

Pracownicze Plany Kapitałowe

Podręcznik dla pracodawcy



nationale
nederlanden



INSTYTUT
EMERYTALNY

Pracownicze Plany Kapitałowe

Autorzy:

Instytut Emerytalny
dr Antoni Kolek
dr Marcin Wojewódka

Nationale-Nederlanden Powszechnie
Towarzystwo Emerytalne
Grzegorz Chłopek
Prezes Zarządu

Szymon Ożóg
Wiceprezes Zarządu

Spis treści

Podstawa podręcznika	5
Wprowadzenie	7
Rozdział I	
Uwarunkowania pracowniczych planów kapitałowych	9
Geneza projektu PPK w kontekście długoterminowego oszczędzania na emeryturę	9
Znaczenie PPK	12
Rozdział II	
Główne założenia PPK	15
Obowiązki systemowe pracodawcy a dobrowolność uczestnictwa pracowników	16
Źródła wpłat do PPK	19
Koszty gromadzenia i zasady opodatkowania kapitału w pracowniczych planach kapitałowych	22
Prywatny charakter oszczędności w PPK	24
Sposoby wykorzystania środków z PPK	25
Rozdział III	
Pracownicze plany kapitałowe z perspektywy pracodawcy	29
Jak utworzyć PPK w 4 krokach	30
Umowy składające się na PPK	33
Rola reprezentacji pracowników w PPK	34
Obowiązki administracyjne pracodawcy związane z prowadzeniem PPK	36
Zmiana usługodawcy PPK	38
Odpowiedzialność pracodawcy wobec uczestników PPK	40
Rola PPK jako narzędzia w budowaniu marki pracodawcy	41
Rozdział IV	
Bezpieczeństwo środków gromadzonych w PPK	43
Podmioty uprawnione do oferowania PPK	44
Instrumenty rynku kapitałowego dostępne w PPK	45
Fundusz zdefiniowanej daty jako właściwa odpowiedź na ryzyko inwestycyjne	47
Nadzór państwowy nad systemem PPK	50
Rozdział V	
Jak się przygotować do PPK	53
Diagnoza obecnych kosztów pracowniczych	54
Rozwiązania alternatywne w stosunku do PPK	55
Planowanie budżetu wynagrodzeń	56
Podsumowanie	59
Najczęstsze pytania na temat PPK	61



Podstawa podręcznika

„Pracowniczy plan kapitałowy – podręcznik dla pracodawcy” został przygotowany zgodnie z najlepszą profesjonalną wiedzą oraz w oparciu o wieloletnie doświadczenie jego autorów. Informacje zawarte w opracowaniu przygotowane zostały na podstawie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 roku.

Na dzień publikacji powyższego podręcznika proces legislacyjny jeszcze się nie zakończył. Podejmując decyzje w zakresie pracowniczych planów kapitałowych (PPK), np. odnoszące się do wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK, pracodawca powinien opierać się na przepisach prawa oraz zasięgnąć porady specjalistów. Nasze opracowanie ma charakter informacyjny i edukacyjny. Nie stanowi ono wiążącej porady prawnej ani rekomendacji podjęcia określonej decyzji przez pracodawcę.



Wprowadzenie

Wiele się ostatnio mówi o konieczności reformy polskiego systemu emerytalnego. Liczne argumenty na ten temat można znaleźć zarówno w prasie codziennej, jak i w opracowaniach naukowych. Piszą o tym eksperci z Banku Światowego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych czy z innych instytucji. Specjaliści nawiązują do systematycznego oszczędzania i podkreślają potrzebę gromadzenia środków na nieprzewidziane sytuacje. Odpowiedzią na te postulaty ma być wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych (PPK) jako dobrowolnej dla uczestnika formy oszczędzania, współfinansowanej przez pracodawcę oraz ze środków publicznych.

Podręcznik ten ma służyć pomocą osobom, które będą w swojej firmie wprowadzały pracowniczy plan kapitałowy. Stanowi on kompendium i zawiera informacje niezbędne na każdym etapie funkcjonowania planów kapitałowych w organizacji. Autorzy w przejrzystej formie wyjaśniają, jakie są założenia i sposób funkcjonowania PPK. Tłumaczą też, jak działać w nowym otoczeniu prawnym.

Skorzystaj z tego podręcznika, aby dowiedzieć się, jak krok po kroku wprowadzić pracowniczy plan kapitałowy w Twojej firmie i na co zwrócić uwagę, aby PPK dla Twoich pracowników dobrze funkcjonował.



Rozdział I

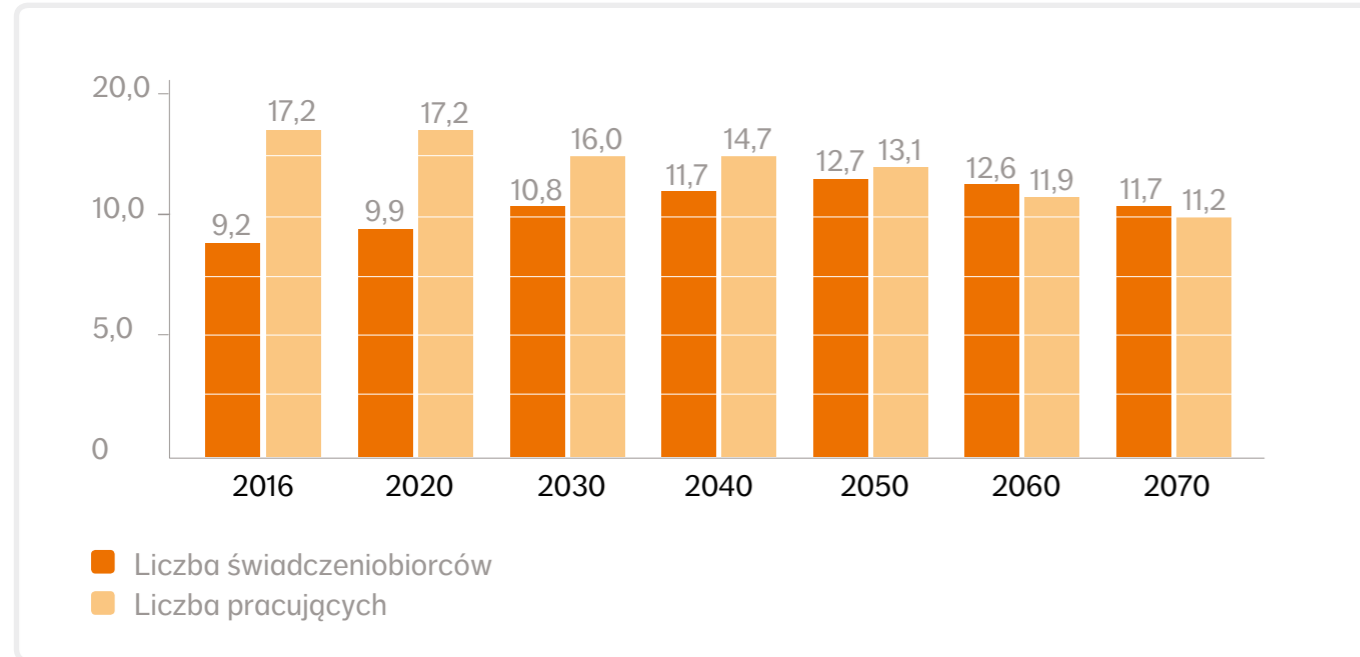
Uwarunkowania pracowniczych planów kapitałowych

Geneza projektu PPK w kontekście długoterminowego oszczędzania na emeryturę

Demografia

Szacunki demografów wskazują, że w perspektywie następnego dziesięciolecia w strukturze polskiego społeczeństwa osób pracujących będzie znacząco mniej, natomiast emerytów będzie coraz więcej.

Prognoza liczby pracujących oraz świadczeniobiorców w Polsce do 2070 roku (w mln osób)

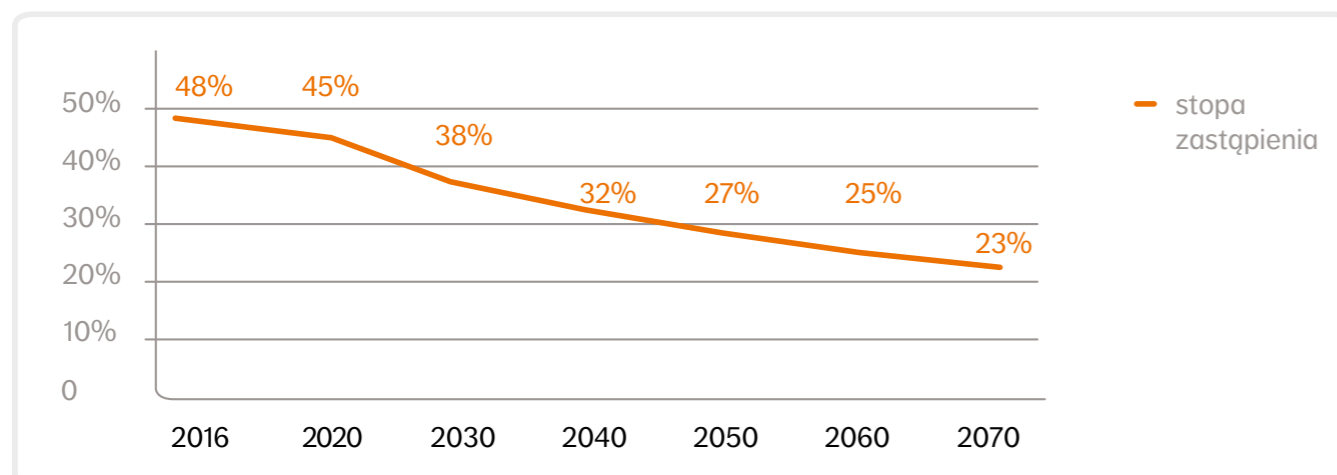


Źródło: Komisja Europejska, The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Members States (2016-2070)

Wysokość przyszłych emerytur

Z prognoz ekonomicznych wynika, że wartość emerytury osób kończących karierę zawodową w latach 2040–2050 będzie wynosić około 30–40 proc. ostatniego wynagrodzenia brutto. Pieniądze te nie wystarczą na zaspokojenie wszystkich potrzeb i aspiracji przyszłych emerytów. Bez dodatkowych oszczędności będą oni uzależnieni od wsparcia rodziny czy pomocy socjalnej państwa lub zmuszeni do pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Prognoza stopy zastąpienia wynagrodzenia brutto w powszechnym systemie emerytalnym w Polsce do 2070 roku



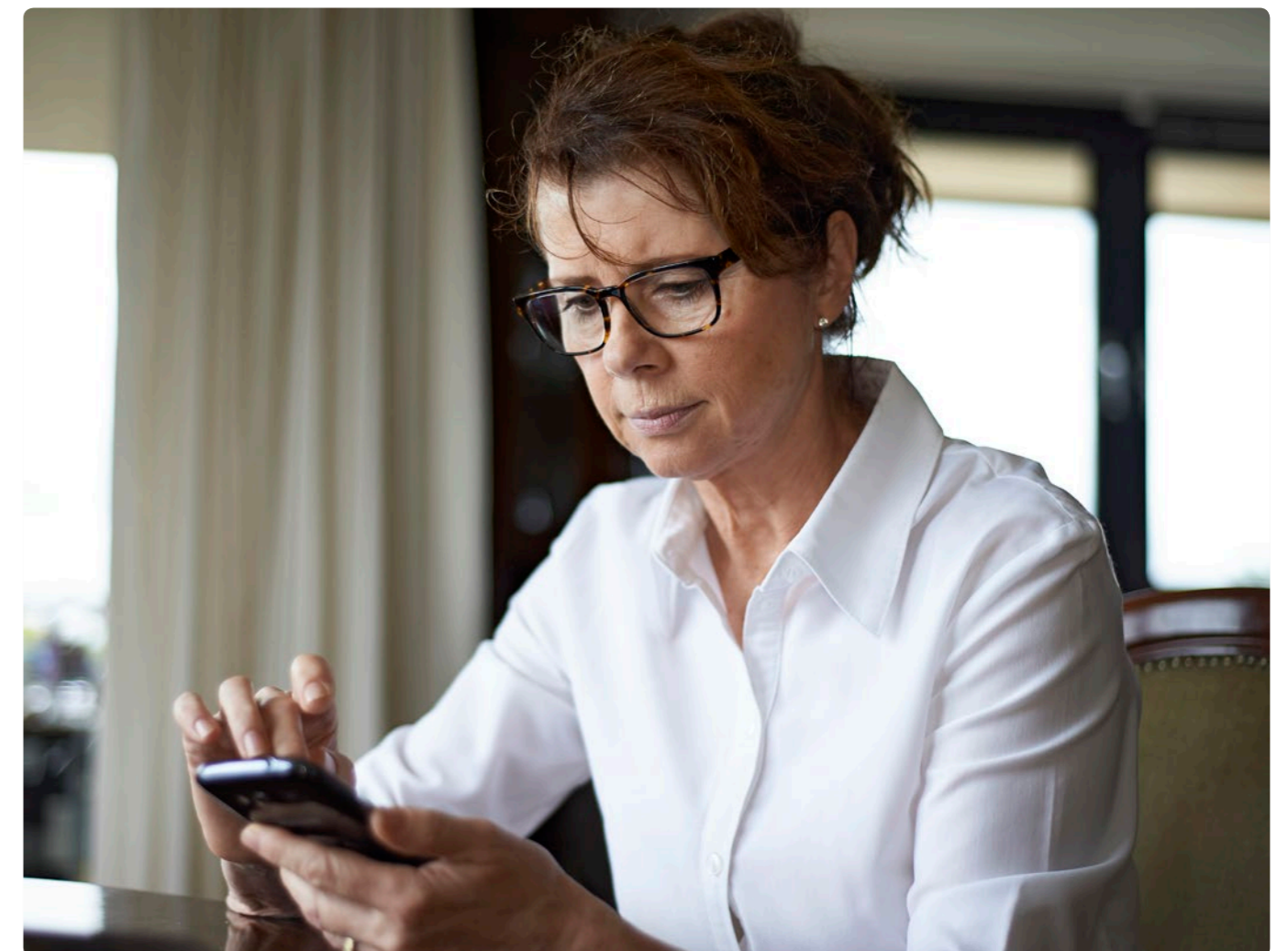
Źródło: Komisja Europejska, The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Members States (2016-2070)

Zasadność wprowadzenia PPK

Funkcjonujące w Polsce od 1999 roku rozwiązania, pomimo niewątpliwych korzyści dla oszczędzających, nie stały się powszechnym elementem zabezpieczenia emerytalnego. Dlatego w kontekście podtrzymywania realnej wartości dochodów osób starszych szczególnego znaczenia nabiera postulat uzupełnienia źródeł emerytury. Odpowiedź nań są pracownicze plany kapitałowe.

Niestety, wiedza Polaków o dodatkowych formach oszczędzania jest wciąż niewystarczająca. Jeśli już zdecydują się oni na oszczędzanie na starość, często jest ono krótkotrwałe i ma charakter epizodyczny. Odpowiedź na te problemy są pracownicze plany kapitałowe, które oferują powszechność uczestnictwa i zakładają systematyczność wpłat, a także system cyklicznych zachęt w postaci wpłat ze środków publicznych.

Długoterminowe oszczędzanie wymaga systematyczności oraz perspektywicznego spojrzenia, a często także powstrzymania się od emocjonalnych decyzji.



