

W NUMERZE

**Pracodawco, to musisz zrobić!
Krok po kroku**

Wprowadzenie PPK to dla pracodawców spory wysiłek organizacyjny. Tym większy, że determinowany kolejnymi ustawowymi terminami. Ich przekroczenie wiąże się zaś z karami.

E2

PPK bez problemów, czyli nowoczesny system do obsługi planów

Serwis e-PPK to oferowane przez PZU innowacyjne rozwiązanie, które zdejmie z pracodawców ciężar wielu obowiązków związanych z pracowniczymi planami kapitałowymi.

E4

**To warto wiedzieć.
PPK w pytaniach i odpowiedziach**

Na pytania odpowiada dyrektor Biura Programów Emerytalno-Oszczędnościowych TFI PZU Tomasz Fronczak

E7

Przedsiębiorco,
masz nowe obowiązki**Ważne, żeby pilnować terminów**

od 1 stycznia 2020 r.

Obowiązek wprowadzenia PPK obejmuje firmy zatrudniające od 50 do 249 osób. Pracodawcy muszą zadbać o pieniądze w budżecie na wpłaty do PPK i przygotowanie swoich systemów kadrowo-księgowych do obsługi planów.

do 24 marca 2020 r.

To czas na uzgodnienie ze związkami zawodowymi albo inną reprezentacją załogi, jakiej instytucji powierzyć zarządzanie PPK. Jeśli pracodawca tego nie zrobi, może narazić się na kary.

do 24 kwietnia 2020 r.

To ostateczny termin na podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK. Jeśli pracodawca tego nie zrobi, może narazić się na kary.

do 11 maja 2020 r.

Ostateczny termin na podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o prowadzenie PPK w imieniu tych pracowników, którzy do planu należą. Do tego czasu pracodawcy powinni też przeprowadzić wśród pracowników kampanię informacyjną na temat PPK.

do 15 czerwca 2020 r.

Trzeba przekazać do PPK wpłaty na rzecz pracowników i w ich imieniu za wynagrodzenie majowe.

Już od stycznia pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 osób staną przed koniecznością tworzenia pracowniczych planów kapitałowych. Po pół roku ten obowiązek obejmie również mniejsze firmy

PPK to nowy program długoterminowego oszczędzania. Jest adresowany do pracowników, a wspierany finansowo przez pracodawców i państwo. Dla pracowników PPK są dobrowolne. Wprawdzie zatrudnieni w wieku od 18 do 55 lat są do nich zapisywani automatycznie, ale mogą zadeklarować, że nie chcą uczestniczyć w programie. Dla pracodawców

organizacja PPK jest obowiązkiem. Z początkiem przyszłego roku zostaną objęte firmy zatrudniające od 50 do 249 osób. Ważna informacja: dotyczy to liczby pracowników, za których pracodawca odprowadza obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, a nie liczby pełnych etatów. Choć wprowadzanie PPK w firmie jest rozłożone

w czasie, to warto planować zadania już teraz, ponieważ złamanie ustawowych terminów grozi wysokimi karami. A zadań jest wiele: trzeba zapewnić pieniądze w firmowym budżecie, zorganizować infrastrukturę, która umożliwi działanie planu kapitałowego, przeprowadzić kampanię informacyjną wśród załogi, wybrać instytucję finansową, która będzie zarządzać

gromadzonymi przez pracowników pieniędzmi, oraz podpisać z nią umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK.

Doświadczenie tych, którzy mają już ten proces za sobą, uczy, że czas niezbędny na przygotowanie do wdrożenia PPK zależy od wielkości firmy i może wynieść nawet około trzech miesięcy. Dlatego ważne, by

rozpocząć przygotowania odpowiednio wcześniej. Najlepiej zacząć od znalezienia odpowiedniej, cieszącej się renomą i doświadczeniem instytucji finansowej, której powierzymy w przyszłości zarządzanie PPK, a która już teraz poprowadzi nas przez ten proces.

Spośród największych, zatrudniających ponad 250 osób firm, które obowiązek

wprowadzenia PPK objął pół roku wcześniej, ponad 1000 wybrało Grupę PZU. Są wśród nich tak wielkie koncerny, jak Orlen, Coca-Cola czy Grupa Energa. – Pracodawcy doceniają, że zapewniamy im wszechstronną pomoc przy wdrażaniu i obsłudze PPK – mówi prezes PZU Życie Roman Pałac. I właśnie to wsparcie będzie od stycznia bardzo potrzebne.

Uważaj, żeby nie narazić się na surowe kary

Pracownicze plany kapitałowe to dla pracodawców nie tylko obowiązki, lecz także koszty związane z odprowadzaniem wpłat na rzecz pracowników. Dlatego mogą rodzić pokusę, by zniechęcać pracowników do udziału w programie. To się jednak nie opłaca. Grozi monstrualnymi karami.

Pracodawcy, którzy będą próbowali odwieść pracowników od oszczędzania

w ramach PPK, mogą spodziewać się kary w wysokości nawet 1,5 proc. całego funduszu wynagrodzeń. To tyle, ile odprowadziliby do PPK, gdyby planami zostali objęci wszyscy zatrudnieni.

Kary grożą także tym przedsiębiorstwom, które nie dotrzymają wyznaczonych terminów zawierania umów o prowadzenie PPK i nie odprowadzą wpłat za pracowników. Niepodpi-

sanie w terminie umowy o zarządzanie jest zagrożone grzywną w wysokości 1,5 proc. rocznego funduszu wynagrodzeń w firmie w roku poprzedzającym naruszenie obowiązków wynikających z ustawy.

Ci, którzy zaniedbają dokumentację dotyczącą uczestnictwa i obliczania wpłat lub będą zgłaszać nieprawdziwe dane już w trakcie codziennego

funkcjonowania planów, na początku mogą zostać potraktowani łagodnie, np. upomnieniem ze strony Polskiego Funduszu Rozwoju, który odpowiada za realizację postanowień ustawy o PPK. Może ich jednak od razu spotkać kara. Za drobne przewinienia przewidziano symboliczny tysiąc złotych, ale za poważne uchybienia – nawet do miliona złotych!

Pamiętaj!

Nieodprowadzanie wpłat do PPK się nie opłaca. Można narazić się na karę, a wpłacenia pieniędzy się nie uniknie. Pracownicy mają prawo sądownie dochodzić wpłat od pracodawcy, a termin przedawnienia roszczeń upływa dopiero po pięciu latach.

Pracodawco, to musisz zrobić!

**Wprowadzenie pracowni-
czych planów kapitałowych
to dla pracodawców spory
wysiłek organizacyjny. Tym
większy, że determinowa-
ny kolejnymi ustawowymi
terminami. Ich przekrocze-
nie wiąże się zaś z karami.**

Dlatego przedsiębiorcy,
których obowiązek wpro-

wadzenia PPK obejmie od
przyszłego roku, już po-
winni ruszać z przygoto-
waniami. Zadań stojących
przed pracodawcami jest
na tyle dużo, że powinni
także możliwie szybko ro-
zejrzeć się za instytucją fi-
nansową, której powierzają
zarządzanie PPK. Najlepiej
taką, która dysponuje od-

powiednim potencjałem
i wystarczająco dużą liczbą
doradców, by służyć radą
i wsparciem na każdym
etapie tego skomplikowa-
nego procesu.

