

Infolinia dedykowana
pracodawcom

+48 22 539 23 57

Zapraszamy do poniedziałku do piątku,
w godzinach od 8:00 do 17:00

Informacja:

**www.pkotfi.pl/ppk-z-pko-tfi
oferty.ppk@pkotfi.pl**

Nota prawna

PKO TFI S.A. 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 S.A. nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody spowodowane wykorzystaniem opinii i informacji zawartych w tym materiale.

Szczegółowy opis czynników ryzyka związanych z inwestowaniem w jednostki uczestnictwa subfunduszy wydzielonych w ramach PKO Emerytura – sfo znajduje się w prospekcie informacyjnym oraz kluczowych informacjach dla inwestorów (KIID), dostępnych u dystrybutorów i na stronie www.pkotfi.pl. Przed dokonaniem inwestycji należy zapoznać się z treścią prospektu informacyjnego oraz KIID poszczególnych subfunduszy wydzielonych w ramach PKO Emerytura – sfo. Fundusz nie gwarantuje realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Ze względu na skład portfela oraz realizowaną strategię zarządzania wartością jednostki uczestnictwa może podlegać umiarkowanej zmienności. Należy liczyć się z możliwością utraty przynajmniej części wpłaconych środków. Subfundusze mogą inwestować powyżej 35% wartości swoich aktywów w instrumenty rynku pieniężnego emitowane, poręczane lub gwarantowane przez Narodowy Bank Polski lub Skarb Państwa.

Prawa autorskie wynikające z niniejszego materiału przysługują PKO TFI S.A. Żadna z części tego dokumentu nie może być kopiowana ani rozpowszechniana bez zgody PKO TFI S.A. 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 S.A., 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 S.A. 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 S.A.

PKO TFI S.A. działa na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego

Spółka zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez Sąd Rejestrowy dla m.st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sadowego pod numerem 0000019384. Kapitał zakładowy 18 460 400 złotych. NIP 526-17-88-449.

Wszelkie dodatkowe informacje są przekazywane na indywidualne zadanie.

WRZESIEŃ 2020

PRZEWODNIK PO PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH (PPK)



JAK WDROŻYĆ PPK W JEDNOSTCE SEKTORA FINANSÓW PUBLICZNYCH?

Partner wydania





Szanowni Państwo,

jest nam miło zaprezentować Państwu najważniejsze informacje dotyczące Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) przygotowane specjalnie dla **Jednostek Sektora Finansów Publicznych** (JSFP).

Zachęcamy do zapoznania się z przewodnikiem, w którym zostały omówione najważniejsze zadania stojące przed jednostkami publicznymi w ramach wdrożeń PPK, opracowanym przez praktyków, którzy dzielą się z Państwem swoją wiedzą i doświadczeniem.

SPIS TREŚCI

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE (PPK)	4
KORZYŚCI ZWIĄZANE Z UCZESTNICTWEM W PPK	5
HARMONOGRAM UTWORZENIA PPK	6
WYBÓR INSTYTUCJI FINANSOWEJ DO PROWADZENIA PPK	8
PRZYGOTOWANIE SYSTEMU KADROWO-PŁACOWEGO DO OBSŁUGI PPK	10
REJESTRACJA PRACOWNIKÓW DO PPK	12
REZYGNACJA Z PPK	14
NALICZANIE WPŁAT DO PPK	14
KOREKTY DOTYCZĄCE ROZLICZANIA WPŁAT DO PPK	16
PONOWNE ODPROWADZANIE WPŁAT ZA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ZREZYGNOWALI Z PPK	16
DYSPOZYCJE PRACOWNIKÓW PRZYJMOWANE PRZEZ PRACODAWCĘ	17
DYSPOZYCJE SKŁADANE PRZEZ PRACOWNIKÓW DO INSTYTUCJI PROWADZĄCEJ PPK BEZ POŚREDNICTWA PRACODAWCY	17
O PKO TFI	18

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

PPK to powszechny system długoterminowego oszczędzania dla pracowników, którego celem jest budowanie dodatkowego kapitału emerytalnego. PPK to inicjatywa realizowana i finansowana wspólnie przez: pracownika, pracodawcę oraz Fundusz Pracy.



