

PPK w Twojej firmie

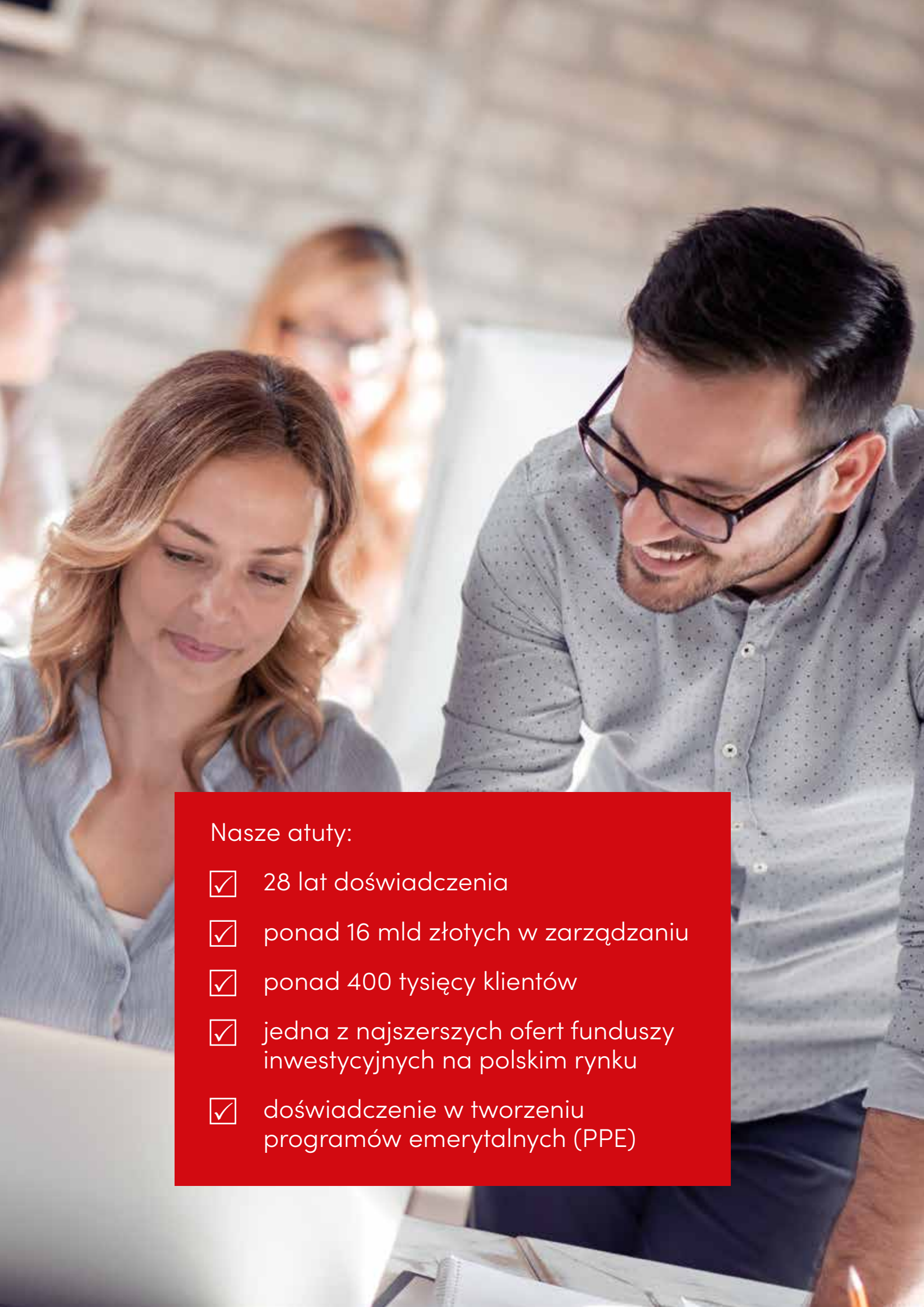


Informator dla Pracodawcy
Pracownicze Plany Kapitałowe
z Pekao Towarzystwem
Funduszy Inwestycyjnych S.A.



Pekao TFI

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych

A man with glasses and a beard, wearing a grey patterned shirt, is leaning over a desk and smiling while looking at a laptop screen. A woman with long brown hair, wearing a light blue shirt, is sitting at the desk and looking down at the laptop. In the background, another woman with blonde hair and glasses is visible, also looking at a screen. The setting appears to be a modern office or meeting room with a stone wall in the background.

Nasze atuty:

- ✓ 28 lat doświadczenia
- ✓ ponad 16 mld złotych w zarządzaniu
- ✓ ponad 400 tysięcy klientów
- ✓ jedna z największych ofert funduszy inwestycyjnych na polskim rynku
- ✓ doświadczenie w tworzeniu programów emerytalnych (PPE)

Pracownicze Plany Kapitałowe

Szanowni Państwo,

przedstawiamy Państwu materiał poświęcony Pracowniczym Planom Kapitałowym (PPK), których zadaniem jest wsparcie Polaków w oszczędzaniu dodatkowych środków na przyszłą emeryturę.

To w Państwa gestii, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub reprezentacją Pracowników, leży decyzja o wyborze instytucji finansowej, która będzie zarządzała środkami zgromadzonymi przez Pracowników w PPK.

Wybór instytucji finansowej powinien być dokonany na podstawie oceny warunków zarządzania środkami zgromadzonymi w PPK, posiadanego doświadczenia, efektywności w zarządzaniu aktywami oraz wsparcia Pracodawców przy wdrożeniu tego programu, mając na uwadze najlepiej rozumiany interes Pracowników.

Z tego względu warto rozważyć prowadzenie PPK z takim partnerem jak Pekao TFI S.A., który od wielu lat współpracuje z firmami przy wdrażaniu i obsłudze podobnych programów emerytalnych, tj. PPE. Znamy potrzeby i oczekiwania przedsiębiorców i potrafimy wyjść im naprzeciw.

Naszym celem jest maksymalne ułatwienie Państwu implementacji PPK w zakresie administracyjnym i operacyjnym. Wsparzymy Państwa na każdym etapie wdrożenia PPK, zapewniając odpowiednie narzędzia i wsparcie komunikacyjne do Pracowników.

Jesteśmy najdłużej działającym na polskim rynku towarzystwem funduszy inwestycyjnych. Od 1992 r. tworzymy fundusze inwestycyjne i zarządzamy nimi. W tym okresie zaufało nam ponad 1,5 miliona osób. Liczby mówią same za siebie. Obecnie zarządzamy aktywami o wartości ponad 16 mld PLN.

Za nami stoją ludzie. Zespół ekspertów z bogatą wiedzą i doświadczeniem, wyróżniany przez instytucje branżowe za osiągnięte wyniki inwestycyjne. To profesjonaliści, których wiedza pozwoli w efektywny sposób zarządzać środkami zgromadzonymi w funduszach prowadzonych przez nasze towarzystwo.

Jesteśmy częścią największej grupy finansowej w Polsce, co daje wiele możliwości dalszego rozwoju i świadczenia usług na najwyższym poziomie. Od wielu lat blisko współpracujemy z Bankiem Pekao S.A.