PPK jako uzupełnienie obecnie dostępnych form oszczędzania

Znaczenie PPK

Zmieniający się rynek pracy stawia przed pracodawcami wyzwanie, jak pozyskać i utrzymać najlepszych pracowników. Oprócz wynagrodzenia powszechne stają się dodatkowe benefity. Wśród najbardziej pożądanых przez pracowników dodatków coraz częściej pojawiają się właśnie długoterminowe programy oszczędzania czy ubezpieczenia.

Efektywne wdrożenie PPK

w firmie oraz sprawne zarządzanie funkcjonującymi planami kapitałowymi sprawi, że staną się one istotną zachętą dla pracowników oraz dodatkowym narzędziem budowania marki pracodawcy. Z perspektywy władz publicznych priorytetowa staje się konieczność zwiększenia znaczenia krajowych inwestycji i innowacji, co będzie też prowadziło do rozwoju rynku kapitałowego w Polsce.

Zwiększenie prywatnych oszczędności Polaków ma podnieść bezpieczeństwo finansowe i stabilność systemu finansów publicznych, a także zwiększyć potencjał polskiej gospodarki. Dlatego zainicjowany w 2016 roku Program Budowy Kapitału, zakładający powszechność pracowniczych planów kapitałowych, ma być narzędziem budowania długoterminowych oszczędności Polaków.

Obecne rozwiązania

Wprowadzony w Polsce w 1999 roku system emerytalny zakładał, że oprócz składek odprowadzanych do Funduszu

Ubezpieczeń Społecznych (administrowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych) oraz otwartych funduszy emerytalnych (prowadzonych przez powszechne towarzystwa emerytalne) funkcjonować będzie tzw. III filar. Jednak pomimo zachęt podatkowych oraz korzyści dla oszczędzających produkty emerytalne III filara nie upowszechniły się.

Zasadniczą różnicą pomiędzy obecnymi produktami III filara jest ich indywidualny bądź zbiorowy charakter. Rozpoczęcie oszczędzania w ramach indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) oraz indywidualnych kont emerytalnych (IKE) zależy od decyzji danej osoby. Natomiast pracowniczy program emerytalny (PPE) jest grupową formą oszczędzania. Powstaje z inicjatywy pracodawcy, na podstawie porozumienia z reprezentacją pracowników oraz po rejestracji programu w Komisji Nadzoru Finansowego.

PPK jako uzupełnienie systemu oszczędzania

Pracownicze plany kapitałowe uzupełnią obecne na rynku formy długoterminowego oszczędzania. Będą one powstawały w prosty sposób, na podstawie jasnych przepisów, przy jednoczesnym powszechnym dostępie do informacji o zasadach ich funkcjonowania. Co ważne, rozwiązania dotychczas funkcjonujące pozostaną w ofercie i mogą być nadal atrakcyjną formą gromadzenia oszczędności emerytalnych.

Dostępne produkty długoterminowego oszczędzania na emeryturę w Polsce

1

PPE
od 1998 r.

2

IKE
od 2004 r.

3

IKZE
od 2012 r.

4

PPK
od 2019 r.

Źródło: opracowanie własne



Rozdział II

Główne założenia PPK

Obowiązki systemowe pracodawcy a dobrowolność uczestnictwa pracowników



Obowiązki systemowe

Obowiązek utworzenia PPK

Pracownicze plany kapitałowe jako forma dodatkowego, grupowego oszczędzania mogą stać się istotnym wsparciem finansowym dla Polaków. Mają zabezpieczyć ich byt po przejściu na emeryturę lub w innych sytuacjach życiowych, wymagających dużych wydatków. Do osiągnięcia tego celu niezbędne jest zaangażowanie pracodawców, którzy poprzez współudział we wpłatach oraz administrowanie PPK będą kluczowymi partnerami tego projektu.

Podstawowym założeniem pracowniczych planów kapitałowych jest obligatoryjność ich utworzenia przez wszystkie podmioty zatrudniające.

Za ich utworzenie w swojej firmie będzie odpowiedzialny pracodawca. On też, po konsultacji z reprezentacją pracowników, wybierze instytucję finansową, która poprowadzi PPK, oraz zapisze do PPK zatrudnionych, którzy powinni być objęci nowym systemem. Oznacza to, że każdy pracodawca będzie zobowiązany do zawarcia z instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, a w imieniu i na rzecz swoich pracowników także umowy o prowadzenie PPK.

Automatyczny zapis do PPK

Najistotniejszym rozwiązaniem, które pozwoli na upowszechnienie PPK, jest automatyczny zapis uczestników do pracowniczych planów kapitałowych. Obowiązkiem zapisania będą objęte wszystkie pełnoletnie osoby zatrudnione w wieku poniżej 55 roku życia. Oznacza to, że nie tylko pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, ale wszyscy, za których odprowadzane są obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, powinni zostać zapisani do PPK. Czyli osoby zatrudnione na umowę zlecenia, jeśli naliczane są od tej umowy składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, również powinny zostać zapisane do PPK. Osoby w wieku 55–69 lat również mogą dołączyć do planu, gdy złożą wniosek swojemu pracodawcy. Warunkiem jest odpowiedni staż pracownika w danej firmie, który wynosi co najmniej 3 miesiące w ostatnim roku.

Zapisy pracowników do PPK w zależności od wieku

Wiek pracownika	Zapis do PPK (zawarcie umowy o prowadzenie)
od 18 do 54 roku życia	obowiązkowe
między 55 a 69 rokiem życia	na wniosek osoby zatrudnionej, pod warunkiem, że ma staż 3 miesięcy zatrudnienia u pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy
ukończone 70 lat	brak możliwości zawarcia umowy

Dobrowolność uczestnictwa

Dobrowolność uczestnictwa pracowników w PPK polega na tym, że uczestnik może w każdej chwili złożyć deklarację rezygnacji z wpłat do pracowniczego planu kapitałowego. Pracownik, który zrezygnował z planu, będzie mógł w każdym momencie wrócić do PPK, gdy złożą odpowiedni wniosek swojemu pracodawcy.

Każdy pracownik, który zrezygnował z wpłat do PPK, co 4 lata będzie ponownie zapisywany do PPK przez pracodawcę. Oczywiście nadal będzie miał prawo do rezygnacji z PPK. Dobrowolność uczestnictwa nie może wiązać się z tym, że pracodawca nakłania uczestników do rezygnacji z PPK. Takie działanie jest zabronione i karalne. Jeśli zostanie stwierdzone, że pracodawca albo

osoba upoważniona do działania w jego imieniu nakłania uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania, to pracodawca podlega karze grzywny. Wysokość grzywny może sięgać nawet 1,5 proc. funduszu wynagrodzeń u danego pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym nałożenie grzywny.

Zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK

Pracowniczych planów kapitałowych nie będą musieli tworzyć, pod pewnymi warunkami, mikroprzedsiębiorcy oraz niektórzy pracodawcy będący osobami fizycznymi.

Z obowiązku tworzenia PPK będą też zwolnieni pracodawcy, którzy utworzyli w określonym terminie pracowniczy program emerytalny o składce podstawowej wynoszącej co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia, jednak pod warunkiem, że do danego PPE przystąpi co najmniej 25 proc. osób zatrudnionych u danego pracodawcy.

Najważniejsze zasady uczestnictwa w PPK

- Oszczędzanie w PPK jest dobrowolne
- Uczestnik może zrezygnować z oszczędzania w PPK na podstawie pisemnej deklaracji składanej pracodawcy
- Pracodawca niezwłocznie informuje instytucję finansową o rezygnacji uczestnika
- Pracodawca nie odprowadza wpłat za uczestnika, który zrezygnował, od następnego miesiąca po miesiącu, w którym zrezygnował
- Co cztery lata pracodawca ponownie rozpoczyna odprowadzanie wpłat za uczestnika

Źródła wpłat do PPK

1 Wpłaty podstawowe

Podstawowym źródłem finansowania PPK są obowiązkowe wpłaty podstawowe.

Uczestnik wpłaca do PPK 2 proc. swojego wynagrodzenia, a pracodawca dopłaca kolejne 1,5 proc. pensji pracownika. Te procentowe wpłaty naliczane są od prawie każdego składnika wynagrodzenia, czyli zarówno od wynagrodzenia zasadniczego, jak i od premii czy bonusów.



2%
wynagrodzenia
wpłaca uczestnik



1,5%
wynagrodzenia wpłaca
pracodawca

Nie nalicza się wpłat do PPK od tych składników wynagrodzenia, od których nie są opłacane składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, np. nie ma naliczenia wpłat do PPK od nagród jubileuszowych.

Osoby zarabiające najmniej,

których zarobki nie przekraczają 1,2-krotności najniższego wynagrodzenia (w 2019 roku jest to około 2 700 zł brutto), mogą wpłacać do PPK wpłatę podstawową niższą niż 2 proc. wynagrodzenia, jednak nie może to być mniej niż 0,5 proc. Taka osoba może w każdym momencie zmienić wysokość wpłaty podstawowej w przedziale 0,5–2 proc. wynagrodzenia. Może też zmienić wysokość wpłaty dodatkowej lub z niej zrezygnować.

Natomiast pracodawca musi zawsze odprowadzać 1,5% wynagrodzenia takiej osoby, niezależnie od wysokości jej pensji oraz wysokości wpłaty podstawowej pracownika.

2 Wpłaty dodatkowe

I uczestnik, i pracodawca mogą wpłacać do PPK dodatkowe kwoty.

Pracownik może wpłacać dodatkowo do 2 proc. wynagrodzenia. Wystarczy, jeśli złoży pracodawcy odpowiednią deklarację. W każdym czasie może też zmienić swoją dyspozycję i przestać wpłacać dodatkową kwotę na PPK.

Pracodawca może dodatkowo dopłacać do PPK danego pracownika do wysokości 2,5 proc. jego wynagrodzenia.

Dodatkowe wpłaty na PPK od pracodawcy nie muszą być równe dla wszystkich pracowników. Można je różnicować dla poszczególnych grup zatrudnionych ze względu na staż pracy u pracodawcy (trzeba to uregulować w umowie o zarządzanie PPK). Można je też różnicować w dowolny, ale zgodny z prawem sposób, a następnie zapisać te zasady w regulaminie wynagradzania albo w układzie zbiorowym pracy obowiązującym w firmie.

Rodzaj wpłat do PPK	Wpłata podstawowa (obligatoryjna)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)
Finansowana przez pracodawcę	1,5% wynagrodzenia	do 2,5% wynagrodzenia
Finansowana przez pracownika	2,0% wynagrodzenia*	do 2,0% wynagrodzenia

* 0,5%-2,0% dla osób zarabiających do 1,2-krotności płacy minimalnej

Zasilenia PPK ze środków publicznych

Dzięki comiesięcznym wpłatom środki na rachunkach PPK będą systematycznie rosły. Dodatkowym zasileniem rachunku będą kwoty pochodzące z Funduszu Pracy, który jest państwowym funduszem celowym. Uczestnik oszczędzający co najmniej 3 miesiące otrzyma jednorazowo 250 zł jako wpłatę powitalną. Można ją dostać tylko raz, niezależnie od liczby PPK, w których się uczestniczy. Każdy, kto będzie regularnie odprowadzał wpłaty do PPK, otrzyma dodatkowo 240 zł dopłaty rocznej. Pracownik będzie ją otrzymywał co roku, ale tylko do jednego PPK, niezależnie od liczby planów, w których uczestniczy.

Wysokość zasileń publicznych PPK

Rodzaj dopłat do PPK ze środków publicznych	Wpłata powitalna
Wpłata powitalna	250 zł
Dopłata roczna (po spełnieniu dodatkowych warunków)*	240 zł

* Dopłata roczna przysługuje uczestnikowi, który w danym roku zgromadził na swoim rachunku w PPK środki równe co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku.

Maksymalna miesięczna wpłata do PPK

może więc wynosić łącznie **8 proc.** wynagrodzenia. Podstawą jej naliczania będzie wynagrodzenie zdefiniowane jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika, odpowiadająca uzyskanemu przez pracownika przychodowi.

Na przykład: pracownik zarabiający miesięcznie 5 000 zł (brutto) odprowadzi co miesiąc do PPK 100 zł wpłaty podstawowej. Dodatkowo pracodawca prześle 75 zł wpłaty podstawowej. Jeżeli pracownik będzie oszczędzał przez cały rok, zbiera 2 100 zł, a PFR prześle na jego rachunek dodatkowe 250 zł dopłaty powitalnej i 240 zł dopłaty rocznej. Oznacza to, że po roku oszczędzania suma wpłat i dopłat dla pracownika wyniesie 2 590 zł.

Symulacja wysokości wpłat do PPK w pierwszym roku oszczędzania

Wynagrodzenie brutto	Wpłata podstawowa pracodawcy 1,5%	Wpłata podstawowa pracownika 2%	Wpłata dodatkowa pracodawcy 2,5%	Wpłata dodatkowa pracownika 2%	Dopłata powitalna 250 zł oraz dopłata 240 zł	Razem minimalne wpłaty w skali roku	Razem maksymalne wpłaty w skali roku
3 000 zł	45 zł	60 zł	75 zł	60 zł	490 zł	1 750 zł	3 370 zł
5 000 zł	75 zł	100 zł	125 zł	100 zł	490 zł	2 590 zł	5 290 zł
8 000 zł	120 zł	160 zł	200 zł	160 zł	490 zł	3 850 zł	8 170 zł



Koszty gromadzenia i zasady opodatkowania kapitału w pracowniczych planach kapitałowych

Limit kosztów i opłat w PPK

Jednym z fundamentów sukcesu PPK powinny być przejrzyste zasady funkcjonowania systemu oraz niskie opłaty dla instytucji finansowych prowadzących PPK. Dlatego ustawodawca wprowadził maksymalny poziom opłat, jakie podmioty prowadzące PPK będą mogły pobierać. Ta regulacja ma chronić interesy uczestników PPK, przede wszystkim przed zbyt wysokimi kosztami związanymi z gromadzeniem oszczędności.

Maksymalna wysokość wynagrodzenia za zarządzanie PPK określona została na poziomie 0,6 proc. wartości aktywów netto funduszu w skali roku. Przy czym wynagrodzenie za zarządzanie PPK będzie składało się z dwóch części. Pierwsza nie będzie wyższa niż 0,5 proc. wartości aktywów netto funduszu w skali roku. Natomiast druga będzie wypłacana za osiągnięty wynik (success fee) i może wynosić maksymalnie 0,1 proc. wartości aktywów netto funduszu w skali roku. Instytucja finansowa zarządzająca PPK otrzyma drugą część wynagrodzenia, gdy zrealizuje założoną i zapisaną w statucie funduszu dodatnią stopę zwrotu, która nie może być niższa od stopy referencyjnej.

Oznacza to, że w interesie instytucji finansowej będzie więc dbanie o jak najlepsze wyniki i pomnażanie zgromadzonego przez uczestnika kapitału.

Wysokość oraz struktura kosztów i opłat

Wprowadzenie limitu kosztów i opłat za zarządzanie w takiej samej wysokości dla wszystkich instytucji finansowych ma zapewnić większą porównywalność i konkurencyjność ofert oraz zabezpieczyć interesy uczestników. Co istotne, sposób ustalania opłaty za zarządzanie nie pomniejsza wartości wpłat przekazywanych do PPK. Oznacza to, że całość wpłaty jest rejestrowana na rachunku pracownika, a następnie inwestowana. Opłaty i koszty – w granicach ustawowych limitów – obciążają aktywa funduszy oferowanych w ramach PPK, a zatem są ponoszone na bieżąco od całości zainwestowanych środków.

