

PIOTR PISAREWICZ

## Defined benefit czy defined contribution? Rynek planów emerytalnych w USA

*Plany emerytalne tworzone przez pracodawców na rynku USA, stanowią istotne wsparcie dla podstawowego, obowiązkowego systemu Social Security. Są one dobrowolnym, dodatkowym elementem zabezpieczenia świadczeń emerytalnych dla obywateli zatrudnionych w sektorze prywatnym oraz publicznym. Warto zaznaczyć, że rynek planów emerytalnych jest bardzo złożony. Został uregulowany na przestrzeni ostatnich dekad i zamieszczony w wielu aktach prawnych. Niniejsze opracowanie koncentruje się na podstawowych rodzajach planów emerytalnych w sektorze prywatnym, uregulowanych na mocy ustawy: Employee Retirement Income Security Act (ERISA) z 1974 r. Obok szczegółowych typów planów emerytalnych, definiuje ona możliwość tworzenia dwóch podstawowych typów planów: o zdefiniowanym świadczeniu (Defined Benefit) oraz zdefiniowanej składce (Defined Contribution). W opracowaniu omówiono podstawowe cechy stanowiące o wadach i zaletach ich funkcjonowania, oraz inne kluczowe kwestie charakterystyczne dla obu typów planów emerytalnych.*

### Wstęp

System emerytalny w Stanach Zjednoczonych funkcjonuje w oparciu o trzy podstawowe elementy. Pierwszy, obowiązkowy to tzw. *Social Security (Old Age Security and Disability Income)*, drugi stanowią dobrowolne, dodatkowe ubezpieczenia emerytalne realizowane w ramach różnego rodzaju zakładowych planów emerytalnych (*Defined Benefit, Defined Contribution*), natomiast trzeci to dobrowolne oszczędności w ramach indywidualnych kont emerytalnych (*Individual Retirement Account*)<sup>1</sup>.

Plany emerytalne tworzone przez pracodawców, stanowią istotne wsparcie podstawowego, obowiązkowego systemu *Social Security*. Są one dodatkowym elementem zabezpieczenia świadczeń emerytalnych dla obywateli USA zatrudnionych w sektorze prywatnym oraz publicznym. Rynek planów emerytalnych jest bardzo złożony, jed-

---

1. Dziubińska-Michalewicz M., *System emerytalno-rentowy w Stanach Zjednoczonych*; Kancelaria Sejmu – Biuro Studiów i Ekspertyz, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Nr 1142; Warszawa, 2005, s. 2.

nakże został uregulowany na przestrzeni ostatnich dekad i jest zawarty w wielu aktach prawnych. Niniejsze opracowanie koncentruje się na podstawowych rodzajach planów emerytalnych w sektorze prywatnym, uregulowanych na mocy ustawy: *Employee Retirement Income Security Act (ERISA)* z 1974 r. Ustawa definiuje możliwość tworzenia dwóch podstawowych typów planów emerytalnych:

- 1) planów o zdefiniowanym świadczeniu (*Defined Benefit Plans*),
- 2) planów o zdefiniowanej składce (*Defined Contribution Plans*)<sup>2</sup>.

W analogiczny sposób regulują to także zapisy drugiej, kluczowej dla amerykańskiego rynku planów emerytalnych ustawy – *Internal Revenue Code (Ustawy Podatkowej)*, która w tym zakresie koresponduje z ustaleniami ERISA.<sup>3</sup> W myśl jej postanowień, wybrane plany emerytalne mogą wiązać się ze ściśle określonymi korzyściami podatkowymi zarówno dla pracodawców, jak i samych pracowników. Z tego względu popularność obu rodzajów planów na rynku amerykańskim jest bardzo duża. W niniejszym opracowaniu uwaga skupiona zostanie na obu rodzajach planów emerytalnych, które mogą być tworzone przez przedsiębiorstwa w sektorze prywatnym.

## 1. Aktywa planów emerytalnych w USA

Wśród wszystkich grup zawodowych w sektorze prywatnym oraz publicznym, odsetek osób powyżej 16 roku życia objętych planami, był następujący:

- 1) w zakresie planów zdefiniowanego świadczenia (*Defined Benefit*) 23 proc.,
- 2) w zakresie planów zdefiniowanej składki (*Defined Contribution*) 36 proc.<sup>4</sup>

Analizując dane statystyczne w latach 1985-2008 można stwierdzić, iż nominalna wartość aktywów planów emerytalnych w USA wzrastała systematycznie począwszy od 1985 r. (pierwszy pomiar poddany badaniu – 2,3 bln USD) i rosła nieprzerwanie aż do 1999 r., kiedy osiągnęła 11,8 bln USD. Przez kolejne trzy lata 2000-2002 aktywa wykazywały ujemną dynamikę, odpowiednio: -1,2 proc., -3,5 proc. oraz -6,5 proc. (zob. Wykresy 1 i 2).<sup>5</sup> W konsekwencji na koniec 2002 r. osiągnęły one 10,6 mld USD, co było skutkiem pogorszenia się koniunktury na rynku finansowym na początku XXI stulecia.

Kolejne lata charakteryzowały się znaczącym przyspieszeniem tempa przyrostu analizowanych wartości. Rok 2003 był tutaj znamieny, gdyż aktywa wzrosły o blisko 19 proc. do poziomu 12,5 bln USD. Kolejne lata były także bardzo korzystne pod tym względem. Swoje historyczne maksimum aktywa osiągnęły w 2007 r., kiedy ich wartość wyniosła 17,9 bln USD (7,4 proc. przyrostu w stosunku do roku poprzedniego).

---

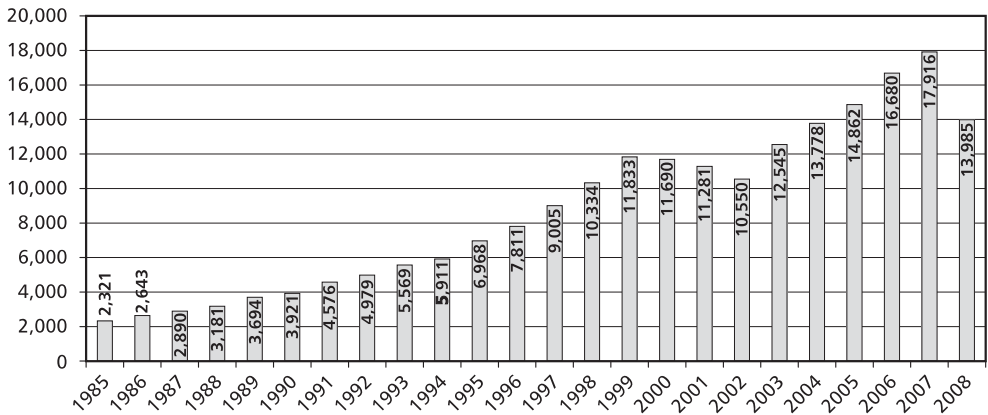
2. Mackenzie G.A. (Sandy); *Annuity Markets and Pension Reform*; Cambridge University Press, UK; 2006; s. 88.