Chętnie zaprezentujemy Państwu naszą ofertę, a także odpowiemy na pytania związane z PPK. Jestem przekonany, że wspólnie możemy dobrze zadbać o oszczędności Państwa Pracowników.

Z wyrazami szacunku,



Jacek Janiuk
Prezes Zarządu Pekao TFI S.A.

Spis treści

List do Pracodawców	3
I. Wprowadzenie do PPK	5
1. Najważniejsze założenia PPK	6
2. Korzyści z PPK dla Pracodawcy	7
3. Korzyści z PPK dla Pracownika	7
4. Kogo dotyczy obowiązek utworzenia PPK	8
5. Etapy przystępowania firm do PPK	10
6. Źródła wpłat do PPK	11
7. Zarządzanie środkami w PPK	12
8. Możliwość dysponowania środkami zgromadzonymi w PPK	16
8.1. Wycofanie środków przed ukończeniem 60. roku życia	16
8.1.1. Zwrot	16
8.1.2. Wycofanie środków w wyjątkowych sytuacjach	17
8.1.3. Wypłata transferowa	17
8.2. Wycofanie środków po ukończeniu 60. roku życia	17
8.2.1. Wypłata	17
8.2.2. Wypłata transferowa	17
8.2.3. Świadczenie małżeńskie	18
8.3. Dziedziczenie środków	18
9. Ryzyko	18
10. Opłaty	19
II. Obowiązki Pracodawców wynikające z ustawy PPK	21
1. Wybór instytucji finansowej	21
2. Podpisanie umowy o zarządzanie PPK	22
3. Podpisanie umowy o prowadzenie PPK	23
3.1. Grupy zatrudnionych	23
3.2. Obowiązki informacyjne	24
3.3. Treść umowy o prowadzenie PPK	24
3.4. Terminy zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK	25
4. Dokonywanie wpłat	27
5. Obowiązki informacyjne i administracyjne Pracodawcy	29
III. Wsparcie Pekao TFI S.A. przy prowadzeniu PPK	30
Przygotowanie dokumentacji związanej z PPK	30
Przeprowadzenie szkoleń i prezentacji o PPK	30
Serwis e-PPK dla Pracodawcy	31
Infolinia i e-mail dla Pracodawcy	31
Dedykowany zespół ds. PPK	32
Usługa ePPK Pekao TFI dla Pracowników	32
Infolinia i e-mail dla Pracowników	32
Sieć placówek Banku Pekao S.A.	33
Dodatkowe wsparcie	33
Pekao TFI partnerem przy wprowadzaniu PPK w Państwa firmie	34
IV. Pytania i odpowiedzi	36
Informacja prawna	43



I. Wprowadzenie do PPK

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to system powszechnego, dobrowolnego oszczędzania organizowanego przez Pracodawcę dla osób zatrudnionych, we współpracy z zewnętrznym podmiotem zarządzającym – instytucją finansową, przy wsparciu środków z Funduszu Pracy. Jego podstawowym celem jest zapewnienie Pracownikom wyższych świadczeń emerytalnych poprzez wspieranie zatrudnionych osób w długoterminowym gromadzeniu i pomnażaniu oszczędności.

Prognozy Głównego Urzędu Statystycznego potwierdzają, że polskie społeczeństwo będzie się starzeć w szybkim tempie. Obecnie na 1000 osób w wieku produkcyjnym przypada ponad 300 emerytów, natomiast w 2050 r. liczba ta wzrośnie do prawie 500. Taka dysproporcja może przełożyć się na spadek poziomu świadczeń emerytalnych Polaków¹.

Według prognoz emerytury Polaków będą dużo niższe od dotychczasowych pensji. W Polsce stopa zastąpienia, czyli relacja średniej emerytury do średniego wynagrodzenia w całym okresie zatrudnienia, według danych OECD wynosi 35,1% dla mężczyzn i 27,3% dla kobiet². Obecne warunki społeczno – ekonomiczne oraz procesy demograficzne jednoznacznie wskazują, że bez dodatkowych, własnych oszczędności emeryci będą skazani na wsparcie rodziny czy też zmuszeni do dalszej aktywności zawodowej.

Jedynym rozwiązaniem, aby zabezpieczyć godne życie w przyszłości, jest samodzielne dodatkowe oszczędzanie. Niestety dotychczasowe formy dobrowolnego oszczędzania nie są wciąż wystarczająco popularne wśród Polaków. Dlatego eksperci, podczas prac nad nowym systemem oszczędzania na emeryturę w Polsce, przeanalizowali rozwiązania z innych krajów, a następnie dostosowali je do specyfiki polskiego rynku. Opierali się na najlepszych międzynarodowych praktykach rynkowych i najbardziej efektywnych mechanizmach. W wyniku tych prac powstały PPK, czyli Pracownicze Plany Kapitałowe.

¹ Dane z raportu GUS „Prognozy ludności rezydującej dla Polski na lata 2015 – 2050”.

² Dane z raportu OECD (2019), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/b9d3dcfc-en>

1. Najważniejsze założenia PPK

- PPK to dobrowolny program długoterminowego oszczędzania na emeryturę skierowany do ponad 11 milionów osób aktywnie świadczących pracę;
- PPK jest tworzone przez Pracodawcę i prowadzone razem z zewnętrznym usługodawcą – instytucją finansową, która jest wpisana do ewidencji PPK i spełnia warunki określone w ustawie PPK³;
- do PPK włączani są automatycznie Pracownicy w wieku 18–55 lat, zaś osoby starsze (do 70 r.ż.) są zapisywane wyłącznie na swój wniosek;
- środki do PPK pochodzą z trzech źródeł: od Pracownika, Pracodawcy i Państwa;
- PPK jest powszechne i obejmuje osoby zatrudnione (w rozumieniu ustawy PPK);
- każdy podmiot zatrudniający (poza wyjątkami określonymi w ustawie) jest zobowiązany stworzyć PPK dla osób przez niego zatrudnionych i finansować wpłaty w wysokości co najmniej 1,5% wynagrodzenia brutto każdego uczestnika programu;
- środki wpłacone do PPK są gromadzone w funduszach inwestycyjnych, tzw. funduszach zdefiniowanej daty, które inwestują swoje aktywa w bony skarbowe, obligacje (w tym obligacje korporacyjne), akcje czy listy zastawne, zgodnie z zapisami ustawy PPK;
- uczestnik PPK jest z mocy ustawy zapisywany do właściwego dla jego wieku funduszu zdefiniowanej daty, który w miarę zbliżania się uczestnika do 60 r.ż. automatycznie zmienia politykę inwestycyjną w taki sposób, aby ograniczać ryzyko inwestycyjne;
- firmy są włączane do PPK sukcesywnie, począwszy od największych do coraz mniejszych – pod uwagę brana jest liczba osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie;
- w ramach PPK zawierane są dwie umowy: umowa o zarządzanie PPK oraz umowa o prowadzenie PPK;
- Pracownik ma możliwość rezygnacji z oszczędzania w PPK. Musi wówczas złożyć pisemne oświadczenie u Pracodawcy. Co 4 lata będzie jednak automatycznie ponownie włączany do PPK (pierwsze ponowne włączenie do PPK nastąpi od 1 kwietnia 2023 r.), chyba, że Pracownik odpowiednio wcześniej ponownie złoży taką rezygnację;
- zgromadzone w PPK środki są prywatną własnością Pracownika i będą podlegały dziedziczeniu;
- PPK są nadzorowane przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF);
- z uwagi na inwestowanie środków w fundusze inwestycyjne, inwestycja wiąże się z ryzykiem inwestycyjnym.

³ Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r.



2. Korzyści z PPK dla Pracodawcy

Pracodawca zyska możliwość kreowania swojego pozytywnego wizerunku na rynku pracy, co powinno przełożyć się na większą lojalność zatrudnionych osób, ograniczenie ich rotacji oraz łatwiejsze pozyskiwanie wartościowych Pracowników.

Ponadto wpłaty finansowane przez Pracodawcę nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a wydatki poniesione na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z ustawy PPK są dla niego kosztami uzyskania przychodu.

3. Korzyści z PPK dla Pracownika

Pracownik oszczędzając w PPK otrzyma również wpłaty od Pracodawcy, wpłatę powitalną i roczne dopłaty ze strony Państwa. Co więcej, Pracownik gromadzi w PPK prywatne, podlegające dziedziczeniu środki finansowe, które może w każdej chwili wycofać (na warunkach opisanych w ustawie PPK).

Dodatkowo będzie on mógł skorzystać z oszczędności przed ukończeniem 60. roku życia w sytuacji:

- **poważnej choroby uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka** (wypłata do 25% środków bez obowiązku zwrotu);
- **pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę/przebudowę/ zakup domu lub zakup mieszkania** – tylko dla osób, które nie ukończyły 45. roku życia (do 100% środków z obowiązkiem zwrotu).



4. Kogo dotyczy obowiązek utworzenia PPK

Utworzenie PPK jest obowiązkowe dla każdego podmiotu zatrudniającego co najmniej jedną osobę podlegającą obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym (poza określonymi wyjątkami), czyli dla:

- Pracodawcy,
- nakładcy,
- rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- podmiotu, w którym działa rada nadzorcza,
- zleceniodawcy.

Zakres osób zatrudnionych, objętych PPK jest bardzo szeroki i obejmuje następujące osoby, które ukończyły 18. rok życia:

- Pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, z wyjątkiem Pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla Pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla,
- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby fizyczne, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji
– podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tych tytułów.



Przedsiębiorca zawiera zatem w imieniu Pracownika umowę o prowadzenie PPK oraz tworzy dla niego za pośrednictwem instytucji finansowej imienny rachunek, na którym będą gromadzone oszczędności. Wyboru instytucji finansowej Pracodawca dokonuje w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli w jego firmie taka nie działa – z reprezentacją Pracowników.

Zapisy Pracowników do PPK w zależności od wieku

WIEK PRACOWNIKA

po ukończeniu 18. roku życia
do 55. roku życia

po ukończeniu 55. roku życia
do 70. roku życia

po ukończeniu 70. roku życia

ZAPIS DO PPK

automatyczny z możliwością rezygnacji

możliwy na wniosek osoby zatrudnionej

niemożliwy

Z obowiązku utworzenia PPK zwolnieni są:

- mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- firmy prowadzące Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) i spełniające warunki ustawy PPK,
- podmiot zatrudniający, będący osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

5. Etapy przystępowania firm do PPK

Z uwagi na skalę programu poszczególne grupy Pracodawców są włączane do PPK etapami, w zależności od liczby zatrudnionych osób. W pierwszej kolejności PPK zostały objęte największe przedsiębiorstwa, a następnie sukcesywnie obejmowane są coraz mniejsze firmy, zgodnie z poniższym schematem. Pod uwagę brana jest liczba osób zatrudnionych, a nie liczba etatów.

UWAGA: Pracodawcy należący do jednej grupy kapitałowej mogą przystąpić do PPK w terminie, w którym przystępuje największy podmiot z grupy (z największą liczbą osób zatrudnionych).

	Podmioty zatrudniające	Data stosowania przepisów ustawy	Wybór instytucji finansowej i podpisanie umowy o zarządzanie PPK	Podpisanie umowy o prowadzenie PPK
	co najmniej 250 osób zatrudnionych wg stanu na 31.12.2018 r.	od 1.07.2019 r.	do 25.10.2019 r.	do 12.11.2019 r.
	co najmniej 50 osób zatrudnionych wg stanu na 30.06.2019 r.	od 1.01.2020 r.	UWAGA! NOWY TERMIN do 27.10.2020 r.	UWAGA! NOWY TERMIN do 10.11.2020 r.
	co najmniej 20 osób zatrudnionych wg stanu na 31.12.2019 r.	od 1.07.2020 r.	do 27.10.2020 r.	do 10.11.2020 r.
	pozostałe przedsiębiorstwa i jednostki sektora finansów publicznych	od 1.01.2021 r.	pozostałe przedsiębiorstwa: do 23.04.2021 r.; jednostki sektora finansów publicznych: do 26.03.2021 r.	pozostałe przedsiębiorstwa: do 10.05.2021 r.; jednostki sektora finansów publicznych: do 10.04.2021 r.

Źródło: PFR, Niezbędnik pracodawcy, 2019



6. Źródła wpłat do PPK

Wpłaty do PPK pochodzą z trzech źródeł: od Pracownika, Pracodawcy i Państwa (z Funduszu Pracy). Wysokość wpłat jest naliczana procentowo od wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wpłaty	podstawowa (obowiązkowa)	dodatkowa (dobrowolna)	maksymalna wpłata ³
Pracownik	2,0% wynagrodzenia brutto ²	do 2,0% wynagrodzenia brutto	4,0% wynagrodzenia brutto
Pracodawca ¹	1,5% wynagrodzenia brutto	do 2,5% wynagrodzenia brutto	4,0% wynagrodzenia brutto
Państwo (Fundusz Pracy)	wpłata powitalna – 250 zł dopłata roczna – 240 zł		

Źródło: PFR, Niezbędnik pracodawcy, 2019

¹ Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie będą wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

² Jeżeli wynagrodzenie Pracownika osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu **nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia**, wpłata podstawowa finansowana przez Pracownika może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia brutto, ale **nie mniej niż 0,5%**.

³ Suma miesięcznych wpłat finansowanych przez Pracownika i Pracodawcę nie będzie mogła wynosić więcej niż 8% wynagrodzenia brutto Pracownika.

Warto zwrócić uwagę, że wpłata dodatkowa finansowana przez Pracodawcę może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy obowiązujących w podmiocie zatrudniającym i nie musi być równa dla wszystkich Pracowników.

7. Zarządzanie środkami w PPK

Środki uczestnika PPK są lokowane w fundusz inwestycyjny Pekao PPK SFIO. To fundusz parasolowy z wydzielonymi subfunduszami zdefiniowanej daty stosującymi zasady polityki inwestycyjnej dostosowane do wieku oszczędzających w PPK. Polityka inwestycyjna subfunduszu zdefiniowanej daty zmienia się automatycznie w czasie, odpowiednio do zmiany wieku uczestników PPK tego subfunduszu.