Wpłaty finansowane przez pracodawcę:

- podstawowa **1,5%** wynagrodzenia¹ pracownika,
- dodatkowa (dobrowolna) **do 2,5%** wynagrodzenia pracownika, z możliwością jej różnicowania np. według stażu pracy pracowników.



Wpłaty finansowane przez pracownika:

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



Dopłaty dla uczestników z Funduszu Pracy³:

- wpłata powitalna (jednorazowa) **250 zł**,
- dopłata roczna z tytułu aktywnego oszczędzania **240 zł**.

¹ Wynagrodzenie – podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych bez stosowania ograniczenia wskazanego w art. 19 ust. 1 tej ustawy, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

² Wpłata podstawowa finansowana przez pracownika może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

³ Uprawnienie do wpłaty powitalnej przysługuje uczestnikowi PPK, w imieniu i na rzecz którego zawarto umowę o prowadzenie PPK, i który przez co najmniej 3 pełne miesiące jest uczestnikiem PPK, jeżeli w okresie uczestnictwa w PPK dokonano wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK za co najmniej 3 miesiące. Natomiast dopłata roczna zostanie wypłacona, jeśli kwota wszystkich wpłat pracodawcy i uczestnika PPK, dokonywanych w danym roku kalendarzowym na PPK, będzie równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.

Korzyści związane z uczestnictwem w PPK

Oszczędzanie w PPK pozwala na:

- **zgromadzenie dodatkowego kapitału na emeryturę** – po osiągnięciu 60. roku życia (bez względu na aktywność zawodową) uczestnik PPK będzie mógł wypłacić, bez jakichkolwiek obciążeń podatkowych: jednorazowo 25% zgromadzonych środków, a pozostałą część otrzyma w co najmniej 120 miesięcznych ratach.

Daje również możliwość skorzystania ze środków zgromadzonych w PPK w przypadkach:

- **poważnego zachorowania** pracownika, jego małżonka lub dziecka – wypłata do 25% zgromadzonych środków, bez konieczności ich zwrotu,
- pokrycia z nich **wkładu własnego**, związanego z udzielanym uczestnikowi PPK kredytem hipotecznym – wypłata do 100% zgromadzonych środków, z obowiązkiem ich późniejszego zwrotu.

Środki zgromadzone w PPK, zgodnie z Ustawą o PPK⁴, stanowią prywatną własność uczestnika PPK. Każdy uczestnik PPK ma zagwarantowany:

- **pełny dostęp do środków** – pieniądze gromadzone w PPK można wypłacić w każdej chwili, choć zwrot środków przed osiągnięciem 60. roku życia będzie się wiązał z utratą ulg podatkowych, potrąceniem składek na ZUS oraz dopłat z Funduszu Pracy,
- **dziedziczenie** – środki zgromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu przez osoby uprawnione (osoby wskazane przez uczestnika PPK lub spadkobierców uczestnika PPK) i nie są objęte podatkiem od spadków i darowizn.

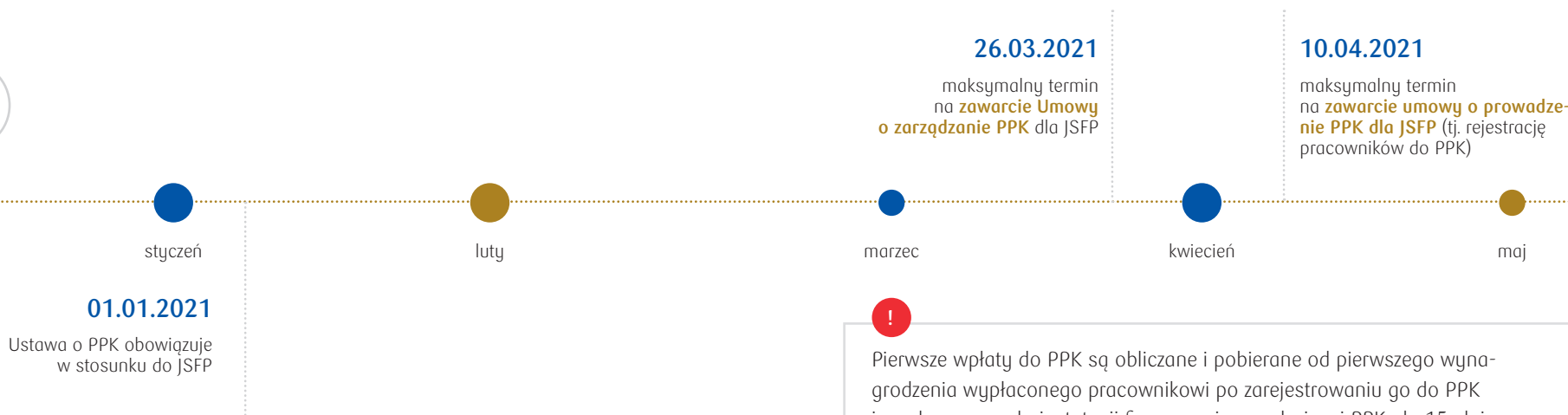
⁴ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych

Harmonogram utworzenia PPK

Do utworzenia PPK zobowiązani są wszyscy pracodawcy⁵ zatrudniający co najmniej jednego pracownika⁶, w imieniu którego zobowiązani są zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Ustawa o PPK weszła w życie 1 stycznia 2019 r., przy czym pracodawcy są zobowiązani do tworzenia PPK i zgłoszenia swoich pracowników w różnych terminach, co zostało uzależnione od wielkości zatrudnienia oraz przynależności do sektora finansów publicznych. W pierwszej kolejności do PPK przystępowały firmy największe (zatrudniające min. 250 pracowników), w następnej kolejności firmy średnie i mniejsze, a w ostatnim etapie Jednostki Sektora Finansów Publicznych (JSFP). Dla tych ostatnich przepisy Ustawy o PPK zaczynają Obowiązywać od 1 stycznia 2021 r., określając szczegółowo terminy, w jakich JSFP są zobowiązane wybrać instytucję finansową do prowadzenia PPK i zawrzeć z nią umowę o zarządzanie PPK, zarejestrować pracowników oraz odprowadzać wpłaty do PPK.

Wcześniejsze podpisanie umowy o zarządzanie PPK z instytucją finansową nie wpływa na terminy rejestracji pracowników do PPK i odprowadzenia wpłat do PPK, co ułatwia pracodawcom wcześniej rozpoczęcie przygotowania do procesu utworzenia PPK.



Pierwsze wpłaty do PPK są obliczane i pobierane od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi po zarejestrowaniu go do PPK i przekazywane do instytucji finansowej, zarządzającej PPK, do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane (nie wcześniej jednak niż w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik został zapisany do PPK).

⁵ „podmioty zatrudniające” w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 21 Ustawy o PPK

⁶ „osobę zatrudnioną” w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 18 Ustawy o PPK

Wybór instytucji finansowej do prowadzenia PPK

Wybór instytucji finansowej najlepiej zacząć od porozumienia się jednostek wchodzących w skład jednej struktury organizacyjnej (tj. jednostki nadrzędnej i jednostek organizacyjnie jej podległych) w zakresie wyboru jednej instytucji finansowej do prowadzenia PPK. Wsparcie jednostki nadrzędnej, która z reguły jest bardziej doświadczona w wybieraniu podmiotów do współpracy, może ułatwić, nie tylko wybór instytucji finansowej do prowadzenia PPK, ale również przyjęcie jednego standardu wdrożenia i późniejszej obsługi PPK dla całej grupy.



26 marca 2021 r.



ostateczny termin na zawarcie przez JSFP umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową

W celu usprawnienia procedur wdrożenia PPK w JSFP, w drodze nowelizacji Ustawy o PPK (Tarcza Antykryzysowa 4.0) przewidziana została możliwość wybierania instytucji finansowej do prowadzenia PPK przez organy zarządzające województwem, powiatem, gminą w imieniu podmiotów zatrudniających będących jednostkami organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego. Wybór ten powinien zostać poprzedzony zawarciem porozumienia z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w tych jednostkach organizacyjnych lub z przedstawicielami reprezentacji osób zatrudnionych.