3. US. Code: 29 U.S.C. § 1002(34); § 1002(35); 26 U.S.C. § 414(i) oraz § 414(j).

4. Na podstawie: *Fundamentals of Employee Benefit Programs - 6th Edition*; Employee Benefit Research Institute, Washington; 2009; s. 64 (za Copeland, 2006 – dane za 2003 r.).

5. Źródło: *Mutual Fund Fact Book 2008*, Investment Company Institute, Washington, 2008, s. 87; *Mutual Fund Fact Book 2009*, Investment Company Institute, Washington, 2009, s. 87; Dane statystyczne na podstawie: *Investment Company Institute*, Federal Reserve Board, National Association of Government Defined Contribution Administrators, American Council of Life Insurers, and Internal Revenue Service Statistics of Income Division.

Wykres 1. Plany emerytalne w USA – Aktywa (mld USD)

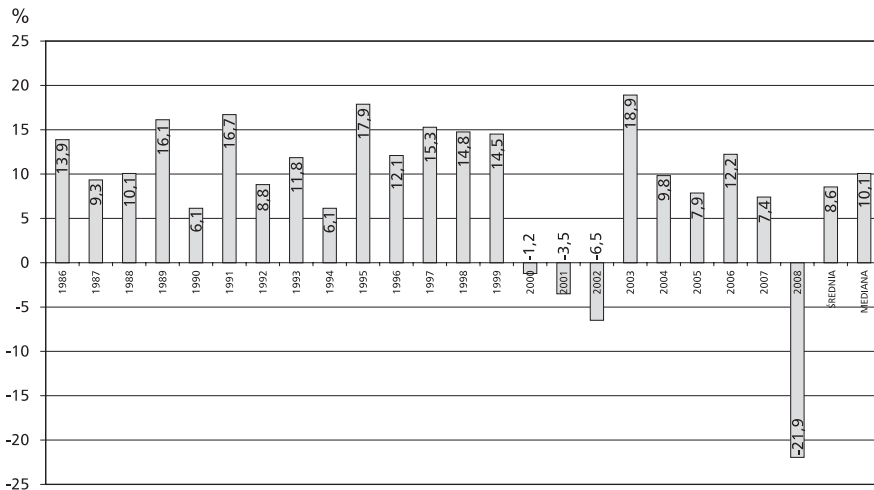


Źródło: opracowanie własne na podstawie Brady P, Holden S., Short E.; Appendix – the additional data on the U.S. Retirement Market, 2008; Investment Company Institute Fundamentals vol. 18, no. 5 A; Investment Company Institute Washington; June 2009, str. 4.

Dane na koniec 2008 r. wskazały jednak na znaczący spadek ww. wartości w skali całego sektora do 14 bln USD (o -21,9 proc.). Było to skutkiem spadku wartości wszystkich rodzajów planów emerytalnych spowodowanym kryzysem na rynku finansowym, który zintensyfikował się po upadku banku Lehman Brothers we wrześniu 2008 r.

Niezależnie od okresów, w których aktywa planów emerytalnych notowały spadek swojej wartości, w całym badanym okresie 1985-2008, wzrastały one średnio o 8,6 proc. rocznie (mediana = 10,1 proc.), co świadczy o wzroście znaczenia tego segmentu rynku finansowego w USA w ostatnich dekadach.

Wykres 2. Plany emerytalne w USA – tempo zmian (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Brady P, Holden S., Short E.; Appendix – the additional data on the U.S. Retirement Market, 2008; Investment Company Institute Fundamentals vol. 18, no. 5 A; Investment Company Institute Washington; June 2009, str. 4.

## 2. Struktura rynku planów emerytalnych w USA

Różnorodność planów emerytalnych na rynku USA, umożliwia ich relatywnie łatwy dostęp dla różnych środowisk i grup zawodowych. W związku z tym, poszczególne kategorie planów wymagają pewnego doprecyzowania. Dla celów niniejszej analizy, rynek uporządkowany został wg sześciu podstawowych kategorii:

- 1) indywidualne konta emerytalne (*Individual Retirement Accounts*),
- 2) plany emerytalne o zdefiniowanej składce (*Defined Contribution Plans*) do których zaliczono następujące plany realizowane przez przedsiębiorstwa sektora prywatnego:
  - a) plany typu 401(k),
  - b) plany typu 403(b),
  - c) plany typu 457,
- 3) stanowe oraz samorządowe plany emerytalne,
- 4) plany o zdefiniowanym świadczeniu (*Defined Contribution Plans*) prowadzone przez przedsiębiorców w sektorze prywatnym,
- 5) federalne plany emerytalne obejmujące głównie lokaty w rządowych papierach wartościowych (*U.S. Treasury Security Holdings*) w ramach:
  - a) funduszu emerytalnego i rentowego służby cywilnej (*the Civil Service Retirement and Disability Fund*),
  - b) wojskowego funduszu emerytalnego (*the Military Retirement Fund*),
  - c) funduszy emerytalnych pracowników wymiaru sprawiedliwości (*the Judicial Retirement Funds*),
  - d) Izby Emerytalnej Transportu Kolejowego (*the Railroad Retirement Board*),
  - e) funduszu emerytalnego i rentowego służb zagranicznych (*the Foreign Service Retirement and Disability Fund*),plany te obejmują również papiery wartościowe zgromadzone w ramach:
  - a) *the National Railroad Retirement Investment Trust*,
  - b) *Federal Employees Retirement System (FERS)*,
  - c) *Thrift Savings Plan (TSP)*.
- 6) wszystkie programy *annuitetowe* o zmiennej/stałej stopie zwrotu prowadzone przez zakłady ubezpieczeń na życie (*all fixed and variable annuity reserves at life insurance companies*) oprócz *annuitetów* prowadzonych w ramach: IRA, planów 403(b), planów 457 oraz prywatnych funduszy emerytalnych (*Private Pension Funds*)<sup>6</sup>.