Przykładowo subfundusz Pekao PPK 2025 to subfundusz dla Pracowników, urodzonych w 1967 r. i wcześniej. Natomiast subfundusz Pekao PPK 2030 utworzony został dla osób, które w 2030 r. osiągną 60 lat (+/- dwa lata), czyli urodzonych w latach 1968-1972, etc.

Subfundusze wydzielone w Pekao PPK SFIO	Uczestnicy PPK urodzeni w latach
Pekao PPK 2025	1967 i wcześniej
Pekao PPK 2030	1968 - 1972
Pekao PPK 2035	1973 - 1977
Pekao PPK 2040	1978 - 1982
Pekao PPK 2045	1983 - 1987
Pekao PPK 2050	1988 - 1992
Pekao PPK 2055	1993 - 1997
Pekao PPK 2060	1998 - 2002
Pekao PPK 2065*	2003 - 2007
Pekao PPK 2020 Spokojne Jutro	dla osób nieakceptujących ryzyka związanego z inwestowaniem w akcje

* Subfundusz Pekao PPK 2065 zostanie uruchomiony, kiedy w imieniu i na rzecz Uczestników urodzonych w latach 2003-2007 zostanie zawarta pierwsza umowa o prowadzenie PPK.

Subfundusz zdefiniowanej daty stosuje politykę ograniczania ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika PPK, poprzez stopniowe zmniejszanie udziału instrumentów finansowych charakteryzujących się wyższym poziomem ryzyka (np. akcje, prawa do akcji, inne instrumenty udziałowe), na rzecz instrumentów o niższym poziomie ryzyka (np. obligacje, bony skarbowe, inne), w miarę zbliżania się do tzw. daty docelowej, czyli daty, kiedy uczestnik PPK osiągnie 60 r.ż.

Ponadto dla Uczestników PPK oczekujących stabilnych wyników w dłuższym terminie oraz nieakceptujących ryzyka związanego z inwestowaniem w akcje utworzony został subfundusz Pekao PPK 2020 Spokojne Jutro, który inwestuje przede wszystkim w lokaty bankowe, instrumenty rynku pieniężnego oraz obligacje gwarantowane przez Skarb Państwa (subfundusz nie inwestuje w akcje od 01.01.2020 r.).

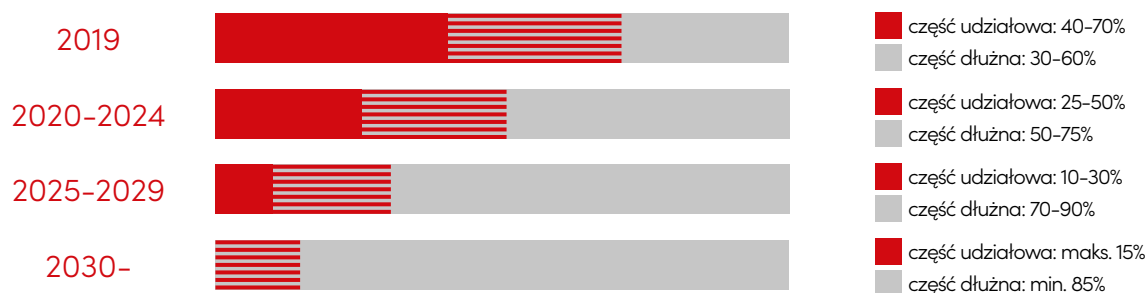
Subfundusz Pekao PPK 2020 Spokojne Jutro