Warto też rozpisać so-
bie harmonogram zadań,
realizując go krok po kro-
ku. Pomocą może służyć
nasz przewodnik.

codawcy zdecydują się na inne rozwiązanie, będą
musieli zadbać o aktualizację swoich systemów
tak, by prawidłowo naliczały wszelkie zobowiązania

związane z PPK. Niektórzy dostawcy oprogramo-
wania aktualizują swoje produkty na potrzeby PPK
bezpłatnie, inni oczekują wynagrodzenia.

1. Zaplanuj budżet



Jeszcze przed uruchomieniem PPK praco-
dawcy muszą zaplanować budżet i uwzględnić
w nim dodatkowe koszty związane z wpłatami
na rzecz zatrudnionych, którzy zdecydują się na
oszczędzanie w ramach PPK. Jeśli pracodaw-
ca postanowi finansować tylko podstawową
składkę (1,5 proc. wynagrodzenia brutto pra-
cownika), to najpóźniej od czerwca 2020 roku
musi powiększyć fundusz wynagrodzeń o mniej
więcej 1,5 proc.

„Mniej więcej”, ponieważ do PPK zapisuje się
tylko pracowników w wieku 18-55 lat. Starsi (do
70 lat) mogą zostać objęci programem, jeśli wy-

rażą taką wolę. Nie ma przy tym znaczenia, czy
pracownik ma pełen etat czy tylko część, czy jest
zatrudniony na umowę o pracę czy umowę zle-
cenie. Najprostszą dla pracodawców metodą, by
sprawdzić, kto zostanie objęty programem, jest
ustalenie, czy za pracownika płać obowiązk-
owe składki do ZUS. Jeśli tak – to muszą się liczyć
z tym, że będą na jego rzecz odprowadzać także
wpłaty do PPK.

W budżecie trzeba ponadto uwzględnić ewen-
tualne koszty przebudowy systemu kadrowo-pła-
cowego, a być może także opłacenia osoby, która
będzie koordynować cały proces związany z PPK.

2. Przygotuj system kadrowo-płacowy



Do obowiązków pracodawców będzie należeć
m.in.: zgłaszanie pracowników do PPK, prawidłowe
i terminowe naliczanie oraz przekazywanie wpłat,
przekazywanie dyspozycji składanych przez pra-
cowników, prowadzenie wymaganej przez prawo
dokumentacji, jej archiwizacja, dostarczanie na czas
wymaganych informacji pracownikom, instytucjom
prowadzącym PPK i organom nadzorczym. Te obo-
wiązki obciążą pracodawców na lata, ponieważ
stan załogi będzie się zmieniał (trzeba będzie wypi-
sywać odchodzących z pracy i zapisywać nowych),
zatrudnieni będą mogli rezygnować z oszczędzania

i do niego wracać, zmieniać wysokość swoich wpłat
itp. To rodzi mnóstwo dodatkowych obowiązków.

W uporaniu się z nimi może pomóc instytucja
zarządzająca PPK. A jeśli dysponuje odpowiednimi
narzędziami, które udostępnia klientom, będzie dla
nich tym większym wsparciem. W przypadku PZU
taką rolę pełni bezpłatny internetowy serwis e-PPK,
który umożliwia zawieranie umów o zarządzanie
i prowadzenie PPK, a także bieżącą obsługę planów
(jego możliwości opisujemy na str. 4-5). Serwis e-
-PPK można zintegrować z większością używanych
w Polsce systemów kadrowo-płacowych. Jeśli pra-

4. Wybierz zarządzającego



Ustawa o PPK stanowi, że pracowniczymi pla-
nami kapitałowymi mogą zarządzać towarzystwa
funduszy inwestycyjnych, towarzystwa funduszy
emerytalnych i zakłady ubezpieczeń. W praktyce wy-
bór jest ograniczony do 20 instytucji, które uzyskały
stosowne uprawnienia i znalazły się w ewidencji PPK
prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR).

Wybór instytucji zarządzającej PPK to ważna de-
cyzja, ponieważ od niej może zależeć, jaki ciężar
codziennych obowiązków związanych z prowadze-

nieniem PPK spadnie w przyszłości na samych praco-
dawców, a jaką część zadań przejmie ta instytucja.
Od wyboru będzie też zależeć, jakie zyski z zainwe-
stowanego kapitału uda się osiągnąć w przyszłości.

Dlatego podejmując decyzję o tym, komu po-
wierzyć w swojej firmie prowadzenie PPK, warto
kierować się wiarygodnością i doświadczeniem
instytucji zarządzającej. Trzeba mieć na uwadze
dotychczasowe wyniki funduszy zarządzanych przez
tę instytucję, jej stabilność i rynkową pozycję.

Bezpłatne materiały informacyjne i szkolenia dla pracowników

**Według szacunków ZUS za
25 lat „państwowa” emery-
tura wyniesie zaledwie około
30 proc. ostatniej pensji.
Dlatego decyzja o tym, czy
oszczędzać na przyszłość
w ramach pracowniczych
planów kapitałowych, jest
dla pracowników kluczowa.
Może zadecydować o ich
przyszłości.**

Pracodawca musi im do-
starczyć możliwie wszech-
stronnej wiedzy o PPK, by
pracownicy dokonali dobro-
go dla siebie wyboru.

Ile zapłacę na PPK, a ile
dostanę od pracodawcy
i państwa? Kto i w jaki spo-
sób będzie inwestował moje
oszczędności? Kiedy mogę
je wypłacić? Na jakich zasa-
dach? To tylko podstawowe
z pytań, na które odpowiedź
chcą i muszą znać pracow-
nicy. Ze spotkań z nimi przy
okazji wprowadzania PPK

**Pracownicze Plany
Kapitałowe –
Certyfikowane szkolenie
TFI PZU**

ROZPOCZNI SZCZEGÓŁY

w największych firmach
wiemy, że interesują ich też
bardzo szczegółowe kwe-
stie, które wymagają eks-
perckiej wiedzy. Nie zawsze
pracodawca jest w stanie
udzielić wyczerpującej od-
powiedzi.

Dlatego z myślą o pra-
cownikach i pracodaw-
cach, na których ciąży za-
danie informowania o PPK,
przygotowaliśmy jako PZU
zestaw materiałów infor-
macyjnych i szkoleniowych.
Oferujemy je zaintereso-

wanym i służymy pomocą
w potrzebie.

Atrakcyjną formułę mają
zwłaszcza oferowane przez
nas szkolenia e-learnin-
gowe. Pozwalają w prosty
i przystępny sposób po-
znać zasady funkcjonowa-

nia PPK. Kończą się testem
wiedzy i wydaniem pracow-
nikowi certyfikatu o ukoń-
czeniu szkolenia.

Taki dokument jest bar-
dzo ważny także z punktu
widzenia pracodawcy. Jest
dowodem, że dostarczył

swoim pracownikom infor-
macji o PPK, na podstawie
których będą sami podej-
mować decyzję, czy rozpo-
zczać oszczędzanie.

Krzysztof Jędrzejczyk,
zastępca Kierownika Projektu
Emerytura w Grupie PZU

Krok po kroku

5.

Skonsultuj wybór z załogą



Instytucję finansową, która będzie zarządzać pracowniczym planem kapitałowym, pracodawcy muszą wybrać w porozumieniu z pracownikami. Ustawa o PPK zobowiązuje pracodawców do konsultacji z działającą w firmie organizacją związkową, a jeśli jej nie ma – z reprezentacją załogi. Czas

na uzgodnienia jest limitowany – w przypadku firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników termin upływa 24 marca 2020 r. Jeśli pracodawca nie dogada się z załogą, ma wolne ręce. Decyzje o wyborze instytucji zarządzającej PPK może podjąć samodzielnie.