Jednocześnie warto zaznaczyć, że zgodnie z obowiązującą od 1 stycznia 2021 r. zmianą Ustawy o PPK, przy wyborze instytucji finansowej do prowadzenia PPK, nie stosuje się prawa zamówień publicznych⁷ z wyjątkiem podmiotów zatrudniających, dla których wartość zamówienia będzie wyższa niż tzw. progi unijne. Ich obecna wysokość to:

139 000 EUR

dla zamówień w administracji centralnej

214 000 EUR

dla zamówień w administracji samorządowej

Niezależnie od procedury dokonywania wyboru (wspólnie w ramach struktury organizacyjnej lub każdy podmiot samodzielnie), umowę o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową, każdy podmiot zatrudniający zawiera oddzielnie.

⁷ Ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych



05

Przygotowanie systemu kadrowo-płacowego do obsługi PPK

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową pracodawca powinien sparametryzować system kadrowo-płacowy, aby obsługiwać PPK:



naliczać wpłaty do PPK (podstawowe i dodatkowe)



generować odpowiednie raporty z systemu, aby przekazać do instytucji finansowej (listy pracowników zgłaszanych do PPK oraz raporty z rozliczaniem wpłat do PPK)

Większość systemów kadrowo-płacowych funkcjonujących na polskim rynku ma możliwość dodania i zdefiniowania nowych składników wynagrodzenia. Dostosowanie funkcjonalności systemu kadrowo-płacowego do rozliczania wpłat do PPK może wymagać od pracodawcy kontaktu z dostawcą systemu kadrowego.

Każda instytucja finansowa, która będzie zarządzała PPK, niezależnie od wyboru, będzie potrzebowała określonych raportów, w ustalonym z nią formacie i zakresie, które pozwolą jej na zaimportowanie danych do systemu PPK bez możliwości ingerowania w nie.



10 kwietnia 2021 r.

ostateczny termin na zawarcie przez JSFP umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników (tj. rejestracja pracowników do PPK)

1 Przygotowanie listy pracowników

Katalog osób zatrudnionych objętych PPK jest zdefiniowany w Ustawie o PPK szeroko i poza „pracownikami” w rozumieniu Kodeksu pracy⁸ obejmuje również m.in. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej czy wykonujące pracę nakładczą.

Pracodawca, przygotowując się do rejestracji pierwszych pracowników do PPK, powinien dokładnie zapoznać się z zakresem definicji „osoby zatrudnionej”, zawartej w Ustawie o PPK, oraz przygotować listę osób zatrudnionych:

- będących w wieku 18-54 lata oraz oddzielnie tych, którzy są w wieku 55-69 lat,
- uwzględniając ich staż pracy.

Dodatkowo, przygotowując powyższą listę pracodawca powinien rozróżnić pracowników pozostających u niego w zatrudnieniu 1 stycznia 2021, od której to daty ma zastosowanie Ustawa o PPK dla JSFP, od pracowników zatrudnionych przez pracodawcę po tej dacie. W przypadku tych pierwszych pracodawca nie będzie zobowiązany do weryfikowania ich stażu pracy. W przypadku tych drugich pracodawca będzie musiał zweryfikować, czy staż pracy tych pracowników u danego pracodawcy w okresie 12 miesięcy wyniósł 3 pełne miesiące na dzień ich rejestracji.

Przy spełnieniu powyższych przesłanek, osoby w wieku 18-54 lat, powinny być zapisane do PPK w sposób automatyczny, jeśli nie złożą u pracodawcy deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Natomiast osoby, które ukończyły 55. rok życia, a nie ukończyły 70. roku życia mogą dobrowolnie przystąpić do PPK, o ile złożą u pracodawcy wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie PPK.

2 Komunikacja do pracowników

W następnym kroku pracodawca powinien poinformować pracowników o zasadach przystępowania do PPK w formie komunikatu kierowanego:

- do osób w wieku od 18 do 54 lat, w tym również informując o możliwości rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- oddzielnie do osób, które ukończyły 55 lat, a nie ukończyły 70. roku życia (komunikacja do tej grupy wiekowej jest wymogiem ustawowym, zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników z tej grupy wiekowej o możliwości złożenia przez nich wniosku o zawarcie w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK).