Subfundusz Pekao PPK 2025



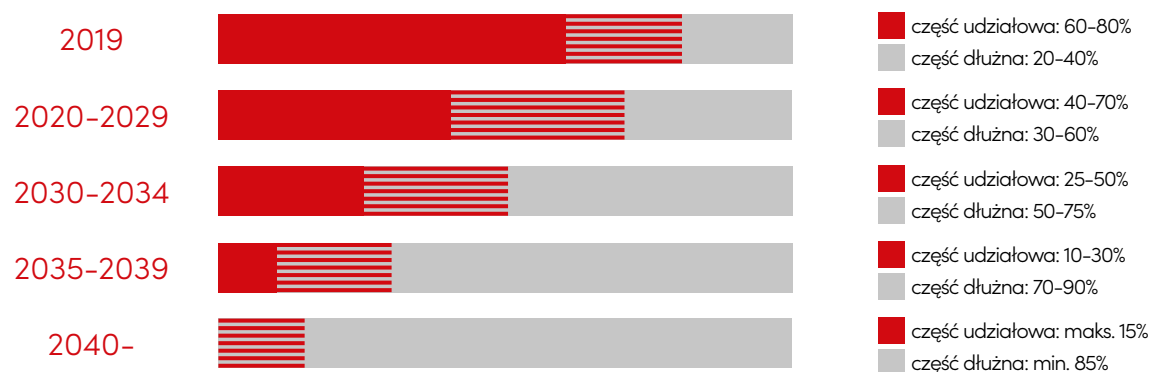
Subfundusz Pekao PPK 2030



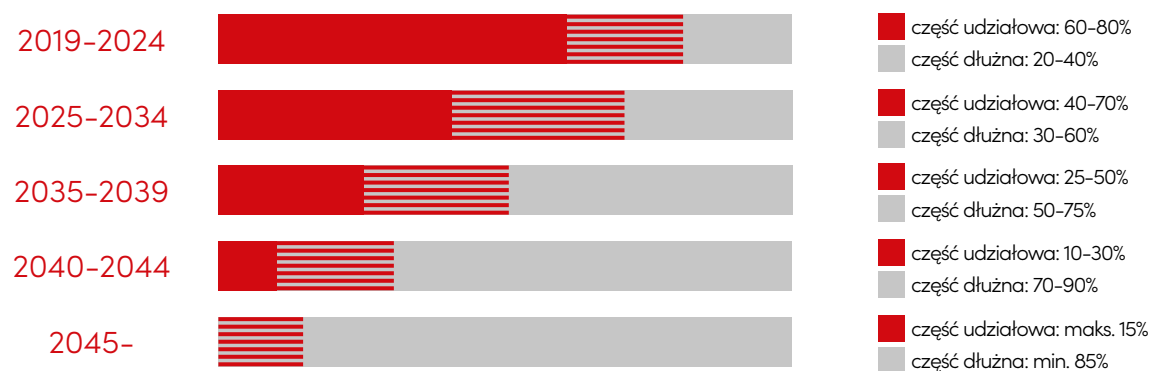
Subfundusz Pekao PPK 2035



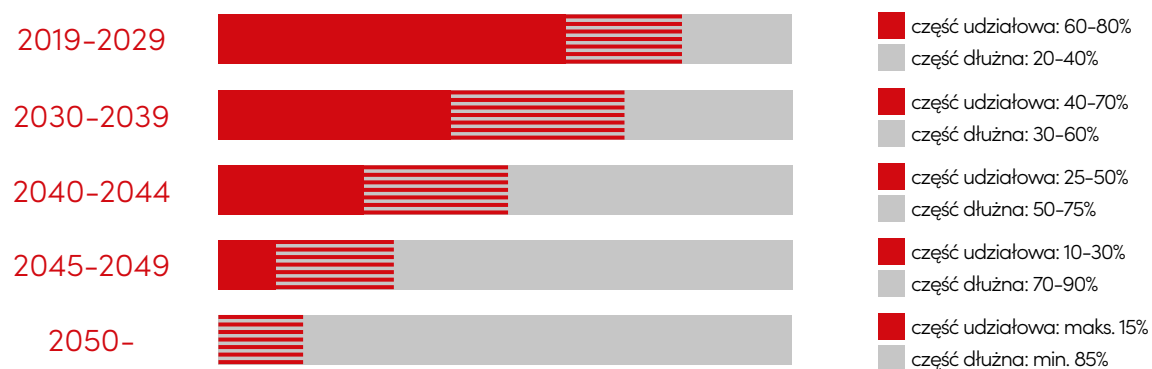
Subfundusz Pekao PPK 2040



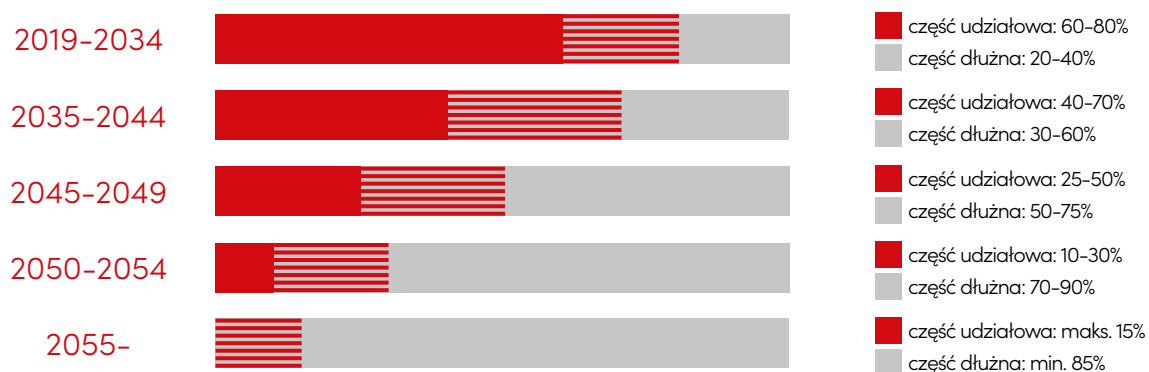
Subfundusz Pekao PPK 2045



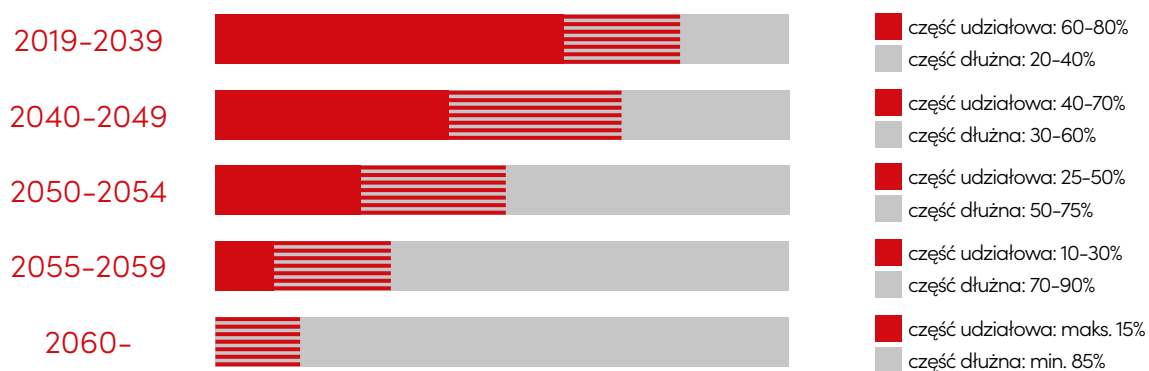
Subfundusz Pekao PPK 2050



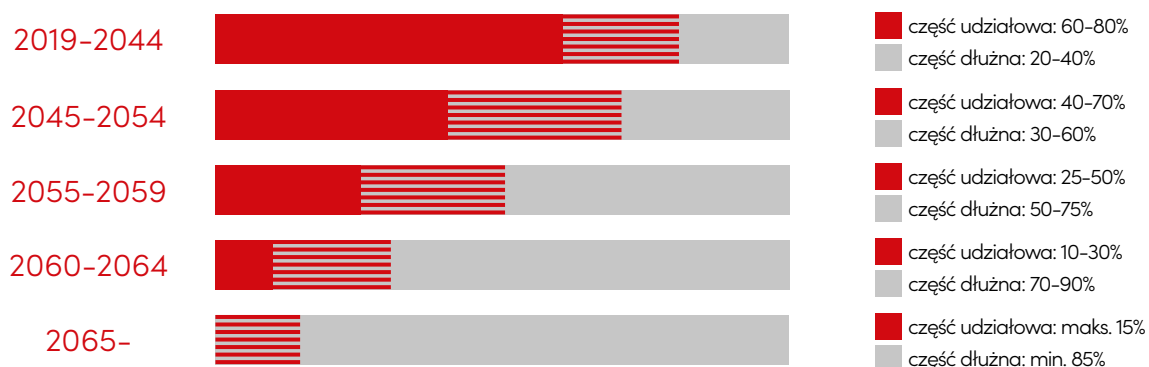
Subfundusz Pekao PPK 2055



Subfundusz Pekao PPK 2060



Subfundusz Pekao PPK 2065*



* Subfundusz Pekao PPK 2065 zostanie uruchomiony, kiedy w imieniu i na rzecz Uczestników urodzonych w latach 2003-2007 zostanie zawarta pierwsza umowa o prowadzenie PPK.

Zasady inwestowania środków w subfunduszu zdefiniowanej daty w odniesieniu do wieku uczestnika PPK (limity zawarte w ustawie PPK)

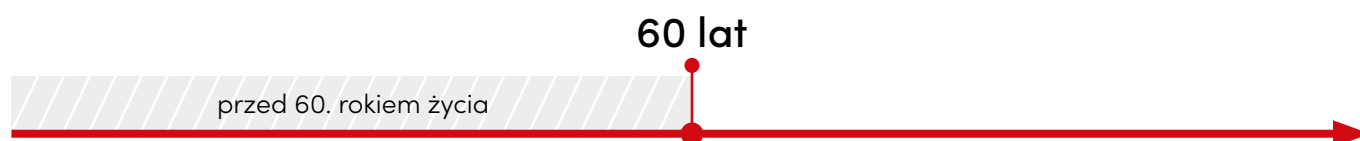
	Część udziałowa portfela subfunduszu	Część dłużna portfela subfunduszu
od utworzenia subfunduszu do 20 lat przed 60. r.ż.	60–80%	20–40%
20 lat przed 60. r.ż.	40–70%	30–60%
10 lat przed 60. r.ż.	25–50%	50–75%
5 lat przed 60. r.ż.	10–30%	70–90%
osiągnięcie 60. r.ż.	maks. 15%	min. 85%

Źródło: PFR, Niezbędnik pracodawcy, 2019

Warto podkreślić, że uczestnik PPK ma możliwość aktywnego zarządzania środkami, które gromadzi na swoim rachunku, poprzez złożenie wniosku o dokonanie zamiany jednostek uczestnictwa do subfunduszy zdefiniowanej daty innych niż właściwy dla jego wieku. Uczestnik PPK określa procentowy podział środków zgromadzonych w PPK pomiędzy poszczególnymi subfunduszami.

