

Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne – charakterystyka i czynniki rozwoju

«Supplementary old-age pension security – basic characteristics and main factors of its growth»

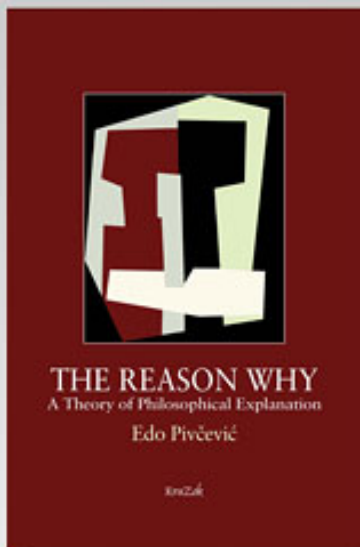
by Joanna Rutecka

Source:

Research Papers of Wrocław University of Economics (Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu), issue: 342 / 2014, pages: 256-266, on www.ceeol.com.

The following ad supports maintaining our C.E.E.O.L. service

eBooks on Central, East and Southeast Europe



THE REASON WHY.

A Theory of Philosophical Explanation

By **Edo Pivčević**

KruZak d.o.o, Hrvatski Leskovac, 2007
(in English)

In his latest book Pivčević argues that the scope and limits of rational explanation are set by a number of fundamental categories and principles which are all mutually complementary and interdependent.

more on:

www.dibido.eu

Joanna Rutecka

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

DODATKOWE ZABEZPIECZENIE EMERYTALNE – CHARAKTERYSTYKA I CZYNNIKI ROZWOJU

Streszczenie: Zmiany demograficzne wymuszają reformowanie systemów emerytalnych na całym świecie. Bazowe zabezpieczenie emerytalne jest ograniczane, stwarzając pole dla rozwoju dodatkowych planów emerytalnych, które będą stawać się coraz istotniejszą częścią systemów zabezpieczenia emerytalnego. Systemy te mogą funkcjonować w formie rozwiązań pracowniczych i indywidualnych, różniąc się zasadami przystąpienia i opłacania składki, formułą emerytalną czy rodzajem zastosowanego mechanizmu finansowego. Poziom rozwoju dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w poszczególnych krajach jest bardzo zróżnicowany i zależy od poziomu świadczeń z systemu bazowego, stopnia zamożności i skłonności do oszczędzania poszczególnych społeczeństw, udziału pracodawców oraz państwa w dodatkowych planach emerytalnych, zachęt podatkowych i edukacji finansowej obywateli.

Słowa kluczowe: system emerytalny, pracownicze plany emerytalne, indywidualne plany emerytalne, zachęty podatkowe.

DOI: 10.15611/pn.2014.342.24

1. Wstęp

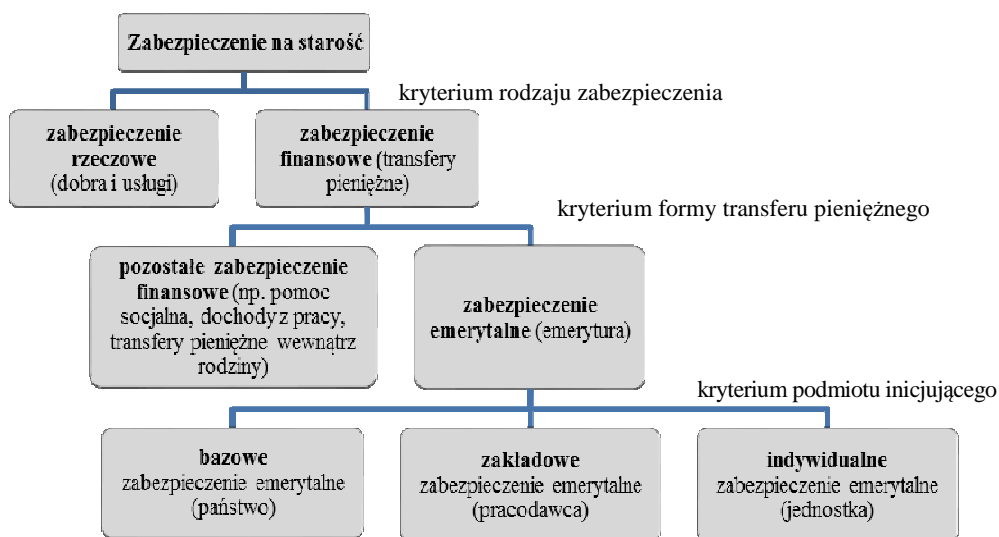
Wobec ograniczania relatywnej wysokości świadczeń z publicznych systemów emerytalnych ogromnego znaczenia nabiera dodatkowe zabezpieczenie emerytalne, tworzone z inicjatywy pracodawcy lub samego pracownika, które ma zapewnić utrzymanie standardu życia po przejściu na emeryturę. Pomimo wprowadzenia takich rozwiązań w wielu systemach emerytalnych jedynie w części krajów objęły one swoim zasięgiem większość społeczeństwa. Celem niniejszego artykułu jest dokonanie charakterystyki funkcjonującego obecnie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, zidentyfikowanie i omówienie czynników warunkujących powszechność dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego oraz wskazanie działań, jakie należy podjąć, aby coraz większa część społeczeństwa uczestniczyła w dodatkowych pracowniczych i indywidualnych planach emerytalnych.