Najważniejsza jest wiarygodność i oferowane wsparcie

Rozmowa z wiceprezesem TFI PZU **Marcinem Żółtkiem**

Po pierwszym etapie wdrażania PPK, który objął największych pracodawców, Grupa PZU stała się jednym z rynkowych liderów. Czy przekonacie do siebie klientów? Na co stawiacie?
Na kompleksową pomoc i wsparcie. Zdajemy sobie sprawę, że zmiany związane z wprowadzeniem PPK oznaczają dla pracodawców wiele nowych obowiązków. Dlatego chcemy ich maksymalnie odciążać.

W jaki sposób?
Przykładem jest nasz internetowy serwis e-PPK służący pracodawcom do zawierania umów o prowadzenie i zarządzanie PPK, a przede wszystkim do bieżącej obsługi planów. Sama rejestracja w serwisie zajmuje kilka minut, a obsługa PPK, np. przekazywanie list wpłat pracowników czy ich dyspozycji, sprowadza się do przeciągania plików na komputerowym ekranie. Proście już chyba nie można. Dzięki e-PPK pracodawcy, których obowiązek wprowadzenia PPK obejmuje od nowego roku, już mogą podpisywać umowy o zarządzanie, które zostaną

ostatecznie zawarte po 1 stycznia. Nie muszą nawet ruszać się z biurka.

Nie każdemu wystarczy internetowy kontakt...
Dlatego do dyspozycji klientów, korporacyjnych i indywidualnych, oddajemy prawie 3000 doradców w całym kraju. Wystarczy zadzwonić albo przyjść do któregoś z oddziałów, których mamy ponad 400. Jesteśmy też gotowi przyjechać na spotkanie z pracodawcą czy pracownikami, służyć pomocą czy informacją.

Dzięki takiej obsłudze podpisaliście już ponad 1000 umów o zarządzanie PPK?
Liczy się też renoma i wiarygodność. Jako PZU cieszymy się największą wiarygodnością wśród polskich spółek, mierzoną oceną ratingową przyznaną nam przez międzynarodową agencję S&P. A według sondaży właśnie wiarygodność jest dla pracodawców i pracowników jednym z podstawowych kryteriów przy wyborze instytucji zarządzającej PPK. I słusznie. Powierzając komuś swoje pieniądze, trzeba działać

z rozmysłem i sprawdzić jego doświadczenie.

W myśl ustawy o PPK instytucje zarządzające PPK muszą mieć co najmniej trzyletnie doświadczenie i kapitał własny w wysokości przynajmniej 25 mln zł...

Dla porównania: TFI PZU, które oferuje prowadzenie PPK, ma ponad 20-letnie doświadczenie i prawie 160 mln zł kapitału własnego, czyli ponad sześć razy więcej niż ustawowe minimum. Nasze fundusze dłużne i oszczędnościowe osiągają rekordowe wyniki. Sukcesami może się też pochwalić PZU Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Akord, którego stopa wzrostu od początku roku wynosi prawie 7 proc.

Te doświadczenia będą przydatne w zarządzaniu PPK?

Nie tylko te. PZU jest też potentatem na rynku pracowniczych programów emerytalnych – zarządza prawie połową aktywów zgromadzonych w PPE. Te kompetencje w zarządzaniu produktami emerytalnymi będą miały w kontekście PPK niebagatelne znaczenie.

6.

Podpisz umowę o zarządzanie



Na podpisanie umowy o zarządzanie PPK pracodawcy zatrudniający od 50 do 249 osób mają czas do 24 kwietnia 2020 r. Zawartość umowy jest precyzyjnie opisana w ustawie o PPK. Powinna określić m.in.: warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi, sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę i pracownika, wysokość

wynagrodzenia za zarządzanie i innych opłat obciążających pracownika, warunki zmiany i wypowiedzenia umowy.

Umowy mogą być zawierane online. Tę wygodną możliwość oferuje np. serwis e-PPK, dostępny pod internetowym adresem ppk.pzu.pl/umowa/start, w którym podpisanie umowy jest zatwierdzane kodem przesyłanym SMS-em.

7.

Zgłoś pracowników



Do 11 maja 2020 r. firmy, które obowiązek organizacji PPK obejmie 1 stycznia, muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz swoich pracowników. W praktyce oznacza to ich zgłoszenie jako uczestników programu. Nie ma konieczności zawierania umów dla każdego pracownika z osobna – wystarczy załącznik z listą przystępujących do PPK. Ci, którzy zdecydują się na współpracę z PZU,

mają możliwość zawierania umów o prowadzenie PPK i zgłaszania pracowników online poprzez serwis e-PPK.

Obligatoryjny zapis do PPK dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę i umów zleceń, ale umów o dzieło – już nie. Ograniczeniem jest tylko wiek pracownika (od 18 do 55 lat) i jego staż w firmie – musi być dłuższy niż trzy miesiące. Zapisowi do PPK podlegają również zatrudnieni cudzoziemcy.

Jak wybrać instytucję zarządzającą PPK

Decydując o wyborze instytucji, która będzie zarządzać pieniędzmi gromadzonymi przez pracowników, należy kierować się starannością i zadbać o interes pracowników. Trzeba wziąć pod uwagę jej solidność, stabilność, doświadczenie, niskie koszty i efektywność w inwestowaniu

Takie kryteria wyznacza ustawa o PPK. W praktyce ważne jest także wsparcie organizacyjne i techniczne, jakie proponuje potencjalny zarządzający oraz jego potencjał, np. liczbę doradców i placówek.

Sprawdź wiarygodność i doświadczenie

W myśl ustawy zarządzający PPK musi dysponować kapitałem własnym w wysokości co najmniej 25 mln zł (w tym

10 mln zł w środkach płynnych) i udokumentować co najmniej trzyletnie doświadczenie w zarządzaniu aktywami długoterminowymi.

Każda z instytucji prowadzących PPK musi oferować osiem funduszy zdefiniowanej daty. Opierają się na zasadzie, że im starszy pracownik, tym pewniejsze inwestycje. Pieniądże odkładane przez młodego pracownika są inwestowane bardziej agresywnie, przede wszystkim w akcje, a wraz z jego wiekiem sposób inwestowania zmienia się na korzyść bezpieczniejszych instrumentów finansowych, jak bony skarbowe czy obligacje.

Ważna jest wiarygodność zarządzającego. Jej wyznacznikiem może być rating, a więc ocena przyznawana przez niezależną wyspecjalizowaną instytucję. Wśród

polskich spółek najwyższą ocenę ratingową, przyznaną przez międzynarodową agencję S&P Global Ratings, ma PZU.

Porównaj wyniki

Liczbę nie kłamią. Dlatego decydując o wyborze instytucji mającej prowadzić PPK, warto sprawdzić, jaką pozycję zajmuje w prestiżowych rankingach i jakie zyski przynoszą zarządzane przez nią fundusze.

Porównaniu wyników poszczególnych funduszy mogą służyć profesjonalne serwisy internetowe, np. Analizy Online. Z danych tego serwisu wynika, że funkcjonujące od października 2018 r. niskokosztowe fundusze pasywne inPZU osiągnęły rekordowe wyniki już po pierwszym półroczu działania. Zyskowność inPZU

Obligacje Polskie prawie pięciokrotnie przewyższyła w tym okresie średnią dla porównawczej grupy ponad 20 takich produktów.

