

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE KROK PO KROKU





SPIS TREŚCI

CO POWINIENIEŚ WIEDZIEĆ O PPK?	3
Prezes/dyrektor zarządzający	3
Szef finansów.	4
Szef HR	4
Szef komunikacji / PR	4
CO TO JEST PPK?	5
Kluczowe założenia systemu	5
Najważniejsze podmioty, które biorą udział w PPK, i jaką odgrywają rolę?	6
JAK PRZYGOTOWAĆ FIRMĘ NA PPK?	7
Przygotowanie organizacyjne firmy	7
Komunikacja z pracownikami	7
Jak z obowiązku uczynić przewagę konkurencyjną?	7
WDROŻENIE PPK W ORGANIZACJI	9
Stworzenie PPK?	9
Dodawanie nowych pracowników	9
Opt-out – jak pytać o to, czy chcą się wykreślić?	10
PPK KROK PO KROKU	11
Zaczynamy	11
Etap 1 - analityczny	11
Etap 2 - konsultacyjny.	12
Etap 3 - wdrożenie.	12
DLACZEGO WARTO WYBRAĆ PKO TFI?	13

CO POWINIENES WIEDZIEĆ O PPK?

Prezes/dyrektor zarządzający

Najważniejsza decyzja, jaka czeka osoby podejmujące decyzje strategiczne, to **wybór podmiotu zarządzającego** Pracowniczymi Planami Kapitałowymi (PPK). To one będą przez następne lata operować środkami pracowników. Kolejny krok to **podjęcie decyzji o wysokości wpłat** dokonywanych przez pracodawcę.

Przedsiębiorstwa liczące powyżej 250 pracowników obowiązek wdrożenia PPK obejmie już w połowie 2019 roku. Jeżeli tego nie zrobią grożą im, kary finansowe wynikające z zapisów ustawy o PPK.

W przypadku tak długofalowych wyborów ważna jest **stabilna pozycja** podmiotu na rynku i **doświadczenie w prowadzeniu rozwiązań inwestycyjnych** opartych na **funduszach cyklu życia**. Takim doświadczeniem poszczycić może się **PKO TFI**.



Dyrektor finansowy

Dyrektorzy finansowi staną przed zadaniem uwzględnienia w firmowym budżecie wpłat do PPK. Zwłaszcza w firmach, w których wejdą one w życie w pierwszej kolejności, niezbędna będzie **szybka analiza budżetu** i wygospodarowanie niezbędnych środków.

Drugim zadaniem jest **przygotowanie prognozy**, na jakie dodatkowe składki stać firmę. Oprócz podstawowej wpłaty (w wysokości 1,5% wynagrodzenia) pracodawca może zaoferować osobom zatrudnionym dodatkowe wpłaty do 2,5% wysokości ich wynagrodzenia. Ustalenie optymalnych składek będzie leżeć po stronie pracodawcy, jednak nie będzie możliwe bez odpowiedniej analizy finansowej.



Dyrektor personalny

Wpłaty na PPK mogą stać się atutem firmy. Zaoferowanie pracownikom dodatkowych wpłat przewidzianych przez ustawę może podnieść atrakcyjność firmy jako pracodawcy – zarówno poprawić rekrutację nowych, jak i zatrzymać już zatrudnionych pracowników. Zadaniem Działu Kadr będzie doradztwo pod kątem wysokości składek jako benefitu.



Dyrektor komunikacji/PR

W ramach kampanii komunikacyjnej w firmie ważne będzie nie tylko wyjaśnienie **korzyści płynących z wprowadzenia PPK** dla pracowników, ale także **dialog podczas wyboru** odpowiedniego podmiotu mającego je prowadzić oraz reagowanie na pojawiające się pytania i wątpliwości.

Pracownicze Plany Kapitałowe to – oprócz wpłat dokonywanych przez pracodawcę – także wpłaty naliczane i pobierane z wynagrodzeń pracowników. Dlatego potrzebna będzie sprawna i wprowadzona z odpowiednim wyprzedzeniem komunikacja wewnętrzna.

CO TO JEST PPK?

Kluczowe założenia systemu

Jak wskazuje Raport OECD z 2017 roku, dotyczący przyszłych emerytur w krajach należących do tej organizacji, wysokość stopy zastąpienia w Polsce wynosi jedynie 38% i jest dużo poniżej średniej, która wynosi 63%. Oznacza to, że Polacy wraz z końcem swojej aktywności zawodowej otrzymają emeryturę wynoszącą niewiele ponad jedną trzecią ich ostatniej pensji.

