

# Benefity pozapłacowe dla pracowników

Benefity pozapłacowe do niedawna były domeną dużych korporacji. Dzisiaj tego typu rozwiązania funkcjonują już powszechnie.



**Szeroki pakiet benefitów wspiera wizerunek pracodawcy:**

- polisy oszczędnościowe i ubezpieczenia
- opieka medyczna
- prywatne wykorzystanie samochodu służbowego
- elastyczny czas pracy
- bony, kupony i karty przedpłacone
- benefity socjalne



# Polisa oszczędnościowa dla pracownika

- dodatkowe świadczenie pieniężne przesunięte w czasie,
- atrakcyjny program lojalnościowy,
- wypłata świadczenia zwolniona z podatków,
- oszczędności na składce ZUS w porównaniu do standardowej podwyżki,
- możliwość zaliczenia składki do kosztów uzyskania przychodu,
- możliwość zwolnienia z wypłaty odprawy pośmiertnej.



## Polisa oszczędnościowa jako program lojalnościowy lub nagroda dla wybranych pracowników.

Pracodawca wykupując ubezpieczenie oszczędnościowe na rzecz pracownika może wewnętrznie ustalić warunki, na jakich dokona cesji swoich praw jako Ubezpieczający. Częstym warunkiem jest osiągnięcie określonego stażu pracy.

Pracodawcy coraz częściej dostrzegają, że w aspekcie motywacyjnym 100 zł wydane na świadczenia pozapłacowe przynosi o wiele lepsze i trwalsze efekty niż podwyżka pensji o 100 zł.

Benefity, to doskonale narzędzia wspierające budowanie zaangażowania i lojalności pracowników. Szczególnie, jeżeli dany benefit jest traktowany jako wyróżnienie lub nagroda dla najlepszych pracowników.

## Możliwość zwolnienia składek na polisę ze składek na ubezpieczenie społeczne:

	Podwyżka 200 zł	Ubezpieczenie (200zł) pracownik 1 zł	Oszczędności
ZUS pracodawcy	41,20 zł	0 zł	Oszczędność pracodawcy
Koszt uzyskania przychodu	241,20 zł	199 zł	42,00 zł
Całkowity koszt pracodawcy	241,20 zł	199 zł	
ZUS pracownika	25,90 zł	0 zł	Oszczędność pracownika
Podatek pracownika (próg 17%)	27,00 zł	34,00 zł	17,50 zł
Całkowity koszt pracownika	52,50 zł	35,00 zł	

### Warunki zaliczenia składki w koszty uzyskania przychodu.

Zgodnie z art. 22 ust. 1 ustawy o PIT (art. 15 ust. 1 ustawy o CIT) za koszty uzyskania przychodów uznaje się wszelkie koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodu lub zachowania albo zabezpieczenia jego źródła, z wyjątkiem tych, które zostały wyłączone z tej grupy w art. 23 ust. 1 ustawy o PIT (art. 16 ust. 1 ustawy o CIT).

Zgodnie z treścią art. 23 ust. 1 pkt 57 ustawy o PIT (art. 16 ust. 1 pkt 59 ustawy o CIT), nie uznaje się za koszty podatkowe składek opłaconych przez pracodawcę z tytułu zawartych lub odnowionych umów ubezpieczenia na rzecz pracowników.

Wyjątkiem są umowy dotyczące ryzyka grupy 1\*, 3 i 5 działu I oraz grupy 1 i 2 działu II wymienionych w załączniku do ustawy z 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej.

Uprawnionym do otrzymania świadczenia nie może być jednak pracodawca.

Poza tym umowa ubezpieczenia w okresie pięciu lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym ją zawarto lub odnowiono, musi wykluczać:

- wypłaty, kwoty stanowiącej wartość odstąpienia od umowy,
- możliwość zaciągania zobowiązań pod zastaw praw wynikających z umowy,
- wypłaty z tytułu dożycia wieku oznaczonego w umowie.

Aby zabezpieczyć powyższe wymagania, razem z polisą podpisany jest stosowny aneks.

\* ubezpieczenia na życie, w tym oszczędnościowe

### Możliwość zwolnienia z obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej.

W przypadku śmierci pracownika, na pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty odprawy pośmiertnej w wysokości 1, 3 lub 6 - miesięcznego wynagrodzenia pracownika (w zależności od stażu pracy u danego pracodawcy). W jednym tylko przypadku pracodawca zwolniony jest z obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej. Jeśli pracodawca zawarł z zakładem ubezpieczeń umowę ubezpieczenia pracownika na życie, to w razie jego śmierci członkowie rodziny mają otrzymać odszkodowanie nie niższe niż odprawa.

\*Sytuacja ta zwalnia pracodawcę z obowiązku wypłaty odprawy.

\*Kodeks Pracy Dz. U. 2016, poz. 1966, rozdz. IV

# Przykładowe rozwiązanie gromadzące kapitał.

Zalety programu przy składce 250 zł\*

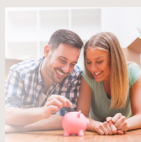
- przykładowy wiek uczestnika programu 35 lat,
- 20-letni program oszczędnościowy,
- gwarancja wypłaty zgromadzonych środków już od 75% i co roku wzrasta,
- możliwe premie roczne i premia końcowa - zysk towarzystwa uzależniony od zysku klienta 90/10 [%],
- ubezpieczenie na życie w wysokości 60.000 zł w cenie produktu, już od pierwszego dnia trwania umowy (bezkosztowo),
- wiek wstępu od 16 do 66 roku życia,
- uproszczona procedura zakupu polisy,
- jednorazowa wypłata środków po zakończeniu programu, bez podatku od zysków kapitałowych i podatku dochodowego,
- średnioroczna stopa zwrotu brutto od momentu utworzenia WPSF w Polsce 6,1 - 6,3 % ,
- 10-letnia uroczniona stopa zwrotu z M&G, Prudential With-Profits Fund 6,9%

\*Firma może wybrać składkę dla pracownika od 165 zł do 3.334 zł/miesięcznie.

Piotr Cegła  
+48 509 492 844  
piotr.cegla@pru-konsultant.pl



Komfort życia



Emerytura bez obaw



Pewny Kapitał