8. Możliwość dysponowania środkami zgromadzonymi w PPK

PPK zostały utworzone z myślą o tym, aby ich Uczestnicy oszczędzali środki aż do emerytury. Jednak Ustawodawca umożliwił Pracownikom dostęp do zgromadzonych w PPK środków na każdym etapie oszczędzania, zarówno przed, jak i po osiągnięciu 60 roku życia.



8.1. Wycofanie środków przed ukończeniem 60. roku życia

Oszczędzanie na PPK jest w pełni dobrowolne i Pracownik może w dowolnym momencie z niego zrezygnować.

8.1.1. Zwrot

Pracownik może wycofać całość środków zgromadzonych w PPK przed ukończeniem 60. r. ż. wyłącznie w formie zwrotu. Aby dokonać zwrotu, musi złożyć odpowiedni wniosek i wówczas otrzyma środki pochodzące z odkupienia jednostek uczestnictwa pomniejszone o:

- wartość jednostek uczestnictwa nabytych za dopłaty ze strony Państwa,
- 30% wartości jednostek uczestnictwa nabytych za wpłaty finansowane przez Pracodawcę oraz
- podatek od dochodów kapitałowych uzyskanych z odkupienia pozostałych jednostek.

Pracownik, który dokona zwrotu, może nadal oszczędzać w PPK. Innymi słowy, dokonanie zwrotu środków zgromadzonych na rachunku PPK nie stanowi przeszkody do dalszego oszczędzania w tym samym PPK. Rachunek PPK, z którego dokonano zwrotu, nadal jest prowadzony dla Pracownika i na niego będą wpływały kolejne wpłaty dokonywane przez Pracodawcę.

8.1.2. Wycofanie środków w wyjątkowych sytuacjach

Środki z PPK można również wypłacić przed ukończeniem 60 r.ż. w wyjątkowych sytuacjach:

- **poważna choroba uczestnika, jego współmałżonka lub dziecka** – do 25% środków bez obowiązku zwrotu;
- **pokrycie wkładu własnego na budowę/przebudowę/zakup domu lub zakup mieszkania** – do 100% środków z obowiązkiem zwrotu – z możliwością rozłożenia go na nieoprocentowane raty, które można spłacać przez okres do 15 lat (dotyczy osób przed 45. rokiem życia).

8.1.3. Wypłata transferowa

Wypłata transferowa przed ukończeniem przez Pracownika 60 r.ż. to przekazanie wszystkich środków z PPK Pracownika do innego PPK (np. w przypadku zmiany pracy) lub na polisę w zakładzie ubezpieczeń z prawem do świadczenia okresowego lub dożywotniego.



8.2. Wycofanie środków po ukończeniu 60. roku życia

Intencją Ustawodawcy było zachęcenie Pracownika do oszczędzania w PPK do 60 r.ż. Po ukończeniu 60 r.ż. Pracownik będzie mógł dysponować zgromadzonymi środkami, niezależnie od tego czy pracuje, czy nie. Będzie też mógł kontynuować oszczędzanie w PPK.

8.2.1. Wypłata

Wypłata środków po 60. r.ż. będzie korzystna pod względem podatkowym i Pracownik nie zapłaci podatku od dochodów kapitałowych pod warunkiem, że zostanie ona dokonana na poniższych zasadach:

- 25% zgromadzonych środków – jednorazowo (chyba, że uczestnik PPK złoży wniosek o wypłatę tej części w ratach),
- 75% środków – w co najmniej 120 ratach (przez 10 lat lub więcej),

Należy pamiętać, że wypłata środków w mniej niż 120 ratach wiąże się z koniecznością zapłaty podatku od dochodów kapitałowych.

8.2.2. Wypłata transferowa

Wypłata transferowa może nastąpić także po osiągnięciu 60. r.ż. Jest ona również atrakcyjna dla Pracownika pod względem podatkowym. Polega na możliwości

dokonania wypłaty środków zgromadzonych w PPK na:

- polisę w zakładzie ubezpieczeń z prawem do świadczenia okresowego lub dożywotniego,
- rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej na warunkach określonych w ustawie PPK,
- na inne PPK.

8.2.3. Świadczenie małżeńskie

Małżonkowie, którzy ukończyli 60 r.ż. i oszczędzają w PPK zarządzanym przez tę samą instytucję finansową mogą skorzystać z wypłaty środków w formie tzw. świadczenia małżeńskiego. Wówczas jest dla nich otwierane jedno wspólne konto małżonków, z którego są wypłacane środki w co najmniej 120 miesięcznych ratach. Takie rozwiązanie jest także korzystne podatkowo.

8.3. Dziedziczenie środków

Po śmierci uczestnika PPK osobami upoważnionymi do dysponowania środkami zgromadzonymi w PPK są małżonek, spadkobiercy lub osoby wskazane przez uczestnika PPK.

Uczestnik PPK może wskazać w formie pisemnej jedną lub więcej osób uprawnionych do otrzymania środków zgromadzonych w PPK po jego śmierci.

Jeśli uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim w chwili śmierci, instytucja finansowa dokonuje wypłaty transferowej połowy środków zgromadzonych na jego rachunku PPK na rachunek PPK, IKE lub PPE jego małżonka w zakresie, w jakim środki te objęte były małżeńską wspólnością majątkową. Możliwy jest również zwrot tych środków w formie pieniężnej. Wówczas małżonek zmarłego uczestnika PPK powinien złożyć odpowiedni wniosek instytucji finansowej.

Środki zgromadzone w PPK zmarłego uczestnika PPK, które nie zostaną przekazane małżonkowi, są przekazywane osobom uprawnionym, tj. osobom wskazanym przez uczestnika PPK lub spadkobiercom dziedziczącym na zasadach ogólnych. W zależności od złożonego przez osobę uprawnioną wniosku, środki zmarłego uczestnika PPK mogą być przekazane w postaci wypłaty transferowej do PPK, IKE, PPE osoby uprawnionej lub są zwracane w formie pieniężnej.

9. Ryzyko

- Z uwagi na to, że PPK w Pekao TFI S.A. oparte jest na lokowaniu środków w ramach funduszu inwestycyjnego, inwestycja wiąże się z ryzykiem inwestycyjnym.
- Uczestnik PPK powinien mieć świadomość możliwości osiągnięcia zysku, ale również poniesienia straty.
- Inwestycja w fundusz inwestycyjny jest związana z ryzykiem wynikającym z wahań wartości jednostek uczestnictwa. Szczegółowy opis czynników ryzyka znajduje się w prospekcie informacyjnym.

10. Opłaty

Pekao TFI S.A. pobiera **wynagrodzenie stałe za zarządzanie** poszczególnymi subfunduszami w wysokości nie większej niż 0,5% wartości aktywów netto danego subfunduszu w skali roku.

0% – promocyjna stawka wynagrodzenia stałego za zarządzanie do 31 grudnia 2020 r.

Faktycznie pobierane stawki wynagrodzenia stałego za zarządzanie poszczególnymi subfunduszami w kolejnych okresach prezentuje poniższa tabela.

