, wymogów pracodawców, jak i samych pracowników. Ilustracją tego mechanizmu może być chronologiczne ujęcie poszczególnych aktów prawnych w tym zakresie, wskazane w poniższym zestawieniu<sup>2</sup>.

**1921: Internal Revenue Act (Tax Code – Ustawa o Podatku Dochodowym)**<sup>3</sup> – wyłączyła z opodatkowania zyski inwestycyjne wykazywane przez trusty emerytalne (*pension trust*).

**1928: Internal Revenue Act** – ustawa umożliwiła pracodawcom uzyskiwanie ulg podatkowych od kwot wpłacanych do planów emerytalnych. Ten czynnik wydaje się podstawowym warunkiem wzrostu popularności i atrakcyjności dobrowolnych, pracowniczych planów emerytalnych.

**1942: Internal Revenue Act** – wprowadził po raz pierwszy zasady, na mocy których świadczenia winny być zapewnione również pracownikom o niższych wynagrodzeniach (*non-highly compensated employees*) na zasadach wykluczających dyskryminację tego

---

1. Na podstawie: *Employee Retirement Income Security Act – ERISA* – 29 US Code, Rozdział 18, Sec. 1002 oraz Private Pension Plan Bulletin, U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, March 2007, headnote, Oryginalne brzmienie: „Pension plan” is defined by the Employee Retirement Income Security Act (ERISA) as „any plan, fund, or program which was heretofore or is hereafter established or maintained by an employer or an employee organization, or by both, to the extent that such plan (a) provides retirement income to employees, or (b) results in a deferral of income by employees for periods extending to the termination of covered employment or beyond, regardless of the method of calculating the contributions made to the plan, the method of calculating the benefits under the plan, or the method of distributing benefits from the plan”.

2. Na podstawie: *International Social Security Association*, <http://www.issa.int/index.php/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/United-States>, 2009.10.24.

3. *Internal Revenue Code*, § 401-415, §4972-4975, Title 26, United States Code.

typu grup zawodowych. To w znaczącym stopniu poszerzyło dostępność planów emerytalnych dla gorzej zarabiających. Do tego czasu były one głównie oferowane dobrze zarabiającym przedstawicielom klasy wyższej oraz członkom dobrze zorganizowanych związków zawodowych.

**1947: Labor-Management Relations Act** (ustawa znana także jako *Taft-Hartley Act*) – ustanowiła wytyczne funkcjonowania planów emerytalnych zarządzanych wspólnie przez pracodawców oraz trusty pracowników (*employee trustees*).

**1974: Employee Retirement Income Security Act (ERISA)** – to najważniejszy akt prawny w Stanach Zjednoczonych na mocy którego uregulowano reguły tworzenia planów emerytalnych<sup>4</sup>. Zapewnia on ochronę praw uczestników planów emerytalnych, reguluje zasady nabywania uprawnień, finansowania, standardy powierników i instytucji świadczących dla nich usługi oraz zasady sprawozdawczości. Ponadto, na jego mocy ustanowiono Korporację Gwarancyjną Świadczeń Emerytalnych – *Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)*, która zabezpiecza wypłaty świadczeń w przypadku problemów finansowych przedsiębiorców prowadzących plany tworzone na bazie zdefiniowanego świadczenia.

**1978: Revenue Act** – na mocy którego ustanowiono plany emerytalne typu 401 (k). Stosowne akty wykonawcze uchwalono w roku 1981.

**1984: Retirement Equity Act** – zmieniła ERISA w zakresie wymagań formalnych w okresie wypłaty emerytur po śmierci osoby objętej planem<sup>5</sup>. Na jego mocy świadczenia z planu emerytalnego muszą być wypłacane, chyba że współmałżonek zrzeka się prawa do emerytury na piśmie.

**1986: Tax Reform Act** (Ustawa o Zmianie Prawa Podatkowego) – zmieniła ERISA w zakresie szybszego nabywania uprawnień emerytalnych i ograniczyła efekty integracyjne z systemem zabezpieczenia społecznego (*Social Security*). Rozszerzyła ponadto dostępność planów emerytalnych dla niżej zarabiających grup zawodowych. Nałożyła także obowiązek podatkowy z tytułu nadwyżki aktywów programu, które powracają do pracodawcy na skutek likwidacji danego planu emerytalnego.

**1994: Uruguay Round Agreements Act** – ponownie zmienił w niektórych punktach brzmienie ERISA. Do najważniejszych zmian należy zaliczyć wymogi większego wkładu do niedofinansowanych planów tworzonych na bazie zdefiniowanego świadczenia. Wprowadził także ograniczenia w zakresie stosowania limitów stóp procentowych i założeń aktuarialnych odnośnie wskaźników śmiertelności wykorzystywanych do ustalenia poziomu finansowania tego typu planów.

**2001: Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act (EGTRRA)** – ustawa wniosła poprawki w niektórych punktach do postanowień ERISA. Na jej podstawie podwyższono limity wpłat do planów emerytalnych o zdefiniowanej składce, jak i dopuszczalne limity gwarantowania w zakresie planów o zdefiniowanym świadczeniu. Zmodyfikowała możliwości transferu środków pomiędzy planami o zdefiniowanej składce oraz uregulowała możliwość szybszego nabywania uprawnień do wkładów w planach 401(k).