W ramach komunikacji pracodawca powinien załączyć odpowiednie wzory oświadczeń lub poinformować, w jaki sposób mogą być one pobrane przez pracowników.

3 Zawarcie umowy o prowadzenie PPK (rejestracja pracowników do PPK)

Do zgłoszenia pracowników do PPK instytucja finansowa może udostępnić aplikację, w ramach której pracodawca zaczyta listę pracowników, dla których mają zostać otwarte rachunki PPK. Na liście powinni się znaleźć wyłącznie pracownicy, którzy spełniają warunki przystąpienia do PPK zgodnie z Ustawą o PPK i nie złożyli deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

⁸Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

Rezygnacja z PPK

Każdy pracownik, zgodnie z Ustawą o PPK, ma prawo do rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK w dowolnym momencie, składając u pracodawcy deklarację rezygnacji.

Jeżeli powyższa rezygnacja została złożona zanim pracodawca rozpoczął proces rejestracji pracowników do PPK, takiej osoby nie umieszcza się na liście pracowników zgłaszanych do PPK. Natomiast, gdy pracownik złoży do pracodawcy ww. rezygnację już po zarejestrowaniu do PPK (tj. w trakcie obowiązywania umowy o prowadzenie PPK), taką dyspozycję pracodawca przekazuje niezwłocznie do instytucji finansowej prowadzącej PPK.



Naliczanie wpłat do PPK

Pracodawca oblicza wpłaty do PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia, natomiast do instytucji finansowej, zarządzającej PPK, wpłaty przekazuje do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Pracodawcy, którzy wypłacają wynagrodzenia z końcem miesiąca, powinni przekazać wpłaty do PPK do instytucji finansowej najpóźniej do 15. dnia następnego miesiąca (przykład: wynagrodzenie za kwiecień jest wypłacane przez pracodawcę 30 kwietnia – w tej sytuacji wpłaty do PPK powinny być przekazane do instytucji finansowej najpóźniej do 15 maja).

Pracodawcy, którzy wypłacają wynagrodzenia do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje, wpłaty do PPK powinni przekazać do instytucji finansowej najpóźniej do 15. dnia miesiąca

następującego po miesiącu, w którym wypłacono wynagrodzenie i naliczono wpłatę do PPK (przykład: wynagrodzenie za kwiecień jest wypłacane przez pracodawcę do 10 maja – w tej sytuacji wpłaty do PPK powinny być przekazane do instytucji finansowej najpóźniej do 15 czerwca).

Po naliczeniu wpłat w systemie kadrowo-płacowym, kolejnym krokiem powinno być wygenerowanie z niego raportu składek i przekazanie do instytucji finansowej prowadzącej PPK. Następnie pracodawca powinien zrealizować przelew na kwotę zgodną z raportem.



Pierwsze wynagrodzenie naliczane od daty zarejestrowania pracowników do PPK musi uwzględniać już wpłaty do PPK.

Korekty dotyczące rozliczania wpłat do PPK

Zgodnie z przyjętą przez PFR interpretacją korekty powinny być realizowane na zasadach bilansowania. To oznacza, że w przypadku dokonania wpłat do PPK obliczonych od zaniżonej lub zawyżonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, należy w następnym miesiącu obliczyć te wpłaty od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe odpowiednio podwyższonej o kwotę tej niedopłaty lub zaniżonej o kwotę nadpłaty. Jeżeli pracodawca dokonał korekty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ale w związku z nieobecnością pracownika nie odliczył z wynagrodzenia kwoty nadpłaty, powinien dokonać korekty wpłat do PPK w tym miesiącu, w którym dokona stosownego odliczenia z wynagrodzenia uczestnika PPK.

Ponowne odprowadzanie wpłat za pracowników, którzy zrezygnowali z PPK

Co 4 lata, począwszy od 2023 r., w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku, pracodawca powinien poinformować wszystkich pracowników i uczestników PPK, którzy złożyli deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o ponownym dokonywaniu za nich wpłat do PPK.