Okres		Subfundusz									
Od	Do	Pekao PPK 2020 Spokojne Jutro	Pekao PPK 2025	Pekao PPK 2030	Pekao PPK 2035	Pekao PPK 2040	Pekao PPK 2045	Pekao PPK 2050	Pekao PPK 2055	Pekao PPK 2060	Pekao PPK 2065*
1.07.2019	31.12.2020	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
1.01.2021	31.12.2024	0,24%	0,24%	0,43%	0,43%	0,43%	0,44%	0,44%	0,44%	0,44%	0,44%
1.01.2025	31.12.2029			0,31%			0,43%				
1.01.2030	31.12.2034			0,24%	0,31%	0,31%		0,43%	0,43%	0,43%	
1.01.2035	31.12.2039				0,24%		0,31%				0,43%
1.01.2040	31.12.2044					0,24%		0,31%	0,43%	0,43%	
1.01.2045	31.12.2049				0,24%		0,31%				0,43%
1.01.2050	31.12.2054					0,24%		0,31%	0,43%	0,43%	
1.01.2055	31.12.2059				0,24%		0,31%				0,43%
1.01.2060	31.12.2064					0,24%		0,24%	0,24%	0,24%	
1.01.2065											

* Subfundusz Pekao PPK 2065 zostanie uruchomiony, kiedy w imieniu i na rzecz Uczestników urodzonych w latach 2003–2007 zostanie zawarta pierwsza umowa o prowadzenie PPK.

Powyższe stawki obowiązują pod warunkiem, że nie ma zastosowania obniżka stawki wynikająca z przepisów (art. 49 ust. 5 ustawy PPK), z zastosowaniem wskaźnika wynagrodzenia za zarządzanie określonego dla grup podmiotów zarządzających funduszami inwestycyjnymi z jednej grupy kapitałowej.

Towarzystwo może pobierać **wynagrodzenie zmienne**, uzależnione od wyników poszczególnych subfunduszy, w wysokości 0,1% wartości aktywów netto subfunduszu w skali roku.

Wynagrodzenie za osiągnięty wynik zostanie pobrane tylko wtedy, gdy fundusz uzyska dodatnią stopę zwrotu i jednocześnie osiągnie w danym roku stopę zwrotu przewyższającą stopę referencyjną. W celu zapewnienia efektywności dokonywanych inwestycji wprowadzono również dodatkowy warunek pobierania przez podmioty zarządzające PPK wynagrodzenia za osiągnięty wynik w postaci konieczności osiągnięcia stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu w ramach funduszy tej samej zdefiniowanej daty.

Pekao TFI S.A. nie pobiera jakichkolwiek opłat od wpłat na PPK oraz będzie ujawniać uczestnikom PPK wszelkie opłaty związane z prowadzeniem rachunku.

Wskazane opłaty obniżają stopę zwrotu z inwestycji. Zasady ustalania i pobierania opłat zawiera prospekt informacyjny.



II. Obowiązki Pracodawców wynikające z ustawy PPK

Ustawa nakłada na Pracodawców szczególne obowiązki związane z ich udziałem w PPK. Najważniejsze z nich to:

- wybór instytucji finansowej, która utworzy rachunki PPK dla Pracowników,
- podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, a także umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych,
- terminowe i prawidłowe obliczanie oraz przekazywanie wpłat do wybranej instytucji finansowej,
- gromadzenie i archiwizacja dokumentacji dotyczącej PPK,
- przekazywanie Pracownikom oraz wybranej instytucji finansowej informacji związanych z utworzonymi PPK.

1. Wybór instytucji finansowej

Wyboru instytucji finansowej dokonuje Pracodawca w porozumieniu z działającą w firmie zakładową organizacją związkową, a jeśli taka u niego nie funkcjonuje – w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w przyjętym u tego Pracodawcy trybie. W praktyce funkcję takiego przedstawicielstwa najczęściej pełni pracownik lub grupa pracowników wybrana przez załogę. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte ww. porozumienie, decyzja o wyborze instytucji będzie należała do Pracodawcy.

Pracodawca może dokonać wyboru tylko spośród instytucji finansowych umieszczonych w ewidencji PPK i prezentowanych na portalu www.mojePPK.pl, gdzie dostępna jest również oferta Pekao TFI S.A. Dokonując tego wyboru, Pracodawca powinien mieć na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Do ewidencji PPK może być wpisane towarzystwo funduszy inwestycyjnych, które:

- posiada co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego,
- posiada kapitał własny w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego,
- zarządza odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty.

Pekao TFI S.A. spełnia wszystkie ww. wymogi.

2. Podpisanie umowy o zarządzanie PPK

Pracodawca podpisuje z wybraną instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której jest zobowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Umowę tę zawiera w formie elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku⁴. Powinna ona określać warunki prowadzenia PPK w danej instytucji, w szczególności:

- strony umowy,
- nazwy funduszy zdefiniowanej daty, zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową,
- warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK,
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu,
- wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający dla poszczególnych grup osób zatrudnionych,
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy,
- warunki zmiany umowy,
- warunki i okres wypowiedzenia umowy,
- warunki dokonywania konwersji lub zamiany.

Pracodawca, przygotowując się do podpisania umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową, powinien pamiętać, że umowa ta nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez tę instytucję w Portalu PPK w dniu zawarcia umowy.

Pekao TFI S.A., chcąc maksymalnie ułatwić proces wdrażania PPK u Pracodawcy, udostępnia wzór umowy o zarządzanie PPK.

⁴ Trwały nośnik – zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 31 ustawy PPK każdy nośnik informacji umożliwiający przechowywanie przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, zawartych na nim informacji w sposób uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na odtworzenie informacji w wersji i formie, w jakich zostały sporządzone lub przekazane.



3. Podpisanie umowy o prowadzenie PPK

Po zawarciu umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową Pracodawca w dalszej kolejności powinien zawrzeć w imieniu i na rzecz osób u niego zatrudnionych umowę o prowadzenie PPK, której załącznikiem jest lista uczestników PPK. Oznacza to, że Pracodawca nie jest zobowiązany do zawierania osobnej umowy dla każdego Pracownika. Lista uczestników PPK stanowiąca załącznik do umowy o prowadzenie PPK będzie następnie aktualizowana, przy czym jej zmiana nie stanowi zmiany umowy o prowadzenie PPK.

Umowę taką Pracodawca zawiera z instytucją finansową, z którą zawarł wcześniej umowę o zarządzanie PPK.

3.1. Grupy zatrudnionych

Pracodawca zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu wszystkich Pracowników, którzy ukończyli 18 lat i nie ukończyli 55. roku życia, chyba że wcześniej zrezygnują z dokonywania wpłat do PPK.

Dla Pracowników, którzy ukończyli 55. rok życia i nie ukończyli 70. roku życia, umowy o prowadzenie PPK są zawierane wyłącznie na ich wniosek. Obowiązkiem Pracodawcy jest poinformowanie Pracowników o możliwości złożenia takiego wniosku. Pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz takiej osoby, także jeżeli w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia osoba ta była zatrudniona w tym podmiocie zatrudniającym łącznie przez co najmniej 3 miesiące.