4. *Employee Retirement Income Security Act*, .L. 93-406, 88 Stat. 829 (Sept.2, 1974) §1001 – § 1453, Title 29, United States Code.

5. *The Retirement Equity Act (REA)*, P.L. 98-397, 98 Stat. 1451 (1984).

2006: Pension Protection Act (PPA) (Ustawa o Ochronie Emerytur<sup>6</sup>) – zmieniła w niektórych punktach brzmienie ERISA. Wymogła szybsze dofinansowywanie planów o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit plans*). Ułatwiła automatyczne konwersje (*enrolment*) i zakres doradztwa inwestycyjnego w planach typu 401(k). Doprecyzowała ponadto status prawny planów typu *cash balance*.

## 2. Ustawa o Podatku Dochodowym (*Internal Revenue Act*)

Pełny tekst Ustawy o Podatku Dochodowym (znanej również jako „*Title 26 of the United States Code*”), jest tekstem bardzo rozbudowanym. W zależności od rodzaju prezentacji i sposobu wydruku jego objętość może być zmienna. Jednym ze sposobów jego analizy jest dostęp przez różnego rodzaju portale internetowe zawierające tematyczne przeglądarki w podziale na poszczególne rozdziały, podrozdziały, sekcje etc. W wersji elektronicznej tekst ma objętość ponad 24 megabajtów. Zawiera ponad 3,4 milionów słów, drukowanych po 60 linii na stronie, co daje wypełnienie ponad 7500 stronami pisma<sup>7</sup>. Zgodnie z US Government Printing Office, to w sumie 13 458 stron pisma. Pełny tekst ustawy w dodatkowej części pisemnej wydanej przez Kongres USA obejmuje w sumie 16 845 stron. W trakcie studiów nad niniejszymi zagadnieniami, autor potwierdza powyższe opinie – analiza wszystkich elementów ww. regulacji jest procesem bardzo pracochłonnym. Z jednej strony świadczą to o złożoności samego systemu podatkowego, z drugiej natomiast może powodować problemy, które napotykać mogą przedsiębiorcy, jak i osoby fizyczne rozliczające swoje podatki w USA.

Niezależnie od dyskusji na temat objętości ustawy, jest to jeden z dwu kluczowych aktów prawnych, regulujących działalność planów emerytalnych. Jego zapisy stały się podstawą do rozwoju tego typu produktów finansowych, szczególnie poprzez zawarte tam zachęty podatkowe. Dotyczą one zarówno samych pracodawców, którzy mogą odliczyć od podatku wpłaty na rachunki swoich pracowników, jak i samych uczestników planów emerytalnych, którzy w zależności od przyjętego wariantu i konstrukcji planu, mogą także osiągać korzyści z tego tytułu. W zakresie omawianej ustawy podatkowej, można wyróżnić kilka działań (sekcji), najbardziej istotnych ze względu na funkcjonowanie planów emerytalnych<sup>8</sup>:

§ 401(a) – regulujący plany kwalifikowane w tym plany typu Keogh's (*Qualified Plans in general including Keogh's*). W tej sekcji wskazane są przepisy dotyczące planów opartych o udział w zysku przedsiębiorstwa (*profit sharing*), planów opartych o przydział akcji pracowniczych (*stock bonus*), plany typu *money purchase* oraz plany o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit plans*).

§ 401(k) – w tej sekcji prawa podatkowego zdefiniowane są specjalne typy planów kwalifikowalnych (*Cash or Salary Deferral Plan*), które oparte są o zasady funkcjonujące w planach opartych o udział w zysku przedsiębiorstwa (*profit sharing*) lub planów opartych o przydział akcji pracowniczych (*stock bonus*).

---

6. *The Pension Protection Act, PPA*, P.L. 109-280 (2006).

7. U.S. Tax Code On-Line, <http://www.fourmilab.ch/uscode/26usc/>, 2009.10.21.

8. Slesnick T., Suttle J.C., *IRAs, 401(k)s, & Other Retirement Plans Taking Your Money Out - 8th Edition, Consolidated Printers Inc. USA, 2007*, s. 17.

§ 403(a) – sekcja reguluje kwalifikowane renty annuitetowe (*Qualified Annuity Plan*) prowadzone przez pracodawcę niebędącego publiczną organizacją charytatywną ani szkołą publiczną. Pracodawcy mogą realizować plany emerytalne poprzez zakup annuitetów w zakładach ubezpieczeń na życie.

§ 403(b) – w przeciwieństwie do poprzedniej, sekcja ta reguluje działalność planów emerytalnych przez pracodawcę będącego publiczną organizacją charytatywną lub szkołą publiczną (*public charity or public school*). Tego typu plany są powszechnie znane jako renty annuitetowe o odroczonym opodatkowaniu lub TDA (*tax deferred annuity*). Podobnie jak w przypadku poprzedzającej sekcji 403(a), pracodawcy często realizują plany emerytalne poprzez zakup annuitetów w zakładach ubezpieczeń na życie.

§ 408 – sekcja regulująca działalność większości rodzajów indywidualnych kont emerytalnych (*IRAs: Contributory, rollover, SEP, SIMPLE*).

§ 408a – będąca uzupełnieniem poprzedniej, sekcja regulująca działalność indywidualnych kont emerytalnych typu Roth (*Roth IRAs*).

