



PPK

STUDIUM
PRZYPADKU



Lodołamacz programu

Istotne etapy wdrożenia PPK w Grupie Warta

We wdrożeniu pracowniczych programów kapitałowych Warta szacowała dla całej grupy partycypację na poziomie 70 proc. i dziś może przyznać, że szacunki okazały się strzałem w dziesiątkę. Do programu przystąpiło 65 proc. zatrudnionych, odsetek bardzo bliski prognozom. Wdrożenie nie było jednak łatwe, a po drodze trzeba było rozwiązać pojawiające się nieoczekiwane wyzwania. Jakież?



Pierwsze prace nad wdrożeniem PPK dla osób zatrudnionych w Grupie Warta rozpoczęły się około roku przed ustawowym terminem wdrożenia PPK. Na początku były to prace niezbyt intensywne, ograniczone właściwie do służb kadrowo-płacowych i koncentrujące się wokół dwóch obszarów: wymogów prawnych, jakie narzucały przepisy dotyczące PPK, oraz oczekiwanej partycypacji pracowniczej i wynikającego z tego budżetu programu. Im bliżej terminu wdrożenia, tym więcej wyzwań trzeba było pokonać, a liczba obowiązków i dedykowanych osób do pracy w zespole wdrożeniowym rosły.

TECHNICZNA INTEGRACJA

Pierwszym kamieniem milowym wdrożenia projektu była nieuregulowana przez ustawodawcę kwestia technicznej integracji pomiędzy

pracodawcami a instytucjami finansowymi obsługującymi program PPK. Firma oczekiwała, że podobnie jak przy zbliżonej merytorycznie wymianie danych dotyczących ubezpieczeń społecznych pojawi się standard komunikacji. Kiedy okazało się, że nie zostanie on wypracowany, Warta aktywnie włączyła się do prac nad indywidualnym stworzeniem takiego standardu. Działania zainicjowali przedstawiciele firmy Unit4 – stworzyli grupę roboczą, w której znaleźli się również przedstawiciele PKO TFI i Finat. Dzięki uczestnictwu w tej grupie integracja techniczna nie była szczególnym wyzwaniem, ujawniła jednak dwa problemy jakościowe związane z posiadanymi przez firmę danymi: stosunkowo niewielki, związany z zakresem danych, który wymagał uzupełnienia brakujących krytycznych danych, oraz problem aktualności danych, szczególnie tych dotyczących miejsc zamieszkania uczestników PPK.

WYBÓR INSTYTUCJI ZARZĄDZAJĄCEJ

Kolejnym kamieniem milowym był wybór instytucji finansowej, który uruchomił program szczegółowej komunikacji o PPK skierowanej do zatrudnionych w Warcie oraz modyfikację systemu kadrowo-płacowego. Dobrze przeprowadzona akcja komunikacyjna zaowocowała stosunkowo niską falą rezygnacji uczestników po potrąceniu z wynagrodzeń pierwszych wpłat. To pozytywnie zaskoczyło firmę, ponieważ obawiała się znacznie większej liczby rezygnujących i związanych z tym dodatkowych prac.

ZESPÓŁ WDROŻENIOWY

Nad przebiegiem wdrożenia czuwał specjalny zespół wdrożeniowy powołany przez zarząd firmy. Było to tym bardziej istotne, że jednym z zadań tego zespołu była współpraca z działającymi w Warcie organizacjami związkowymi oraz reprezentacją zatrudnionych w procesie wyboru instytucji finansowej. Pierwsze komunikaty do pracowników zostały opublikowane przez firmę w czerwcu 2019 r. Były to dedykowane e-maile odsyłające na stronę intranetową poświęconą wdrożeniu PPK w firmie. Wraz z postępem procesu wyboru instytucji oraz wdrożenia programu strona ta była stopniowo rozwijana. Ostateczną formę uzyskała wraz z wyborem PKO TFI jako instytucji finansowej. Zgodnie z oczekiwaniami Warca otrzymała niezbędne materiały komunikacyjne od PKO TFI. Największą rolę w komunikacji odegrał kanał elektroniczny, który w sposób naturalny dawał szansę na dostosowanie indywidualnych przekazów do potrzeb uczestników. Oczywiście pojawiła się grupa pracowników, którzy wymagali indywidualnego podejścia w procesie edukacji i przekonania do udziału w PPK. Tu bardzo skuteczne okazały się osobiste spotkania z przedstawicielami PKO TFI.

JAK WYBIERANO INSTYTUCJĘ?