2. Bazowe i dodatkowe zabezpieczenie emerytalne

Zabezpieczenie emerytalne ma zapewnić środki do zaspokojenia potrzeb w okresie starości, kiedy nie możemy kontynuować aktywności zawodowej ze względu na wiek. Może być realizowane na różne sposoby i przez różne podmioty (rys. 1), przy czym najpowszechniejszą zinstytucjonalizowaną jego formą są bazowe systemy emerytalne organizowane i inicjowane przez państwo.

Ogólnie przyjmuje się, że system bazy powinien być powszechny, obowiązkowy i gwarantowany przez państwo [Golinowska 1994, s. 21]¹. Emerytura bazowa powinna być emeryturą zaspokajającą podstawowe potrzeby i oferującą określony standard życia w okresie starości.

Systemy emerytur bazowych różnią się znacznie między krajami – mogą opierać się na gwarancji dostarczenia emerytury minimalnej, emerytury obywatelskiej w jednakowej wysokości dla wszystkich ubezpieczonych lub emerytury uzależnionej od wysokości osiągniętych zarobków [Barr 2002, s. 15]².



Rys. 1. Zabezpieczenie na starość

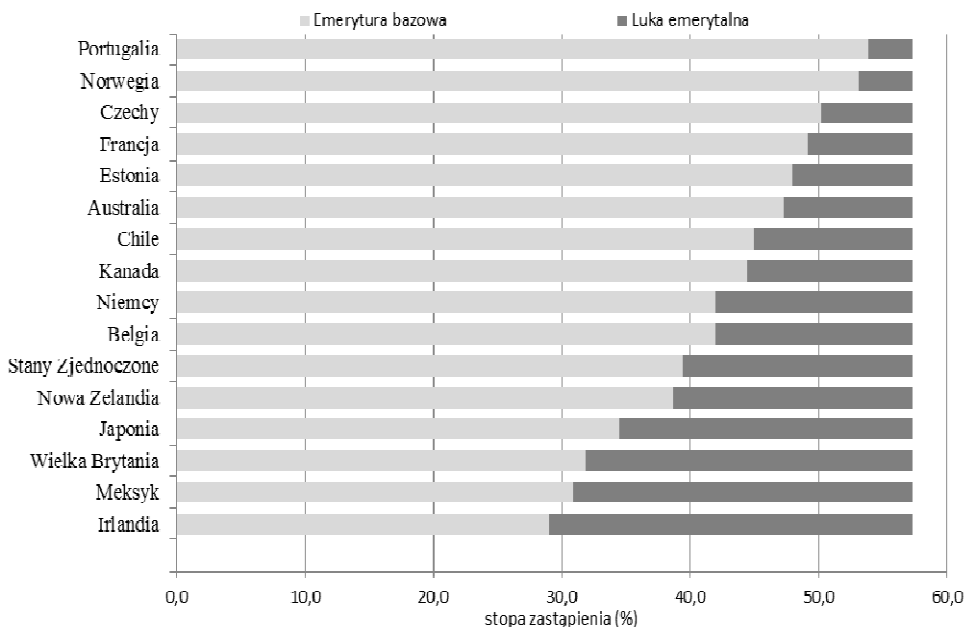
Źródło: [Handschke, Łyskawa, Ratajczak 2005, s. 147].