### 3. Podstawowe zasady opodatkowania planów emerytalnych

Z punktu widzenia pracodawców, którzy prowadzą plany pracownicze, z podstawy opodatkowania wyłączane są wynagrodzenia pracowników (*wages*) oraz wpłaty do planów emerytalnych (*contributions*). Preferencje w opodatkowaniu środków wpłaconych przez pracodawców dotyczą z kolei dwóch podstawowych kwestii:

- 1) wpłaty do planu emerytalnego są odliczane od podstawy podatku dochodowego (*Corporate Income Tax*),
- 2) zyski kapitałowe z aktywów planu emerytalnego nie są opodatkowane.

Z punktu widzenia pracodawców oba elementy są identyczne pod względem korzyści podatkowych<sup>9</sup>. Z punktu widzenia pracowników natomiast, plany emerytalne traktowane są jako odroczone w czasie wynagrodzenia i związane z nimi podatki. Skutkuje to często presją na odraczanie możliwie jak największych kwot w postaci wpłat do planów emerytalnych, co stoi w bezpośrednim konflikcie z interesem Skarbu Państwa i dochodami budżetowymi pochodzącymi z bieżących podatków. Wprowadzono zatem górne limity ograniczające wpłaty do planów emerytalnych, które mogą być z opodatkowania wyłączone. W poszczególnych latach limity te mogą być korygowane do poziomów, które z budżetowego punktu widzenia, są możliwe do zaakceptowania w danym roku.

W niektórych typach planów emerytalnych wpłaty pracowników są realizowane ze środków już opodatkowanych podatkiem dochodowym oraz podatkiem na obowiązkowy system Social Security (*Social Security Payroll Tax*). Odstępstwem od tej reguły są plany, w których wpłaty są odliczane od podstawy odpodatkowania. Zwane są one jako „*salary reduction plans*”. Należą do nich w szczególności plany emerytalne typu 401(k). Fakt odliczeń tego typu skutkował w ostatnich dekadach znacznym wzrostem ich popularności.

9. Turner J.A., *Encyclopedia of taxation and tax policy – Pensions, tax treatment*, Urban Institute Press, USA, 1999, s. 323.

Generalną zasadą obowiązującą na rynku amerykańskim jest opodatkowanie środków w momencie ich wypłaty. Dla porównania, przy zwykłych inwestycjach środki opodatkowane są podwójnie: w momencie wypłaty wynagrodzenia oraz przy zapłacie podatku od zysków kapitałowych. Ten aspekt jest jedną z kolejnych przyczyn znacznej popularności tej formy oszczędzania na rynku amerykańskim. Zasady opodatkowania planów emerytalnych w większości przypadków sprowadzają się do kilku podstawowych reguł. Każda z nich ma pewne wyjątki, niemniej jednak można zakwalifikować je do następujących kategorii<sup>10</sup>:

- 1) wypłaty z planów emerytalnych podlegają opodatkowaniu,
- 2) wpłacane kwoty bazowe (*basis*) nie podlegają opodatkowaniu w momencie wypłaty,
- 3) można dokonywać wypłat w formie pieniężnej, jak i w innych formach (np. papierów wartościowych),
- 4) straty nie podlegają odliczeniu od podatku (*may not claim losses*),
- 5) rozwód oraz nabycie spadku, nie wpływają na zmianę podstawowych zasad podatkowych, które dotyczą planów emerytalnych.

### 3.1. OPODATKOWANIE WYPŁAT Z PLANÓW EMERYTALNYCH

Z reguły wszystkie wypłaty z planów emerytalnych podlegają opodatkowaniu w roku w którym następują. Istnieją jednak od tej zasady odstępstwa w przypadku gdy:

- 1) środki przekonwertowane zostaną przez pracownika (*roll-over*) do innego planu emerytalnego lub na indywidualne konto emerytalne w ciągu 60 dni od daty dokonania wypłaty,
- 2) pracodawca dokona konwersji środków do innego planu emerytalnego, bądź na indywidualne konto emerytalne.

W obu powyższych przypadkach środki nie podlegają opodatkowaniu, aż do momentu wypłaty z nowego planu lub indywidualnego konta emerytalnego<sup>11</sup>. Tego typu rozwiązanie pozwala odłożyć w czasie skutki podatkowe wypłacanych środków i jednocześnie zachęca pracowników do dalszego kontynuowania oszczędności.

### 3.2. KWOTY BAZOWE I ICH OPODATKOWANIE

W niektórych przypadkach pracownicy mogą dokonywać wpłat do pracowniczych planów emerytalnych lub indywidualnych kont emerytalnych, które nie stanowią podstawy do odliczenia podatkowego. Innymi słowy, wpłacane środki zostały już wcześniej opodatkowane podatkiem dochodowym. Tego typu wpłaty nazywane są w nomenklaturze podatkowej USA jako kwota bazowa (*basis*). Kwoty bazowe nie podlegają tym samym opodatkowaniu przy dokonywaniu wypłat. Niestety, pewną niedogodnością jest brak możliwości decydowania kiedy i w jakim stopniu, kwota bazowa może zostać wypłacona. W tym zakresie stosowane są różne rozwiązania dotyczące sposobów wypłat<sup>12</sup>:

---

10. Slesnick T., *op.cit.* s. 25.

11. Slesnick T., *op.cit.* s. 26.

12. Slesnick T., *op.cit.* s. 27.

- 1) proporcjonalne – każda wypłata z planu emerytalnego zawiera ściśle określony procent (*pro-rata*) wartości środków podlegających oraz zwolnionych z opodatkowania (kwota bazowa). Zasada ta stosowana jest w indywidualnych kontach emerytalnych (IRA) oraz planach emerytalnych typu Keogh. Obywatele USA dokonujący tego typu wypłat są zobowiązani do wyliczenia ww. kwot i wykazania ich w stosownym formularzu podatkowym (IRS Form 8606),
- 2) proporcjonalne w ramach rat annuitetowych – stosowane są w planach typu Roth IRA oraz Roth 401(k). W tego typu planach pracowniczych, gdzie wpłaty dokonywane są środkami już opodatkowanymi, wypłaty realizowane są z reguły w formie jednorazowej (*lump-sum*). W przypadkach, gdy pracownik wybierze jednak formę annuitetową, możliwe jest stosowanie formuły proporcjonalnej.

Poniżej wskazane zostały dwa przykłady praktyczne wskazujące sposoby kalkulacji podatku w kontekście odliczania kwot bazowych.

### Przykład 1

Pracownik w trakcie swojej kariery zawodowej, wpłacił 10 tys. USD na posiadane indywidualne konto emerytalne (IRA). Nie był uprawniony do odliczenia podatkowego z tytułu wpłat ww. kwoty. Innymi słowy, wpłacane kwoty podlegały już wcześniejszemu opodatkowaniu i stanowią kwotę bazową (*basis*). Załóżmy, iż na dzień 31.12.2009 r. wartość rynkowa IRA osiągnęła 45 tys. USD. W trakcie roku pracownik wypłacił 5 tys. USD na pokrycie bieżących kosztów. Kwota wypłaty podlegać będzie zatem częściowemu opodatkowaniu podatkiem dochodowym<sup>13</sup>. Aby wyliczyć stosowne proporcje należy:

- 1) zsumować wypłaconą kwotę oraz wartość rynkową IRA na dzień 31.12.2009  
 $5 \text{ tys. USD} + 45 \text{ tys. USD} = 50 \text{ tys. USD}$ ,
- 2) podzielić kwotę bazową stanowiącą wpłaty do IRA oraz wyliczoną powyżej wartość (wypłaconą kwotę oraz wartość rynkową IRA na dzień 31.12.2009)  
 $10 \text{ tys. USD} / 50 \text{ tys. USD} = 20\%$ ,
- 3) pomnożyć wartość uzyskaną powyżej przez wartość dokonanej wypłaty:  
 $20\% \times 5 \text{ tys. USD} = 1 \text{ tys. USD}$ .

Tym samym uzyskana wartość 1 tys. USD nie będzie podlegała opodatkowaniu. Pozostałe 4 tys. USD zostanie natomiast objęta podatkiem dochodowym (*income tax*).

### Przykład 2

W odróżnieniu od przykładu 1, pracownik posiada dwa indywidualne konta emerytalne (IRA). Na IRA nr 1 wpłacił 8 tys. USD a wpłacane na niego kwoty podlegały już wcześniejszemu opodatkowaniu (stanowią kwotę bazową). Na IRA nr 2 wszystkie wpłacane kwoty były zwolnione z opodatkowania (*tax deductible*). Tym samym, całkowita kwota bazowa wyniosła 8 tys. USD. Załóżmy, że:

- w dniu 19.07.2009 r. pracownik dokonał wypłaty 5 tys. USD z IRA nr 1,
- na dzień 31.12.2009 r. wartość rynkowa IRA nr 1 wyniosła 45 tys. USD,
- na dzień 31.12.2009 r. wartość rynkowa IRA nr 2 wyniosła 30 tys. USD.

13. Wyliczenia i przykłady na podstawie: Slesnick T., s. 27 -28.



Aby wyliczyć stosowne proporcje kwot opodatkowanych należy:

- 1) zsumować całkowitą wartość rynkową kwot z obu IRA na dzień 31.12.2009  
 $45 \text{ tys. USD} + 30 \text{ tys. USD} = 75 \text{ tys. USD}$ ,
- 2) zsumować wypłaconą kwotę oraz wartość rynkową obu IRA na dzień 31.12.2009  
 $5 \text{ tys. USD} + 75 \text{ tys. USD} = 80 \text{ tys. USD}$ ,
- 3) podzielić kwotę bazową stanowiącą wpłaty do IRA oraz wyliczoną powyżej wartość (wypłaconą kwotę oraz wartość rynkową obu IRA na dzień 31.12.2009)  
 $8 \text{ tys. USD} / 80 \text{ tys. USD} = 10\%$ ,
- 4) pomnożyć wartość uzyskaną powyżej z wartością dokonanej wypłaty:  
 $10\% \times 5 \text{ tys. USD} = 0,5 \text{ tys. USD}$ .

Podobnie jak w pierwszym przypadku, uzyskana wartość 0,5 tys. USD nie będzie podlegała opodatkowaniu. Pozostałe 4,5 tys. USD zostanie opodatkowane podatkiem dochodowym (*income tax*).