Zapytaj o wsparcie

Warto zwrócić uwagę na udogodnienia oferowane przez zarządzającego PPK. W przypadku pracodawców to ekspercka pomoc przy wprowadzaniu PPK, a także możliwość wygodnej obsługi planów na co dzień, np. poprzez serwis internetowy. W przypadku pracowników – możliwość kontrolowania online swoich rachunków w PPK i składania w ten sposób dyspozycji.

W przypadku jednych i drugich ważny jest też potencjał, jakim dysponuje instytucja zarządzająca PPK: liczba oddziałów i doradców, którzy mogą słu-

żyć bieżącą radą i pomocą. Bezpośredni kontakt z doradcą bywa w wielu sytuacjach nieodzowny.

Sprawdź opłaty

Istotne znaczenie przy wyborze instytucji prowadzącej PPK ma też wysokość opłat za zarządzanie. Ustawa o PPK określa ich górny limit na 0,5 proc. wartości aktywów netto funduszu w skali roku, dopuszcza także premię za dobre wyniki w wysokości 0,1 proc.

Ważny w tym kontekście jest udział instytucji zarządzającej w całym rynku PPK. Ustawa ogranicza zyski zarządzających.

Jeśli instytucją zarządzającą planami przekroczy 15-proc. udział w aktywach wszystkich funduszy PPK, nie może pobierać dalszych opłat za zarządzanie. Może je rozło-

żyć między wszystkich klientów, co w praktyce oznacza, że im większy rynkowy udział zarządzającego, tym mniejsze opłaty za zarządzanie.

Grupa PZU, która jest jednym z liderów rynku PPK, w pierwszym roku funkcjonowania planów w ogóle zrezygnowała z pobierania opłat za zarządzanie i zapowiada, że w kolejnych latach zaoferuje stawki nawet o połowę niższe od ustawowego maksimum.

...i wybieraj

Obowiązek terminowego zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK ciąży na przedsiębiorstwie albo osobie upoważnionej do działania w jego imieniu. Najogólniej chodzi o zarząd albo wspólników spółki, którzy mogą upoważnić do podpisania umowy także inne osoby.

PPK bez problemów, czyli nowoc

Wygoda, funkcjonalność i bezpieczeństwo. To atuty bezpłatnego internetowego serwisu e-PPK, który umożliwia zawieranie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, a także codzienną obsługę planów.

Serwis e-PPK to oferowane przez PZU innowacyjne rozwiązanie, które zdejmuje z pracodawców ciężar wielu obowiązków związanych z pracowniczymi planami kapitałowymi. Nie ruszając się zza

biurka, mogą w prosty i bezpieczny sposób podpisać umowy, zgłaszać do PPK pracowników, przekazywać listy wpłat na ich rachunki, a także przysyłać ich dyspozycje dotyczące np. zmiany wysokości wpłat czy aktualizacji danych.

Zaletą serwisu jest automatyczna kontrola wprowadzanych danych – e-PPK sygnalizuje błędy i podpowiada, co należy poprawić. Pliki z danymi można wprowadzać w najprostszy sposób, przeciągając

je myszką na ekranie. Serwis można też zintegrować z własnym systemem kadrowo-płacowym.

e-PPK jest łatwy w użytkowaniu, funkcjonalny i bezpłatny. Łatwo go znaleźć pod adresem ppk.pzu.pl. Można tam trafić również ze strony emerytura.pzu.pl poprzez zakładkę „Przystęp do PPK”. Rejestracja w serwisie jest błyskawiczna, a intuicyjny kreator prowadzi użytkowników krok po kroku.

Wybrane systemy, z którymi może współpracować serwis e-PPK w zakresie interfejsu plikowego

dostawca	system
Assecco Business Solutions	Macrologic ERP
BPSC	ERP Impuls EVO
Comarch SA	Comarch ERP XL, ERP Optima
Gavdi Polska SA	SAP
InsERT	Gratyfikant nexo
Sage	Sage Symfonia
SNP Poland	SAP
Soneta	Enova36
Unit4 Polska	TETA

Łatwa w

Serwis e-P kadrowo-p wymianę o może auto systemu, b

Wymianie służy równ wczytywa własnym s jak txt i csv

Przewodnik po e-PPK

1. Rejestracja i podpisanie umowy

Rejestracja firmy zaczyna się od określenia liczby pracowników. Od tego bowiem zależy, od kiedy firma ma obowiązek stworzyć PPK.

Sektor i zatrudnienie

☐ Jednostka sektora finansów publicznych

Wskaż wielkość zatrudnienia u pracodawcy

☐ 250 i więcej pracowników☐ 50 - 249 pracowników☐ 20 - 49 pracowników☐ 1 - 19 pracowników

Kolejny krok to podanie danych firmy. Wystarczy wpisać REGON, a pozostałe informacje zostaną automatycznie pobrane przez system.

REGION

POBIERZ DANE

Kolej na podanie imienia i nazwiska, adresu e-mail i numeru telefonu osoby, która dokonuje rejestracji, a także osób wyznaczonych przez pracodawcę do kontaktu z PZU. Weryfikacja odbywa się poprzez wpisanie kodów autoryzacyjnych przesłanych SMS-em pod wskazane numery telefonów.

AUTORYZACJA

Na Twój nr telefonu wysłano kod SMS, umożliwiający dokończenie procesu rejestracji umowy o zarządzanie PPK.

TOMASZ

tel +48 600000000

Potwierdź operację z dnia 2019-06-17 12:11:13, wpisując kod, który otrzymałeś/aś SMS-em

Kod autoryzacji

Konieczna jest deklaracja, czy pracodawca, oprócz wpłaty podstawowej, będzie odprowadzał na rzecz swoich pracowników wpłaty dodatkowe. Jeśli tak, trzeba określić ich wysokość. Jeśli pracodawca chce różnicować dodatkowe wpłaty, powinien to zaznaczyć w dolnej części panelu.

Wpłata podstawowa finansowana przez pracodawcę wynosi 1,5% wynagrodzenia. Poniżej określi wpłatę dodatkową pracodawcy (maksymalnie 2,5%). Możesz ją zmienić w dowolnym momencie trwania PPK.

Wpłaty dodatkowe

Zadeklaruj wpłatę dodatkową pracodawcy

☐ Stała☐ Zróżnicowana☐ Brak

Czas na wpisanie osób podpisujących umowę o zarządzanie. Oprócz imienia i nazwiska oraz danych kontaktowych należy podać ich funkcje. Jeśli to osoby wpisane już wcześniej, dane pojawią się automatycznie.

Dodajesz osobę podpisującą umowę

Przy wybranym sposobie weryfikacji uzupełnij adres email i numer telefonu

Wybierz jeden z istniejących już kontaktów

lub wpisz dane:

Imię

Nazwisko

Adres email

Telefon komórkowy

Pracowniczy Plan Kapitałowy

Podmiot zatrudniający

Firma XYZ

NIP: 1234567890

Dokumenty

Lista pracowników

Zlecenia

Raporty

Panel, widoczny bezpośrednio po zalogowaniu do e-PPK, pozwala na wygodny dostęp do wszystkich i przekazywanie list pracowników objętych PPK, list ich wpłat, zamieszczanie i pobieranie dokumentów dyspozycji pracowników, generowanie raportów, aktualizowanie danych pracodawcy.