Struktura rynku planów emerytalnych w USA w latach 1985-2008 (wartości średnie) oraz porównanie ze stanem na koniec 2008 r., przedstawione zostały na Wykresie 3. W zakresie wartości średnich, niekwestionowanymi liderami pod względem udziału w sektorze w całym badanym okresie były plany emerytalne o zdefiniowanej składce (*Defined Contribution Plans*), które obejmowały 24 proc. rynku (mediana = 24 proc.)<sup>7</sup>. Drugie miejsce zajęły plany o zdefiniowanym świadczeniu (*Defined Benefit Plans*), prowadzone

---

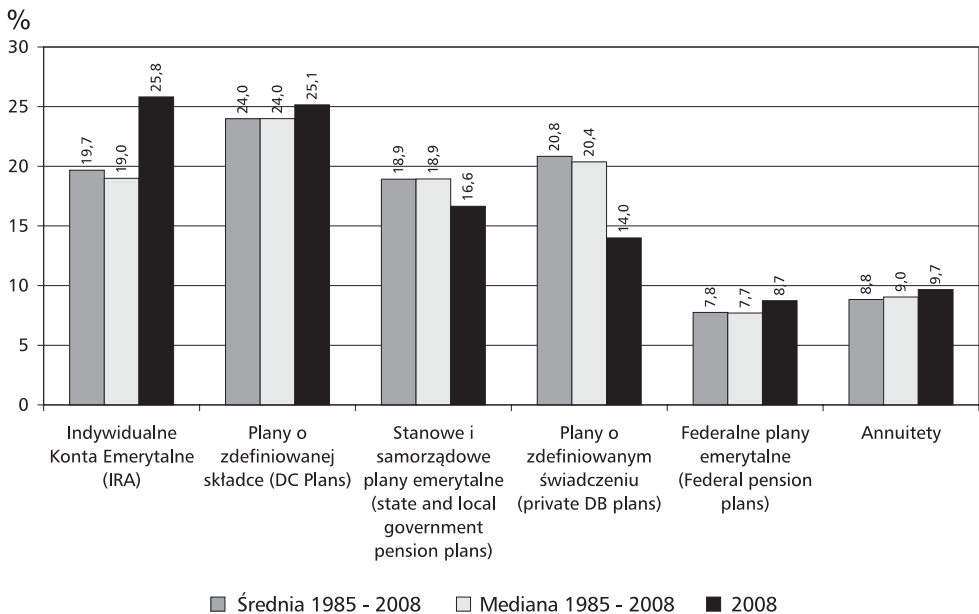
6. *Mutual Fund Fact Book 2009; op.cit; s. 87.*

7. W niniejszym opracowaniu, dla lepszego zilustrowania poszczególnych danych statystycznych oraz zmian ich wartości w czasie, zastosowano równoległe średnie arytmetyczne oraz mediany. W przeciwieństwie do wartości średniej, mediana (wartość środkowa lub drugi kwartył) wskazuje wartość powyżej i poniżej której znajduje się połowa badanych parametrów.

przez przedsiębiorców w sektorze prywatnym: 20,8 proc. (mediana = 20,4 proc.). Kolejnymi pod względem popularności, były indywidualne konta emerytalne (*Individual Retirement Accounts*), obejmujące średnio 19,7 proc. rynku (mediana = 19 proc.). Stanowe oraz samorządowe plany emerytalne obejmowały niewiele mniejszy udział w sektorze – 18,9 proc. (mediana = 18,9 proc.). Relatywnie najmniejsze znaczenie miały *annuitety* prowadzone przez zakłady ubezpieczeń na życie (średnia = 9 proc. mediana = 8,8 proc.) oraz federalne plany emerytalne obejmujące głównie lokaty w rządowych papierach wartościowych (średnia = 7,8 proc. mediana = 7,7 proc.).

Niezależnie od wartości uśrednionych, zmiany udziału poszczególnych kategorii planów emerytalnych w czasie, były bardzo zróżnicowane. Potwierdzają to wartości aktywów, które sektor osiągnął na koniec 2008 r., kiedy znaczenie poszczególnych typów planów emerytalnych uległo zmianie w stosunku do ww. wartości średnich. I tak, największą wartość aktywów na tle pozostałych planów osiągnęły indywidualne konta emerytalne (25,8 proc. udziału w strukturze). Kolejnymi pod względem znaczenia były plany o zdefiniowanej składce (25,1 proc.) oraz stanowe i samorządowe plany emerytalne (16,6 proc.). Plany o zdefiniowanym świadczeniu, stanowiły 14 proc. rynku, natomiast *annuitety* realizowane za pośrednictwem zakładów ubezpieczeń na życie 9,7 proc. Na końcu stawki plasowały się federalne plany emerytalne, które obejmowały 8,7 proc. aktywów sektora. W ostatnich latach zauważalny był, tym samym, spadek popularności planów o zdefiniowanym świadczeniu na rzecz pozostałych typów planów emerytalnych, a w szczególności omawianych w niniejszym opracowaniu planów o zdefiniowanej składce.

Wykres 3. Struktura rynku planów emerytalnych w USA (lata 1985-2008)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Brady P., Holden S., Short E.; *Appendix – the additional data on the U.S. Retirement Market, 2008*; *Investment Company Institute Fundamentals vol. 18, no. 5 A*; *Investment Company Institute Washington*; June 2009, str. 4.

### 3. Podstawowe cechy planów emerytalnych o zdefiniowanym świadczeniu i zdefiniowanej składce

#### CEL PLANÓW EMERYTALNYCH

Niezależnie od formuły oraz typu, celem każdego planu jest zapewnienie możliwie najlepszego zabezpieczenia emerytalnego dla pracowników. Niektóre plany emerytalne tworzone są z myślą o dodatkowym wynagradzaniu pracowników o najdłuższym stażu pracy w danej firmie. Plany oparte o formułę zdefiniowanego świadczenia są z reguły korzystniejsze dla tych, którzy realizują swą karierę zawodową u jednego pracodawcy. Im dłuższy staż pracy w danym przedsiębiorstwie, tym wyższe mogą być potencjalne świadczenia otrzymywane z tego tytułu. Niemniej jednak, tego typu plany są również przeznaczone dla osób o krótszym stażu pracy.<sup>8</sup> Z ich punktu widzenia korzystniejsze są tym samym plany oparte o formuły kalkulacji świadczeń uwzględniające wysokość zarobków w okresie przedemerytalnym (szczegóły w dalszej części niniejszego opracowania). Plany o zdefiniowanej składce są pod tym względem bardziej elastyczne. Pracownicy zmieniający miejsce pracy mogą w większości przypadków transferować zgromadzone aktywa do innego planu emerytalnego.