Możliwość odliczania kwot bazowych stanowi bardzo istotne udogodnienie dla uczestników planów emerytalnych. Tego typu mechanizmy na przestrzeni ostatnich dekad były jednymi ze stymulatorów skłaniających pracowników do uczestnictwa w planach emerytalnych oraz angażowania w nich środków własnych, które były uprzywilejowane pod względem obciążeń podatkowych.

#### 4. Kryteria kwalifikowalności podatkowej

Biorąc pod uwagę regulacje związane z zasadami wskazanymi w Ustawie o Podatku Dochodowym oraz ERISA, plany emerytalne można usystematyzować wg kryterium „kwalifikowalności”, czyli zgodności z zapisami umożliwiającymi odpisy podatkowe i inne udogodnienia w tym zakresie. Plany funkcjonujące na rynku USA można zatem podzielić według tego kryterium na następujące kategorie<sup>14</sup>:

- 1) kwalifikowane plany emerytalne (*Qualified Plans*),
- 2) indywidualne konta emerytalne (*Individual Retirement Accounts*),
- 3) plany częściowo kwalifikowane (*Almost-Qualified Plans*),
- 4) niekwalifikowane plany emerytalne (*Non-Qualified Plans*).

Aby spełniać warunki kwalifikowalności podatkowej plany muszą wypełnić szereg kryteriów prawnych, które umożliwiają osiągnięcie ww. statusu. Ich spełnienie warunkuje szereg przywilejów i udogodnień, z których mogą korzystać zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Jak wspomniano powyżej, plany tego typu muszą wypełnić wymogi określone w ERISA, a dodatkowo ich kwalifikowalność jest warunkowana przepisami określonymi w ustawie podatkowej. W tym zakresie kluczowe są następujące Działy tego aktu prawnego: Sec. 401(a)(4), 410(b), oraz w niektórych przypadkach:

---

14. Systematyka planów przyjęta na podstawie: Purcell P., Staman J., *Summary of the Employee Retirement Income Security Act (ERISA)* – CRS Report for Congress, Congressional Research Services Order Code RL34443, 10.04.2008, s. 4-6 oraz Slesnick Twila, Suttle John C., *IRAs, 401(k)s, & Other Retirement Plans Taking Your Money Out* – 8th edition, Consolidated Printers Inc. USA, 2007, s. 6-18.



401(a)(26)), które zabezpieczają uczestników planów emerytalnych przed faworyzowaniem wyżej zarabiających grup zawodowych (*highly compensated employees*)<sup>15</sup>. Ze względu na fakt dostosowania do wymogów ww. regulacji, plany tego typu są określane jako „kwalifikowane”. W USA funkcjonuje wiele różnych planów tego typu, a jednymi z popularniejszych są plany oparte o podział zysku (profit sharing plans), które zostały opisane bardziej szczegółowo w dalszej części niniejszego opracowania.

#### 4.1. WKŁAD PRACODAWCY

Plany kwalifikowane muszą ściśle definiować sposób alokacji wkładu pracodawców na rachunki uczestników planów. Z reguły alokacja oparta jest o formuły związane z wysokością wynagrodzenia pracowników. W praktyce stosowane są reguły oparte o stały procent wynagrodzenia lub reguły proporcjonalne, uzależniające wpłaty od wysokości otrzymywanej płacy, co zostało zilustrowane poniższym przykładem.

##### Przykład 3

Założmy, iż pracownik zarabia 15 tys. USD w skali roku a całkowita wysokość płac wszystkich uczestników planu wynosi 300 tys. USD. W takim przypadku pracownik otrzyma na rachunek konta emerytalnego 5 proc. całkowitego wkładu pracodawcy z tego tytułu, kalkulowanego wg reguły proporcjonalnej.

Maksymalne roczne wkłady (pracodawcy i pracownika) są ściśle zdefiniowane i ograniczone przez Sekcję 415 ustawy podatkowej<sup>16</sup>. Jest to mniejsza z wartości:

- 1) 100% wartości wynagrodzenia, lub
- 2) 49 tys. USD (dla roku podatkowego 2009).

Istotnym elementem z punktu widzenia pracodawców jest górny limit odliczeń podatkowych od podatku federalnego. Jest to max. 25 proc. wartości rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników, którzy przystąpili do planu emerytalnego. Jeśli pracodawca przekroczy ten limit, nadwyżka będzie podlegała opodatkowaniu w wysokości 10 proc. (*exercise tax*). Niemniej jednak, wartość ta jest możliwa do rozliczenia w kolejnych latach podatkowych. Mechanizm tego typu jest dosyć złożony, co ilustruje poniższy przykład.

##### Przykład 4

Założmy że wynagrodzenia wszystkich uczestników planu emerytalnego w latach 2005, 2006 i 2007 wynoszą 100 tys. USD rocznie. Jeśli wkład pracodawcy do planu emerytalnego w roku 2005 wyniósł 30 tys. USD (przekroczył więc 25 proc. limitu), odliczenie będzie ograniczone do 25 tys. USD. Pozostałe 5 tys. USD nie będzie podlegało odliczeniu a ponadto będzie objęte dodatkowym podatkiem w wysokości 10 proc. (*exercise tax*). Jeśli w roku 2006 wkład pracodawcy wyniósł 23 tys. USD może on

15. *Fundamentals of Employee Benefit Programs* – 6th Edition, Employee Benefit Research Institute, Washington, 2009, s. 73.