Aby utrzymać porównywalny poziom życia po przejściu na emeryturę, niezbędne jest odkładanie dodatkowych środków przez cały okres aktywności zawodowej.

Podstawowym założeniem Pracowniczych Planów Kapitałowych jest wspólny udział w nich pracownika, pracodawcy i państwa. O ile stworzenie ich jest obowiązkowe dla pracodawców, to zatrudnieni nie mają obowiązku przystępowania do nich – możliwe jest złożenie oświadczenia o nieprzystąpieniu do PPK, które można odnawiać co 4 lata.

Pieniądze wpłacane na Pracownicze Plany Kapitałowe **pozostają własnością ich uczestników.**

Przepisy regulujące PPK przewidują możliwość wypłaty zgromadzonych środków w dowolnym momencie, jednak przed ukończeniem 60 roku życia wiązać się z tym będzie utrata ulgi podatkowej, ulgi ZUS oraz wpłat dokonanych przez państwo.

Pracownicze Plany Kapitałowe oparte zostały na tzw. funduszach cyklu życia. Oznacza to, że z wiekiem uczestnika zmniejsza się ryzyko inwestycyjne.

Wybór takiego rozwiązania był wynikiem analizy doświadczeń zagranicznych i zaowocował systemem „bezobsługowym” – dzięki temu, oszczędzający w PPK nie będą musieli samodzielnie pilnować tego, gdzie lokowane są ich środki – zrobi to za nie wybrany przez firmę dysponent (np. Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych).

Ile wyniosą wpłaty?



- podstawowa – 1,5% wynagrodzenia pracownika
- dodatkowa (dobrowolna) do 2,5% wynagrodzenia z możliwością jej zróżnicowania np. według stażu pracy



- podstawowa – 2% wynagrodzenia pracownika*
- dodatkowa (dobrowolna) do 2% wynagrodzenia



- wpłata powitalna (jednorazowa): 250 zł
- dopłata roczna z tytułu aktywnego oszczędzania: 240 zł

Łącznie na poczet przyszłej emerytury może trafić maksymalnie kwota w wysokości 8% pensji pracownika.

Najważniejsze podmioty, które biorą udział w PPK, i ich rola w systemie

Komisja Nadzoru Finansowego – organ nadzorujący funkcjonowanie PPK. Ma prawo nakładać kary za nieprawidłowe zarządzanie środkami.

Polski Fundusz Rozwoju – instytucja wspierająca proces prowadzenia PPK. W zakresie jej zadań leży m.in. wskazanie tzw. wyznaczonej instytucji finansowej, do której trafić będą składki osób, których pracodawca nie wybrał instytucji finansowej mającej prowadzić PPK. PFR będzie też czuwać nad listą osób uprawnionych do otrzymywania dopłat rocznych od państwa, prowadzić ewidencję PPK. Będzie ona także prowadzić portal PPK, w którym uzyskać będzie można dostęp do ofert wszystkich instytucji oferujących prowadzenie PPK oraz sprawdzić stan swoich składek.

Podmioty prowadzące PPK – zgodnie z ustawą PPK mogą prowadzić towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwa emerytalne, pracownicze towarzystwa emerytalne oraz zakłady ubezpieczeń. Ich działalność w tym zakresie będzie rejestrowana przez PFR i nadzorowana przez KNF.

Pracodawca – jeden z kluczowych uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych. Zadaniem pracodawcy jest wybór najkorzystniejszej dla pracowników oferty prowadzenia PPK, skonsultowanie go z reprezentacją pracowników oraz wpłacanie składek.

Pracownik – osoba zatrudniona, jeśli otrzymuje wynagrodzenie stanowiące podstawę do naliczania składek dla ZUS. Jego rolą będzie wybór wysokości dobrowolnie wpłacanych składek. Może on kontrolować stan swoich środków zgromadzonych w ramach PPK lub wypłacić je pod określonymi warunkami.

* dla uczestników o dochodach niższych niż 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia, wysokość wpłat może być niższa, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia.

JAK PRZYGOTOWAĆ FIRMĘ NA PPK?

Przygotowanie organizacyjne firmy

Zmiany związane z ustawą o Pracowniczych Planach Kapitałowych będą wymagać dodatkowych działań w firmie obejmujących dział kadrowy, finansowy i komunikację wewnętrzną.