W przypadku tych pracowników lub uczestników PPK, którzy do 31 marca danego roku nie złożą ponownie deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, pracodawca począwszy od 1 kwietnia danego roku zaczyna dokonywać za nich wpłat do PPK.

Dyspozycje pracowników przyjmowane przez pracodawcę

Zgodnie z Ustawą o PPK pracodawca jest zobowiązany przyjmować od pracowników niektóre dyspozycje, tj.:

- rezygnację z dokonywania wpłat do PPK,
- wniosek o dokonywanie wpłat do PPK (po złożonej rezygnacji z dokonywania wpłat),
- obniżenie/zmianę wysokości wpłaty podstawowej pracownika,
- wniosek o dokonywanie/odwołanie/zmianę wysokości wpłaty dodatkowej pracownika,
- oświadczenie Uczestnika PPK o zawartych na jego rzecz umowach o prowadzenie PPK (związane z wypłatą transferową środków z PPK prowadzonego u poprzedniego pracodawcy) oraz ewentualną informację o braku zgody na złożenie przez pracodawcę wniosku o wypłatę transferową,
- wnioski osób, które ukończyły 55 lat, a nie ukończyły 70 lat, o zawarciu umowy o prowadzenie PPK.

Dyspozycje składane przez pracowników do instytucji prowadzącej PPK bez pośrednictwa pracodawcy

Dyspozycje składane przez pracowników bezpośrednio w instytucji finansowej dotyczą m.in.:

- zmiany danych uczestnika PPK,
- wskazania / zmiany osób uprawnionych,
- zmiany alokacji składki między subfunduszami,
- dyspozycji finansowych (np. wypłata, zwrot).

Dyspozycje mogą być składane za pośrednictwem serwisu internetowego udostępnianego przez instytucję finansową lub w jego oddziałach. Przy wyborze instytucji finansowej warto sprawdzić, jaką liczbą placówek dysponuje ta instytucja oraz w jakim zakresie obsługuje dyspozycje składane za pośrednictwem internetu.

O PKO TFI

PKO TFI S.A. – **największe detaliczne towarzystwo** funduszy inwestycyjnych w Polsce, należące do Grupy Kapitałowej PKO Banku Polskiego SA (PKO Bank Polski), **największego banku w Polsce** i jednej z największych instytucji finansowych w regionie.



Nagroda

Byk i Niedźwiedź

Gazety Giełdy „Parkiet”
za **PPK roku 2019**.

Aplikacja iPPK została

wyróżniona nagrodą

HIT ROKU 2020

w konkursie Gazety Bankowej.

Wysoka jakość produktów emerytalnych

Rozwiązania emerytalne PKO TFI zajmują czołowe miejsca w rankingach IKZE oraz IKE Rzeczypospolitej i Analiz Online, potwierdzając wysoką jakość zarządzania i sprawny proces inwestycyjny.



Rating Analiz Online



Najwyższe ratingi dla funduszy zarządzanych przez PKO TFI

12 funduszy zarządzanych przez PKO TFI otrzymało najwyższe ratingi 4 lub 5 gwiazdek – Analiz Online, 6 nagród ALFA i liczne wyróżnienia dla funduszy PKO TFI.

Najwyższa jakość zarządzania



5 Złotych Portfeli Gazety Giełdy „Parkiet” przyznanych za osiągnięcie ponadprzeciętnych wyników funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez PKO TFI.



Ponad **60**

rozwiązań inwestycyjnych o zróżnicowanym profilu ryzyka i potencjale zysku.

Mamy

8 lat

doświadczenia w zarządzaniu funduszami „cyklu życia”, które w ofercie pojawiły się jako jedne z pierwszych na rynku.

Zarządzamy aktywami należącymi do ponad

1 mln Klientów



Dzięki temu jesteśmy największym towarzystwem funduszy inwestycyjnych w Polsce.

22 lata



doświadczenia na światowym i polskim rynku inwestycyjnym.

Blisko

40% firm

zatrudniających powyżej 250 pracowników wybrało PKO TFI na zarządzającego PPK.