16. Przykłady i wyliczenia w niniejszym podrozdziale na podstawie: *Fundamentals of Employee Benefit Programs* – 6th Edition, Employee Benefit Research Institute, Washington, 2009, s. 73-77.

odliczyć od opodatkowania pełne 25 tys. USD (23 tys. USD z roku bieżącego + 2 tys. USD z 2005 r). Dodatkowo zapłaci podatek w wysokości 300 USD (exercise tax) od 3 tys. USD, które jeszcze nie zostały rozliczone. O ile w 2007 r. pracodawca wpłacił do planu emerytalnego 20 tys. USD, odliczenie podatkowe wynieść może 23 tys. USD (20 tys. USD z roku bieżącego + 3 tys. USD przeniesione z lat poprzednich). Tym samym nie będzie ponosił już dodatkowego podatku z tego tytułu.

#### 4.2. WKŁADY PRACOWNIKÓW

Klasyczne plany emerytalne oparte o udział w zysku nie wymagają, aby pracownicy dokonywali wpłat ze środków własnych. Niemniej, w praktyce, plany przewidują również wpłaty pracowników do ściśle określonych limitów. Wpłaty pracowników stają się coraz bardziej popularne ze względu na to, iż są one nieopodatkowane. Plany tego typu zwane są jako *salary reduction plans* i muszą spełniać wymogi sekcji 401(k) ustawy podatkowej<sup>17</sup>. Z tego względu przyjęły swą nazwę jako plany 401(k). Wkłady pracodawców mogą być tam odliczane od podatku do ściśle określonych limitów (wskazanych powyżej). Wpłaty pracowników podobnie, jak i zyski inwestycyjne, nie są opodatkowane, aż do momentu wypłaty środków.

#### 4.3. INWESTYCJE

Plany kwalifikowane mogą być oparte o inwestycje w różnego rodzaju instrumenty finansowe. Mogą to być: akcje, obligacje, nieruchomości, produkty ubezpieczeniowe oraz fundusze inwestycyjne (*corporate stocks, bonds, real estate, insurance products, and mutual funds*). Lokaty w akcje przedsiębiorstw prowadzących dany plan emerytalny ograniczane są z reguły do 10 proc. wartości aktywów. Istnieją jednak od tej reguły pewne odstępstwa dla planów, które rozpoczęły działalność przed wejściem w życie ustawy ERISA w roku 1974. Były one z reguły oparte o przydział akcji pracowniczych. Powodować to miało wyższą motywację dla pracowników, którzy winni być zainteresowani wyższą efektywnością swojej firmy.

#### 4.4. WYPŁATY I ŚWIADCZENIA DODATKOWE

Zgodnie z wymogami ustaw, pracownik musi mieć prawo do otrzymania pełnego świadczenia emerytalnego w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego. Plany muszą przewidywać zarówno możliwość wypłat jednorazowych, jak i ratalnych. Istotne jest także to kiedy pracownik może dokonać wypłaty środków z planu emerytalnego bez narażenia się na dodatkowe opodatkowanie. Z reguły granicą jest 70 rok życia, chyba że pracownik wcześniej zmienił zakład pracy lub odszedł od dotychczasowego pracodawcy. Ponadto większość planów przewiduje dodatkowe świadczenia z tytułu kalectwa lub śmierci pracownika.

Niektóre plany emerytalne przewidują częściową wypłatę środków przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Warunkiem jest tutaj zatrudnienie przez minimum dwa lata oraz ciągłość pracy u danego pracodawcy. Możliwości tego typu są ściśle określone w regulaminie danego planu i warunkowane szeregiem dodatkowych warunków. Jest

---

17. 3 Treas. Reg. § 1.401-1(b)(2).

to z reguły związane z koniecznością zapłaty dodatkowego, 10 proc. podatku od wypłacanych kwot przed osiągnięciem 59 roku życia.

Niektóre plany emerytalne z kolei przewidują możliwość udzielania pożyczek ze środków zgromadzonych w planie emerytalnym danego pracownika. Możliwość taka musi obejmować wszystkich uczestników danego planu, a nie jedynie wybrane osoby<sup>18</sup>. Muszą oni w przyszłości spłacać pożyczone kwoty wg ściśle określonych reguł oraz harmonogramów.

Wskazane wyżej wybrane wymogi w zakresie kwalifikowalności planów emerytalnych są jak widać bardzo złożone i szczegółowe. Z drugiej strony natomiast, po ich spełnieniu, umożliwiają bardzo szeroką gamę udogodnień podatkowych, które w konsekwencji stanowią o atrakcyjności tej formy oszczędzania.

## 5. Plany oparte o udział w zysku przedsiębiorstwa (*Profit - Sharing Plans*)

Jak wspomniano powyżej, ta kategoria planów emerytalnych należy do najbardziej popularnych na rynku amerykańskim. Są to plany zaliczane do kategorii planów o zdefiniowanej składce, które umożliwiają pracownikom partycypację w zyskach swoich przedsiębiorstw. Oparte są one na wpłatach ze strony pracodawców, choć nie są one stałe oraz obowiązkowe w każdym roku prowadzenia danego planu<sup>19</sup>. Plany tego typu w niektórych przedsiębiorstwach stanowią uzupełnienie planów emerytalnych o zdefiniowanych świadczeniach. W zakresie konstrukcji niektóre plany zbudowane są o zasadę wyższych wpłat przedsiębiorcy w przypadku wzrostu zyskowności firmy. Tego typu mechanizmy mają na celu motywację pracowników do bardziej efektywnej pracy.