Formalności związane z wdrożeniem PPK nie powinny wymagać od firm tworzenia dodatkowych działów i zatrudniania nowych osób. Tym bardziej, że podmioty oferujące swoje usługi w zakresie prowadzenia firmowych PPK często udzielają szerokiego wsparcia w ich wprowadzeniu. Formalności związane z rejestracją Pracowniczego Planu Kapitałowego w odpowiednich organach leżą po stronie podmiotu (np. TFI), a nie po stronie firmy.

Komunikacja z pracownikami

Nadchodzące zmiany należy zapowiedzieć pracownikom z odpowiednim wyprzedzeniem. Sprawnej komunikacji wymagać będzie zarówno samo wyjaśnienie istoty Pracowniczych Planów

Kapitałowych osobom zatrudnionym, jak i proces wyboru instytucji mającej prowadzić ich PPK.

Komunikacja w firmie powinna przy tym zostać zaplanowana tak, aby dotarła do jak najliczniejszej grupy zatrudnionych. Prawidłowo zaplanowana strategia komunikacyjna oznaczać będzie mniej wątpliwości, niedomówień i negatywnych nastrojów związanych z wdrożeniem w firmie PPK. Aby tak się stało, planowane działania należy rozłożyć w czasie i wykorzystać dostosowane do nich kanały komunikacji.

Jak z obowiązku uczynić przewagę konkurencyjną?

Dodatkowe środki finansowe, jakie uczestnicy PPK uzyskają wraz z osiągnięciem 60 roku życia, to niewątpliwy benefit. Dzięki niemu firma może przekuć obowiązek w atut na tle konkurencji.

O konkurencyjności zarówno dla nowych, jak i już zatrudnionych osób decydować będzie **wysokość dodatkowej składki oferowanej przez pracodawcę**. Firma oferująca dodatkowe 2,5% wynagrodzenia odprowadzane w ramach PPK będzie bardziej atrakcyjna.

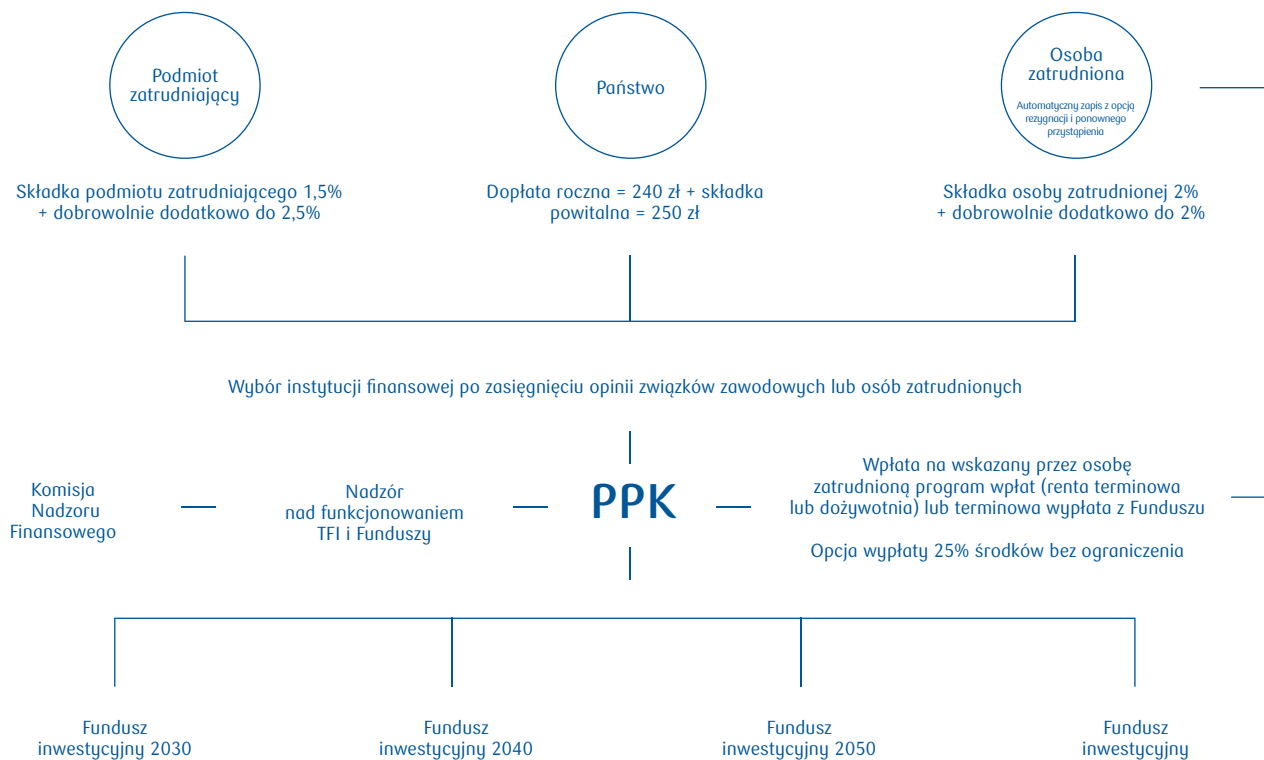
Takie rozwiązanie będzie oznaczać wyższe wypłaty z PPK, da też jasny sygnał zainteresowania firmy pracownikiem i troski o niego.