Aby zapobiec zbyt dużej koncentracji na rynku, opłata za zarządzanie (maksymalnie 0,5 proc.) może być pobierana jedynie w odniesieniu do zgromadzonych środków, które stanowią do 15 proc. łącznych aktywów rynku PPK. Oznacza to, że instytucje finansowe, które zdobędą znaczną część rynku, nie uzyskają wynagrodzenia od aktywów, które przekroczą wskazany limit.

Poza opłatą za zarządzanie instytucja finansowa będzie mogła pobierać prowizje i opłaty związane z transakcjami dotyczącymi aktywów, odpowiednio funduszu emerytalnego lub funduszu inwestycyjnego, a także pokrywać z aktywów funduszu zdefiniowanej daty inne, ściśle uregulowane koszty i opłaty, jak na przykład te, związane z przechowywaniem i rozliczaniem aktywów.

Ustawa o PPK szczegółowo reguluje zasady oraz wysokość kosztów i opłat, chroniąc interesy uczestników PPK.

Zasady opodatkowania

Przyjęta w PPK formuła opodatkowania sprzyja długoterminemu oszczędzaniu, a także wypłacie środków z perspektywą długoterminową. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK będą potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu. Natomiast wpłata pracodawcy jest dochodem, który pracownik powinien opodatkować, ale nie jest podstawą naliczania składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Koszt podatku od wpłaty otrzymanej od pracodawcy pokrywa pracownik. Ponadto z podatku zwolnione są kwoty dopłat rocznych i wpłaty powitalnej, które zostaną sfinansowane ze środków Funduszu Pracy.

Z punktu widzenia pracodawcy istotne jest, że zarówno wpłaty, jak i wszelkie koszty związane z tworzeniem i prowadzeniem PPK stanowią podatkowy koszt uzyskania przychodów.

Podatki w PPK a dziedziczenie

Dziedziczenie środków zgromadzonych w PPK jest zwolnione z podatku od spadków i darowizn. Podobnie zwolnione od tego podatku są kwoty otrzymane jako zwrot na wniosek małżonka uczestnika oraz zwrot na rzecz osób uprawnionych, wskazanych przez zmarłego uczestnika.



Sposoby wykorzystania środków z PPK

Sposoby dysponowania

Uczestnicy PPK mogą dysponować swoimi oszczędnościami zarówno na etapie ich gromadzenia (akumulacji), jak i po ukończeniu 60 lat. Na etapie akumulacji, poza zwrotem, który opisaliśmy w części „Swoboda dysponowania środkami z PPK”, uczestnik może wypłacić swoje oszczędności tylko w wyjątkowych

sytuacjach: kiedy poważnie zachoruje on lub członek jego rodziny albo gdy będzie chciał sfinansować wkład własny przy ubieganiu się o kredyt na zakup mieszkania. Uczestnik może również przenieść swoje fundusze do innego PPK w formie wypłaty transferowej (np. kiedy zmienia pracę).

Po ukończeniu 60 lat uczestnik ma prawo do rozporządzania swoim kapitałem bez konieczności zwrócenia tego, co otrzymał z zasileń publicznych czy od pracodawcy, jeśli wypłaci środki zgromadzone w PPK na zasadach wskazanych w ustawie, czyli:

jednorazowo

25%



pozostałe

75%



środków w co najmniej 120 miesięcznych ratach

Prywatny charakter oszczędności w PPK

Kapitał zgromadzony w PPK stanowi prywatną własność uczestników planu. Prywatny charakter tych oszczędności potwierdzony został w treści samej ustawy, wynika też ze sposobu organizacji systemu PPK. Środki wpłacane do PPK zostały wyraźnie oddzielone od podmiotów administracji publicznej, nie ma też bezpośredniego wpływu instytucji publicznych na politykę inwestycyjną PPK. Dzięki temu oszczędności zgromadzone w PPK są prywatną własnością uczestników planu.

Swoboda dysponowania środkami z PPK

To, że oszczędności odkładane w PPK są prywatne (czyli należą do uczestników), oznacza, że można nimi swobodnie dysponować – zarówno na etapie akumulacji, czyli do 60 roku życia uczestnika, jak i po tym wieku. Dlatego też przewidziano tzw. instytucję zwrotu. Uczestnik planu może więc na wniosek wycofać swój kapitał w dowolnym momencie. Otrzyma on wszystkie środki pochodzące z jego wpłat (z 2 proc. wpłaty podstawowej oraz wpłaty dodatkowej uczestnika).

Z wpłat pracodawcy otrzyma 70 proc., a zasilenie ze środków publicznych będzie musiał zwrócić w całości.

Ponadto zysk ze zwracanych środków zostanie opodatkowany podatkiem od dochodów kapitałowych (19 proc.).

Dziedziczenie środków z PPK

Prywatny charakter oszczędności gromadzonych w PPK sprawia, że z chwilą śmierci uczestnika jego kapitał jest dziedziczony. Jeżeli uczestnik PPK nie postanowi inaczej, to jego oszczędności trafią do jego spadkobierców w ramach dziedziczenia ustawowego lub na podstawie testamentu. Znajdź tu zastosowanie przepisy wskazujące, kto i w jakiej kolejności dziedziczy po zmarłym.

Uczestnik PPK może także wskazać osobę lub osoby uprawnione do jego oszczędności oraz udział tych osób w jego środkach. Musi w tym celu złożyć instytucji finansowej odpowiednią dyspozycję. Jeżeli tego nie zrobi, to środki z PPK zostaną przekazane wszystkim wskazanym w równych częściach. Jeśli uczestnik PPK miał męża lub żonę, to połowa środków z jego rachunku (zgromadzonych w okresie majątkowej wspólności małżeńskiej) powinna zostać przekazana współmałżonkowi, zanim rozpocznie się proces dziedziczenia.



Z punktu widzenia pracowników istotne jest, że pracownik, który skończy 60 lat, ma prawo do tego, aby wypłacić środki z PPK, ale nie musi tego robić w tym momencie. Może to zrobić np. z chwilą przejścia na emeryturę. Samą wypłatę może też podzielić na więcej niż 120 rat, które odpowiadają 10 latom. Warto pamiętać, że średnia długość życia w Polsce po ukończeniu 60 lat to w zależności od płci od kilkunastu do dwudziestu kilku lat.

Wypłata w razie poważnego zachorowania

Uczestnik PPK może wypłacić do 25 proc. swoich oszczędności, gdy poważnie zachoruje on sam, jego małżonek lub dziecko. Uczestnik składa wówczas wniosek bezpośrednio do instytucji finansowej, która zarządza PPK. Wypłata następuje w ciągu 14 dni od zaakceptowania dokumentów stwierdzających stan zdrowia, którymi są odpowiednie orzeczenia lekarskie.

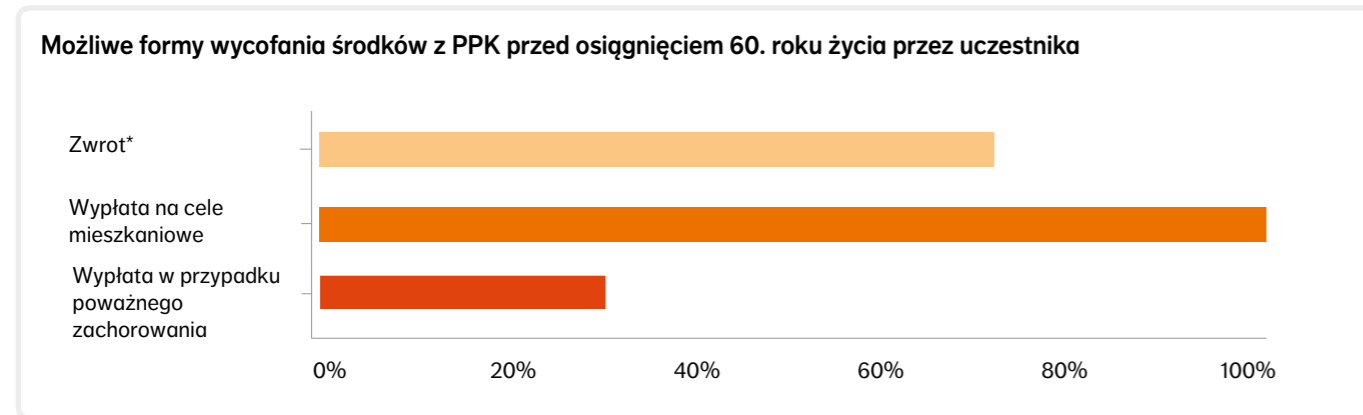
Wypłata na cele mieszkaniowe

Uczestnik może jednorazowo wypłacić do 100 proc. zgromadzonych środków, gdy weźmie kredyt na sfinansowanie budowy domu czy zakupu mieszkania. Podjęte na ten cel pieniądze powinien jednak wpłacić ponownie na swój rachunek PPK w ciągu 15 lat. Możliwość wypłaty na cele mieszkaniowe przysługuje uczestnikom przed ukończeniem 45 roku życia.

**Art 3. ust. 2. ustawy o PPK:
„Środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK [...]“**

Wypłata transferowa

Jeśli uczestnik zmieni pracę, może przenieść swoje oszczędności do PPK nowego pracodawcy w ramach tzw. wypłaty transferowej. W wypłacie transferowej zostają przekazane wszystkie środki zgromadzone przez uczestnika w PPK (wpłaty własne i pracodawcy oraz zasilenia ze środków publicznych).



* Faktyczna kwota wypłaty zależy będzie od indywidualnej sytuacji

Wypłata w wieku 60 lat

Po ukończeniu 60 lat każdy uczestnik może wypłacić 25 proc. środków zgromadzonych w PPK. Pozostałe 75 proc. środków będzie otrzymywał w co najmniej 120 miesięcznych ratach. Alternatywą jest wypłata przez uczestnika całości środków tylko w co najmniej 120 ratach. Może też zmniejszyć liczbę rat, ale wtedy będzie musiał zapłacić 19 proc. podatku od wypracowanego zysku.

Wypłata do zakładu ubezpieczeń

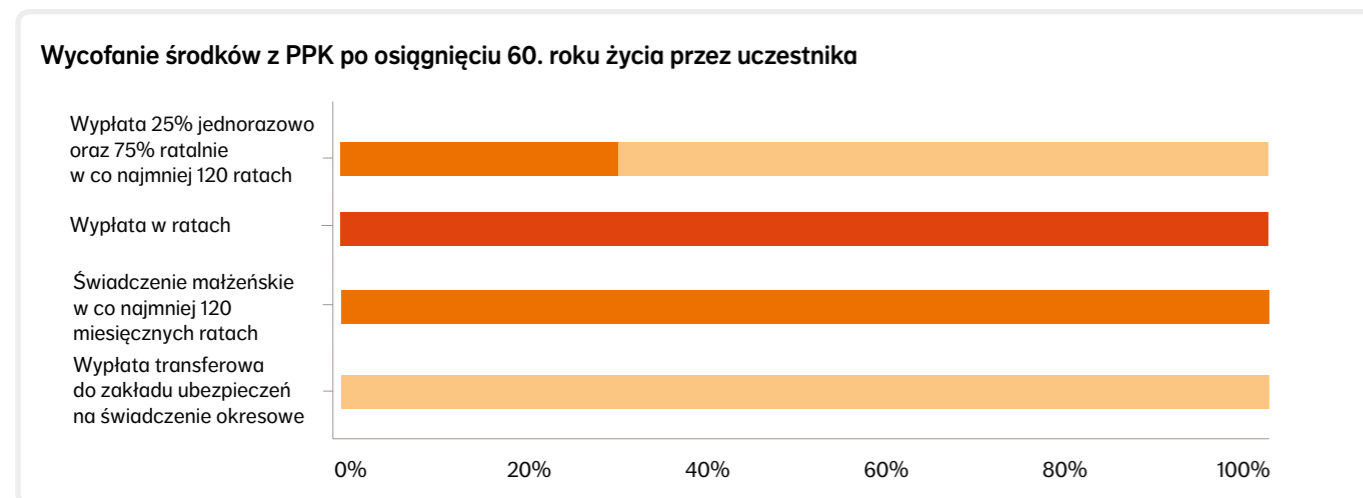
Jeżeli uczestnik PPK zawarł umowę z zakładem ubezpieczeń, na podstawie której po ukończeniu 60 lat ma prawo do świadczenia okresowego lub dożywotniego, może dokonać wypłaty transferowej zgromadzonych w PPK środków do tego zakładu.

Wypłata do banku/SKOKu

Jeśli uczestnik skończył 60 lat, może przekazać środki z PPK na 10-letnią lokatę terminową w banku lub w SKOK.

Wypłata w formie świadczenia małżeńskiego

Gdy pracownik oraz jego małżonek mają PPK w tej samej instytucji finansowej i skończą 60 lat, mogą skorzystać ze świadczenia małżeńskiego. Wspólna decyzja o wypłacie świadczenia wiąże się z utworzeniem rachunku małżeńskiego oraz wypłatą zsumowanych środków obojga małżonków przez co najmniej 120 miesięcy. Od chwili śmierci małżonka, gdy pozostaje tylko jedna osoba, świadczenie wypłacane jest na dotychczasowych zasadach, do wyczerpania środków na rachunku małżeńskim. W przypadku śmierci obojga małżonków pozostałe środki są dziedziczone.





Rozdział III

Pracownicze plany kapitałowe z perspektywy pracodawcy



Jak utworzyć PPK w 4 krokach

Każdy pracodawca będzie musiał utworzyć pracowniczy plan kapitałowy w swojej firmie. Powinien on doprowadzić do tego, aby w określonym terminie można było wpłacać środki do PPK. Przedstawiamy w 4 prostych krokach, jak można efektywnie i na czas wykonać ten obowiązek.

Etapy tworzenia PPK



1 krok

Przygotowanie do utworzenia PPK

Dobre przygotowanie pracodawcy

Pierwszym krokiem w procesie tworzenia PPK jest dobre przygotowanie pracodawcy. Od czego więc zacząć? Najpierw przeprowadź diagnozę potrzeb i uwarunkowań, następnie zidentyfikuj dotychczasowe koszty związane

z długoterminowymi świadczeniami emerytalnymi oraz ubezpieczeniowymi. Odpowiedz też sobie na pytanie, czy w związku z wprowadzeniem PPK nie powinno się zmodyfikować już oferowanych rozwiązań, np. w postaci

grupowych form dodatkowego oszczędzania czy ubezpieczeń z elementem kapitałowym. Określ też koszty związane z prowadzeniem PPK oraz uwzględnij to w budżecie. Warto również zadać sobie pytanie, co chcesz osiągnąć, wprowadzając PPK, oraz jak

wkomponować to świadczenie w system benefitów pracowniczych w Twojej firmie. Kluczowe znaczenie ma także identyfikacja konsekwencji finansowych wprowadzenia PPK.

2 krok

Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK

Znaczenie wyboru

Wybór konkretnej instytucji finansowej zarządzającej PPK ma istotne znaczenie dla wysokości przyszłego kapitału zgromadzonego przez uczestnika w ramach PPK.

Musisz wybrać odpowiednią instytucję w określonym terminie, który zależy od liczby zatrudnionych pracowników.

Wybierasz spośród instytucji finansowych dopuszczonych do prowadzenia PPK, zamieszczonych w ewidencji PPK. Oferty prowadzenia PPK przez poszczególne instytucje finansowe dostępne będą na portalu PPK – stronie internetowej zarządzanej przez podmiot zależny od Polskiego Funduszu Rozwoju.