Proces wyboru instytucji finansowych był wieloetapowy. Pierwsza selekcja została dokonana na bazie publicznie dostępnych materiałów dotyczących ofert instytucji finansowych oraz ich



historii działania na polskim rynku produktów emerytalnych. Na tym etapie kluczowe znaczenie miały dla Warty następujące czynniki:

- doświadczenie instytucji finansowej w zarządzaniu programami emerytalnymi, funduszami inwestycyjnymi, a zwłaszcza, co było dla Warty szczególnie ważne, doświadczenie w zarządzaniu funduszami zdefiniowanej daty;
- długoterminowe wyniki zarządzania funduszami inwestycyjnymi przez daną instytucję finansową. Ta perspektywa jest zdaniem Warty bardzo ważna dla produktów emerytalnych i pozwala odsiać instytucje, które bądź księgowo poprawiają wynik w krótkich okresach, bądź nie potrafią dostosować swych strategii do cykli koniunkturalnych;
- stabilność instytucji – tu oceniano zarówno historię instytucji finansowej, jak i skalę jej działania;
- wysokość opłat pobieranych przez instytucje finansowe ze szczególnym uwzględnieniem ich zmienności w czasie.

Na podstawie oceny dokonanej według powyższych kryteriów została wybrana niewielka liczba instytucji finansowych, do których firma zwróciła się z prośbą o przedstawienie dedykowanej oferty oraz spotkanie. Do ostatecznego wyboru zostały wprowadzone dodatkowe kryteria:

- oferowany przez instytucję finansową zakres wsparcia informacyjnego dla zatrudnionych w Warcie, w tym sieć placówek, w których pracownicy będą mogli załatwić sprawę związane z PPK oraz wsparcia aplikacyjnego dla członków PPK;



- oczekiwania instytucji finansowej w zakresie integracji z firmowymi systemami;
- zakres współpracy i podział zadań podczas samego wdrożenia, jak również późniejszego życia programu PPK.

WSPARCIE EDUKACYJNE

Zgodnie z oczekiwaniami Warty wybrana instytucja finansowa przejęła główny wysiłek związany ze wsparciem edukacyjnym dla osób zatrudnionych. PKO TFI przekazało różnorodne materiały edukacyjne, które umieszczono w intranecie, a także umożliwiło zainteresowanym osobom bezpośrednie spotkania ze swoimi przedstawicielami. Te spotkania cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem i zostały pozytywnie ocenione przez pracowników. Warta otrzymała również dostęp do dedykowanych webcastów dotyczących PPK, które dzięki funkcji czat pozwalały rozwiewać pojawiające się z czasem obawy przyszłych uczestników. Wraz z uruchomieniem programu proces edukacyjny się nie zakończył. Informacja o PPK została włączona do zakresu danych onboardingowych dostarczanych nowym pracownikom. Pracodawca odsyła ich do danych zawartych na stronie intranetowej poświęconej PPK, która została stworzona w momencie wdrożenia. W przypadku skomplikowanych problemów Warta korzysta i kieruje pracowników do kanałów informacyjnych PKO TFI.

CZY WSZYSTKO POSZŁO GŁADKO?

Z perspektywy już funkcjonującego programu można wyłonić dwa obszary, które wymagały większej ilości pracy w trakcie wdrożenia. Była to współpraca z partnerami społecznymi w zakresie

wyboru instytucji finansowej oraz skutki podatkowe dokonywania wpłat w miesiącu kolejnym po dacie dokonania i potrącenia, zwłaszcza w sytuacji zbiegu tytułów współpracy z pracodawcą.

CO BYŁO WAŻNE DLA PRACOWNIKÓW?

Firma podkreśla, że w procesie podejmowania decyzji o przystąpieniu do programu dla pracowników, na podstawie posiadanych przez nich informacji, istotna była łatwość dostępu do informacji o losie ich oszczędności, krótko mówiąc: przyjazność kanałów informacyjnych, np. aplikacji umożliwiającej dostęp do tych informacji. Istotna jest również geograficzna dostępność sieci punktów, w których można otrzymać informację w przypadku pojawiających się problemów lub rozwiązać wątpliwości. Nie dla wszystkich pracowników typowy help desk jest wystarczającym kanałem. ●

komentarz

W procesie wdrożenia PPK duże firmy, takie jak Warta, odegrały rolę swoistego lodotłacza; krytyczne dla nas kwestie integracyjne oraz interpretacji przepisów są już w dużej mierze rozwiązane. Do procesu wdrożenia ruszą za chwilę średnie firmy, dlatego chciałbym zwrócić ich szczególną uwagę na dwa niezwykle istotne elementy, które również nam przysporzyły wiele pracy. Ważne, aby skupić się na tym, jakie są skutki podatkowe wyboru daty dokonywania wpłat PPK do instytucji finansowej. I co chyba najistotniejsze – zadbać o weryfikację aktualności posiadanych przez firmę danych adresowych osób zatrudnionych, które zwyczajowo o zmianach informują dopiero w okresie wystawiania PIT.

ROBERT PRUCHNIAK

*Dyrektor Biura Relacji Pracowniczych
w Departamencie Zarządzania Kadrami
TUiR WARTA/TUnŻ WARTA.*