#### KOSZTY

Kolejną grupą czynników, które są brane pod uwagę w momencie podejmowania decyzji o utworzeniu planu są jego koszty. Jest to szczególnie istotne zarówno z punktu widzenia samego pracodawcy, jak i pracownika. Zakład pracy decydujący się na taki krok, musi już na etapie wstępnym określić poziom kosztów, który będzie możliwy do zaakceptowania przy ściśle określonych założeniach. Generalnie, kosztochłonność planów o zdefiniowanym świadczeniu w sposób bezpośredni obciąża pracodawcę. Jest z nimi związany relatywnie duży element ryzyka w zakresie projekcji przyszłych wskaźników ekonomicznych, które będą determinowały rzeczywiste koszty ponoszone za kilka, kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt lat. Dlatego też, plany tego typu są weryfikowane cyklicznie przez aktuariuszy, którzy dokonują oceny wcześniejszych prognoz. W planach o zdefiniowanej składce, część kosztów (np. kosztów zarządzania), może być pokrywana przez samych uczestników planu.<sup>9</sup> Element ryzyka związanego z gwarantowaniem wysokości świadczeń właściwy planom o zdefiniowanym świadczeniu w zasadzie tutaj nie występuje.

#### RYZYKO INWESTYCYJNE

W przypadku planów o zdefiniowanym świadczeniu ryzyko inwestycyjne ponoszone jest przez pracodawcę będącego „sponsorem” planu. Gdy wyniki inwestycyjne są niewystarczające, przedsiębiorstwo musi dokonywać dopłat, aby zapewnić przyszłe świadczenia na założonym poziomie. W przypadku korzystnych wyników inwestycyjnych, przedsiębiorca może zredukować wysokość kolejnych wpłat do planu emerytalnego.<sup>10</sup> W zakresie planów emerytalnych o zdefiniowanej składce, ryzyko inwesty-

---

8. *Fundamentals of (...); op.cit; str.63.*

9. *Fundamentals of (...); op.cit; s. 65.*

10. *Fundamentals of (...); op.cit; s. 66.*

cyjny ponosi sam pracownik, którego przyszłe świadczenia będą zależne w znaczącym stopniu od jakości zarządzania aktywami.

### **ŚWIADCZENIA DODATKOWE**

Świadczenie otrzymywane z planu emerytalnego może być traktowane jako przyszłe i odroczone wynagrodzenie pracownika. W przypadkach losowych, niektórzy pracownicy nie dożywają jednak wieku emerytalnego lub są ofiarami wypadków powodujących przerwanie kariery zawodowej.<sup>11</sup> Z tego względu, wiele planów emerytalnych przewiduje dodatkowe świadczenia w zakresie niezdolności do pracy, wcześniejszej emerytury czy nawet zasiłków pogrzebowych.

### **OCHRONA PRZED INFLACJĄ**

Ze względu na długoterminowy charakter planów emerytalnych, jednym z istotnych zagrożeń determinujących wysokość przyszłych świadczeń jest inflacja. Może ona powodować znaczący spadek realnej siły nabywczej środków zgromadzonych w ramach planu. Aby zminimalizować to zjawisko, wiele planów emerytalnych zakłada mechanizmy rewaloryzacyjne składek.<sup>12</sup> Niektórzy pracodawcy decydują się także na dopłaty kompensacyjne z tego tytułu, realizowane w momencie osiągnięcia przez pracowników wieku emerytalnego.

### **TRANSPARENTNOŚĆ**

W związku z bardzo dużą liczbą warunków, jakie muszą spełnić plany o zdefiniowanym świadczeniu oraz biorąc pod uwagę skomplikowanie wskaźników aktuarialnych i innych założeń ekonomicznych będących podstawą ich tworzenia, są one z reguły mniej przejrzyste dla pracowników. Z tego względu, konieczne jest bardzo precyzyjne a zarazem możliwie przystępne przedstawienie pracownikom, wszystkich zasad ich prowadzenia. Plany o zdefiniowanej składce są również w wielu przypadkach bardzo skomplikowane i złożone. Niemniej jednak wszystkie parametry, koszty oraz składki są ewidencjonowane na indywidualnych rachunkach, które każdy pracownik może na bieżąco monitorować.<sup>13</sup> Pod tym względem stanowi to o ich „przewadze” nad planami o zdefiniowanej składce, których mechanizmy są znacznie trudniejsze do zrozumienia dla przeciętnego obywatela.

### **ADMINISTROWANIE PLANEM**

Stopień skomplikowania obu omawianych typów planów emerytalnych, skutkuje koniecznością tworzenia bardzo złożonych struktur administracyjnych. Dotyczy to zarówno czynności wykonywanych w samym przedsiębiorstwie, jak i czynności zleczanych na zewnątrz (księgowość, banki, spółka zarządzająca, powiernik, depozytariusz, etc.). Uwarunkowania prawne regulujące tworzenie planów emerytalnych (ERISA, IRC) w sposób bardzo szczegółowy definiują wymogi w tym zakresie. Chodzi tu w szczególności o minimalny poziom wpłat do planów o zdefiniowanym świadczeniu oraz maksymalny poziom wpłat przy planach o zdefiniowanej składce (progi niezbędne do określenia ulg podatkowych).<sup>14</sup>

11. *Fundamentals of (...); op.cit; s. 67.*

12. *Fundamentals of (...); op.cit; s. 68.*

13. *Fundamentals of (...); op.cit; s. 68.*

14. *Fundamentals of (...); op.cit; s. 69.*



Przykładem mogą być wymogi dotyczące poziomu wpłat na rzecz planów, kosztów ponoszonych na rzecz instytucji gwarantującej (Korporacja Gwarancyjna Wpłat Emerytalnych – *Pension Benefit Guaranty Corporation – PBGC*), wymogów aktuarialnych, formalnych, etc.

## OPODATKOWANIE

Z punktu widzenia pracodawcy, oba rodzaje planów mają nieco odmienny wpływ na kwestie opodatkowania środków. W planach o zdefiniowanej składce, możliwość odpisów podatkowych pracodawcy jest ograniczana do wartości wpłat do planu emerytalnego wskazanych w limitach ustawowych. W przypadku planów o zdefiniowanym świadczeniu, pracodawca musi realizować wpłaty na minimalnym poziomie zapewniającym przyszłe świadczenia. Kwoty te mogą być odliczane od podatku. Pracodawca nie może jednak dokonywać większych dopłat (*overfund*), co może skutkować karami podatkowymi od nadpłaconej kwoty.