¹ S. Golinowska wskazuje także, że system ten powinien być repartycyjny. Kwestia sposobu finansowania systemu bazowego jest dyskusyjna.

² Emerytura minimalna zależy zwykle od osiągniętego dochodu (np. Chile) lub majątku (np. Australia). Emerytura obywatelska w równej wysokości występuje m.in. w Nowej Zelandii, świadczenie częściowo zależne od zarobków – w Stanach Zjednoczonych, a emerytura w pełni zależna od dochodów – np. w Szwecji.

Systemy dodatkowe mają na celu uzupełnienie dochodu oferowanego przez systemy bazowe i mogą występować w formie zarówno obligatoryjnej³, jak i dobrowolnej [Żukowski 1997, s. 14 i 20; Zieliński 2004, s. 172]. W niektórych systemach⁴ ubezpieczony może wystąpić z obowiązkowego systemu publicznego lub jego części (tzw. *opt out*), jeśli jest objęty dodatkowym zabezpieczeniem zakładowym lub indywidualnym [Żukowski 2004, s. 312].

Im niższy poziom pokrycia potrzeb przez system bazowy, tym więcej pola dla funkcjonowania dodatkowych części zabezpieczenia emerytalnego, pozwalających na podniesienie standardu emerytalnego ponad poziom gwarantowany przez państwo [Golinowska 1994, s. 21]. Różnica pomiędzy pożądanym poziomem zabezpieczenia a poziomem oferowanym przez system bazowy nazywana jest luką emerytalną. Jej wielkość zaprezentowano na rys. 2.



* Różnica w stopie zastąpienia brutto oferowanej z obowiązkowego systemu emerytalnego danego kraju osobie zarabiającej średnie wynagrodzenie w stosunku do średniej stopy zastąpienia krajach OECD (ok. 57%).

Rys. 2. Luka emerytalna* w wybranych krajach OECD

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Pensions at a Glance... 2011].

³ Obowiązkowe systemy dodatkowe w formie zabezpieczenia oferowane przez pracodawcę funkcjonują np. w Holandii czy Szwajcarii.

⁴ Np. w Wielkiej Brytanii uczestnictwo w publicznym systemie emerytury dodatkowej może zostać zastąpione uczestnictwem w zakładowym lub indywidualnym systemie emerytalnym.

Zgodnie z obliczeniami OECD luka emerytalna w poszczególnych krajach wynosić będzie od 3,4 punktu procentowego w Portugalii do 28,3 punktu procentowego w Irlandii. Sam fakt jej występowania nie oznacza, że bazowy system emerytalny nie został skonstruowany w odpowiedni sposób. Powszechne bazowe systemy emerytalne, niezależnie od swojej konstrukcji i sposobu zarządzania, mają oferować podstawowe zabezpieczenie na starość w wysokości zapewniającej pokrycie jedynie najbardziej podstawowych potrzeb⁵. Natomiast w kształtowaniu kompletnego (i wieloelementowego) systemu emerytalnego, który w pełni spełnia oczekiwania poszczególnych jednostek, powinny samodzielnie uczestniczyć sami zainteresowani, dokonując indywidualnych wyborów emerytalnych. Luka emerytalna stwarza tym samym przestrzeń na rynku emerytalnym, która powinna zostać wypełniona przez dodatkowe plany emerytalne.