Serwis e-PPK automatycznie sprawdzi poprawność wprowadzonych danych. Jeśli znajdzie błędy wskaże je, zaznaczając na czerwono i poinformuje, na czym one polegają. Jeśli dane będą prawidłowe, poinformuje stosownym komunikatem. Podpisanie umowy następuje analogicznie jak podpisanie umowy o zarządzanie.

Lista pracowników

Imiona i nazwisko	PESEL/Data urodzenia	Dokument tożsamości
Anna Magdalena Kowal-Nowakowska	86112212345	DO CHI 234567
Magdalena Kowalska	79012200658	DO CCI 123853
Katarzyna Nowakowska	73125400211	DO AAT 232847

Pojawia się komunikat, że umowa jest już gotowa do zatwierdzenia. Osoby wskazane do jej podpisania muszą kliknąć w link aktywacyjny otrzymany e-mailem. Dostaną wówczas SMS z kodem autoryzacyjnym. Wpisanie go do rubryki, która pojawi się na ekranie e-PPK, oznacza podpisanie umowy. Aby była ważna, te czynności muszą wykonać wszystkie osoby wskazane jako upoważnione do podpisania umowy.

Uwaga! Umowę wygenerowaną w systemie można także wydrukować i podpisać tradycyjnie, a następnie zeskanować i „wczytać” plik do serwisu e-PPK. Nie trzeba jej wysyłać pocztą.

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK Należy wybrać zakładkę „Umowa o pr... dane przedsiębiorcy i pozwoli na ich ko... Można ich wpisywać ręcznie lub dodać... przedsiębiorcy.

Lista pracowników

+ Dodaj pracownika

+ Dodaj pracowników z pliku

+ Przez system kadrowy (API)

czesny serwis do obsługi planów

wymiana danych

PK daje możliwość integracji z systemem płacowym pracodawcy i zapewnia wygodną obsługę danych za pośrednictwem API. Pracodawca może samostanowicznie przekazywać informacje ze swojego systemu bez konieczności logowania się do e-PPK.

danych między e-PPK a systemem pracodawcy
niez interfejs plikowy. Każdy pracodawca może
ć do e-PPK pliki wygenerowane w jego
systemie w najpopularniejszych formatach,
/.

2. Obsługa PPK na co dzień

Lista pracowników

Dokumenty

Wpłaty

Historia zleceń

Raporty

Dane pracodawcy

widok wg list

wpłaty wg miesięcy

OPCJE ZAAWANSOWANE

Utwórz listę do nowej wpłaty

Utwórz listę z pliku

Szablon pliku

Data	Rodzaj listy	Identyfikator	Plik	Wartość	Uzgodnienie	Potwierdzenie	Więcej
11.12.2019	Lista wpłat z pliku	7359548295		8 300 PLN			
11.12.2019	Lista wpłat z pliku	4678495725		8 700 PLN			
11.12.2019	Lista wpłat z pliku	8362057625		5 900 PLN			
11.12.2019	Lista wpłat z pliku	9578375492		11 800 PLN			

Po kliknięciu w zakładkę „Wpłaty” pojawią się listy i wartości wpłat na rzecz i w imieniu pracowników. System pozwala na ich filtrowanie, np. według miesiący. Możliwe jest też przeglądanie wpłat pojedynczych pracowników oraz wysokości wpłat obowiązkowych i dodatkowych pracownika i pracodawcy. Czerwony wykrzyknik wskazuje na ewentualne błędy, poprawne listy oznaczone są zieloną ikonką. Można też tworzyć listy wpłat pracowników – ręcznie albo wczytać do e-PPK pliki wygenerowane przez system kadrowy pracodawcy.

Nowa lista wpłat z pliku

Lista wpłat z dnia 11.11.2019

Numer listy: 12345

Dodaj plik .xls, .csv, .txt, xml.
Upewnij się, że plik zawiera poprawne pola zgodne z [szablonem pliku](#).

Przeciągnij i upuść plik
lub

[DODAJ PLIK Z DYSKU](#)

5  Listę wpłat można wczytać, przeciągając plik na ekran serwisu e-PPK albo pobrać dane z dysku. Jeśli będą prawdziwe, serwis poda o tym oraz podą kwotę i numer rachunku do przelewu.

[Utwórz listę do nowej wpłaty](#)

Utwórz listę z pliku

Samodzielne tworzenie list wpłat rozpoczyna się od wybrania w panelu opcji „Utwórz listę do nowej wpłaty”. Kwoty można wpisać samemu albo wyliczyć dzięki użytecznemu kalkulatorowi.

Filtruj

Wszytkie rekordy

Usuń wszystkie

Usuń błędne

Usuń zaznaczone

	ID	Rozpoczęcie pracy	Więcej
	1234567890	11.12.2015	POPIRAW ☒
	1234567890	11.12.1979	POPIRAW ☒
	1234567890	10.02.1986	⋮

K trzeba podpisać umowę o prowadzenie PPK.
 owadzenie". System automatycznie wprowadzi
 prektę. Teraz należy zgłosić pracowników.
 ć pełną listę z pliku bądź z systemu kadrowego

ć pełną listę z pliku bądź z systemu kadrowego

Lista pracowników

Dokumenty

Wpłaty

Zlecenia

Raporty

Dane pracodawcy

OPCJE ZAAWANSOWANE

Utwórz listę do zlecenia

Nowe zlecenie dot. wpłat

Nowe zlecenie dot. wypłat

Zmiana danych osobowych

Data	Rodzaj zlecenia	Identyfikator	Wartość	Status	Więcej
11.12.2019	Zmiana danych pracownika	1234567890			
11.12.2019	Zlecenie całkowitej rezygnacji	1234567890			ZATWIERDŹ
11.12.2019	Wznowienie wpłat	1234567890			
11.12.2019	Zlecenie wpłaty	1234567890	10 800 PLN		

Pod zakładką „Zlecenia” serwis e-PPK umożliwił łatwe przesłanie dyspozycji pracowników oraz aktualizację ich danych. Tu również system pokazuje błędy – czerwony wykrzyknik oznacza błąd, zielona ikonka wskazuje, że zlecenie jest prawidłowe. Pomarańczowa kropka jest sygnałem, że dyspozycja wymaga zatwierdzenia.

Tyle może zyskać pracownik

Wpłacam złotówkę, a drugą dostaję. Do tego w uproszczeniu sprowadzają się dla pracowników pracownicze plany kapitałowe. Do gromadzonych przez nich oszczędności prawie drugie tyle dokładają pracodawcy i państwo.

W myśl ustawy o PPK pracownicy mają odkładać co miesiąc 2 proc. swojej pensji brutto, a więc przeciętnie kilkadziesiąt złotych. Mogą obniżyć wpłaty do 0,5 proc.,

jeśli zarabiają mniej niż 120 proc. minimalnego wynagrodzenia, a więc poniżej 2700 zł brutto.

Jednocześnie pracodawcy mają na rzecz pracowników odprowadzać do PPK minimum 1,5 proc. ich pensji, finansując te wpłaty z własnej kieszeni. Co roku pracownicy będą też dostawać dopłaty od państwa w wysokości 240 zł, czyli 20 zł w przeliczeniu na miesiąc.