Decyzja pracodawcy

Decyzja o wyborze instytucji finansowej należy do Ciebie jako pracodawcy. Powinna ona jednak zostać podjęta w porozumieniu z reprezentacją pracowników, którą są związki zawodowe, a jeśli takich nie ma – z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym w Twojej organizacji. Jeśli nie osiągniesz porozumienia z reprezentacją pracowników, możesz podjąć decyzję samodzielnie.

Kryteria wyboru instytucji finansowej

Podejmując decyzję o wyborze instytucji finansowej, powinieneś jako pracodawca kierować się w szczególności trzema następującymi kryteriami:

- oceną proponowanych warunków gromadzenia środków w PPK,
- efektywnością w zarządzaniu aktywami,
- doświadczeniem w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi.

Przez pierwsze z tych kryteriów należy przede wszystkim rozumieć ofertę kosztową, to jest wysokość opłaty za zarządzanie, jaką będzie pobiera instytucja finansowa.

Natomiast efektywność w zarządzaniu to w głównej mierze dotychczasowe wyniki inwestycyjne osiągnięte przez daną instytucję. Trzecie kryterium – doświadczenie może też obejmować potencjał personalny danej

instytucji finansowej, jak też potencjał grupy kapitałowej, do której ona należy. Możesz też stosować dodatkowe kryteria wyboru instytucji finansowej. W wielu przypadkach, mimo braku takiego formalnego obowiązku, pracodawca będzie organizował przetarg i przygotowywał zapytanie ofertowe.

W zależności od Twoich potrzeb i preferencji te dodatkowe kryteria mogą dotyczyć doświadczenia w zarządzaniu długoterminowymi aktywami, udziału i pozycji rynkowej, a także dodatkowych usług związanych z wdrożeniem i funkcjonowaniem PPK, np. w postaci zapewnienia narzędzi ułatwiających elektroniczną wymianę danych i składanie dyspozycji przez uczestników. Dobór, a także waga poszczególnych kryteriów będą zależały od Ciebie. Możesz też negocjować z instytucją finansową warunki umowy o zarządzanie PPK.

Sektor finansów publicznych

W przypadku podmiotów sektora finansów publicznych wybór instytucji prowadzącej PPK będzie zwolniony z procedury przewidzianej przepisami prawa zamówień publicznych. Jednakże mimo to podmioty tego sektora powinny w szczególnie transparentny sposób przeprowadzić procedurę wyłonienia instytucji finansowej oraz odpowiednio ją udokumentować. Analogiczne zasady dotyczą innych podmiotów zobowiązanych do stosowania prawa zamówień publicznych.

Brak terminowego wyboru instytucji finansowej

Jeśli jako pracodawca nie wybierzesz instytucji finansowej w określonym terminie, Polski Fundusz Rozwoju wezwie Cię do zawarcia w terminie 30 dni umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową (PFR TFI) lub przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

Brak terminowego wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK może narazić Cię na kary finansowe.

3 krok

Zawarcie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK

Zawarcie umów

Po wybraniu instytucji finansowej pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie, a następnie do zapisania pracowników do PPK, którzy w ten sposób staną się uczestnikami planu. Umowę o zarządzanie PPK zawierasz z instytucją finansową, którą według ustawy może być odpowiednio:

- powszechne towarzystwo emerytalne (PTE)
- pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE)
- towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI)
- zakład ubezpieczeń (ZU).

Technicznie umowa ta powinna zostać zawarta w postaci

elektronicznej. Następnie jako Pracodawca zawierasz umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób, które zatrudniasz.

Konsekwencje braku zawarcia umów

Na pracodawcę, który nie wybierze w określonym terminie instytucji finansowej zarządzającej PPK, a w następstwie nie zawrze umów składających się na PPK, Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć grzywnę w wysokości do 1,5 proc. funduszu wynagrodzeń u tego pracodawcy za poprzedni rok obrotowy.

4 krok

Wdrożenie administracyjne i komunikacja PPK

Wdrożenie administracyjne PPK

Ostatnim etapem utworzenia PPK jest jego odpowiednie wdrożenie administracyjne oraz komunikacyjne. Wdrożenie administracyjne PPK w Twojej firmie powinno polegać na:

- wprowadzeniu odpowiednich procedur postępowania w związku z PPK,
- zapewnieniu możliwości składania i wykonywania dyspozycji przez uczestników PPK,
- odpowiednim dostosowaniu systemu kadrowo-płacowego do naliczania nowych składników, jakimi będą wpłaty do PPK.

Administracyjna obsługa PPK będzie spoczywać na pracownikach działów personalnych i będzie wiązała się z prawidłowym naliczaniem i odprowadzaniem wpłat do PPK oraz ścisłą współpracą z wybraną instytucją

finansową. Cykliczna obsługa uczestników PPK będzie wiązała się także z przekazywaniem informacji do instytucji finansowej, jak też do samych uczestników PPK.

Wdrożenie komunikacyjne PPK

Drugim, równie istotnym obszarem jest komunikacja z pracownikami. W pierwszym etapie chodzi przede wszystkim o przeszkolenie w zakresie głównych zasad planu. Wraz z rozwojem PPK coraz istotniejsze będzie informowanie uczestników o wynikach ich inwestycji. Mimo że większość tych obowiązków spoczywa na instytucji finansowej prowadzącej dany plan kapitałowy, to w Twoim interesie jako pracodawcy, szczególnie tego dbającego o swój wizerunek, leży zapewnienie komunikacji w ramach PPK na najwyższym poziomie.

Umowy składające się na PPK

Instytucja finansowa jako wynajęta do zarządzania PPK

Aby utworzyć pracowniczy plan kapitałowy w swojej firmie, jesteś jako pracodawca zobowiązany zawrzeć dwie umowy: o zarządzanie PPK oraz o prowadzenie PPK. Pierwsza z tych umów określa podstawowe zasady i warunki prowadzenia PPK. Zawierasz ją z wybraną instytucją finansową, która będzie zarządzała PPK. Warto pamiętać, że instytucja finansowa jest tylko podmiotem, który wynajmujesz do zarządzania Twoim PPK. Zawsze możesz ją zmienić – na zasadach i w terminach określonych w umowie o zarządzanie PPK.

Terminy utworzenia PPK

Obowiązek utworzenia planów kapitałowych będzie wprowadzany stopniowo. Pracodawcy, którzy zatrudniają

co najmniej 250 osób (decyduje stan zatrudnienia na 31 grudnia 2018 roku) mają czas na wybór instytucji finansowej i podpisanie umowy do 26 września 2019 roku. Mniejsze firmy, które na 30 czerwca 2019 roku będą zatrudniały co najmniej 50 osób, mogą to zrobić do 27 marca 2020 roku. Przedsiębiorcy, którzy zatrudniają od 20 do 49 pracowników (według stanu na 31 grudnia 2019 roku), będą mogli utworzyć PPK do 26 września 2020 roku. Natomiast pozostali pracodawcy mają czas do 27 marca 2021 roku. Podmioty sektora finansów publicznych powinny zaś podpisać umowę o prowadzenie PPK do 10 kwietnia 2021 roku. Każda umowa o zarządzanie PPK zostanie wpisana do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju S.A.

Terminy utworzenia PPK w zależności od wielkości pracodawcy

Wielkość podmiotu zatrudniającego wg. liczby pracowników	Termin początkowy stosowania przepisów PPK	Ostateczny termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK
Co najmniej 250	1 lipca 2019	25 października 2019
Co najmniej 50	1 stycznia 2020	24 kwietnia 2020
Co najmniej 20	1 lipca 2020	27 października 2020
Pozostali	1 stycznia 2021	23 kwietnia 2021

Umowa o zarządzanie PPK

Umowa o zarządzanie PPK powinna zawierać listę funduszy zdefiniowanej daty, którymi będzie zarządzała instytucja finansowa i w których będą lokowane środki w ramach PPK, a także warunki gromadzenia tych środków. Zakres tej umowy określa ustawa i w praktyce jej wzór przygotowuje wybrana instytucja finansowa. W umowie powinny się również znaleźć warunki i tryb zawierania umów o prowadzenie PPK, zasady, terminy, a także sposób dokonywania wpłat. Musi ona także określać zasady i wysokość wpłat dodatkowych, finansowanych odpowiednio przez pracodawcę i pracownika, maksymalną wysokość kosztów za zarządzanie PPK oraz warunki zmiany umowy oraz jej wypowiedzenia.

Umowa o prowadzenie PPK

Umowę o prowadzenie PPK będziesz zawierać jako pracodawca z instytucją finansową w imieniu i na rzecz osób, które zatrudniasz. Stronami umowy będą osoba zatrudniona i instytucja finansowa. Umowa powinna określać procedurę dokonywania wpłat do PPK, które będą przeliczane na jednostki w funduszu inwestycyjnym lub funduszu emerytalnym. W umowie powinien też zostać określony sposób, w jaki uczestnik PPK będzie mógł:

- deklarować wpłaty dodatkowe i zmieniać ich wysokość,

- składać deklaracje w sprawie podziału wpłat do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- zmieniać fundusz zdefiniowanej daty,
- składać dyspozycje dotyczące środków.

Podobnie jak w przypadku umowy o zarządzanie PPK, w praktyce wzór umowy przygotowuje wybrana instytucja finansowa, a umowa zostanie zawarta, gdy zgłosisz lub aktualizujesz listę pracowników uczestniczących w PPK.

W sytuacji, gdy pomimo zawarcia przez pracodawcę umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową, umowa o prowadzenie PPK dla danego pracownika nie zostanie zawarta do 10 dnia następnego miesiąca, przyjmuje się, że umowa ta zostaje zawarta z mocy prawa na warunkach określonych w umowie o zarządzanie PPK.

Rola pracodawcy

Zawieranie przez pracodawcę umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych będzie wyłączone z zakresu zastosowania przepisów o obrocie instrumentami finansowymi, dotyczących działalności maklerskiej. Dzięki temu będziesz zwolniony z obowiązków, które ciążą na podmiocie prowadzącym działalność i polegają na przyjmowaniu i przekazywaniu zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych.





Rola reprezentacji pracowników w PPK

Wpływ reprezentacji pracowników na wybór instytucji finansowej

Wybór instytucji finansowej powinien się odbyć w drodze konsultacji z reprezentacją pracowników (ustawa posługuje się sformułowaniem „porozumienie”). Takie konsultacje mają zapewnić pracownikom możliwość współdecydowania o podmiocie, który będzie gromadził i pomnażał ich oszczędności.

W praktyce oznacza to, że powinieneś wybrać instytucję finansową w porozumieniu z działającą u Ciebie organizacją związkową.

Jeśli w Twojej firmie nie ma związków zawodowych, musisz porozumieć się w sprawie wyboru instytucji finansowej z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym w Twojej organizacji. Jeśli jednak nie dojdzie do porozumienia w określonym terminie, masz prawo samodzielnie podjąć decyzję. Stąd też

de facto to na Tobie jako pracodawcy spoczywa obowiązek konsultacyjny. Wspólne decydowanie o usługodawcy PPK w firmie może istotnie wpływać na Twoje relacje z pracownikami. Czas potrzebny na wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK możesz przeznaczyć na informowanie pracowników, aby przekazać im odpowiednią wiedzę i odpowiedzieć na pojawiające się pytania związane z planem. Zadbaj też o to, aby związki zawodowe czy reprezentacja pracowników były włączone od samego początku w popularyzowanie informacji o PPK. Ponadto praktyczna rola reprezentacji pracowników powinna być większa i wykraczać poza samo współdecydowanie o wyborze instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. Możesz na przykład włączyć ją w proces komunikacji PPK na etapie wdrożenia.

Interes osób zatrudnionych

Istotnym kryterium przy wyborze instytucji finansowej, którym powinni się kierować i pracodawca, i przedstawiciele pracowników, powinien być „najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych”. Znajomość oczekiwań zatrudnionych

oraz dbanie o ich interesy to przede wszystkim rola przedstawicieli samych pracowników. Twoją rolą jako pracodawcy jest natomiast ich identyfikacja i kierowanie się nimi przy wyborze instytucji.

Powinieneś więc oprzeć swój wybór na kryteriach zgodnych z przepisami ustawy o PPK i wybrać ofertę instytucji finansowej, która je spełnia.

Praktycznym przykładem takiego uwzględnienia interesu osób zatrudnionych może być dostosowanie oferty funduszy zdefiniowanej daty, oferowanych w ramach PPK, do struktury wiekowej pracowników danej firmy.

Dokumentacja wyboru instytucji finansowej

Ze względów praktycznych prowadź rejestr swoich działań w formie pisemnej i dobrze udokumentuj podjęte decyzje.

Możesz skorzystać z różnych źródeł wiedzy o ofertach i oferentach PPK, a także dokładnie porównać oferty, aby dokonać optymalnego wyboru. Zmiana instytucji finansowej, zarządzającej danym PPK, będzie możliwa w dowolnym momencie. Jednak można zakładać, że ewentualne zmiany tej instytucji nie będą miały miejsca często. Z tego powodu Twój pierwszy wybór będzie niezwykle istotny. Powinieneś też odpowiednio udokumentować udział przedstawicieli pracowników w procesie wyboru instytucji finansowej.

Z perspektywy pracowników, poczucie wpływu na wybór zarządzającego aktywami może przyczynić się do podjęcia decyzji o uczestnictwie w PPK. Sukces projektu zależy od liczby osób, które zdecydują się na udział w planie.

Dlatego odpowiednia komunikacja może odegrać kluczową rolę w przekonaniu pracowników do uczestnictwa w PPK.

Obowiązki administracyjne pracodawcy związane z prowadzeniem PPK

Nowe obowiązki pracodawców



W związku z wprowadzeniem PPK będziesz mieć jako pracodawca nowe obowiązki administracyjne i komunikacyjne, w tym:

1

Obowiązek przyjmowania wskazanych w ustawie oświadczeń woli od pracowników

2

Obowiązek pilnowania terminu ponownego podjęcia wpłat za danego pracownika do PPK

3

Obowiązek terminowego przekazywania pracownikom oraz instytucji finansowej informacji związanych z prowadzonym PPK

Obowiązki pracodawcy związane z wpłatami do PPK
Podstawowym Twoim obowiązkiem jako pracodawcy jest terminowe naliczanie i odprowadzanie do instytucji finansowej wpłat do PPK. W związku ze sposobem ich procentowego określenia comiesięczne kwoty wpłat za poszczególnych pracowników mogą się różnić.

Co więcej, uczestnicy PPK mogą samodzielnie zmieniać wysokość wpłat dodatkowych lub zrezygnować ze wszystkich wpłat w ramach PPK.

Może to powodować konieczność znacznego zaangażowania administracyjnego z Twojej strony, gdyż Twoim obowiązkiem będzie wykonywanie lub niekiedy przekazywanie decyzji pracowników, dotyczących wysokości wpłat, rezygnacji czy ponownego przystąpienia

do PPK. Będziesz też przekazywać część informacji o decyzjach uczestnika do instytucji finansowej, która prowadzi PPK. W związku z możliwością częstych zmian przyjęto, że nowa wysokość wpłat będzie obowiązywać od następnego miesiąca po tym, w którym uczestnik złożył deklarację zmiany. Jeśli pracownik zacznie zarabiać więcej niż 1,2-krotność najniższego wynagrodzenia za pracę, Twoim obowiązkiem będzie odprowadzenie wyższej wpłaty podstawowej do PPK.