Choć ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych nakłada obowiązek stworzenia ich na wszystkie firmy, to są od tego obowiązku odstępowania. Nie będą takim obowiązkiem objęte podmioty, w których prowadzone

są Pracownicze Programy Emerytalne, pod dwoma warunkami:

- Do PPE przystąpiło minimum 25% osób zatrudnionych
- Składka podstawowa wynosi minimum 3,5% wynagrodzenia

Zwolnienie z obowiązku stworzenia PPK w firmie przestaje obowiązywać wraz ze wstrzymaniem wpłat na PPE. Pracodawcy jeszcze dziś mogą rozważyć, które rozwiązanie wdrożyć.



Rysunek 1. Opracowanie Ministerstwa Finansów

WDROŻENIE PPK W ORGANIZACJI

Stworzenie PPK

Pracodawca będzie mieć obowiązek podpisania z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych. Instytucja finansowa natomiast będzie zobowiązana dopełnić formalności związanych z rejestracją PPK w organach nadzoru.

Pracodawca zobowiązany będzie również do terminowego naliczania i odprowadzania składek na PPK oraz archiwizacji dokumentów związanych z prowadzeniem ich przez firmę.

Dodawanie nowych pracowników do edycji

O kolejności obowiązku wprowadzenia PPK w firmach będzie decydować stan osobowy na pół roku przed obowiązkowym wprowadzeniem dla danego progu. Nie mają znaczenia zmiany kadrowe w firmie po dacie wprowadzenia PPK.

Przykład:

Firma zatrudniająca mniej niż 250 osób (stan na dzień 31 grudnia 2018) nie posiada liczby pracowników przewidzianej do wprowadzenia w firmie PPK w pierwszej kolejności, tj. 1 lipca 2019.

Przekraczając po tej dacie liczbę 250 osób zatrudnionych w wyniku nowej rekrutacji, nie będzie musiała wprowadzić PPK natychmiast, tylko zgodnie z datą wprowadzenia PPK w kolejnym progu, a więc 1 stycznia 2019, chyba że jej liczebność zmaleje poniżej danego stanu osobowego. Ten wyznaczono na 50 zatrudnionych na dzień 30 czerwca 2019.

Wypowiedzenie udziału w PPK (opcja opt-out)

Udział w PPK jest dla pracowników dobrowolny. Należy podkreślić to w komunikacji wewnętrznej, jednocześnie informując o procedurze potrzebnej do wystąpienia z programu. Ta jest prosta – pracownik musi jedynie złożyć u pracodawcy oświadczenie o wystąpieniu. Oświadczenie składać należy jednak cyklicznie co 4 lata, w przeciwnym razie pracodawca będzie zobowiązany rozpocząć wpłacanie składek na konto pracownika.

Należy też w komunikacji zawrzeć informację o możliwości późniejszego przystąpienia do PPK. To wymagać będzie od pracownika złożenia prośby o dołączenie do Pracowniczych Planów Kapitałowych.





PPK KROK PO KROKU

Zaczynamy

Poniższa lista pomoże sprawnie przejść przez proces wdrażania PPK i pozwoli pamiętać o najważniejszych działaniach, które trzeba wykonać.

- Sprawdzenie, czy w firmie jest PPE**
– czy PPK jest konieczny do wdrożenia?
- Policzenie pracowników**
– kiedy należy wdrożyć PPK?