Co to w praktyce oznacza? Pracownik zarabiają-

cy średnią krajową, a więc 5000 zł brutto, odkłada w PPK ze swojej pensji 100 zł miesięcznie (2 proc. pensji brutto). Pracodawca dokłada mu w tym czasie 75 zł (1,5 proc.), a od państwa dostaje, w przeliczeniu na miesiąc, kolejne 20 zł (wyplacane jako premia roczna). Co roku więc, inwestując 1200 zł z własnych pieniędzy, gromadzi się na koncie 2340 zł. Plus 250 zł premii, którą dostaje od państwa „na dzień dobry” w pierwszym roku oszczędzania.

W przypadku zarabiających poniżej średniej krajowej, a to około dwóch trzecich pracowników w Polsce, proporcje są jeszcze korzystniejsze. Taki system ma zachęcić pracowników do oszczędzania.

Co ważne, pieniądze można wypłacić w każdej chwili. Wiąże się to wprowadzie m.in. z utratą dopłat od państwa (czyli 240 zł rocznie i 250 zł premii powitalnej) i koniecznością zapłaty podatku od zysków z oszczędzania, ale

przeciętny pracownik i tak otrzyma na rękę ponad połowę więcej pieniędzy niż sam wpłacił na rachunek w PPK. Jeśli zaś wytrwa i będzie oszczędzać do 60. roku życia, nie straci państwowych dopłat.

Pieniądze są jego własnością i podlegają dziedziczeniu. W szczególnych sytuacjach, jak choroba pracownika albo kogoś z jego rodziny, jedną czwartą oszczędności można bez żadnych obciążeń podjąć na

żądanie. Można też je pożyczyć – wypłacić jednorazowo całe oszczędności, pod warunkiem że przeznaczy się je na zakup domu lub mieszkania bądź kredyt mieszkaniowy.

Czas na spłatę nieoprocentowanej pożyczki, udzielonej niejako samemu sobie, to aż 15 lat. Pieniądze wracają na konto pracownika i wciąż należą do niego. Sam decyduje, kiedy i na jakich warunkach podjąć je ponownie.

	PENSJA PRACOWNIKA		WPŁATA		EFEKTY DLA PRACOWNIKA		
	brutto	netto	pracownika	od pracodawcy (1,5%) i od państwa (20 zł)	pensja netto	mniej wobec pensji bez PPK (wpłata pracownika i podatek od wpłaty pracodawcy)	kwota odłożona na rachunku pracownika
wpłata pracownika w wysokości 0,5% jego pensji	2 250 zł	1 634 zł	11 zł	54 zł	1 616 zł	17 zł	65 zł
	2 300 zł	1 669 zł	12 zł	55 zł	1 651 zł	18 zł	65 zł
	2 400 zł	1 739 zł	12 zł	56 zł	1 720 zł	18 zł	68 zł
	2 500 zł	1 808 zł	13 zł	58 zł	1 789 zł	19 zł	70 zł
	2 600 zł	1 878 zł	13 zł	59 zł	1 858 zł	20 zł	72 zł
wpłata pracownika w wysokości 2% jego pensji	2 800 zł	2 018 zł	56 zł	62 zł	1 954 zł	63 zł	118 zł
	3 000 zł	2 157 zł	60 zł	65 zł	2 089 zł	68 zł	125 zł
	3 200 zł	2 296 zł	64 zł	68 zł	2 223 zł	72 zł	132 zł
	3 400 zł	2 436 zł	68 zł	71 zł	2 359 zł	77 zł	139 zł
	3 600 zł	2 575 zł	72 zł	74 zł	2 493 zł	81 zł	146 zł
	3 800 zł	2 714 zł	76 zł	77 zł	2 628 zł	86 zł	153 zł
	4 000 zł	2 854 zł	80 zł	80 zł	2 763 zł	90 zł	160 zł
	4 200 zł	2 993 zł	84 zł	83 zł	2 898 zł	95 zł	167 zł
	4 400 zł	3 132 zł	88 zł	86 zł	3 032 zł	99 zł	174 zł
	4 600 zł	3 272 zł	92 zł	89 zł	3 168 zł	104 zł	181 zł
	4 800 zł	3 411 zł	96 zł	92 zł	3 302 zł	108 zł	188 zł
	5 000 zł	3 550 zł	100 zł	95 zł	3 437 zł	113 zł	195 zł

Do obliczenia podatku, który pracownik będzie musiał uiścić od wpłaty pracodawcy, przyjęto 17-proc. stawkę. Wyliczenia mają charakter poglądowy, a faktyczne wartości są uzależnione od sytuacji konkretnego pracownika. Kwoty zostały zaokrąglone do pełnej złotówki

Jaka korzyść dla pracodawców

Prawie 40 proc. pracodawców w Polsce myśli o zatrudnieniu nowych pracowników, ale jeszcze więcej, bo ponad połowa, ma problem z ich znalezieniem. Dochodzi do tego, że co piąta firma w Polsce ogranicza inwestycje ze względu na deficyty kadrowe. Pracownicze plany kapitałowe mogą być szansą na zdobycie nowych pracowników i utrzymanie w firmie tych najbardziej wartościowych.

Z opracowanego przez Work Service raportu „Barometr rynku pracy XII” wynika, że prawie 60 proc. pracowników oczekuje w najbliższym czasie podwyżki. Jednak pracodawców, którzy planują ją wypłacić, jest tylko 15 proc. Sprzeczność nie do pogodzenia? Niekoniecznie. Formą podwyżki mogą być przekazywane przez pracodawców wyższe wpłaty do PPK. Nie są to wprowadzie pieniądze wypłacane na rękę, ale zaletą jest to, że można je podjąć w każdej chwili.

Ustawa o PPK daje pracodawcom szerokie pole do popisu. Ustawowe minimum odprowadzanej na rzecz pracowników wpłaty to 1,5 proc., ale może ona wynieść także 4 proc. Przekazywane na rzecz pracowników dodatkowe wpłaty mogą być dla pracodawców tym instrumentem, który uchroni ich przed dramatyczną wizją, że zostaną bez rąk do pracy. Dla pracowników zaś będą benefitem

ważniejszym niż wszystkie inne.

Co więcej, pracodawca nie musi być równie „łaskawy” dla wszystkich zatrudnionych. Może różnicować wysokość wpłat do PPK w zależności od stażu, dokonań i kompetencji swoich pracowników. To jeszcze jeden instrument, dzięki któremu może wyciągać z obowiązku wprowadzenia PPK własne korzyści i zyskać atrakcyjność na rynku pracy.

Uwaga!

Wpłaty do PPK na rzecz pracowników nie rodzą dodatkowych kosztów dla pracodawców. Nie są wliczane do podstawy składek na ubezpieczenia społeczne. Co więcej, kwotę wpłat można wpisać w koszty uzyskania przychodu przedsiębiorstwa.

Trudny rynek pracy

37 proc.

pracodawców planuje zatrudnienie nowych pracowników

56 proc.

pracodawców ma kłopot ze znalezieniem odpowiednich pracowników

20 proc.

firm w Polsce ogranicza inwestycje ze względu na deficyty kadrowe

56 proc.

pracowników oczekuje w krótkim czasie, w perspektywie kilku miesięcy, podwyżki

44 proc.

pracowników zmieni pracę, jeśli dostaną znacząco wyższe wynagrodzenie

To warto wiedzieć. PPK w pytaniach i odpowiedziach



Na pytania odpowiada dyrektor Biura Programów Emerytalno-Oszczędnościowych TFI PZU
Tomasz Fronczak.
Chcesz zapytać?
Napisz albo zadzwoń:
ppk@pzu.pl
tel. 22 640 06 22

1 Czy mam zapisać do PPK osoby przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym?

Tak. Należy je zapisać do PPK, ale nie trzeba odprowadzać na ich rzecz żadnych wpłat.