Obowiązek podjęcia wpłat do PPK po 4 latach

Realizacja zasady powszechności uczestnictwa w PPK zakłada, że rezygnacja z udziału w planie ma charakter czasowy i trwa najdłużej 4 lata. Dlatego do Twoich obowiązków będzie należało terminowe przypomnienie pracownikowi, który 4 lata wcześniej złożył oświadczenie o rezygnacji z PPK, że jeśli nadal nie chce brać udziału w planie, powinien złożyć kolejne oświadczenie. Jeśli tego nie zrobi, powinieneś podjąć wpłaty za taką osobę.

Wybrane obowiązki pracodawców związane z prowadzeniem PPK

1

Zawarcie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK

2

Naliczanie, pobieranie i odprowadzenie wpłat do PPK

3

Obowiązek ponownego naliczania wpłat do PPK

4

Realizacja bądź umożliwienie realizacji dyspozycji składanych przez uczestników PPK



Zmiana usługodawcy PPK

W trakcie całego okresu funkcjonowania planu można będzie zmienić instytucję finansową, która zarządza PPK u danego pracodawcy. Możesz zakończyć współpracę z daną instytucją bez podawania przyczyny takiej decyzji. Warunki, terminy i procedury związane ze zmianą podmiotu zarządzającego muszą się znaleźć w umowie o zarządzanie PPK.

Oznacza to, że jeszcze przed zawarciem umowy powinieneś się dowiedzieć, jaka jest propozycja instytucji finansowej w tym zakresie oraz jakie będzie miała obowiązkowo w związku z wypowiedzeniem tej umowy.

Aspekty zmiany zarządzającego PPK

Przepisy zabraniają wynagradzania za nakłanianie pracodawcy do zmiany instytucji finansowej prowadzącej PPK. Ma to chronić interesy uczestników planu, zmniejszać rotację pomiędzy podmiotami prowadzącymi PPK oraz zachować stabilność systemu.

Instytucje finansowe nie mogą wynagradzać za doprowadzenie do zmiany podmiotu zarządzającego PPK.

Konsekwencją zakazu wynagradzania pośredników za podejmowanie działań, które mają skłonić pracodawcę do rozwiązania już zawartej umowy o zarządzanie PPK, jest karalność takich działań. Nie oznacza to jednak, że instytucja finansowa nie będzie mogła pozyskiwać nowych pracodawców oraz nawiązywać z nimi współpracy.

Zmiana usługodawcy PPK w praktyce

Gdy jako pracodawca zawrzesz umowę o zarządzanie z nową instytucją finansową, możesz wypowiedzieć dotychczasową umowę. Wówczas musisz też zawrzeć w imieniu i na rzecz swoich pracowników umowy o prowadzenie PPK z nową instytucją finansową. Musisz także poinformować wszystkich uczestników PPK o poleceniu wypłaty transferowej środków zgromadzonych w ramach PPK na rachunki prowadzone

przez nowo wybraną instytucję finansową. Jeżeli w ciągu 7 dni od poinformowania uczestnika nie wniesie on pisemnego sprzeciwu w sprawie wypłaty transferowej, to jego oszczędności zostaną przekazane na rachunek nowo wybranej instytucji.

Natomiast jeżeli uczestnik wniesie pisemny sprzeciw, to suma zebrana do tej chwili pozostaje u dotychczasowego usługodawcy PPK, a Ty jako pracodawca i tak zawierasz umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego uczestnika oraz odprowadzasz kolejne wpłaty do nowej instytucji finansowej.

Sytuacja nowo zatrudnionego pracownika

Nowo przyjęty pracownik (niezależnie od rodzaju umowy), który u poprzedniego pracodawcy miał PPK, może dokonać wypłaty transferowej na rachunek w instytucji, która prowadzi PPK u nowego pracodawcy. Nowy pracownik może się na to zdecydować, ale nie musi. Twoim obowiązkiem jest po 3 miesiącach od zatrudnienia nowego pracownika (jeśli nie ukończył on 55 lat) zawrzeć w jego imieniu umowę o prowadzenie PPK oraz rozpocząć comiesięczne wpłaty za niego, chyba że zrezygnuje z uczestnictwa w planie.

Pracodawca prowadzi tylko jedno PPK. Wpłaty od wynagrodzenia nowego pracownika są zawsze wnoszone do PPK prowadzonego przez aktualnego pracodawcę.





Rola PPK jako narzędzia w budowaniu marki pracodawcy

Nie tylko wybór i administracja

Mimo, że rola pracodawcy w prowadzeniu PPK sprowadza się głównie do wyboru instytucji finansowej oraz obsługi administracyjnej, to efektywnie zarządzane PPK może stać się ważną częścią systemu wynagradzania pracowników.

W związku z rozwijającym się rynkiem pracownika, a także koniecznością pozyskania i utrzymania w strukturach firmy talentów pracowniczy plan kapitałowy może okazać się wartościowym benefitem. Warto, abyś wykorzystywał

to świadczenie jako narzędzie pozwalające na budowanie świadomości marki (employer branding). Umiejętne wdrożenie PPK w firmie oraz włączenie go do strategii HR, sprawi, że Twoje przedsiębiorstwo będzie miało szansę zyskać wizerunek atrakcyjnego pracodawcy. Może to wynikać z wysokości wpłat do PPK, rozwiązań oferowanych uczestnikom w ramach prowadzonego PPK, np. w postaci dodatkowych świadczeń, czy rozwiązań w zakresie komunikacji dla uczestników.

Odpowiedzialność pracodawcy wobec uczestników PPK

Jako pracodawca nie ponosisz bezpośredniej odpowiedzialności za wynik inwestycji uczestników PPK. Z uwagi na prywatny charakter środków w PPK ryzyko inwestycyjne leży po stronie uczestników planu. Jednak to Twoje decyzje i działania mają istotny wpływ na wysokość oszczędności Twoich pracowników w ramach PPK. Pierwsza kwestia to decyzja o wyborze konkretnej instytucji finansowej zarządzającej PPK, a druga to prawidłowe i terminowe wykonywanie obowiązków, jakie masz w związku z prowadzonym planem.

Odpowiedzialność pracodawcy za wybór usługodawcy PPK

Sposób, w jaki będą zarządzane środki w PPK, będzie różnił się między poszczególnymi instytucjami finansowymi zarządzającymi planami. Wpłynie to również na wyniki inwestycyjne.

Dlatego też tak istotne jest wybranie odpowiedniej instytucji finansowej zarządzającej danym PPK.

Chociaż jako pracodawca nie ponosisz żadnej finansowej odpowiedzialności za wyniki inwestycyjne pracowniczych planów kapitałowych, to wybór instytucji zarządzającej

będzie miał wpływ na Twój wizerunek wśród pracowników. Tym bardziej powinieneś z rozwagą wybierać swojego partnera w ramach PPK.

Odpowiedzialność pracodawcy za działania administracyjne

Jako pracodawca ponosisz bezpośrednią odpowiedzialność za terminowe wdrożenie oraz prawidłowe wykonywanie obowiązków związanych z prowadzeniem PPK. Jeśli nie wykonasz tych zadań, możesz narazić się na odpowiedzialność karną oraz ryzyko nałożenia grzywny w wysokości nawet do 1 mln zł. Mogą także powstać roszczenia uczestników PPK, np. z tytułu nieterminowego przekazania do instytucji finansowej wpłat do PPK.

PPK jako element pakietu świadczeń pracowniczych

Długoterminowe budowanie oszczędności w postaci PPK powinno wpływać pozytywnie na postrzeganie warunków zatrudnienia i oferty pracy w Twojej firmie. Możliwość zróżnicowania wpłaty dodatkowej do PPK dla różnych grup pracowników może także motywować do kontynuowania kariery zawodowej w Twojej firmie. Perspektywa uzyskania w przyszłości dodatkowych środków, które pochodzą od pracodawcy, może

przesądzić o podjęciu pracy w danym miejscu. Z dotychczasowych doświadczeń firm oferujących swoim pracownikom świadczenia długoterminowe (np. PPE) wynika, że tego typu benefity są jednymi z najbardziej pożądanymi. Stają się częścią wynagrodzenia, do którego pracownicy są przywiązani i które niezwykle, szczególnie po latach, sobie cenią.





Rozdział IV

Bezpieczeństwo środków gromadzonych w PPK



Podmioty uprawnione do oferowania PPK

Limitowanie możliwości oferowania PPK

Jednym z podstawowych założeń związanych z wprowadzeniem PPK jest zapewnienie optymalnego poziomu bezpieczeństwa oszczędności uczestników. Dlatego do oferowania produktów PPK dopuszczone zostaną tylko te podmioty, które spełnią surowe kryteria doświadczenia w inwestowaniu i pozycji rynkowej. Formalnym dopuszczeniem instytucji finansowej do możliwości oferowania PPK będzie wpisanie jej do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju.

Wymogi w stosunku do usługodawców PPK

Każdy podmiot, który znajdzie się w ewidencji PPK, będzie zobowiązany do posiadania w ofercie co najmniej 8 funduszy/subfunduszy inwestycyjnych lub emerytalnych. Fundusze te powinny być zróżnicowane ze względu na dobór instrumentów finansowych odpowiadających kategoriom wiekowym uczestników PPK.

Oznacza to, że wraz z wiekiem pracownika jego środki lokowane będą w coraz bezpieczniejszy sposób, tak by zbliżając się do 60 lat, minimalizować ryzyko utraty wartości kapitału. Mechanizm ten ma zapewnić optymalną efektywność polityki inwestycyjnej przy jednoczesnym zabezpieczeniu wartości oszczędności. Jednak uczestnicy, którzy nie chcą korzystać z domyślnego modelu alokacji

wpłat do PPK, będą mogli wybrać inny, wskazany przez siebie sposób inwestowania.

Podmioty uprawnione do oferowania PPK

Podmiotami, które będą uprawnione do prowadzenia PPK, będą:

- powszechne towarzystwa emerytalne (PTE),
- pracownicze towarzystwa emerytalne (PrTE),
- towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI),
- zakłady ubezpieczeń (ZU),

które będą miały w swojej ofercie produkty PPK i zostaną dopuszczone do ewidencji PPK.

Liczba instytucji finansowych, które zdecydują się oferować PPK, zależy będzie przede wszystkim od decyzji biznesowych dotyczących uruchomienia nowego, dotychczas nieoferowanego produktu.

Instrumenty rynku kapitałowego dostępne w PPK

Formy prawne, w jakich mogą być prowadzone PPK

PPK mogą być tworzone w formie:

1

dobrowolnych funduszy emerytalnych (DFE), które są zarządzane przez PTE

2

pracowniczych funduszy emerytalnych (PrFE), które są zarządzane przez PrTE

3

specjalistycznych funduszy inwestycyjnych otwartych (SFIO), które są zarządzane przez TFI

4

ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych (UFK), które są zarządzane przez ZU

Fundusze zdefiniowanej daty

Niezależnie od formy prawnej zarządzanych funduszy, każda instytucja finansowa prowadząca PPK jest zobowiązana do zaoferowania odpowiedniej liczby funduszy dopasowanych do wieku oszczędzających. Fundusze te nazywane są funduszami zdefiniowanej daty (target-date funds). Różnią się one pod względem polityki inwestycyjnej stosowanej w trakcie życia funduszu, co wyraża się zmiennymi proporcjami części udziałowej portfela oraz jego części dłużnej.

Instrumenty udziałowe charakteryzują się m.in.:

wyższą oczekiwaną stopą zwrotu, a jednocześnie wyższą zmiennością (ryzykiem inwestycyjnym) od instrumentów dłużnych.

Definicja części udziałowej obejmuje m.in.:

- akcje oraz podobne instrumenty (prawa poboru, prawa do akcji, warranty subskrypcyjne, inne instrumenty inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom wynikającym z akcji),
- instrumenty pochodne związane z akcjami,
- jednostki uczestnictwa, certyfikaty inwestycyjne lub inne tytuły uczestnictwa pod warunkiem, że są emitowane przez fundusze lokujące co najmniej 50 proc. swoich aktywów w instrumenty określone w definicji części udziałowej.

Instrumenty dłużne charakteryzują się m.in.:

niższą oczekiwaną stopą zwrotu od instrumentów udziałowych, ale także niższym ryzykiem inwestycyjnym.

Definicja części dłużnej obejmuje m.in.:

- instrumenty rynku pieniężnego, obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe lub inne instrumenty inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom z zaciągnięcia długu,
- depozyty bankowe,
- instrumenty pochodne związane z obligacjami,
- jednostki uczestnictwa, certyfikaty inwestycyjne lub inne tytuły uczestnictwa pod warunkiem, że są emitowane przez fundusze lokujące co najmniej 50 proc. swoich aktywów w instrumenty określone w definicji części dłużnej.

i

Niezależnie od formy prawnej, wszystkie fundusze zdefiniowanej daty stosują takie same zasady ograniczające ryzyko inwestycyjne lub, inaczej mówiąc, taki sam reżim limitów inwestycyjnych. Ustawa o PPK odsyła w tym zakresie do innych ustaw oraz narzuca dodatkowe specyficzne limity dla funduszy zdefiniowanej daty oferowanych w ramach PPK.

Fundusze zdefiniowanej daty mogą inwestować za granicą. Ich aktywa mogą być lokowane w instrumentach denominowanych w walutach obcych innych państw należących do Unii Europejskiej lub Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), przy czym łączna wartość takich lokat nie może przekroczyć 30 proc. aktywów funduszu.

Bezpieczeństwo środków w ramach PPK

Ustawa o PPK narzuca wysoki poziom bezpieczeństwa i płynności dla lokat funduszy zdefiniowanej daty:

- 1 Co najmniej 70 proc. aktywów części dłużnej portfela powinny stanowić najbezpieczniejsze papiery skarbowe (np. papiery wartościowe emitowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, ewentualnie rząd lub bank centralny państwa członkowskiego Unii Europejskiej) oraz depozyty bankowe.
- 2 Co najmniej 40 proc. aktywów części udziałowej portfela powinny stanowić akcje wchodzące w skład indeksu WIG20, a ściślej mówiąc, instrumenty udziałowe emitowane przez spółki wchodzące w skład indeksu WIG20.
- 3 Co najmniej 20 proc. aktywów części udziałowej powinny stanowić akcje zagraniczne notowane w krajach OECD.
- 4 Akcje wchodzące w skład mWIG40 nie mogą stanowić więcej niż 20 proc. aktywów części udziałowej.
- 5 Pozostałe akcje polskie nie mogą stanowić więcej niż 10 proc. aktywów części udziałowej.

Łączna wartość pośrednich inwestycji

nie może przekroczyć 30 proc. aktywów funduszu. Pozwala to na dywersyfikację ryzyka inwestycyjnego w kierunku alternatywnych klas aktywów, takich jak fundusze nieruchomości, fundusze venture capital lub fundusze inwestycyjne stosujące strategię absolutnej stopy zwrotu.



30%
aktywów
funduszy

Fundusze zdefiniowanej daty mogą inwestować także pośrednio, to znaczy mogą nabywać fundusze inwestycyjne zarządzane przez inne instytucje.



Fundusz zdefiniowanej daty jako właściwa odpowiedź na ryzyko inwestycyjne

Celem funduszu zdefiniowanej daty (FZD) jest zgromadzenie dodatkowego kapitału stanowiącego zabezpieczenie na starość. Zdefiniowana data przypada w okresie, w którym uczestnicy danego funduszu wchodzi w wiek zbliżony do 60 lat. Fundusze zdefiniowanej daty cieszą się na całym świecie rosnącą popularnością jako forma oszczędzania na emeryturę.