3. Rodzaje dodatkowych planów emerytalnych

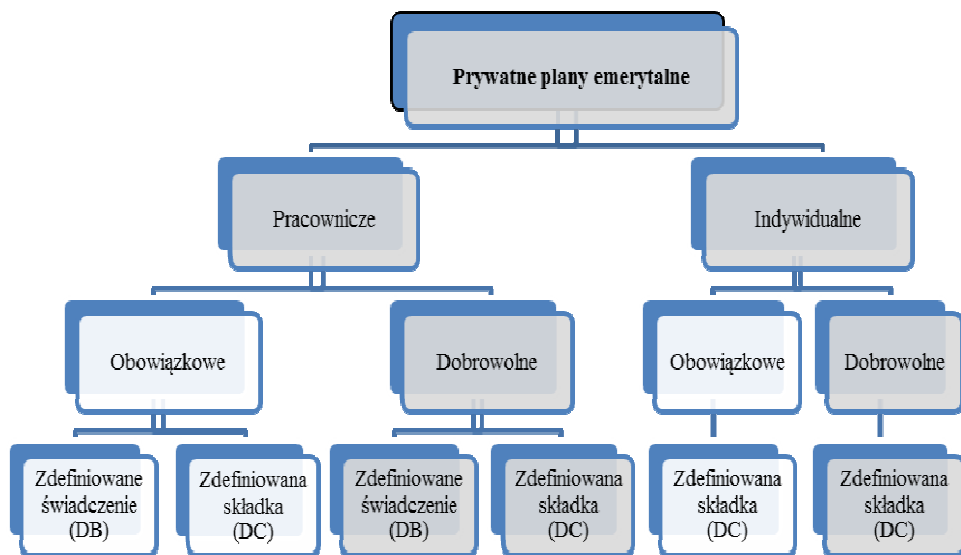
Dodatkowe plany emerytalne funkcjonują zwykle jako rozwiązania kapitałowe zakładające odprowadzanie składki emerytalnej do instytucji finansowej zarządzającej planem, a następnie jej inwestowanie na rynku finansowym. Składka może być przy tym opłacana przez pracodawcę, wspólnie przez pracodawcę i pracownika lub wyłącznie przez pracownika. W dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym organizowanym przez pracodawcę (plany pracownicze, zakładowe) w finansowaniu składki uczestniczy zwykle pracodawca, natomiast w planach indywidualnych składkę płaci uczestnik planu.

Rozwiązania te mogą bazować na odmiennych mechanizmach obliczania świadczenia. Do najpowszechniej stosowanych klasyfikacji należy podział na plany o zdefiniowanym świadczeniu (*defined benefit*, DB, w tych planach wysokość emerytury jest obliczana w odniesieniu do liczby lat pracy i zarobków) oraz programy o zdefiniowanej składce (*defined contribution*, DC, wysokość świadczenia zależy od kwoty opłaconych składek oraz od osiągniętej z ich inwestowania stopy zwrotu, a także od wieku przejścia na emeryturę). Obie formuły są stosowane w systemach o charakterze pracowniczych programów emerytalnych, natomiast indywidualne prywatne programy emerytalne korzystają zwykle z formuły zdefiniowanej składki.

Prywatne plany emerytalne prezentowane są często jako szersza grupa obejmująca rozwiązania zarówno obowiązkowe, jak i dobrowolne. Zakładając jednak, że obowiązkowe rozwiązania mają dostarczyć świadczenia zapewniające pokrycie podstawowych potrzeb, bardziej zasadne jest uznawanie tych rozwiązań za część powszechnego, bazowego systemu emerytalnego. Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne powinno być zatem zdefiniowane jako rozwiązanie dobrowolne, tworząc tzw. trzeci filar systemów emerytalnych⁶.

⁵ Bazowy system emerytalny nie powinien być zbyt rozbudowany, gdyż zwiększa to obciążenie pokolenia aktywnego ekonomicznie wydatkami emerytur.

⁶ Konieczność dokonania zmian w dotychczasowej typologii dostrzegło już OECD, wskazując, że trzecim filarem są wyłącznie rozwiązania dobrowolne. Nadal jednak publiczne systemy zarządzane



Rys. 3. Prywatne a dodatkowe (dobrowolne) plany emerytalne

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Pension Outlook... 2012].

Uzupełniające prywatne plany emerytalne są tworzone z inicjatywy pracodawcy, grupy pracodawców lub osób indywidualnych. Z punktu widzenia instytucjonalnego plany te oferowane są w formie umów ubezpieczenia, funduszy inwestycyjnych lub specjalnie w tym celu utworzonych funduszy emerytalnych, lokat bankowych oraz w formie tzw. rezerwy księgowej pracodawcy⁷.

4. Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne na świecie

Stopień rozwoju prywatnych programów emerytalnych w krajach Unii Europejskiej jest bardzo zróżnicowany. Najlepiej rozwiniętym sektorem dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego odznaczają się Dania, Holandia, Irlandia i Wielka Brytania, a najslabiej rozwiniętym – Grecja, Hiszpania i Francja. W części krajów prywatne programy emerytalne funkcjonują od dziesięcioleci, a w innych – głównie na obszarze Europy Środkowo-Wschodniej i Europy Południowej – prywatne programy emerytalne wprowadzone zostały stosunkowo niedawno.

prywatnie nazywane są przez tę instytucję prywatnymi planami emerytalnym, co zdaniem autorki nie jest zgodne z ich faktyczną charakterystyką.