Z punktu widzenia pracownika, oba rodzaje planów emerytalnych mają podobne przełożenie na kwestie opodatkowania. Uczestnicy planów nie płacą podatków od kwot, które pracodawca przeznaczają na ich zasilenie. Podobnie, zyski z inwestycji nie podlegają opodatkowaniu do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego i rozpoczęcia wypłat. Plany o zdefiniowanym świadczeniu w sektorze prywatnym generalnie nie przewidują możliwości dopłat ze strony pracowników. Niemniej jednak, niektóre plany w sektorze publicznym umożliwiają tego typu operacje – w tych przypadkach, kwoty te podlegają opodatkowaniu. W obu rodzajach planów, opodatkowaniu podlega świadczenie wypłacane pracownikom po osiągnięciu wieku emerytalnego. Należy podkreślić, iż konsekwencje podatkowe dla pracowników, zależne są od sposobu wypłaty a nie od rodzaju danego planu. Wypłaty jednorazowe (*lump-sum*) traktowane są identycznie zarówno w przypadku planów o zdefiniowanym świadczeniu, jak i składce. W przypadku wypłat cyklicznych (*annuity*) stosowane są indywidualne zasady w zależności od rodzaju danego planu. Możliwe są tutaj zwolnienia podatkowe w zakresie przyrostu kapitału od aktywów, które zostały wpłacone przez danego pracownika. W większości przypadków dotyczy to planów o zdefiniowanym świadczeniu.<sup>15</sup> Dodatkową zaletą takiego rozwiązania jest także fakt płacenia niższych stawek podatkowych niż w przypadku dużych wypłat jednorazowych.

## 4. Charakterystyka planów o zdefiniowanym świadczeniu

Plany o zdefiniowanych świadczeniach (*Defined Benefit*) można scharakteryzować jako: „tradycyjne plany emerytalne zawierające przyrzeczenie ściśle określonych wypłat, zabezpieczające ich uczestników przed ryzykiem inwestycyjnym”.<sup>16</sup>

Główną zasadą jest zatem, przyrzeczenie przez pracodawcę wypłaty określonych świadczeń w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego.<sup>17</sup> Przepływy finansowe (*cash-*

---

15. *Fundamentals of (...)*; *op.cit.*; s. 70.

16. Loeper D.B.; *The Four Pillars of Retirement Plans – The Fiduciary Guide to Participant-Directed Retirement Plans*; John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey USA, 2009, s. 3.

17. *What You Should Know About Your Retirement*; U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration; 2006; s. 3.



*flow*) generowane są przez cykliczne wpłaty pracodawców prowadzących dany plan i wypłaty świadczeń na rzecz uczestników, którzy osiągnęli już wiek emerytalny.<sup>18</sup> Rozwiązanie to wiąże się z koniecznością przeprowadzania złożonych kalkulacji aktuarialnych, które biorą pod uwagę wiele zmiennych dotyczących zarówno samych pracowników, jak i dane rynkowe. Plany tego typu są dodatkowo chronione przez Korporację Gwarancyjną Wypłat Emerytalnych (*Pension Benefit Guaranty Corporation – PBGC*).<sup>19</sup>

Pracodawcy decydujący się na utworzenie planów emerytalnych o zdefiniowanym świadczeniu mogą wybrać kilka rozwiązań dotyczących ich konstrukcji. Sposoby kalkulacji i formuły aktuarialne, determinujące przyszłe świadczenia, oparte być mogą o różnorodne założenia i formuły. Można do nich zaliczyć w szczególności:

- 1) Formuły stałego świadczenia (*Flat-Benefit Formulas*) – według nich, nominalna wysokość świadczenia jest uzależniona od liczby lat, w których dany pracownik był uczestnikiem planu emerytalnego. Za każdy rok przepracowany u danego pracodawcy, wypłacana jest stała wartość świadczenia. (*flat-dollar amount for every year of service recognized under the plan*).
- 2) Formuły uśrednione (*Career-Average Formulas*) – po osiągnięciu wieku emerytalnego wypłacane świadczenie równe są iloczynowi średnich zarobków w okresie aktywności zawodowej pracownika oraz liczby lat przepracowanych u pracodawcy prowadzącego dany plan.
- 3) Formuły oparte o zarobki w okresie przedemerytalnym (*Final-Pay Formulas*) – w tego typu rozwiązaniach świadczenia oparte są o średnią wartość zarobków uzyskiwaną w ostatnim okresie aktywności zawodowej. Jest to z reguły okres pięcioletni, w którym pracownicy często uzyskują najwyższe wynagrodzenia (bywają także praktykowane inne przedziały czasowe, co jest rzeczą indywidualną i właściwą konkretnemu planowi). Wartość świadczenia równa jest iloczynowi zdefiniowanego procentu wynagrodzenia w ww. okresie oraz liczby lat pracy. Tego typu formuły zapewniają relatywnie najlepszą ochronę świadczeń przed inflacją, niemniej jednak stanowią wyższy koszt dla pracodawcy w porównaniu z innymi sposobami kalkulacji.<sup>20</sup>

Należy również zaznaczyć, iż pracodawcy mogą tworzyć plany emerytalne oparte jednocześnie o założenia zdefiniowanej składki, jak i zdefiniowanego świadczenia. Przykładem tego typu rozwiązań mogą być „*Cash Balance Pension Plans*” będące typem rozwiązania hybrydowego. Jest to stosunkowo nowe rozwiązanie w zakresie planów zdefiniowanego świadczenia zawierającego cechy właściwe dla planów o zdefiniowanej składce. Innym typem są tzw. plany estymowanego świadczenia (*Target Benefit Plans*), będące planami o zdefiniowanej składce zawierającymi cechy właściwe dla planów o zdefiniowanym świadczeniu.

18. Fabozzi F.J. red.; *The Handbook of financial instruments*; John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey; 2002; s. 42.

19. Baily M.N., Kirkegaard J.F.; *US Pension Reform – Lessons from Other Countries*; Peterson Institute for International Economics; Washington DC; 2009; s. 371.

20. *Fundamentals of (...)*; *op.cit*; s. 64.