Historia planów tego typu sięga początków XX w. Około 100 lat temu, dwa przedsiębiorstwa: Pillsbury Mills and Procter & Gamble, założyły tzw. *cash profit-sharing plan*. W 1916, Harris Trust & Savings Bank w Chicago założył pierwszy plan typu: *deferred profit-sharing*. W roku 1939 wprowadzono jednolite zasady podatkowe dla tego typu planów. Podczas II wojny światowej na rynku amerykańskim zamrożono płace, co w zestawieniu z wcześniejszymi udogodnieniami podatkowymi spowodowało znaczący wzrost popularności tego typu planów w latach 40-tych XX w. Tendencję tą utrzymało wprowadzenie w 1974 r. *Employee Retirement Income Security Act (ERISA)*, na mocy której wprowadzono wiele udogodnień zwiększających atrakcyjność tego typu planów w porównaniu do planów o zdefiniowanym świadczeniu<sup>20</sup>.

Ze względu na zmienną sytuację finansową poszczególnych przedsiębiorstw, zarówno skala, jak i sam fakt podziału zysku, jest rzeczą zmienną, podlegającą corocznej decyzji akcjonariuszy. Z reguły kalkulacje udziału w tego typu planach emerytalnych są realizowane wg ustalonego klucza procentowego dla wszystkich pracowników danej firmy. Wahają się one w granicach 0 proc. – 25 proc. wartości rocznego wynagrodzenia. Dodatkowo, istnieją także górne limity kwotowe, które ograniczają możliwość

18. *Fundamentals of Employee Benefit Programs, op.cit. s. 73-77.*

19. Purcell P., *op.cit. s. 70.*

20. *Fundamentals of Employee Benefit Programs, op.cit. s. 73.*

tworzenia dopłat. Jest to z reguły max. poziom 225 tys. USD całkowitego zaangażowania w plan emerytalny, który może ulegać stopniowemu podwyższeniu w kolejnych latach o wskaźnik inflacji. Dodatkowym ograniczeniem jest maksymalny, roczny poziom dopłat w wysokości 45 tys. USD (również podlegający potencjalnemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji). W zakresie tego limitu istnieją jednak pewne odstępstwa dla pracowników, którzy przekroczyli 50 rok życia i jednocześnie partycypują w planach emerytalnych typu 401(k). Poniższy przykład ilustruje ww. mechanizmy<sup>21</sup>.

### Przykład 5

Pan Adams oraz pan Johnson są pracownikami przedsiębiorstwa X, które prowadzi plan emerytalny typu *Profit-Sharing*. W roku ubiegłym przedsiębiorstwo partycypowało w planie emerytalnym na poziomie 25 proc. rocznego wynagrodzenia pracowników. Roczne wynagrodzenie pana Adamsa wynosiło 120 tys. USD, natomiast pana Johnsona kształtowało się na poziomie 190 tys. USD. Tym samym, w przypadku pana Adamsa przedsiębiorstwo partycypowało na poziomie 30 tys. USD (25 proc. x 120 tys. USD), natomiast w przypadku pana Johnsona sytuacja była nieco bardziej złożona. Jak wspomniano powyżej, roczny limit dopłat wynosi 45 tys. USD, a z kalkulacji płacy wynikałaby dopłata w wysokości 47,5 tys. USD. Została ona tym samym ograniczona do poziomu limitu górnego, czyli 45 tys. USD. W roku bieżącym przedsiębiorstwo X zanotowało duży spadek produkcji oraz zysków. Podjęto tym samym decyzję o wstrzymaniu się z dopłatami do pracowniczych planów emerytalnych. W konsekwencji obaj panowie nie otrzymali żadnego zasilenia ich rachunków emerytalnych.

W praktyce funkcjonują trzy podstawowe rodzaje planów typu *Profit-Sharing*<sup>22</sup>:

- 1) Plany gotówkowe (*Cash Plans*) – wpłaty są przekazywane bezpośrednio pracownikom w formie gotówki, czeków lub akcji. Kwoty są opodatkowane w momencie wypłaty, tak jak dochód bieżący.
- 2) Plany Odroczone (*Deferred Plans*) – wpłaty do planu emerytalnego nie są przekazywane natychmiast w momencie wypłaty, lecz środki są przekazywane na indywidualne konto uczestnika planu. Świadczenia oraz zyski inwestycyjne osiągnięte w trakcie funkcjonowania planu są wypłacane w momencie: przejścia na emeryturę, w przypadku śmierci, inwalidztwa lub innych okoliczności przewidzianych w stosownych przepisach.
- 3) Plany Łączone (*Combination Plans*) – w planach tego typu uczestnicy posiadają opcję odroczenia całości lub części alokowanej na ich rachunek kwoty. Wskazana do odroczenia kwota jest przekazywana na indywidualny rachunek, gdzie kapitał, jak i zyski inwestycyjne nie podlegają opodatkowaniu do osiągnięcia wieku emerytalnego i momentu wypłaty. Kwoty wypłacone w postaci gotówki są opodatkowane według bieżących stawek podatkowych.