Decyzja: przystąpienie do wdrożenia PPK

ETAP 1 – analityczny

- Powołanie zespołu** wdrażającego PPK złożonego z: osoby decyzyjnej, przedstawiciela działu finansowego, przedstawiciela HR, przedstawiciela działu komunikacji
- Analiza budżetu** firmy i jej możliwości pod kątem PPK
- Zestawienie ofert** prowadzenia PPK razem z ich analizą
- Podjęcie decyzji** o stopniu zaangażowania finansowego w PPK – składka obowiązkowa, czy opłata dodatkowa?
- Konsultacja z działem HR** wysokości wpłaty dodatkowej do PPK [opcjonalnie]

Kamień milowy: decyzja o zasadach, na jakich będzie wdrożone PPK

ETAP 2 – konsultacyjny

- Stworzenie planu** komunikacji wewnętrznej dot. PPK
- Zaproszenie do współpracy** z podmiotem, z którym planowana jest współpraca, w zakresie konsultacji z pracownikami
- Rozpoczęcie konsultacji** ze związkami zawodowymi (lub innym ciałem pracowniczym w firmie)

Kamień milowy: porozumienie z pracownikami o wyborze podmiotu

ETAP 3 – wdrożenie

- Podjęcie decyzji o wyborze podmiotu
- Podpisanie umowy

Gotowe!



DLACZEGO WARTO WYBRAĆ PKO TFI?

- Największe TFI w Polsce, zarządzające ponad 35,5 mld zł aktywów (wg wartości aktywów netto na dzień 31.12.2018 r.)
- Ponad 20 lat doświadczenia w zarządzaniu aktywami, w tym produktami emerytalnymi oraz funduszami cyklu życia
- Wsparcie dla pracodawców i pracowników w zakresie wdrożenia i obsługi PPK oraz dedykowany system on-line iPPK
- Liczne wyróżnienia funduszy PKO TFI związane z osiąganymi wynikami i dobrze ustrukturyzowanym procesem inwestycyjnym. Od 2012 roku zawsze w czołówce rankingów IKZE oraz IKE
- Rozbudowany system kontroli ryzyka inwestycyjnego, zgodności i audytu wewnętrznego
- Nowoczesne rozwiązania technologiczne, w tym system MUREX służący ustrukturyzowaniu procesu inwestowania, zabezpieczaniu transakcji i zarządzaniu ryzykiem

Wiecej informacji o PPK:

- tel. +48 22 358 56 56
- ppk.kontakt@pkotfi.pl

Nota prawna

PKO TFI SA informuje, że niniejszy materiał ma charakter reklamowy, a dane w nim podane nie stanowią oferty w rozumieniu art. 66 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeksu cywilnego, jak również usługi doradztwa inwestycyjnego oraz udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o obrocie instrumentami finansowymi, a także nie są formą świadczenia doradztwa podatkowego ani pomocy prawnej. PKO TFI SA nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody spowodowane wykorzystaniem opinii i informacji zawartych w tym materiale.

Jedynymi dokumentami prawnie wiążącymi i zawierającymi wyczerpujące informacje, w szczególności w zakresie polityki inwestycyjnej, ryzyk oraz kosztów i opłat, są dokumenty prawne funduszy inwestycyjnych dostępne na stronie www.pkotfi.pl. **Fundusze nie gwarantują realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Należy liczyć się z możliwością utraty przynajmniej części wpłaconych środków.**

Prawa autorskie wynikające z niniejszego materiału przysługują PKO TFI SA. Żadna z części tego dokumentu nie może być kopiowana ani rozpowszechniana bez zgody PKO TFI SA. Materiał ten nie może być odtwarzany lub przechowywany w jakimkolwiek systemie odtwórczym: elektronicznym, magnetycznym, optycznym lub innym, który nie chroni w sposób należyty jego treści przed dostępem osób nieupoważnionych. Wykorzystywanie tego dokumentu przez osoby nieupoważnione lub działające z naruszeniem powyższych zasad bez zgody PKO TFI SA, wyrażonej w formie pisemnej, może być powodem wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami.

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym materiale powstały przy użyciu źródeł, które PKO TFI uważa za wiarygodne. PKO TFI SA nie może zagwarantować, że są one wyczerpujące i w pełni oddają stan faktyczny. Jeżeli w treści materiału nie wskazano inaczej, źródłem danych są obliczenia własne PKO TFI SA. Organem sprawującym nadzór nad PKO TFI SA oraz funduszami jest Komisja Nadzoru Finansowego.

Spółka zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez sąd rejestrowy dla m. St. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000019384. Kapitał zakładowy 18 460 400 złotych. NIP 526-17-88-449.
Wszelkie dodatkowe informacje są przekazywane na indywidualne żądanie.