## 5. Charakterystyka planów o zdefiniowanej składce

Przez analogię do poprzedniego rodzaju, plany o zdefiniowanej składce (*Defined Contribution*) można scharakteryzować jako:

„tradycyjne plany emerytalne nie zawierające gwarancji i przyrzeczenia ściśle określonych wypłat, nie chroniące ich uczestników przed ryzykiem inwestycyjnym”.<sup>21</sup>

W zakresie planów opartych o schemat zdefiniowanej składki, pracodawca nie gwarantuje więc określonych z góry świadczeń emerytalnych.<sup>22</sup> Jest to z ich punktu widzenia rozwiązanie bardziej bezpieczne i racjonalne, dlatego też, większość planów emerytalnych w USA budowana jest właśnie na bazie zdefiniowanej składki a nie świadczenia. Jedyną gwarantowaną wartością w ramach tego typu planów jest ściśle zdefiniowany poziom wpłat na rachunek pracownika, co nie przekłada się wprost na zapewnienie wypłaty świadczeń w określonej wysokości.

Składka może być kalkulowana w różnorodny sposób. Może to być np. procent wynagrodzenia pracownika, dodatkowo uzależniony od stażu pracy. W tego typu planach, wpłaty mogą być dokonywane przez:

- 1) pracodawcę,
- 2) pracownika,
- 3) pracodawcę oraz pracownika wg ściśle określonych proporcji i zasad.

Wysokość przyszłych świadczeń zależy w szczególności od:

- 1) wartości dokonywanych wpłat,
- 2) wyników inwestycyjnych,
- 3) opłat i kosztów prowadzenia planu.

Plany tego typu zwane są również w myśl ustawy ERISA, planami o indywidualnych kontach (*Individual Account Plans*), ponieważ są do nich przypisane na ogół odrębne rachunki dla każdego uczestnika planu. Są na nich ewidencjonowane wszystkie istotne parametry związane z prowadzeniem planu: składki, koszty, zyski, straty, itp.<sup>23</sup> W praktyce funkcjonuje bardzo wiele typów planów o zdefiniowanej składce. Można do nich zaliczyć w szczególności: *Money Purchase Plans*, plany oparte o udział w zyskach (*Profit-Sharing Plans*), plany 401(k), plany oszczędnościowe (*Savings lub Thrift Plans*), plany oparte o przydział akcji pracowniczych (*Employee Stock Ownership Plans ESOPs*) oraz inne plany zawierające rozwiązania hybrydowe.

Podsumowując powyższe rozważania, najważniejsze cechy planów o zdefiniowanym świadczeniu i planów zdefiniowanej składce zestawione zostały w formie tabelarycznej (zob. Tabela 1).

---

21. Loeper D.B.; *op.cit.*; s. 3.

22. *What You Should Know About Your Retirement*; *op.cit.*; s. 3.

23. 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. 67

24. *Fundamentals of (...)*; *op.cit.*; s. 64.

Tabela 1. Cechy planów o zdefiniowanym świadczeniu i zdefiniowanej składce

Pozycja	Plany o zdefiniowanym świadczeniu ( <i>Defined Benefit Plan</i> )	Plany o zdefiniowanej składce ( <i>Defined Contribution Plan</i> )
Wpłaty pracodawców ( <i>Employer Contributions and/or Matching Contributions</i> )	Oplacane w całości przez pracodawcę. Reguły federalne określają kwoty, jakie pracodawcy muszą wpłacać na rachunek planu aby zapewnić wystarczające środki na wypłatę przyszłych świadczeń emerytalnych. Istnieją określone sankcje za przekroczenie wymogów ustawowych w tym zakresie.	Nie ma wymogów w zakresie poziomu wpłat ze strony pracodawców. Wyjątkiem są plany typu: <i>SIMPLE 401(k)</i> , <i>Safe Harbor 401(k)</i> , <i>money purchase plans</i> , <i>SIMPLE IRA</i> oraz <i>SEP plans</i> . Pracodawca może wybrać opcję w zakresie wpłat na rachunek pracowników zarówno jako część wpłacanych przez nich kwot lub niezależne zasilenie rachunków nieopłacanych przez pracowników. W niektórych planach pracodawca zasila rachunki w formie akcji pracowniczych.
Wpłaty pracowników ( <i>Employee Contributions</i> )	Z reguły pracownicy nie dokonują wpłat do tego typu planów.	Wiele planów zobowiązuje pracowników do wpłat, co jest warunkiem koniecznym do otwarcia ich indywidualnych rachunków
Zarządzanie inwestycjami ( <i>Managing the Investment</i> )	Zarządzający planem inwestują zgromadzone w jego ramach środki. Pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie stosownej wartości aktywów, które po uwzględnieniu przyrostu wartości inwestowanych środków zapewnią założone wartości świadczeń.	Pracownik z reguły jest odpowiedzialny za wybór opcji inwestycyjnej spośród oferowanych w ramach danego planu emerytalnego. W niektórych rodzajach planów, zarządzający planem są odpowiedzialni za wszystkie prowadzone inwestycje (bez możliwości wyboru opcji przez pracowników).
Wartość świadczeń wypłacanych po osiągnięciu wieku emerytalnego ( <i>Amount of Benefits Paid Upon Retirement</i> )	Gwarantowane świadczenia są kalkulowane na bazie formuł aktuarialnych z reguły biorących pod uwagę wiek pracownika, przepracowaną liczbę lat oraz/lub wysokość wynagrodzenia.	Świadczenia są zależne od wysokości wpłat ze strony pracowników i/lub pracodawców, wyników inwestycyjnych oraz wysokości opłat i kosztów zarządzania.
Formy wypłat świadczeń emerytalnych ( <i>Type of Retirement Benefit Payments</i> )	Z reguły świadczenia wypłacane są w formie miesięcznych rat przez cały okres emerytalny aż do śmierci pracownika. Niektóre plany oferują również inne opcje wypłat.	Pracownicy mogą dokonać transferu środków na indywidualne konto emerytalne ( <i>Individual Retirement Account – IRA</i> ). Następnie mogą wypłacać środki w formie rat lub jednorazowo. Niektóre plany oferują wypłatę w formie dożywnych rat annuitetowych.