2 Co muszę zrobić, jeśli pracownik zmienił pracę? Muszę to komuś zgłosić?

Tak. Pracodawca powinien poinformować instytucję zarządzającą PPK o tym, że przestał zatrudniać pracownika, co ułatwi prowadzenie Planu. Niezależnie od tego po upływie trzech miesięcy od podjęcia nowej pracy pracownik (pod warunkiem, że nie ukończył 55 lat) zostanie zapisany do PPK organizowanego przez nowego pracodawcę. Sam musi zadbać o to, by w nowej firmie poinformować, że oszczędza w ramach PPK i przekazać informację, jaka instytucja finansowa prowadzi jego rachunek. Wtedy nowy pracodawca „przepisze” pracownika z dawnego do nowego PPK, istniejącego w obecnym zakładzie pracy. Za przepisaniem pójdzie transfer pieniędzy. Wszystkie formalności przeprowadza nowy pracodawca, a uczestnik PPK z tytułu transferu nie ponosi żadnych opłat.

3 Czy przyjmując nowego pracownika muszę go zapisać do PPK?

Tak, ale nie od razu. Nowego pracownika pracodawca zgłasza do PPK po trzech miesiącach od zatrudnienia (do 10. dnia kolejnego miesiąca).

4 Zatrudniam na umowę zlecenia osobę, która ma już umowę o pracę w innej firmie. Czy mam za nią odprowadzać wpłaty do PPK?

Nie. Jeśli ta osoba zarabia u innego pracodawcy co najmniej najniższą pensję krajową, to zlecienniodawca nie odprowadza za nią składek na ubezpieczenia społeczne, a zatem i nie wpłaca na PPK.

5 Czy powinienem zapisać do PPK osobę przebywającą na dłuższym zwolnieniu lekarskim?

Tak. Wynagrodzenie chorobowe ani zasiłek chorobowy nie stanowią jednak podstawy do naliczania

wpłat do PPK. To oznacza, że nie trzeba dokonywać wpłat do PPK w imieniu i na rzecz osób, które są „na chorobowym”.

6 Zatrudniam pracowników z Ukrainy. Mam ich zapisać do PPK?

Tak. Ustawa o PPK dotyczy wszystkich legalnie pracujących cudzoziemców. Tak jak Polaków, obejmują ich obligatoryjne i automatyczne zapisy do PPK. Jeśli cudzoziemcy nie chcą uczestniczyć w PPK, muszą złożyć deklarację o rezygnacji, podobnie jak obywatele Polski.

7 Pracownik ma trzy lata do emerytury, czy mam go zapisać do PPK?

Tak. Ale tylko na jego życzenie. Osoby, które ukończyły 55 lat, a nie mają jeszcze 70 lat, mogą przystąpić do PPK na własny wniosek, nie są zapisywane obligatoryjnie.

8 Czy przy obliczaniu wpłat do PPK muszę uwzględnić diety z tytułu podróży służbowych wypłacane pracownikom?

Nie. Diety nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a zatem nie są uwzględniane przy wpłatach od PPK. Jeżeli jednak pracodawca wypłaca pracownikom diety wyższe niż określone w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2013 roku, jest zobowiązany doliczyć kwotę przekroczenia do wynagrodzenia pracownika, odprowadzić od nich składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a w konsekwencji naliczyć także wpłaty do PPK.

9 Czy przy obliczaniu wpłat do PPK obowiązuje limit 30-krotności wynagrodzenia, jak przy składkach ZUS-owskich?

Nie. Inaczej niż przy obliczaniu składek za ubezpieczenie społeczne nie ma takiego limitu. Wpłaty do PPK oblicza się jako procent od całego wynagrodzenia brutto pracownika, bez względu na to, jaki osiągnie dochód w skali roku.

10 Czy od wpłat pracodawcy do PPK są naliczane składki na ubezpieczenia społeczne?

Nie. Kwoty odprowadzane do PPK nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tym samym nie stanowią również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze pozaubezpieczeniowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych i Fundusz Emerytur Pomostowych). Są natomiast w całości kwalifikowane jako koszt uzyskania przychodu pracodawcy.

11 Czy od wpłaty na rzecz pracownika muszę mu naliczyć podatek?

Tak. Wpłaty, które w ramach PPK finansuje pracodawca, stanowią przychód pracownika podlegający opodatkowaniu. Pracodawca jest zobowiązany naliczyć i potrącić stosowny podatek z wynagrodzenia zatrudnionej osoby.

12 Czy do PPK mam zapisać także członków zarządu firmy?

Najczęściej tak. Jeśli członek zarządu jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę albo kontraktu menedżerskiego, od którego pracodawca odprowadza składki do ZUS, należy go zapisać do PPK. Pracodawca nie ma takiego obowiązku, jeśli członek zarządu sam opłaca składki do ZUS.

13 Czy powinienem podać instytucji zarządzającej PPK telefony i maile pracowników?

Najlepiej tak. Nie ma wprowadzić w Polsce obowiązku posiadania telefonu czy maila, tym bardziej więc nie ma obowiązku podawania ich pracodawcy. Leży to jednak w interesie pracownika. Ułatwi przekazywanie informacji, np. o stanie rachunku PPK.

14 Czy wybrana instytucja zarządzająca może odmówić przedsiębiorcy podpisania umowy o zarządzanie PPK?

Tak. W takiej sytuacji przedsiębiorca może się zwrócić do towarzystwa funduszy inwestycyjnych zorganizowanego przez Polski Fundusz Rozwoju, które nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK żadnemu pracodawcy.

15 Do kogo należą pieniądze gromadzone w PPK? Czy może je przejąć państwo?

Pieniądze odkładane w PPK są prywatną własnością oszczędzających. Wszystkie pieniądze – zarówno te pochodzące z wpłat pracowników, jak i z wpłat od ich pracodawcy oraz z państwowych dopłat. Mówi o tym ustawa, a prywatny charakter oszczędności w PPK potwierdza fakt, że podlegają dziedziczeniu. Na tym polega podstawowa różnica między PPK a OFE. W przypadku Otwartych Funduszy Emerytalnych indywidualne były rachunki, ale już nie pieniądze. Te ostatnie, co potwierdził w 2015 roku Trybunał Konstytucyjny, były środkami publicznymi. Możliwość wypłaty pieniędzy z PPK w każdym momencie to „wentyl bezpieczeństwa”. Każdy będzie mógł to zrobić, jeśli nabierze obaw, że jego oszczędnościom cokolwiek grozi, np. gospodarczy kryzys albo niestabilna sytuacja polityczna.

16 Kto sprawuje nadzór nad PPK?

Komisja Nadzoru Finansowego. Ma obowiązek kontrolować je pod względem zgodności z prawem i dbałości o interesy pracowników.