⁷ Pracodawca ujmuje zobowiązania emerytalne wobec pracowników w bilansie w formie wyodrębnionej na ten cel rezerwy.

Tabela 1. Poziom uczestnictwa w prywatnych planach emerytalnych (jako % osób w wieku 15-64 lata*, 2010)

Kraj	Rodzaj PLANU emerytalnego			
	obowiązkowy	dobrowolny		
		pracowniczy	indywidualny	razem
Australia	68,5	b.d.	19,9	19,9
Belgia	b.d.	42,3
Kanada ^{a)}	b.d.	33,5	33,1	..
Czechy	b.d.	b.d.	61,2	61,2
Dania	ATP: 83.8/ QMO:58.0	b.d.	23,6	23,6
Finlandia ^{b)}	75,5	7,4	21,3	28,8
Francja	b.d.	17,3	5,3	..
Niemcy	b.d.	22,5	36,9	47,1
Węgry ^{c)}	45,4	b.d.	18,9	18,9
Islandia ^{a)}	85,5	b.d.	42,0	42,0
Irlandia	b.d.	31,0	12,0	41,3
Włochy	b.d.	7,6	6,2	13,3
Meksyk	57,7	1,6	b.d.	1,6
Holandia	88,0	b.d.	28,3	28,3
Nowa Zelandia	b.d.	8,2	55,5	..
Norwegia	65,8	..	22,0	..
Polska	54,8	1,3
Portugalia	b.d.	3,1	5,6	..
Słowacja ^{d)}	b.d.	b.d.	43,9	43,9
Hiszpania ^{e)}	b.d.	3,3	15,7	18,6
Szwecja	PPS: ~100/QMO:~90	b.d.	27,6	27,6
Wielka Brytania	b.d.	30,0	11,1	43,3
Stany Zjednoczone	b.d.	41,6	22,0	47,1

QMO = *quasi-obowiązkowy* plan pracowniczy.

* Z wyjątkiem Irlandii i Szwecji, dla których wskaźnik ten obliczony został w odniesieniu do osób pracujących.

a) Dane obejmują jedynie składujących w 2010 r.

b) Obowiązkowe plany obejmują ustawowe plany emerytalne zależne od zarobków (e.g. TyEL plans).

c) Po „likwidacji” obowiązkowych, prywatnych funduszy w 2010 r. większość uczestników przeniosła środki do systemu PAYG. Na koniec września 2011 r. tylko 1,5% osób pozostawało członkami prywatnych funduszy.

d) Dane dla obowiązkowych prywatnych planów emerytalnych odnoszą się do rozwiązań obowiązkowych i dobrowolnych łącznie, gdyż niemożliwe jest wyodrębnienie tych podkategorii.

e) Stan po I półroczu 2005 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Pension Outlook... 2012].

Poziom uczestnictwa w dodatkowych prywatnych planach emerytalnych zależy w dużej mierze od zasady przystępowania do tych programów. W sytuacji obowiązkowego (lub zbliżonego do obowiązkowego) charakteru planów emerytalnych

(m.in. Dania, Holandia, Norwegia, Szwajcaria) wysoki wskaźnik jest konsekwencją zastosowanego przymusu. Trudno jest w takim wypadku mówić o dodatkowym (rozumianym jako dobrowolne) zabezpieczeniu emerytalnym. Tylko nieliczne z krajów posiadających dobrowolne plany emerytalne osiągnęły istotny poziom uczestnictwa w tych rozwiązaniach, przekraczający 40% ogółu osób pracujących (Belgia, Czechy, Irlandia, Islandia, Niemcy⁸, Wielka Brytania, Nowa Zelandia⁹, Słowacja, Stany Zjednoczone).