Ciąg dalszy tabeli na str. 100

Ciąg dalszy tabeli ze str. 99

Pozycja	Plany o zdefiniowanym świadczeniu ( <i>Defined Benefit Plan</i> )	Plany o zdefiniowanej składce ( <i>Defined Contribution Plan</i> )
Gwarantowanie świadczeń ( <i>Guarantee of Benefits</i> )	Rząd federalny gwarantuje wypłaty świadczeń poprzez Korporację Gwarancyjną Wypłat Emerytalnych ( <i>Pension Benefit Guaranty Corporation – PBGC</i> )	Nie występuje gwarancja wysokości świadczeń.
Zmiana pracodawcy przed osiągnięciem wieku emerytalnego ( <i>Leaving the Company Before Retirement Age</i> )	Jeśli pracownik zmienia miejsce zatrudnienia po nabyciu praw do świadczeń, ale przed osiągnięciem wieku emerytalnego, wartość świadczenia z reguły pozostaje w ramach planu do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego. Niektóre plany oferują możliwość wcześniejszych wypłat świadczeń.	Pracownik może dokonać transferu zgromadzonych środków na indywidualne konto emerytalne ( <i>Individual Retirement Account IRA</i> ) lub w niektórych przypadkach do innego planu emerytalnego. Może także wypłacić zgromadzone środki. Niemniej jednak w takich przypadkach może wiązać się to z koniecznością zapłaty podatku lub dodatkowych kar, co obniży ostateczną wysokość świadczeń.

Źródło: *What You Should Know About Your Retirement; U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration; 2006; str.4.*

## 6. Zalety i wady planów o zdefiniowanym świadczeniu i zdefiniowanej składce

Plany o zdefiniowanym świadczeniu, jak i zdefiniowanej składce, mają wiele zalet, jak i wad. Należy mieć na uwadze, iż niektóre z nich mogą być postrzegane odmiennie w zależności od punktu widzenia pracownika, instytucji, która go realizuje jako pracodawca i obsługuje jako podmiot zarządzający aktywami czy też administrujący.<sup>25</sup> Wybrane zalety oraz wady obu rozwiązań zostały przedstawione w poniższym zestawieniu.

### 6.1. PLANY O ZDEFINIOWANYM ŚWIADCZENIU (*DEFINED BENEFIT PLANS*)

#### Zalety

- 1) Zapewniają gwarantowaną wysokość świadczenia do końca życia osoby objętej planem.
- 2) W praktyce rozwiązanie takie jest mniej kosztowne niż porównywalny plan oparty o schemat zdefiniowanej składki. W planach o zdefiniowanej składce, uczestnicy

25. Zestawienie zalet i wad obu rodzajów analizowanych planów emerytalnych na podstawie: Sonnanstine A., Murphy B., Zorn P.; *GRS Research Memorandum - List of Advantages and Disadvantages for Defined Benefit and Defined Contribution Plans*; Gabriel, Roeder, Smith & Company Consultants & Actuaries; 2003.

potrzebują bardziej konserwatywnych lokat w miarę upływu lat, aby zgromadzić odpowiednie środki na możliwie jak najdłuższy okres czasu. Plany oparte o schemat zdefiniowanego świadczenia nie muszą spełniać tego typu wymogów, bazując na rozproszeniu ryzyka śmiertelności oraz ryzyka inwestycyjnego pomiędzy wielu uczestników planu. W konsekwencji, wypłacona wartość nominalna świadczeń jest często mniej kosztowna z punktu widzenia pracodawcy (sponsora) niż w przypadku planów o zdefiniowanej składce. Dotyczy to zwłaszcza końcowego etapu prowadzenia planu.

- 3) Niektórzy pracownicy sektora publicznego (*governmental employees*) nie są objęci ubezpieczeniem z tytułu *Social Security*. W tego typu przypadkach, plany o zdefiniowanym świadczeniu okazują się optymalnym i bardzo korzystnym rozwiązaniem zabezpieczającym przyszłe wypłaty emerytur.
- 4) Motywują, by kontynuować pracę u jednego pracodawcy, prowadzącego korzystny plan emerytalny zapewniający wysokie świadczenia. Często zapewniają większy dochód dla pracowników.
- 5) Gwarantują wymierne świadczenia, które są bardzo przejrzyste dla pracowników, zapewniając im tym samym wysokie poczucie bezpieczeństwa.
- 6) W sposób automatyczny zapewniają ochronę przed inflacją podczas całego okresu kariery zawodowej.
- 7) Pokrycie kosztów utrzymania po osiągnięciu wieku emerytalnego może być zapewnione poprzez cykliczne, procentowe wzrosty zakładanych wskaźników finansowych na etapie kalkulacji aktuarialnych.
- 8) Opłaty za zarządzanie planem emerytalnym są zazwyczaj niższe niż w przypadku planów o zdefiniowanej składce.
- 9) Ryzyka finansowe związane z prowadzeniem planów są ponoszone przez pracodawcę, co rzecz jasna jest zaletą z punktu widzenia uczestników planu, natomiast wadą ze strony przedsiębiorców (sponsorów).

### **Wady**

- 1) Plany o zdefiniowanym świadczeniu nie były początkowo projektowane z myślą o ich przenoszeniu lub konwertowaniu w przypadku zmiany zatrudnienia. Niemniej jednak w ostatnich latach, na skutek zmian w prawie federalnym, coraz więcej planów tego typu zawiera takie udogodnienia.
- 2) Koszty prowadzenia tego typu planów są zmienne w czasie i trudne do oszacowania, na skutek zmian założeń aktuarialnych i otoczenia ekonomicznego.
- 3) Z punktu widzenia pracownika, ich mechanizm jest trudniejszy do zrozumienia w porównaniu do planów o zdefiniowanej składce. Nie jest łatwy do identyfikacji fakt w jak dużym stopniu pracodawca partycypuje w przyszłej emeryturze na rzecz danego uczestnika planu.
- 4) Z reguły są to plany o bardziej skomplikowanej administracji i zarządzaniu niż plany o zdefiniowanej składce m.in. ze względu na konieczność przeprowadzania cyklicznych kalkulacji aktuarialnych oraz estymacji pozostałych wskaźników finansowych.

## 6.2. PLANY O ZDEFINIOWANEJ SKŁADCE (*DEFINED CONTRIBUTION PLANS*)

### Zalety

- 1) Wartość składki przekazywanej na dany plan jest w sposób klarowny definiowana i łatwa do zrozumienia przez samych pracowników. Ponadto, ogólne zasady, które determinują wysokość składki, są z reguły niezmiennie w ramach danego planu.
- 2) Zapewniają z reguły wyższy poziom przyszłych świadczeń dla pracowników o niestabilnej pozycji zawodowej.
- 3) Aktywa zgromadzone na rachunkach planów tego typu mogą być transferowane do innych planów emerytalnych w przypadku zmiany pracy. Są one z reguły bardziej elastyczne pod tym względem w porównaniu do planów o zdefiniowanych świadczeniach.
- 4) Składki są alokowane na wydzielonych, indywidualnych rachunkach pracowników. Mogą oni tym samym kontrolować na bieżąco wartość przekazywanych środków oraz jakość zarządzania.
- 5) Koszty administracyjne są z reguły niższe niż w przypadku planów o zdefiniowanym świadczeniu.
- 6) Mogą przyczynić się do znacznego wzrostu świadczeń emerytalnych w przypadku bardzo korzystnej koniunktury rynkowej oraz umiejętnemu zarządzaniu aktywami.