17 Ustawa o PPK uzależnia ryzyko inwestycyjne od wieku pracownika. Na czym to polega?

Im starszy pracownik, tym bezpieczniejsze inwestycje. Na tej zasadzie opierają się tzw. fundusze zdefiniowanej daty, które ma obowiązek utworzyć każda z instytucji zarządzających PPK. Pracownicy są przypisani do poszczególnych funduszy w zależności od swojego wieku, a każdy fundusz prowadzi politykę inwestycyjną zmierzającą do minimalizacji ryzyka wraz rosnącym wiekiem pracownika. W praktyce oznacza to podział inwestycji między instrumenty finansowe o charakterze udziałowym, jak akcje, i dłużnym, jak obligacje czy bony skarbowe. Wraz z wiekiem oszczędzających spada procentowy udział takich instrumentów finansowych, jak akcje, które charakteryzują się większym poziomem ryzyka, a zwiększa się zaangażowanie w bezpieczniejsze instrumenty finansowe, jak obligacje i bony skarbowe. W przypadku pracowników, którzy mają mniej niż 40 lat, część udziałowa będzie sięgać 70 proc., a w przypadku osób, które osiągną 55. rok życia – górny limit części udziałowej to już tylko 30 proc.

18 Co jeśli nie PPK? Alternatywą dla pracodawców są Pracownicze Programy Emerytalne.

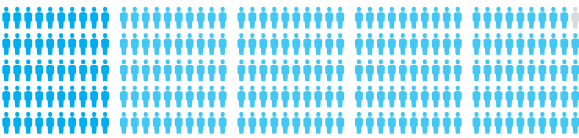
Rzeczywiście, obowiązku tworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych unikną firmy, które oferują zatrudnionym Pracownicze Programy Emerytalne i odprowadzają na ich rzecz co najmniej 3,5 proc. pensji brutto pracownika. Dla pracowników największą zaletą jest to, że udział w Pracowniczym Programie Emerytalnym – w przeciwieństwie do PPK – nie wiąże się z koniecznością dokonywania przez nich samych wpłat, a więc z potrąceniami z pensji. Jest dodatkowym bonusem, który może ich związać z firmą.

Niezbędnik przedsiębiorcy

Ważne zadania i terminy dla tworzących PPK

Co MUSZĄ ZROBIĆ PRACODAWCY

Pracodawcy zatrudniający od 50 do 249 osób



- od 1 stycznia 2020 r. muszą prowadzić kampanię informacyjną, przyjmować rezygnacje od niezainteresowanych uczestnictwem, pertraktować z załogą w sprawie wyboru instytucji zarządzającej gromadzonymi pieniędzmi
- do 24 marca 2020 r. powinni zakończyć konsultacje z załogą na temat wyboru instytucji zarządzającej PPK
- do 24 kwietnia 2020 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK
- do 11 maja 2020 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK w imieniu tych pracowników, którzy do planu należą
- do 15 czerwca 2020 r. muszą przekazać pierwsze wpłaty na rzecz pracowników i w ich imieniu do PPK (za wynagrodzenie majowe)

Pracodawcy zatrudniający od 20 do 49 osób



- od 1 lipca 2020 r. muszą prowadzić kampanię informacyjną, przyjmować rezygnacje od niezainteresowanych uczestnictwem, pertraktować z załogą w sprawie wyboru instytucji zarządzającej gromadzonymi pieniędzmi
- do 28 września 2020 r. powinni zakończyć konsultacje z załogą na temat wyboru instytucji zarządzającej PPK
- do 28 października 2020 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK
- do 11 listopada 2020 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK w imieniu tych pracowników, którzy do planu należą
- do 15 grudnia 2020 r. muszą przekazać pierwsze wpłaty na rzecz pracowników i w ich imieniu do PPK (za wynagrodzenie listopadowe)

Pracodawcy zatrudniający do 19 osób



- od 1 stycznia 2021 r. muszą prowadzić kampanię informacyjną, przyjmować rezygnacje od niezainteresowanych uczestnictwem, pertraktować z załogą w sprawie wyboru instytucji zarządzającej gromadzonymi pieniędzmi
- do 23 marca 2021 r. powinni zakończyć konsultacje z załogą na temat wyboru instytucji zarządzającej PPK
- do 23 kwietnia 2021 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK
- do 10 maja 2021 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK w imieniu tych pracowników, którzy do planu należą
- do 15 czerwca 2021 r. muszą przekazać pierwsze wpłaty na rzecz pracowników i w ich imieniu do PPK (za wynagrodzenie majowe)

Instytucje sektora publicznego



- od 1 stycznia 2021 r. muszą prowadzić kampanię informacyjną, przyjmować rezygnacje od niezainteresowanych uczestnictwem, pertraktować z załogą w sprawie wyboru instytucji zarządzającej gromadzonymi pieniędzmi
- do 23 lutego 2021 r. powinni zakończyć konsultacje z załogą na temat wyboru instytucji zarządzającej PPK
- do 26 marca 2021 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK
- do 10 kwietnia 2021 r. muszą podpisać z wybraną instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK w imieniu tych pracowników, którzy do planu należą
- do 15 maja 2021 r. muszą przekazać pierwsze wpłaty na rzecz pracowników i w ich imieniu do PPK (za wynagrodzenie kwietniowe)

PPK krok po kroku

- Zaplanuj budżet** – twoje wydatki w związku z PPK wzrosną co najmniej o 1,5 proc. funduszu wynagrodzeń
- Zaktualizuj system kadrowo-księgowy** – potrzebne są funkcje umożliwiające naliczanie wpłat do PPK
- Pozyskaj dobry serwis do codziennej obsługi PPK** – TFI PZU udostępni ci bezpłatny serwis e-PPK
- Przeprowadź akcję informacyjną wśród załogi**, pokaż korzyści, na jakie mogą liczyć pracownicy w związku z PPK
- Skonsultuj z załogą wybór** instytucji zarządzającej PPK
- Podpisz umowę o zarządzanie PPK** z wybraną instytucją finansową
- Zbierz od pracowników deklaracje** dotyczące przynależności do PPK (ci, którzy nie chcą – rezygnują)
- Podpisz w imieniu pracowników umowę** o prowadzenie PPK z wybraną instytucją finansową
- Zacznij przekazywać wpłaty na PPK** w imieniu własnym i pracowników
- Dopilnuj**, by prowadzenie PPK (listy uprawnionych, wpłaty, zmiany dyspozycji uczestników, archiwizacja danych, informowanie o stanie kont) stały się w firmie zwykłą rutyną

Korzyści dla pracodawcy

- Wpłaty do PPK nie są obciążone składkami na ZUS
- Wpłaty są zaliczane do kosztów uzyskania przychodu
- Dobrze zorganizowane PPK podnosi prestiż firmy jako pracodawcy
- Dobrze zorganizowane PPK pomaga konkurować o pracowników

Korzyści dla pracownika

- Możliwość długoterminowego oszczędzania na atrakcyjnych warunkach – co miesiąc pracownik odkłada 2–4 proc. wynagrodzenia
- Wpłaty od pracodawcy – co miesiąc dopłaca 1,5–4 proc. wynagrodzenia
- Dopłaty z budżetu państwa – na powitanie 250 zł i 240 zł co roku
- Możliwość wypłaty odkładanych przez siebie pieniędzy w całości i 70 proc. wpłat pracodawcy w każdej chwili i bez podawania przyczyny
- Możliwość wykorzystania oszczędzonych pieniędzy jako wkład na mieszkanie
- Możliwość wypłaty 25 proc. zgromadzonych pieniędzy w razie choroby (pracownika lub rodziny)
- Odkładane pieniądze są inwestowane, oszczędności powinny się pomnażać
- Dziedziczenie oszczędności (nawet jeśli już rozpoczęto pobieranie świadczenia)

Chcesz wiedzieć więcej?

Zapytaj ekspertów PZU:

- infolinia **22 640 06 22**
- e-mail **ppk@pzu.pl**
- www **emerytura.pzu.pl**