5. Czynniki rozwoju dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego

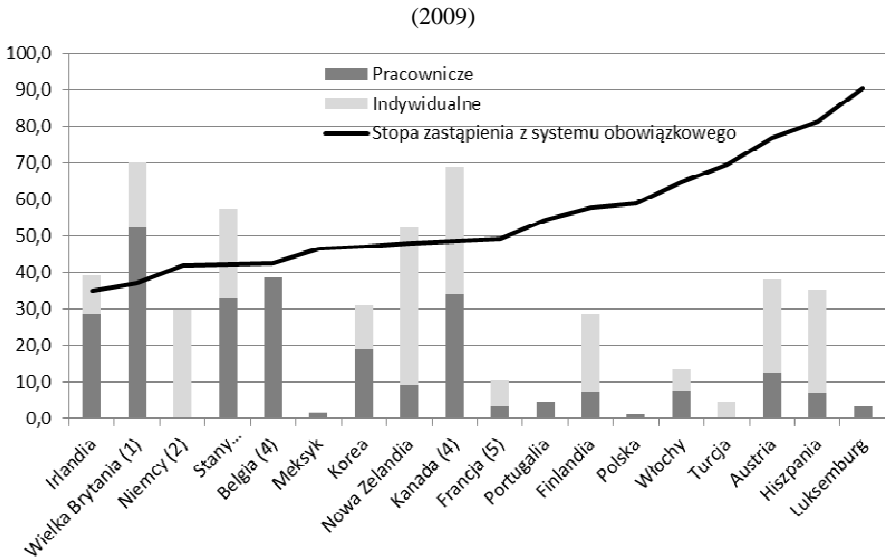
Stan rozwoju dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego zależy od wielu czynników, wśród których najistotniejszymi są poziom publicznego zabezpieczenia emerytalnego, zamożność społeczeństwa, poziom wiedzy finansowej i rozwój rynków finansowych. Istotne znaczenie ma zaangażowanie pracodawcy lub państwa w organizację programów, ich finansowe wsparcie oraz elastyczność rozwiązań. Aby osiągnąć powszechność uczestnictwa w dodatkowych planach emerytalnych, niezbędne jest stworzenie przejrzystego rynku produktów oferowanych po akceptowalnych cenach. Ogromną rolę odegrać może także aktywność państwa w sferze edukacji emerytalnej oraz stosowanie ulg i zachęt podatkowych dedykowanych oszczędzaniu na starość.

Kraje o niskiej stopie zastąpienia z systemu publicznego (Dania, Holandia¹⁰, Irlandia, Niemcy, Stany Zjednoczone, Wielka Brytania) wykazują się często znacznym poziomem uczestnictwa obywateli w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym, a kraje oferujące relatywnie wysokie świadczenia z systemu obowiązkowego (Grecja, Hiszpania, Portugalia, Włochy) nie odnotowują wysokiego poziomu powszechności rozwiązań prywatnych [*Pensions at a Glance...* 2009; Allianz Global Investors 2012]. Zależność ta nie występuje jednak w krajach, które w ostatnich latach zreformowały swoje systemy emerytalne, m.in. w Polsce, Rumunii, Estonii czy na Słowacji. W krajach tych, pomimo prognozy znacznego obniżenia stóp zastąpienia w przyszłości, dodatkowe zabezpieczenie emerytalne jest bardzo słabo rozwinięte. Stopy zastąpienia z bazowych systemów emerytalnych i poziom uczestnictwa w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym w wybranych krajach prezentuje rys. 4

⁸ Osiągnięcie wysokiego wskaźnika uczestnictwa możliwe było dzięki wprowadzeniu programu *Riester* oferującego oszczędzającym dotacje z budżetu państwa. W tym przypadku odnotowano wzrost poziomu uczestnictwa z 2.5% populacji osób pracujących w 2001 do 10.2% w 2005 roku i 26,7% na koniec 2010 r.

⁹ W Nowej Zelandii ogromne znaczenie ma plan *Kiwisaver* wprowadzony w 2007 r., który opiera się na automatycznym przystąpieniu i dotacjach z budżetu państwa. Przed jego uruchomieniem poziom uczestnictwa w dodatkowych prywatnych planach emerytalnych był bardzo niski (poniżej 10%). Natomiast na koniec 2010 r. osiągnął wskaźnik uczestnictwa ok. 55%.

¹⁰ W Danii i Holandii wysoki poziom uczestnictwa w dodatkowym zabezpieczeniu wynika z jego przymusowego charakteru.