Charakteryzują się odpowiednio zdywersyfikowanym portfelem aktywów, co pozwala osiągnąć optymalny profil oczekiwanego zysku i podejmowanego ryzyka. Ponadto, alokacja w poszczególne klasy (rodzaje) aktywów, różniące się poziomem ryzyka inwestycyjnego, jest stopniowo dostosowywana do wieku oszczędzających w takim funduszu. Dzięki temu FZD są wygodnym narzędziem do profesjonalnego gromadzenia środków na emeryturę.

Strategia inwestycyjna funduszu zdefiniowanej daty

Strategia inwestycyjna FZD bazuje na dwóch przesłankach. **Pierwsza stanowi**, że rynki finansowe, w szczególności rynki akcji, oferują nagrodę (premię) za podejmowanie ryzyka inwestycyjnego w postaci stóp zwrotu przewyższających stopy zwrotu oferowane przez bezpieczne instrumenty dłużne. Historyczne dane z rynków wielu krajów wspierają taką tezę (np. średnioroczna premia w USA wynosi około 4–5 proc.). Wynika to z faktu, że stopy zwrotu z akcji są uzależnione od tempa wzrostu zysków przedsiębiorstw (tym samym wzrostu ich wartości księgowej lub wzrostu wypłacanych dywidend), które z reguły przewyższa poziom stóp procentowych instrumentów dłużnych uznawanych za bezpieczne. Prawidłowości te dają się zaobserwować w długim terminie i są prawdziwe w ujęciu średniorocznym.

W krótkim terminie stopy zwrotu z akcji charakteryzują się dużo większą zmiennością (a więc ryzykiem inwestycyjnym) od stóp zwrotu z instrumentów dłużnych.

Przesłanka druga stanowi, że młodzi ludzie mogą podejmować większe ryzyko inwestycyjne, ponieważ większą część ich ogólnych zasobów stanowi tzw. kapitał ludzki (a więc przyszłe zarobki), a mniejszą część – aktualny kapitał finansowy. Racjonalne wydaje się zatem zainwestowanie tej mniejszej części zasobów w aktywa bardziej ryzykowne (charakteryzujące się wysoką zmiennością w krótkim terminie), ale oferujące wyższe stopy zwrotu w dłuższym terminie. Takie planowanie emerytalne pozwala zgromadzić wyższe oszczędności w stosunku do ograniczania się wyłącznie do bezpiecznych instrumentów dłużnych.

Alokacja aktywów funduszu zdefiniowanej daty

Alokacja strategiczna, a więc udział części udziałowej (np. akcje) oraz udział części dłużnej (np. obligacje, depozyty), jest najważniejszym czynnikiem determinującym zwrot z portfela w długim okresie oraz zmienność jego wartości w trakcie trwania inwestycji. Drugim ważnym czynnikiem decydującym o osiągnięciu optymalnych wyników przez fundusz zdefiniowanej daty jest odpowiednia dywersyfikacja poszczególnych części portfela.

Odpowiednie rozproszenie ryzyka zapewnia przede wszystkim zainwestowanie części portfela na rynkach zagranicznych.

Lokaty w walutach obcych mogą stanowić do 30 proc. aktywów funduszu. Teoria kapitału ludzkiego przemawia za wysokim zaangażowaniem w akcje (instrumenty udziałowe) ludzi młodych. W początkowym okresie działania funduszu, do ukończenia około 40 lat przez



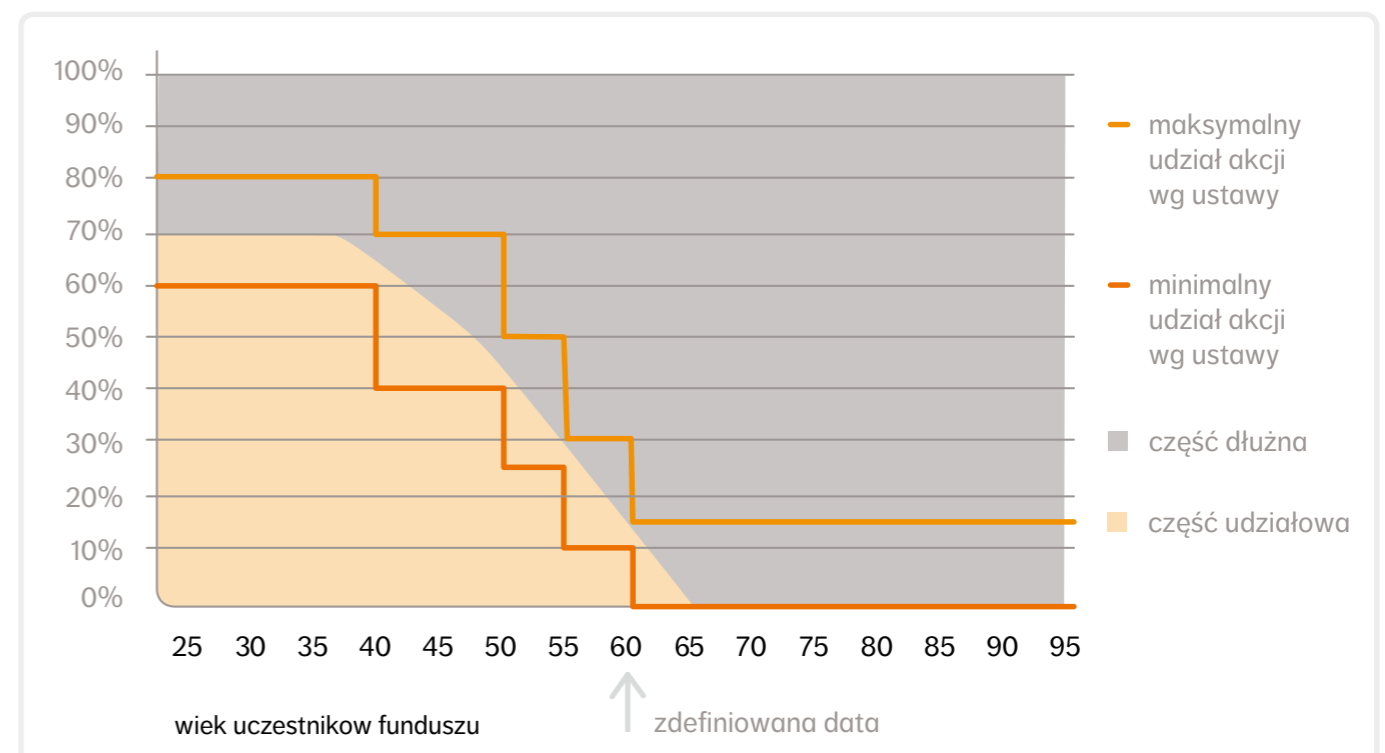
jego uczestników (do 20 roku przed osiągnięciem zdefiniowanej daty przez fundusz), od 60 do 80 proc. środków FZD stanowi część udziałowa.

W dojrzałym okresie życia uczestników funduszu poziom ryzyka inwestycyjnego jest stopniowo ograniczany. Gdy są oni w wieku około 40–50 lat (od 20 do 10 roku przed osiągnięciem zdefiniowanej daty), część udziałowa może stanowić od 40 do 70 proc. środków funduszu. Gdy uczestnicy funduszu są w wieku 50–55 lat (od 10 do 5 roku przed osiągnięciem zdefiniowanej daty) część udziałowa może stanowić od 25 do 50 proc. środków funduszu. Wreszcie, gdy uczestnik funduszu ma około 55 do 60 lat (od 5 roku przed osiągnięciem zdefiniowanej daty) część udziałowa może stanowić od 10 do 30 proc. środków funduszu.

Od momentu osiągnięcia zdefiniowanej daty przez fundusz, a więc od momentu, kiedy uczestnicy funduszu będą mieli po około 60 lat, część udziałowa nie może przekraczać 15 proc. środków funduszu, a część dłużna musi stanowić co najmniej 85 proc. Zmienia się wtedy cel funduszu zdefiniowanej daty, z funduszu gromadzącego kapitał emerytalny staje się on funduszem wypłacającym kapitał, stąd priorytetowe jest bezpieczeństwo zgromadzonych środków. Poniższy wykres przedstawia przykładową ścieżkę schodzenia (glide path) z wysokiej alokacji części udziałowej.

Wybór funduszu zdefiniowanej daty przez uczestnika PPK

Zgodnie z ustawą o PPK, środki gromadzone przez uczestnika lokowane są w funduszu zdefiniowanej daty właściwym dla wieku tego uczestnika. Jednak może on złożyć wniosek o zmianę na inny fundusz niż właściwy dla jego wieku. Osoby o wysokiej tolerancji ryzyka mogą być zainteresowane wysokim udziałem akcji w portfelu także w wieku dojrzałym. Młodsze osoby mogą mieć na przykład cel w postaci zaoszczędzenia na wkład własny w związku z planem zaciągnięcia kredytu mieszkaniowego. Będą wtedy mieć mniejszą skłonność do ponoszenia ryzyka ze względu na krótki horyzont inwestycyjny.



Nadzór państwowy nad systemem PPK

System długoterminowego oszczędzania powinien być przygotowany nie tylko na wstrząsy ekonomiczne, ale także odpowiadać na wyzwania związane z przemianami społecznymi. Pomimo dobrowolności uczestnictwa oraz swobody kształtowania umów zarówno podmioty zatrudniające, jak i instytucje prowadzące PPK, będą podlegać ścisłemu nadzorowi państwowemu.

Rola Komisji Nadzoru Finansowego w PPK

Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) ma sprawować nadzór nad tym, czy pracownicze plany kapitałowe będą prowadzone zgodnie z prawem. Jeśli po kontroli w instytucji finansowej okaże się, że prowadzi ona PPK niezgodnie z prawem, KNF wezwie tę instytucję do zaprzestania działań naruszających przepisy. KNF będzie głównie monitorować działania instytucji finansowych.

Celem kontroli jest możliwie szybkie i skuteczne reagowanie na sytuacje naruszenia bezpieczeństwa funkcjonowania systemu PPK.

Komisja ma przede wszystkim chronić uczestników i ich oszczędności. Ponadto KNF na podstawie zbieranych danych będzie co kwartał przygotowywać informacje statystyczne dotyczące funkcjonowania PPK.

Rola Polskiego Funduszu Rozwoju w PPK

Na etapie wdrażania pracowniczych planów kapitałowych główne uprawnienia Polskiego Funduszu Rozwoju koncentrują się wokół wzywania podmiotów, które nie dopełniły obowiązku i nie zawarły umowy o zarządzanie z wybraną instytucją finansową. W trakcie funkcjonowania PPK kompetencje PFR, oprócz tych związanych z przekazywaniem dopłaty rocznej i dopłaty powitalnej, będą dotyczyć prowadzenia ewidencji PPK.

Rola Państwowej Inspekcji Pracy w PPK

Do obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) należeć będzie kontrolowanie, jak pracodawcy wypełniają obowiązki związane z prowadzeniem PPK.

Kontrole będą w szczególności dotyczyć terminowego zawarcia umów o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK, a także prawidłowości comiesięcznych wpłat.

Co istotne, PIP będzie mogła ścigać wykroczenia związane z nieprawidłowym prowadzeniem PPK, takie jak brak wpłat za uczestników, wpłaty w niższej wysokości lub brak dokumentacji rozliczeniowej. Czyny te zagrożone są karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 mln zł.



Rozdział V

Jak się przygotować do PPK?

Diagnoza obecnych kosztów pracowniczych

Obowiązek utworzenia PPK

Niezależnie od wielkości pracodawcy utworzenie PPK będzie obowiązkowe. Pracodawcy będą mieli na to prawie 3 miesiące od chwili powstania tego obowiązku. Zgodnie z ustawą z 4 października 2018 o PPK harmonogram obowiązku utworzenia będzie przedstawiał się następująco:

1

pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 osób – od 1 lipca 2019 r.

2

pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 osób – od 1 stycznia 2020 r.

3

pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 osób – od 1 lipca 2020 r.

4

pracodawcy zatrudniający co najmniej 1 osobę – od 1 stycznia 2021 r.

i Podmioty zatrudniające, należące do jednej grupy kapitałowej, mogą utworzyć PPK w jednym terminie właściwym dla podmiotu, który musi zrobić to najwcześniej. Przygotowanie do wdrożenia PPK warto zacząć już teraz – zacznij od rozpoznania własnych potrzeb i uwarunkowań.



Indywidualna sytuacja każdego pracodawcy

Sytuacja każdego pracodawcy jest inna, a decyzja dotycząca utworzenia PPE opiera się na różnych uwarunkowaniach. Niezależnie od tego, czy reprezentujesz dużą, średnią czy małą organizację, powinieneś najpierw rozważyć różne aspekty, w tym na podstawie rachunku kosztów i korzyści, które w każdym przypadku będą miały charakter unikalny.

Z pewnością lepiej jest przygotować się wcześniej i nie czekać z decyzją do ostatniej chwili, to jest do wejścia w życie przepisów o PPK.

Rozwiązania alternatywne w stosunku do PPK

W praktyce jedyną alternatywą dla pracowniczego planu kapitałowego będzie prowadzenie – na dzień powstania obowiązku stosowania przez pracodawcę przepisów ustawy o PPK – pracowniczego programu emerytalnego, zgodnego z ustawą o PPK. Będzie to możliwe pod trzema warunkami.

Po pierwsze, składka podstawowa, którą opłaca pracodawca w ramach PPE, powinna wynosić co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia pracownika.



3,5%
wynagrodzenia
pracowników

Po drugie, w PPE musi uczestniczyć co najmniej 25 proc. osób zatrudnionych.



25%
osób
zatrudnionych

Po trzecie, jeśli PPE ma zwalniać pracodawcę z obowiązku tworzenia PPK, to taki program powinien już funkcjonować w przypadku największych pracodawców na dzień 1 lipca 2019 r.



do
1 lipca 2019 r.

Będzie można natomiast założyć PPE w przyszłości, już po zawarciu umowy o zarządzanie PPK. Jednak zwolni Cię to (jako pracodawcę) z obowiązku finansowania PPK tylko w ograniczonym zakresie, dotyczącym finansowanych przez Ciebie wpłat za uczestników PPE, i to pod warunkiem, że na zaniechanie takich wpłat zgodzą się związki zawodowe działające w Twojej firmie.

Różnice i podobieństwa między PPK a PPE

Obydwa rozwiązania mają wiele cech wspólnych, jak na przykład dopuszczalne formy oszczędzania (np. fundusze inwestycyjne, ubezpieczeniowe fundusze kapitałowe), prywatny charakter gromadzonych środków czy część obowiązków administracyjnych leżących po stronie pracodawców. Jednakże PPE z jednej strony zawierają pewne utrudnienia dla pracodawcy, jak bezwzględny obowiązek porozumienia się z przedstawicielami pracowników, aby utworzyć taki program czy wprowadzić w nim jakiegokolwiek zmiany, lub konieczność rejestracji indywidualnego PPE w KNF. Z drugiej strony w ramach PPE nie funkcjonuje prawne licencjonowanie podmiotów nimi zarządzających, brakuje też ograniczeń w zakresie polityki inwestycyjnej.

Niewątpliwie korzystne z punktu widzenia uczestników PPK są różnice dotyczące możliwości wycofania środków na etapie akumulacji (przed ukończeniem 60 lat). Wpłata w razie poważnego zachorowania czy wypłata na cele mieszkaniowe mogą stanowić o atrakcyjności PPK dla młodszych pracowników. Ułatwieniem dla pracodawców będzie z kolei łatwa możliwość porównywania wszystkich ofert PPK dostępnych na portalu PPK prowadzonym przez PFR, a w późniejszym okresie również porównywanie wyników inwestycyjnych FZD. W przypadku PPE pracownik nie jest zobowiązany do wpłat z własnych

środków, ale jednocześnie nie otrzyma też żadnych zasileń ze środków publicznych. Nie ulega też wątpliwości, że PPK jest rozwiązaniem tańszym dla pracodawcy niż PPE, nie trzeba też rejestrować PPK, co usprawnia jego utworzenie. Obciążenia administracyjne pracodawców w PPE i PPK są porównywalne.