---

21. Slesnick T., *op.cit.* s. 6.

22. *Fundamentals of Employee Benefit Programs, op.cit.*, s. 73.

Niemniej jednak, według reguł stosowanych przez główny urząd podatkowy (*Internal Revenue Service – IRS*), kryterium kwalifikowalności planów opartych o wypłaty z zysku przedsiębiorstw (*profit sharing plans*) zostało ograniczone do dwóch rodzajów: planów odroczonej (*deferred*) oraz łączonych (*combination plans*).

## Podsumowanie

Zagadnienia analizowane w niniejszym opracowaniu potwierdzają złożoność oraz dojrzałość regulacji funkcjonujących na rynku Stanów Zjednoczonych. Jako jeden z najstarszych, a zarazem największych rynków finansowych, może stanowić pewien wyznacznik dla innych systemów funkcjonujących na rynkach światowych. Początki regulacji porządkujących i stymulujących system emerytalny miały swoje miejsce w latach 20-tych ubiegłego stulecia. Na przestrzeni kolejnych dekad dokonywano zarówno nowelizacji istniejących regulacji, jak i tworzono nowe ustawy dostosowujące system do aktualnych realiów gospodarki. To z kolei stymulowało rozwój dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych realizowanych za pośrednictwem analizowanych w niniejszym opracowaniu planów emerytalnych. Autor dokonał selekcji wybranych i najważniejszych w jego opinii zagadnień, które wpływają na systematyczny wzrost zainteresowania tego typu oszczędnościami na rynku amerykańskim. Niektóre z rozwiązań mogą a nawet powinny być inspiracją do dyskusji nt. modyfikacji rodzimego systemu. Umiejętna modyfikacja zachęt podatkowych, przyczyniłaby się w konsekwencji do zwiększenia popularności nieobowiązkowych oszczędności emerytalnych w naszym kraju. Niestety, obecne regulacje w tym zakresie wydają się być wysoce niewystarczające zwłaszcza w kontekście prowadzonej dyskusji na temat niewydolności obowiązkowej części systemu. Należy mieć tym samym nadzieję, iż w najbliższym czasie podjęte zostaną właściwe decyzje, które skutkować będą pozytywnymi trendami w zakresie zwiększania wartości nieobowiązkowych oszczędności emerytalnych, które być może w pewnej części oparte będą na doświadczeniach rynku amerykańskiego.

## Wykaz źródeł:

*Fundamentals of Employee Benefit Programs* - 6th Edition; Employee Benefit Research Institute, Washington; 2009.

*Private Pension Plan Bulletin*, U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, 2007.

Purcell P., Staman J.; *Summary of the Employee Retirement Income Security Act (ERISA)* – CRS Report for Congress; Congressional Research Services Order Code RL34443, 2008.

Slesnick T., Suttle J.C.; *IRAs, 401(k)s, & Other Retirement Plans Taking Your Money Out* - 8th Edition; Consolidated Printers Inc. USA; 2007.

Turner J.A.; *Encyclopedia of taxation and tax policy – Pensions, tax treatment*; Urban Institute Press, USA; 1999.

*Employee Retirement Income Security Act*, .L. 93-406, 88 Stat. 829 (Sept.2, 1974) §1001 - § 1453, Title 29, United States Code.

*Internal Revenue Code*, § 401-415, §4972-4975, Title 26, United States Code.

*The Pension Protection Act*, PPA, P.L. 109-280 (2006).

*The Retirement Equity Act (REA)*, P.L. 98-397, 98 Stat. 1451 (1984).

International Social Security Association, <http://www.issa.int/index.php/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/United-States>

U.S. Tax Code On-Line, <http://www.fourmilab.ch/uscode/26usc/>, 2009.10.21.

## **Tax deductiona vs. voluntary retirement savings on example of the US market – SUMMARY**

*The following paper describes the basis of retirement plans system in the context of tax deductions and some selected components concerning the US market, connected with them. It contains the historical listing of changes in the range of law and tax regulations, as well as some selected issues concerning the functioning of separate system's elements. Tax deductions are one of the most important factors, which stimulate the gathering of voluntary retirement savings supplementing the mandatory system. In the discussed scope, such types of mechanics have been playing a key role in the USA for many decades. There is a long tradition in the USA with regard to the law regulations related to the retirement plans. The changes of the domestic and external conditions, having their origins in the 1920s, made the Congress do some regulations, which on the one hand contributed to the increasing popularity of the retirement plans, on the other to the increasing safety of the participating economic subjects and citizens. The retirement plans containing a wide range of tax incentives supplement to a considerable degree the savings purse of the US citizens. Selected solutions shown in this elaboration could constitute an indicator and pattern for possible implementation into the Polish market, which requires accommodation to the realities of the inefficient mandatory system.*

*Dr PIOTR PISAREWICZ jest adiunktem w Katedrze Bankowości Uniwersytetu Gdańskiego, z-cą dyrektora Gdańskiej Akademii Bankowej przy Instytucie Badań nad Gospodarką Rynkową oraz członkiem Komitetu Inwestycyjnego HDI Gerling Życie TU SA.*

*Recenzenci: prof. dr hab. Tadeusz Szumlicz, prof. dr hab. Eugeniusz Stroński.*