- (1) Poziom uczestnictwa dla mężczyzn w wieku 16-64 oraz kobiet w wieku 16-59 lat.
- (2) Uczestnictwo w programach pracowniczych – 2007 (w tym drugi filar). Uczestnictwo w indywidualnych planach emerytalnych – 2008 (w tym Riester i Rürup).
- (3) Szacunki populacji zatrudnionych skorygowane o wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku produkcyjnym. Zakłada się, że osoby niepracujące nie są objęte dodatkowym zabezpieczeniem emerytalnym.
- (4) 2008 rok.
- (5) 2006 rok.

Rys. 4. Stopy zastąpienia z bazowych systemów emerytalnych a uczestnictwo w dodatkowych planach emerytalnych w wybranych krajach OECD

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [*Pensions at a Glance...* 2011; *Pensions Outlook...* 2012].

Analizując powyższe dane, można stwierdzić, iż stopień uczestnictwa w dodatkowych planach emerytalnych zależy nie tylko od stopy zastąpienia z bazowego systemu emerytalnego, ale także od poziomu dochodów obywateli danego kraju. Właściwie niezależnie od stopy zastąpienia z publicznego systemu emerytalnego najwyższym wskaźnikiem uczestnictwa w programach dodatkowych charakteryzują się kraje o wysokim dochodzie na osobę (Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Kanada, Nowa Zelandia, Belgia, Irlandia, Niemcy, Austria, Finlandia), natomiast znacznie bardziej ograniczone uczestnictwo w dodatkowych planach emerytalnych występuje w Meksyku, Polsce, Portugalii czy Turcji. Zasadzie tej przeczy Luksemburg, w przypadku którego duża zamożność występuje jednocześnie z niską partycypacją w zabezpieczeniu dodatkowym, ale za to przy wysokich stopach zastąpienia z systemu publicznego.

Aby osoby z niższych grup dochodowych zachęcić do dodatkowego oszczędzania, wprowadzane są zachęty fiskalne w postaci zwolnienia z opodatkowania, możliwości odliczenia składek od podatku (ulgi podatkowe) lub dopłat z budżetu państwa do składek wnoszonych przez indywidualnych uczestników. Zachęty podatkowe są szeroko stosowane w rozwiniętych systemach dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego. Nie zawsze jednak przynoszą skutki zgodne z oczekiwaniami.

Dobrze skonstruowane zachęty podatkowe mogą spowodować zwiększenie oszczędności poprzez zmniejszenie bieżącej konsumpcji (nowe oszczędności, tzw. *income effect*), jednak duża część ze stosowanych zachęt powoduje jedynie przesunięcie w ramach dotychczasowych oszczędności (realokacja oszczędności, tzw. *reallocation effect*). Przeprowadzone dotychczas badania skuteczności zachęt (Niemcy, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone) nie dają jasnych odpowiedzi – w zależności od kraju, rodzaju zachęt i wieku oszczędzających działania te powodować mogą różne skutki [*Tax Incentives...* 2007].

Ze względu na stosowanie zachęt podatkowych rynek dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego podlega często szczegółowym regulacjom. Ograniczenia dotyczyć mogą dostępnych form oszczędzania, wymaganego okresu gromadzenia składek czy sposobu wykorzystania zakumulowanego kapitału. Ich efektem powinno być oferowanie przez instytucje finansowe produktów, które są zrozumiałe, przejrzyste i porównywalne, a jednocześnie odpowiednio elastyczne, aby każdy uczestnik mógł je dostosować do indywidualnych potrzeb. Dla efektywności produktów emerytalnych (a więc wysokości przyszłych świadczeń) ogromne znaczenie ma także stopień rozwoju rynku finansowego oraz odpowiedni poziom konkurencji na rynku dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, skutkujący odpowiednio niskim poziomem opłat pobieranych od uczestników planów emerytalnych.

Kluczowe znaczenie dla powszechności dobrowolnych, dodatkowych programów oszczędnościowych ma także poziom wiedzy finansowej jednostek, która z kolei zależy od poziomu i jakości edukacji finansowej. Posiadanie odpowiedniej wiedzy jest warunkiem koniecznym dokonania wyboru właściwego produktu finansowego w sytuacji samodzielnego podejmowania decyzji oraz w sytuacji ogromnej różnorodności dostępnych na rynku rozwiązań.