### Wady

- 1) Ostateczne świadczenia mogą nie być skorelowane z wysokością otrzymywanego wynagrodzenia, zwłaszcza w wieku przedemerytalnym.
- 2) Koszty wypłacanych świadczeń w planach tego typu, są z reguły wyższe niż świadczeń w planach o zdefiniowanym świadczeniu.
- 3) Pracownicy ponoszą ryzyko finansowe niekorzystnych inwestycji. Szczególnie istotny jest okres początkowy oraz końcowy, które w przypadku ujemnych stóp zwrotu mogą decydować o znacznym obniżeniu przyszłych świadczeń emerytalnych.
- 4) Poziom przyszłych świadczeń może być znacznie zaniżony w przypadku, gdy zarządzający będą lokowali środki zbyt konserwatywnie.
- 5) Podczas okresów o wysokiej inflacji, zgromadzone środki mogą nie zapewnić przyszłych świadczeń wystarczających na pokrycie kosztów utrzymania po osiągnięciu wieku emerytalnego.
- 6) Plany tego typu mogą przyczynić się do utraty bezpieczeństwa finansowego w przypadku niekorzystnych tendencji rynkowych, w szczególności dla pracowników nie objętych systemem *Social Security*.
- 7) Elastyczność planów tego typu może okazać się istotną wadą w przypadku, gdy pracownicy decydują o wcześniejszej konsumpcji zgromadzonych środków w przypadku zmiany pracodawcy.
- 8) Po osiągnięciu wieku emerytalnego, pracownicy mają większą tendencję do wypłat jednorazowych niż do wypłat w formie rat, które z reguły lepiej zabezpieczają świadczenia w dłuższym okresie.
- 9) Nie motywują one pracowników do stabilności zatrudnienia, m.in. ze względu na większą elastyczność w transferowaniu aktywów do innych planów.

## Podsumowanie

Na rynku amerykańskim w ostatnich dekadach można było zauważyć systematyczny spadek udziału planów o zdefiniowanych świadczeniach w stosunku do planów o zdefiniowanej składce. O ile w 1985 r. udział w rynku (pod względem wartości aktywów), pierwszego z analizowanych typów planów wynosił 35 proc. to już w 2008 r. obniżył się do poziomu 14 proc. Plany o zdefiniowanej składce natomiast wykazały tendencję odwrotną. W 1985 r. ich udział w rynku wynosił 23 proc., natomiast w 2008 r. wzrósł do 25 proc.<sup>26</sup> Pokazuje to, iż pracodawcy chętniej decydują się na rozwiązania, w których nie będą ponosili ryzyk związanych z gwarantowaniem określonych wysokości świadczeń. Wydaje się to z ich punktu widzenia rozwiązaniem racjonalnym, niemniej z punktu widzenia pracowników jest to mniej komfortowa sytuacja.

Podsumowując należy stwierdzić, iż pytanie sformułowane w następujący sposób: „który rodzaj planów jest lepszy – o zdefiniowanym świadczeniu czy zdefiniowanej składce?” jest z założenia błędne. Świadczenia emerytalne powinny być postrzegane z szerszej perspektywy, także z uwzględnieniem świadczeń otrzymywanych z systemu *Social Security*, jak i innych rodzajów planów emerytalnych. Pytanie powinno brzmieć raczej: „czy wszystkie otrzymywane w przyszłości świadczenia zapewnią bezpieczeństwo finansowe emerytowanej osobie?”<sup>27</sup> Tak więc, plany emerytalne powinny być postrzegane i oceniane w sposób kompleksowy, wliczając w to wszystkie źródła przyszłych dochodów.

*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 S.A.  
Recenzenci: prof. zw. dr hab. Tadeusz Szumlicz, dr Wojciech Nagel.*

## Wykaz źródeł:

- Baily M.N., Kirkegaard J.F.; *US Pension Reform – Lessons from Other Countries*; Peterson Institute for International Economics; Washington DC; 2009.
- Brady P., Holden S., Short E.; *Appendix – the additional data on the U.S. Retirement Market, 2008*; Investment Company Institute Fundamentals vol. 18, no. 5 A; Investment Company Institute Washington; 2009.
- Dziubińska-Michalewicz M., *System emerytalno-rentowy w Stanach Zjednoczonych*, Kancelaria Sejmu – Biuro Studiów i Ekspertyz, Wydział Analiz Ekonomicznych i Społecznych, Nr 1142, Warszawa, 2005.
- Fabozzi F.J. red.; *The Handbook of Financial Instruments*; John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey; 2002.
- Fundamentals of Employee Benefit Programs – 6th Edition*; Employee Benefit Research Institute, Washington; 2009.
- Loeper D.B.; *The Four Pillars of Retirement Plans – The Fiduciary Guide to Participant-Directed Retirement Plans*; John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey USA, 2009.



Mackenzie G.A. (Sandy); *Annuity Markets and Pension Reform*; Cambridge University Press, UK; 2006; str. 88.

*Mutual Fund Fact Book 2008*, Investment Company Institute, Washington, 2008.

*Mutual Fund Fact Book 2009*, Investment Company Institute, Washington, 2009.

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

Sonnanstine A., Murphy B., Zorn P.; *GRS Research Memorandum – List of Advantages and Disadvantages for Defined Benefit and Defined Contribution Plans*; Gabriel, Roeder, Smith & Company Consultants & Actuaries; 2003.

U.S. Code: 29 U.S.C. § 1002(34); § 1002(35); 26 U.S.C. § 414(i) oraz § 414(j).

*What You Should Know About Your Retirement*; U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration; 2006.

## **Defined benefit or defined contribution? Pension scheme market in the USA – SUMMARY**

*Pension schemes created by employers in the USA, support the basic obligatory Social Security system. They are the voluntary, additional element of protection of pension services for the workers employed in both private and public sector. The market of pension schemes is very complex and regulated during last decades by a number of legal acts. This article, focuses on basic kinds of pension schemes in private sector, regulated by the Employee Retirement Income Security Act (ERISA). Among many other types of pension plans, ERISA defines the possibility of creating two basic kinds of schemes: defined benefit and defined contribution. This paper concentrates on their place in pension sector, basic features, advantages and disadvantages, as well as different characteristic matters for this type of pension schemes.*