PPE, które nie zwalnia z obowiązku utworzenia PPK

Umowy zakładowe niektórych pracodawców prowadzących PPE przewidują odprowadzanie składek w wysokości ustalonej kwotowo lub niższej niż 3,5 proc. wynagrodzenia. Oznacza to, że takie programy nie zwolnią pracodawcy z obowiązku utworzenia PPK. Jeśli jesteś w takiej sytuacji, zastanów się nad korzystniejszym rozwiązaniem: musisz albo dostosować swój program emerytalny do opisanych wymogów, albo przygotować się na wdrożenie PPK. Z obowiązku utworzenia PPK nie będą zwalniały obecnie funkcjonujące na rynku rozwiązania hybrydowe, np. emerytalne plany oszczędnościowe, plany systematycznego oszczędzania, ubezpieczeniowe fundusze kapitałowe, bez względu na formę oraz wysokość składki. Oznacza to, że jeżeli prowadzisz obecnie tego typu świadczenie dla swoich pracowników, będziesz i tak musiał utworzyć PPK.



Planowanie budżetu wynagrodzeń

Nie ulega wątpliwości, że wprowadzenie PPK będzie dla Ciebie kosztowne i będzie wiązało się z koniecznością zwiększenia kosztów osobowych. Będzie to około 1,5 proc. budżetu wynagrodzeń. Ale można się spodziewać, że związki zawodowe i sami pracownicy będą wywierać presję, aby zrekompensować część wpłat obowiązkowych do PPK.

Na taką sytuację możesz się z góry przygotować

Przedstaw na przykład propozycję uwzględniającą rozłożenie w czasie zwiększenia wpłat lub zaproponuj mechanizmy rekompensacyjne dla pracowników z najniższym wynagrodzeniem.

Zaplanowanie kosztów związanych z PPK

W zależności od wielkości Twojej firmy musisz w odpowiednim czasie zaplanować budżet wynagrodzeń uwzględniający koszty związane z wprowadzeniem PPK. Jeśli zatrudniasz co najmniej 250 osób, jest to zasadne już

od IV kwartału 2019 roku. Największe firmy mają wprowadzić PPK od połowy 2019 roku, co oznacza, że najpóźniej od listopada tego roku musisz wpłacać środki na PPK.

Dlatego wielu przedsiębiorców już dzisiaj powinno przygotować się na wdrożenie PPK oraz zaplanować dodatkowe wydatki z tym związane.

W Twoim interesie leży też podjęcie odpowiedniej decyzji, jeśli finansujesz jedno z narzędzi umożliwiających oszczędzanie na emeryturę.

Planowanie budżetu wynagrodzeń może także zakładać rozpoznanie potencjalnej liczby pracowników, którzy zdecydują się oszczędzać w ramach PPK, jak również przygotowanie finansowe na wydatki z tym związane.

Takie analizy mogą Ci też posłużyć jako istotna wskazówka w planowaniu kryteriów przyznawania wyższych wpłat dodatkowych na PPK.

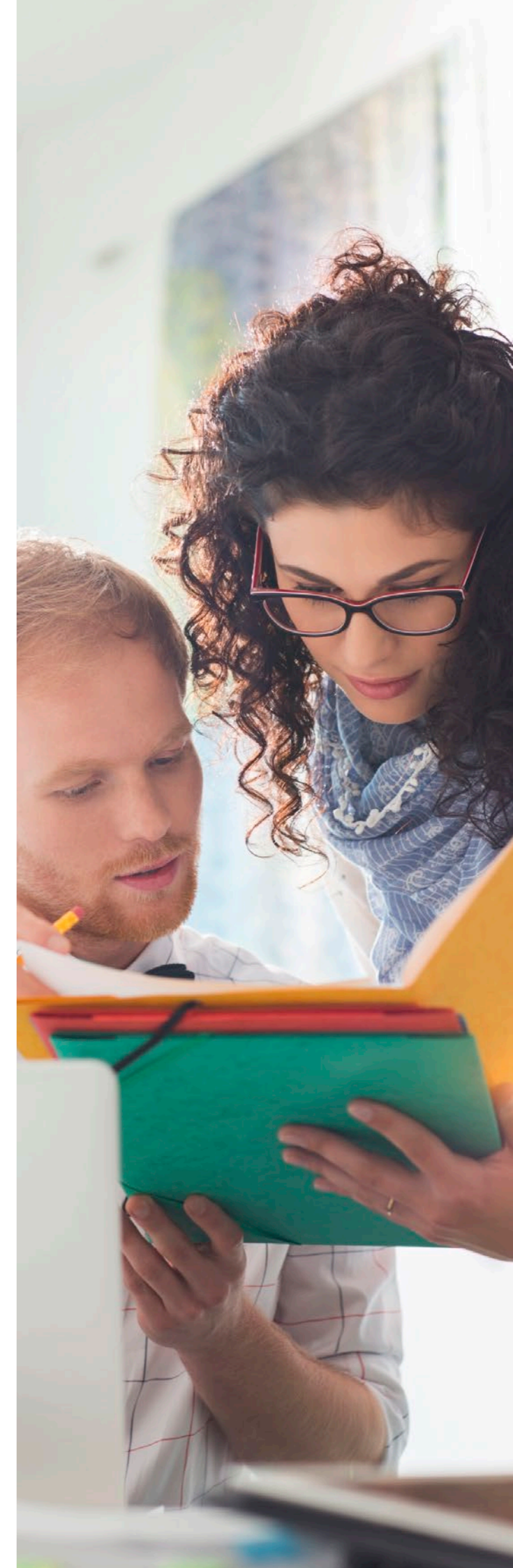
Ryzyko związane z brakiem przygotowania się do PPK

Jeśli nie przygotujesz się do utworzenia PPK lub nie przewidzisz możliwych scenariuszy, może być to ryzykowne dla Twojej firmy oraz narazić Cię na nieprzewidziane wydatki i straty wizerunkowe.

Co więcej, w przypadku wielu przedsiębiorstw procedura wyboru i akceptacji instytucji finansowej prowadzącej PPK może być czasochłonna albo wręcz niemożliwa do zrealizowania w ciągu krótkiego czasu. Jeśli chcesz dojść do porozumienia z przedstawicielami pracowników w zakresie wyboru instytucji finansowej oraz uzyskać akceptację wybranej oferty przez odpowiednie gremia, może to być trudne do wykonania w 2 miesiące (tyle czasu przewiduje ustawa).

Dlatego zaplanuj procedurę utworzenia PPK i rozpocznij ją z odpowiednim wyprzedzeniem, właściwym dla Twojej organizacji.

Musisz być też przygotowany na to, że jeśli nie zmieścisz się w ustawowym terminie z rozpoczęciem prowadzenia PPK, będzie się to wiązało z pewnym wysiłkiem administracyjnym i finansowym, na co też warto się przygotować. Jeśli nie utworzysz w terminie PPK, nie wybierzesz instytucji finansowej i nie zawrzesz umów składających się na PPK, możesz dostać grzywnę w wysokości od 1000 zł do nawet 1 mln zł.





Podsumowanie

Utworzenie pracowniczego planu kapitałowego jest jednym z głównych wyzwań dla pracodawców na lata 2019–2021. Jeśli odpowiednio się przygotujesz i zaplanujesz działania, będziesz mógł bezpiecznie i efektywnie przeprowadzić proces wdrożenia PPK. Gdy dobrze wykorzystasz narzędzia, jakie daje Ci PPK, możesz zracjonalizować wydatki okołopłacowe i zbudować wizerunek Twojej firmy jako atrakcyjnego pracodawcy.

Utworzenie PPK w firmie to potencjalne wyzwania związane z reakcjami pracowników i ich przedstawicieli, a także nowa jakość i rzeczywistość dla wielu zatrudniających i zatrudnionych.

Istotne są nowe obowiązki, jakie zostaną nałożone na Ciebie jako pracodawcę, a także odpowiednie przeprowadzenie procedury wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzała środkami pracowników.

Nie bez znaczenia pozostaje kwestia przeszkolenia pracowników oraz dostosowania systemów kadrowo-płacowych do nowych zadań. Tym bardziej – w obliczu wyzwań stojących przed pracodawcami – zasadnym będzie ścisła współpraca z najlepszymi usługodawcami PPK, podmiotami o dużym doświadczeniu w zarządzaniu aktywami, w tym w szczególności aktywami o charakterze długoterminowym i emerytalnym.

Podręcznik został opracowany na podstawie ustawy z dnia 4 października 2018 roku o pracowniczych planach kapitałowych.



Najczęstsze pytania na temat PPK

Wdrożenie PPK w firmie

1

Prowadzę 50-osobową firmę. Kiedy muszę założyć PPK dla moich pracowników?

Zgodnie z ustawą o PPK, pracowniczy plan kapitałowy dla 50-osobowej firmy powinien zostać utworzony w I kwartale 2020 roku.

2

Oprócz osób pracujących na stałe w naszej firmie często zawierane są umowy zlecenia z pracownikami na okresy 3–6 miesięcy. Czy te osoby także muszą zostać zapisane do PPK?

Tak, ale nie wszystkie. Pracodawca zobowiązany jest zapisać do PPK tych zleceniobiorców (osoby zatrudnione), którzy są u niego zatrudnieni co najmniej od 3 miesięcy. Ponadto dotyczy to tylko tych umów zlecenia, od których odprowadzane są składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

3

W naszej firmie oprócz centrali funkcjonuje kilka spółek córek. Każda ze spółek zatrudnia inną liczbę osób, jednak obowiązek dla największej (powyżej 250 osób) powstaje już w lipcu 2019 roku. Czy możemy wcześniej zapisać pracowników zatrudnionych w innych podmiotach?

PPK powstaje odrębnie u każdego pracodawcy, czyli w tym przypadku w każdej ze spółek córek. Ustawa o PPK daje możliwość wcześniejszego utworzenia PPK, jeśli w ramach danej grupy kapitałowej istnieje pracodawca, który powinien utworzyć PPK w terminie wcześniejszym. Będzie to działanie na korzyść zatrudnionych, świadczące dobrze o danym pracodawcy.

4

Istnieje ryzyko, że nie uda mi się porozumieć z przedstawicielami pracowników w sprawie wyboru podmiotu prowadzącego PPK. Czy to oznacza, że nie będą mieli PPK?

Nie. Jeżeli pracodawca nie osiągnie porozumienia z przedstawicielami pracowników na 30 dni przed datą, do której powinien on utworzyć PPK (zawrzeć umowę o zarządzanie), może on sam podjąć decyzję o wyborze instytucji finansowej zarządzającej danym PPK.

5

Prowadzę własną firmę i zatrudniam 5 osób, jednak żadna z nich nie chce brać udziału w PPK. Co muszę zrobić, aby nie narazić się na kary i kontrole?

Proszę przede wszystkim postępować zgodnie z przepisami. Jeśli wszyscy pracownicy złożą deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, to będziesz zwolniony z obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Ale jeśli choć jedna osoba nie złoży takiej deklaracji, to Twoim obowiązkiem będzie zawarcie umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK nawet tylko dla tego jednego pracownika. Powyższa zasada dotyczy tylko mikroprzedsiębiorców, tj. podmiotów zatrudniających mniej niż 10 pracowników.

6

Procedura wyboru podmiotu prowadzącego PPK w naszej firmie wymaga zgody centrali, która jest poza Polską. Na rozpatrzenie sprawy i decyzję nieraz czeka się nawet ponad 3 miesiące. Wobec tego kiedy najwcześniej mogę rozpocząć negocjacje w sprawie PPK?

Przepisy nie zakazują wcześniejszego podjęcia przez pracodawcę działań, które pozwolą wyłonić instytucję finansową zarządzającą danym PPK. Proszę jednak pamiętać, że można wybierać wyłącznie spośród instytucji finansowych obecnych na portalu, które znajdują się będą w ewidencji PPK.

7

W naszej firmie od lat istnieje grupowe ubezpieczenie. Pracodawca co miesiąc odprowadza składkę 100 zł za każdego pracownika. Czy takie ubezpieczenie zwalnia z prowadzenia PPK?

Nie, takie rozwiązanie nie zwalnia pracodawcy z konieczności utworzenia i prowadzenia PPK zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nie ma też możliwości przekształcenia ubezpieczenia grupowego czy innego pozaustawowego programu oszczędnościowego w PPK.

8

Przed wyborem prowadzącego PPK chcielibyśmy dowiedzieć się o ofercie instytucji prowadzących PPK. Gdzie można znaleźć odpowiednie informacje?

Istnieje wiele źródeł informacji o PPK. W pierwszej kolejności powinien to być portal PPK, specjalna strona internetowa, na której wszystkie instytucje finansowe dopuszczone do prowadzenia PPK muszą opublikować swoją ofertę. Więcej informacji można uzyskać bezpośrednio od potencjalnego usługodawcy czy w internecie. Można także zwrócić się o pomoc do brokera czy doradcy.

9

W naszej firmie część pracowników posiada pracowniczy program emerytalny. Czy pomimo tego muszę wdrożyć PPK?

Jeżeli do pracowniczego programu emerytalnego w danej firmie przystąpiło co najmniej 25 proc. osób zatrudnionych i jeśli odprowadzasz za pracowników składkę podstawową w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia, nie musisz tworzyć PPK. Te warunki muszą zostać spełnione na dzień stosowania w stosunku do danego podmiotu przepisów ustawy o PPK. W przypadku największych pracodawców będzie to 1 lipca 2019 roku. W innym przypadku powstanie obowiązek utworzenia PPK.

Obowiązki po wdrożeniu

10

Czy jako pracodawca będę zobowiązany przekazywać sprawozdanie o realizacji obowiązków dotyczących PPK?

Wszelkie obowiązki w zakresie sprawozdawczości dotyczącej PPK co do zasady ciążą na instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. Powinieneś natomiast dobrze zabezpieczyć w tym zakresie interesy swoje oraz uczestników PPK w umowie o zarządzanie PPK, którą zawierasz z instytucją finansową.

11

Czy po wdrożeniu PPK w firmie będzie można zmienić instytucję finansową, która prowadzi PPK?

Tak, będzie możliwa taka zmiana. Jej zasady, na przykład termin wypowiedzenia umowy, powinny zostać określone w umowie o zarządzanie PPK, zawieranej między pracodawcą a instytucją finansową.

12

Rotacja w naszej firmie jest dość duża i często zatrudniani są nowi pracownicy. Co w sytuacji, gdy pracownik będzie już miał PPK u poprzedniego pracodawcy?

Pracodawca musi zapisać do PPK nowego pracownika po 3 miesiącach zatrudnienia (pod warunkiem, że ten pracownik nie ma jeszcze 55 lat). Przewidziano dosyć pracochłonną dla pracodawcy procedurę wypłaty transferowej środków zgromadzonych w PPK od poprzedniego do nowego pracodawcy. Zadziała ona przeniesieniem środków do nowego PPK, chyba że pracownik zdecyduje o pozostawieniu środków w PPK dotychczasowego pracodawcy.

13

Związki zawodowe w naszej firmie chcą co kwartał otrzymywać informację o środkach odprowadzonych do PPK oraz o wynikach inwestycyjnych. W jaki sposób jako pracodawca uzyskam te dane?