6. Zakończenie

W obliczu obniżania stóp zastąpienia oferowanych przez bazowe systemy emerytalne dodatkowe zabezpieczenie emerytalne będzie stawać się coraz istotniejszą częścią systemów zabezpieczenia emerytalnego, umożliwiając uelastycznienie systemu emerytalnego jako całości i dostosowanie go do indywidualnych potrzeb obywateli.

Poziom powszechności dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w poszczególnych krajach jest bardzo zróżnicowany. Wynika to z odmiennych konstrukcji systemów bazowych oraz wysokości oferowanych z nich świadczeń, stopnia za-

możności i skłonności do oszczędzania poszczególnych społeczeństw, udziału pracodawców oraz państwa w dodatkowych planach emerytalnych czy rodzaju stosowanych zachęt podatkowych.

Warunkiem właściwego rozwoju dodatkowego rynku emerytalnego jest istnienie oferty zrozumiałych, przejrzystych i tanich produktów emerytalnych skierowanych do ogółu obywateli. Sytuacja taka jest możliwa przy odpowiednim poziomie konkurencji, wprowadzeniu niezbędnych regulacji ze strony państwa oraz odpowiednim wyedukowaniu obywateli w zakresie potrzeb dodatkowego oszczędzania na okres starości. Edukacja finansowa jest niezbędna, aby dodatkowe zabezpieczenie emerytalne odniosło sukces.

Literatura

- Allianz Global Pension Atlas 2011, Allianz Global Investors, 2012.
- Barr N., *The Pension Puzzle. Prerequisites and Policy Choices in Pension Design*, International Monetary Fund, 2002.
- Borsch-Supan A., *Mind the Gap: The Effectiveness of Incentives to Boost Retirement Savings in Europe*, 2004.
- Funded Pensions in Western Europe 2008*, Allianz Global Investors, 2008.
- Golinowska S., *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, IPiSS, Warszawa 1994.
- Guardiancich I., Natali D., *The EU and supplementary pensions. Instruments for integration and the market for occupational pensions in Europe*, European Trade Union Institute, Working Paper 2009.11.
- Handschke J., Łyskawa K., Ratajczak J., *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*, [w:] *Spoleczne aspekty ubezpieczenia*, red. T. Szumlicz, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2005.
- Pallares-Miralles M., Romero C., Whitehouse E., *International Patterns of Pension Provision II. A Worldwide Overview of Facts and Figures*, Social Protection & Labor Discussion Paper No. 1211, Bank Światowy, 2012.
- Pension Outlook 2012*, OECD, 2012.
- Pensions at a Glance 2009*, OECD 2009.
- Pensions at a Glance 2011. Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*, OECD, 2011.
- Private pension schemes – their role in adequate and sustainable pensions*, European Commission 2010.
- Tax Incentives and Retirement Savings, OECD 2007.
- White Paper. An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, Komisja Europejska, Bruksela 2012.
- Yoo Y., Serres A., *Tax Treatment of Private Pension Savings in OECD Countries*, OECD 2004, Komisja Europejska, 2008.
- Zieliński P., *System emerytalny w Holandii*, [w:] *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, Twigger, Warszawa 2004.
- Żukowski M., *System emerytalny w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, red. T. Szumlicz, M. Żukowski, Twigger, Warszawa 2004.
- Żukowski M., *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*, „Zeszyty Naukowe” AE, z. 151, AE w Poznaniu, Poznań 1997.

SUPPLEMENTARY OLD-AGE PENSION SECURITY – BASIC CHARACTERISTICS AND MAIN FACTORS OF ITS GROWTH

Summary: Demographic trends cause changes in many old-age pension systems all over the world. Public pension plans are being significantly transformed and reduced giving field to the development of supplementary old-age pension programs. These additional plans can operate as occupational or individual ones and use different benefit formulas. The coverage of supplementary pension system varies among countries and depends on many factors. The main ones are: level of benefits from mandatory old-age pension system, wealth of the society, savings behavior and financial literacy, tax incentives, employers' participation and development of financial markets. The article presents the main features of supplementary pensions all over the world and analyses the development of supplementary pensions in selected countries.

Keywords: old-age pension system, occupational pension plans, individual pension plans, tax incentives.