Pracodawca samodzielnie dysponuje danymi dotyczącymi wysokości środków odprowadzonych do PPK. Natomiast informacje dotyczące wyników inwestycyjnych powinna dostarczyć instytucja finansowa prowadząca PPK.

14

Czy jako pracodawca jestem odpowiedzialny za wyniki finansowe PPK? Czy pracownicy mogą mieć wobec mnie roszczenia, jeśli wyniki nie spełnią ich oczekiwań?

Nie, jako pracodawca nie ponosisz odpowiedzialności za wyniki finansowe PPK. W przypadku tego produktu ryzyko inwestycyjne spoczywa na uczestniku PPK. Natomiast z pewnością powinieneś dołożyć należytej staranności podczas wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK.

Koszty i opłaty

15

Czy jako pracodawca w związku z wdrożeniem PPK w firmie będę ponosił inne koszty poza tymi wynikającymi z wpłat na rachunki uczestników?

W przypadku PPK na pracodawcy spoczywa nie tylko ekonomiczny koszt zasileń (wpłat) do PPK, ale także koszty pośrednie związane z prawidłową obsługą planu. Należy do nich zaliczyć takie pozycje, jak koszty przelewów środków do instytucji finansowej czy koszty związane z obsługą administracyjną PPK przez pracowników danego pracodawcy, na przykład koszt ich czasu pracy związany z obsługą PPK.

16

Otrzymaliśmy od instytucji finansowej projekt umowy o zarządzanie PPK. Czy warunki tej umowy mogą być jeszcze negocjowane?

Oczywiście, taką umowę można negocjować. Istotne postanowienia umowy o zarządzanie PPK stosowane przez daną instytucję finansową są podane na portalu PPK. Jednakże możliwe jest negocjowanie pewnych warunków na korzyść pracodawcy i uczestników PPK, np. w postaci nałożenia dodatkowych obowiązków informacyjnych.

17

Z informacji w mediach wynika, że instytucja finansowa pobiera opłatę za zarządzanie aktywami. Czy to oznacza, że jako pracodawca jestem zobowiązany do ponoszenia tych kosztów?

Nie, pracodawca nie ponosi kosztu opłaty za zarządzanie w ramach PPK. Opłata ta jest pokrywana z aktywów zgromadzonych w PPK i pokrywa ją uczestnik PPK. Zgodnie z ustawą o PPK wszystkie koszty i opłaty funduszu zdefiniowanej daty obciążają uczestnika PPK.

Wpłaty

18

Grupa pracowników zgłosiła, że chce oszczędzać więcej w ramach PPK. Jaki jest limit wpłaty pracownika i jak często może on być zmieniany?

Decyzja o wysokości wpłat dodatkowych uczestników do PPK jest podejmowana indywidualnie. Zgodnie z przepisami uczestnik PPK może zadeklarować dobrowolną wpłatę dodatkową do PPK w wysokości do 2 proc. jego wynagrodzenia. W każdej chwili może tę wysokość zmienić.

19

Nie wszyscy pracownicy naszej firmy chcą zostać w PPK. Czy jeśli teraz zrezygnują, w przyszłości będą mogli się ponownie zapisać?

Tak, będą mogli uczestniczyć w PPK w przyszłości. Udział w PPK jest dobrowolny także w tym sensie, że każdy może w dowolnym czasie zrezygnować z aktywnego uczestnictwa w planie, jak też ponownie podjąć decyzję o gromadzeniu środków w ramach PPK. Decyzję o aktywnym uczestnictwie w PPK, czyli o rozpoczęciu wpłat, można podjąć w każdym czasie.

20

W mediach często pojawia się informacja o dopłatach do PPK od państwa. Kiedy te środki zostaną przekazane na rachunki moich pracowników?

W ramach PPK przewiduje się dwa zasilenia: jednorazowa wpłata powitalna w wysokości 250 zł oraz coroczna dopłata w wysokości 240 zł, przysługująca za każdy rok gromadzenia środków. Wpłata powitalna pojawi się na rachunku uczestnika w następnym kwartale po przystąpieniu do PPK, a dopłata roczna do 15 kwietnia następnego roku po tym, za który przysługuje dopłata.

21

Co stanowi podstawę wymiaru wpłat do PPK?

Podstawą naliczenia wpłat do PPK jest wynagrodzenie uczestnika planu. Przez wynagrodzenie należy rozumieć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

22

Czy wpłata powitalna oraz dopłata roczna są rozliczane przez pracodawcę w jego systemie kadrowo-płacowym?

Nie, zarówno kwota 250 zł wpłaty powitalnej, jak też kwota 240 zł dopłaty rocznej są przekazywane ze środków publicznych bezpośrednio na rachunek uczestnika PPK prowadzony przez instytucję finansową bez pośrednictwa pracodawcy.

23

Polityka personalna naszej firmy zakłada różnicowanie benefitów pracowniczych ze względu na staż pracy. Czy w ramach PPK mogę dodatkowo wpłacać wyższą kwotę pracownikom, którzy pracują u nas ponad 10 lat?

Tak, przepisy ustawy o PPK przewidują możliwość różnicowania wpłaty dodatkowej finansowanej przez pracodawcę. Można to robić albo ze względu na długość okresu zatrudnienia w danej firmie (trzeba to zapisać w umowie o zarządzanie PPK) albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy.

24

W jaki sposób traktować pracownika, który pomimo tego, że otrzymuje wynagrodzenie poniżej 120 proc. płacy minimalnej, chce odprowadzać pełną wpłatę do PPK?

Decyzja o wysokości wpłaty w takim przypadku należy do osoby zatrudnionej. To ona decyduje, w jakiej wysokości – w przedziale od 0,5% do 2% – będzie dokonywała wpłat podstawowych, które sama sfinansuje. Jeśli nie zdecyduje inaczej, wpłata ta winna wynosić 2% jej wynagrodzenia.

Inwestowanie środków

25

Nasi pracownicy chętnie przystąpią do PPK, chcąc oszczędzać na emeryturę. Jednak ich niepokój budzi wątpliwość, czy inwestowanie jest bezpieczne i czy nie stracą swoich oszczędności.

Każde inwestowanie środków na rynku kapitałowym, bez względu na to, czy są to inwestycje w akcje, czy w obligacje, wiąże się z ryzykiem. Aby zapewnić bezpieczeństwo oszczędności przyjęto w ramach PPK obowiązek inwestowania środków w funduszach zdefiniowanej daty. Istotą tych funduszy jest odpowiednio zróżnicowany portfel aktywów, który pozwala osiągnąć optymalny profil oczekiwanego zysku i podejmowanego ryzyka. Wraz z wiekiem oszczędzającego będzie zmieniała się alokacja w poszczególne rodzaje aktywów, co ma ograniczyć ryzyko inwestycyjne w ostatnich latach oszczędzania.

26

Młodszy pracownicy w naszej firmie zainteresowani są raczej agresywnym inwestowaniem. Czy w ramach PPK będą mogli decydować, w co inwestowane są środki?

W ramach PPK polityka inwestycyjna poszczególnych funduszy zdefiniowanej daty będzie dostosowana do wieku uczestników PPK. Ryzyko inwestycyjne będzie się zmniejszało wraz z wiekiem. Dlatego też osoby najmłodsze będą z definicji inwestować agresywniej niż starsi. Jednak wbudowane w PPK mechanizmy wyboru pozwolą także osobom starszym inwestować w sposób bardziej agresywny niż wynikający z ich wieku. Możliwe będzie również inwestowanie wyłącznie w najbardziej bezpiecznym funduszu, jeśli pracownik nie chce podejmować ryzyka związanego z inwestowaniem w akcje. Natomiast bezpośrednią decyzję o tym, w jakie papiery wartościowe będą lokowane środki gromadzone w PPK, będzie podejmować instytucja finansowa zarządzająca danym PPK.

27

W jaki sposób pracownicy będą mogli sprawdzić, czy na ich rachunki w PPK wpłynęła odpowiednia kwota oraz jakie są ich wyniki inwestycyjne?

Sposób informowania uczestników o wartości środków zgromadzonych w PPK będzie zróżnicowany między poszczególnymi instytucjami finansowymi oferującymi plany kapitałowe. Jednak zostanie zapewniony minimalny standard prezentacji wyników oraz informacji o wartości środków zgromadzonych w PPK. Większość instytucji finansowych umożliwi dostęp do serwisu internetowego, w którym pracownik będzie mógł zapoznać się z historią operacji na swoim rachunku, a także złożyć odpowiednie dyspozycje.

Warunki skorzystania ze środków

28

Podczas spotkania ze związkami zawodowymi największe zainteresowanie wzbudziło pytanie, kiedy będzie można skorzystać ze zgromadzonych oszczędności?

Celem oszczędzania w ramach PPK będzie zgromadzenie kapitału, który można wycofać po ukończeniu przez uczestnika 60 lat. Jednocześnie przewidziana jest możliwość wcześniejszego skorzystania ze środków zgromadzonych w PPK, na przykład w przypadku poważnego zachorowania lub potrzeby wypłaty na cele mieszkaniowe. Ponadto w każdym czasie uczestnik może otrzymać zwrot środków z PPK. Otrzyma wtedy środki, które wpłacił, musi jednak oddać część (30 proc.) wpłat pracodawcy oraz całość środków pochodzących z dopłaty powitalnej i dopłat rocznych od państwa.

29

Czy w sytuacji, gdy pracownik będzie chciał skorzystać ze zgromadzonych środków, informacja ta zostanie przekazana do mnie jako pracodawcy?

Nie ma takiej potrzeby. To, że pracownik wycofa środki, nie spowoduje, że kolejne wpłaty przestaną być naliczane. Nie wpływa to więc w żaden sposób na obowiązki pracodawcy związane z PPK.

30

Wśród naszych pracowników wiele pytań dotyczy dziedziczenia środków w ramach PPK. Czy po śmierci środki zgromadzone w PPK przypadają?

Nie, środki gromadzone w PPK nie przypadają w razie śmierci uczestnika planu. Są one dziedziczone na zasadach ogólnych, chyba że uczestnik był w związku małżeńskim ze wspólnością majątkową, wówczas połowa środków z PPK przypada jego małżonkowi. Ponadto każdy uczestnik PPK może wskazać osobę uposażoną do środków z PPK na wypadek jego śmierci.

Relacje PPE a PPK

31

Czy mogę przekształcić obecny pracowniczy program emerytalny w PPK?

Przepisy nie przewidują możliwości bezpośredniego przekształcenia PPE w PPK. Są to rozwiązania niezależne, nie ma też możliwości przekazania środków między PPE a PPK czy odwrotnie.



32

Czy obecne PPE zwalnia mnie z obowiązku tworzenia PPK?

Zwolniony z obowiązku tworzenia PPK jest ten pracodawca, który prowadzi PPE, opłaca w nim składkę podstawową w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia, a do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych u tego pracodawcy. Takie PPE zwalnia z obowiązku tworzenia PPK pod warunkiem, że pracodawca prowadzi je na dzień rozpoczęcia stosowania wobec niego przepisów ustawy o PPK. W przypadku największych podmiotów jest to 1 lipca 2019 roku.

33

W jakich sytuacjach opłaca mi się przekształcić PPE w PPK?

Nie ma możliwości prawnych bezpośredniego przekształcenia PPE w PPK. Można natomiast rozważyć zlikwidowanie PPE (na zasadach określonych w ustawie o PPE). Decyzję o wyborze prowadzenia PPE bądź PPK pracodawca musi podjąć indywidualnie i rozważyć różne okoliczności. W wielu przypadkach będą to kwestie kosztów, oczekiwania pracowników oraz ich przedstawicieli, a także praktyka rynkowa danej branży.

34

Co jest korzystniejsze dla moich pracowników – PPE czy PPK?

Obydwa rozwiązania mają swoje zalety. Z uwagi na konstrukcję ustawową z pewnością pracownicze plany kapitałowe staną się w przyszłości rozwiązaniem popularniejszym i znanym większej liczbie osób. PPK jest także korzystniejszy, jeśli chodzi o możliwości wycofania środków przed ukończeniem 60 lat. Z drugiej strony po osiągnięciu tego wieku uczestnik ma większe możliwości dysponowania środkami w ramach PPE. Korzystność obu rozwiązań trzeba rozpatrywać indywidualnie. PPK będzie też zwykle tańsze dla pracodawcy, co nie zawsze oznacza, że korzystniejsze dla pracowników.

Inne kwestie dotyczące PPK

35

Co się dzieje ze środkami zgromadzonymi w ramach PPK w przypadku zmiany pracodawcy?

Decyzję w tej sprawie podejmuje pracownik. Może on zostawić swój kapitał u poprzedniego pracodawcy i wtedy są one inwestowane na dotychczasowych zasadach. Może też zdecydować o wypłacie transferowej do PPK nowego pracodawcy. Obowiązkiem nowego pracodawcy jest pozyskanie informacji o decyzji pracownika co do jego oszczędności.

36

Co się dzieje ze środkami zgromadzonymi w ramach PPK w przypadku jednoczesnego zatrudnienia u wielu pracodawców?

Każdy może oszczędzać w wielu PPK, u każdego lub u niektórych ze swoich pracodawców. Decyzję podejmuje pracownik. Każde PPK traktowane jest indywidualnie. Trzeba jednak pamiętać, że w ramach PPK przysługuje tylko jedna wpłata powitalna w wysokości 250 zł oraz jedna dopłata roczna w wysokości 240 zł.

37

Czy obowiązek objęcia PPK dotyczy osób współpracujących na podstawie umów B2B (działalność gospodarcza)?

Nie, takie osoby nie są objęte PPK prowadzonym u danego pracodawcy. Takie osoby nie są osobami zatrudnionymi w rozumieniu przepisów o PPK.

38

Jakie są ostateczne terminy na zwarcie umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK dla poszczególnych grup pracodawców?

Obowiązek utworzenia pracowniczych planów kapitałowych będzie wprowadzany stopniowo. Pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 250 osób (decyduje stan zatrudnienia na 31 grudnia 2018 roku) mają czas na wybór instytucji finansowej i podpisanie umowy o zarządzanie PPK do 26 września 2019 roku. Mniejsze firmy, które na 30 czerwca 2019 roku będą zatrudniały co najmniej 50 osób, mogą to zrobić do 27 marca 2020 roku. Przedsiębiorcy, którzy zatrudniają od 20 do 49 pracowników (według stanu na 31 grudnia 2019 roku), będą mogli utworzyć PPK do 26 września 2020 roku. Natomiast pozostali pracodawcy mają czas do 27 marca 2021 roku. W przypadku podmiotów sektora finansów publicznych, umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć do dnia 10 kwietnia 2021 roku.

39

W jaki sposób i komu uczestnicy PPK mają składać dyspozycje związane ze swoim uczestnictwem w PPK ?

Uczestnicy PPK składają dyspozycje w sprawach dotyczących ich środków bezpośrednio do instytucji finansowej zarządzającej danym PPK. Szczegółowe zasady składania tych dyspozycji określa umowa o prowadzenie PPK. Należy pamiętać, że w niektórych przypadkach uczestnik PPK składa dyspozycje dotyczące planu do swojego pracodawcy.



Kontakt

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych, skontaktuj się z nami:

Nationale-Nederlanden Powszechne Towarzystwo Emerytalne

✉ ppk@nn.pl

Instytut Emerytalny

✉ ppk@instytutemerytalny.pl

Odpowiemy na wszystkie przesłane pytania, które dodatkowo posłużą do rozbudowania sekcji Najczęściej zadawanych pytań dotyczących PPK. Sekcję znajdziesz na stronie www.nn.pl/ppk