3.2. Obowiązki informacyjne

Przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK Pracodawca może poinformować Pracowników o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK. Warto, żeby Pracodawca zapewnił takie informacje ze względu na fakt, że uczestniczy w budowaniu oszczędności swoich Pracowników i jest swoistym pośrednikiem między zatrudnionymi a instytucją finansową. Pekao TFI S.A. może udostępnić projekt takiej informacji.

Natomiast o warunkach uczestnictwa w PPK, w tym o możliwości konwersji i zamiany oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego i osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK, osobę zatrudnioną zobowiązana jest poinformować instytucja finansowa, z którą zawarta została umowa o prowadzenie PPK.

3.3. Treść umowy o prowadzenie PPK

Umowa o prowadzenie PPK ma określać w szczególności:

- strony umowy,
- dane identyfikujące uczestnika PPK,
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat,
- nazwy funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową,
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne fundusze zdefiniowanej daty,
- sposób zmiany funduszu zdefiniowanej daty,
- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu,
- sposób składania dyspozycji wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu,
- zakres, częstotliwość i formę informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku PPK,
- maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty, kosztów obciążających ten fundusz i opłat obciążających uczestnika PPK oraz warunki, o ile są przewidziane, na jakich mogą one zostać obniżone bez konieczności zmiany umowy.



Warto podkreślić, że ustawa PPK wskazuje tylko niektóre elementy, jakie powinny zostać określone w umowie o prowadzenie PPK (minimalną treść takiej umowy). Żeby uniknąć ewentualnych sporów z Pracownikami, Pracodawca powinien zadbać, aby w umowie tej określić szczegółowo prawa i obowiązki zarówno Pracownika, instytucji finansowej, jak i swoje.

Pekao TFI S.A. udostępnia wzór umowy o prowadzenie PPK.

3.4. Terminy zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK

Jeżeli Pracownik był zatrudniony **w dacie rozpoczęcia stosowania Ustawy PPK przez Pracodawcę**, Pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz Pracownika po upływie 3 miesięcy od dnia stosowania ustawy PPK, do 10 dnia następnego miesiąca, o ile Pracownik nie złożył Pracodawcy deklaracji rezygnacji z PPK przed upływem ww. terminu. Okres zatrudnienia nie ma znaczenia dla ustalania terminu zawarcia umów o prowadzenie PPK dla tych osób. Tak samo traktowane są osoby z długoletnim stażem, jak i te zatrudnione niedawno.

Jeżeli Pracownik został zatrudniony **po dacie rozpoczęcia stosowania ustawy PPK przez Pracodawcę**, to Pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz Pracownika po upływie 3 miesięcy jego zatrudnienia, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął ten termin, chyba że osoba ta wcześniej zadeklaruje niedokonywanie wpłat do PPK. Do wymaganego okresu zatrudnienia wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce u danego Pracodawcy, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach, jeżeli z mocy odrębnych przepisów Pracodawca jest ich następcą prawnym.

Okres zatrudnienia lub zatrudnienie oznacza:

- w stosunku do pracowników – okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku,

- w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę nakładczą oraz osób fizycznych wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług – okres od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy,
- w stosunku do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych – okres od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na rzecz spółdzielni do dnia zakończenia jej wykonywania,
- w stosunku do członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji – okres od dnia powołania na członka rady nadzorczej do dnia zaprzestania pełnienia tej funkcji.

Pracodawca podpisuje umowę o zarządzanie PPK nie później niż 10 dni roboczych przed upływem terminu, w którym jest zobowiązany zawrzeć pierwszą umowę o prowadzenie PPK. Szczegółowy harmonogram dostępny jest na stronie 10. Umowa o zarządzanie PPK podlega wpisowi do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju S.A.

Zawarcie umowy o zarządzanie PPK możliwe jest w dedykowanym dla Pracodawcy Serwis e-PPK na stronie www.epekaotfi.pl.

Podpisanie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK jest obowiązkiem Pracodawcy. Podmiot zatrudniający, który nie podpisze umowy o zarządzanie PPK w wyznaczonym terminie, zostanie pisemnie wezwany przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. (PFR) do jej zawarcia z tzw. wyznaczoną instytucją finansową, której funkcję pełnić będzie PFR TFI S.A., albo do przekazania informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. Będzie miał na to 30 dni od otrzymania wezwania.



4. Dokonywanie wpłat

Pracodawca jest zobowiązany do obliczania i przekazywania do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez siebie, czyli podmiot zatrudniający oraz obliczania, potrącania i przekazywania wpłat finansowanych przez Pracownika, o ile Pracownik nie zrezygnuje z uczestnictwa w PPK. Wpłat do PPK dokonuje się, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK. Określone w tym przepisie wyrażenie „wpłat dokonuje się” oznacza czynność techniczną, polegającą na przekazaniu określonej wysokości środków finansowych na konto wybranej instytucji finansowej.

Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający są obliczane, a wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są obliczane i pobierane od uczestnika PPK w terminie wypłaty wynagrodzenia przez podmiot zatrudniający. Wpłat dokonuje się do 15. dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Należy podkreślić, że podmiot zatrudniający nie ponosi odpowiedzialności za brak wpłaty lub błędne jej obliczenie, pobranie lub dokonanie, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem mu przez osobę zatrudnioną błędnych informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w przedmiocie podlegania przez daną osobę zatrudnioną obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu zatrudnienia u tego Pracodawcy. Wpłaty, które wskutek wymienionych okoliczności okazałyby się nienależne w całości lub w części, podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę.

Do prowadzenia i zarządzania PPK warto wybrać Pekao TFI, które posiada wieloletnie doświadczenie we współpracy z Pracodawcami i Pracownikami przy prowadzeniu Pracowniczych Programów Emerytalnych.

Pekao TFI aktywnie wspiera Pracodawcę na każdym etapie wdrażania i prowadzenia PPK.

Pracodawca ma dostęp do Serwisu e-PPK, który w łatwy sposób przeprowadzi go przez proces zawierania umów i usprawni bieżącą obsługę programu.



5. Obowiązki informacyjne i administracyjne Pracodawcy

Po podpisaniu umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK Pracodawca jest zobowiązany przekazywać Pracownikom oraz wybranej instytucji finansowej informacje związane z utworzonymi PPK oraz prowadzić dokumentację związaną z obliczaniem oraz odprowadzaniem wpłat do PPK.

Najistotniejsze obowiązki informacyjne Pracodawcy:

- obowiązek poinformowania osób zatrudnionych, które miały zawartą umowę o prowadzenie PPK, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia przez Pracodawcę umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową, o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosków o wypłatę transferową środków zgromadzonych na ich rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana, na ich rachunki PPK prowadzone przez nową instytucję finansową,
- obowiązek poinformowania osób zatrudnionych, które ukończyły 55. rok życia, a nie ukończyły jeszcze 70 lat, że mogą złożyć wniosek o zawarcie z nimi umowy o prowadzenie PPK,
- obowiązek poinformowania uczestnika PPK, który złożył Pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK, o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK prowadzonych przez instytucje finansowe, z którymi umowy o prowadzenie PPK zawarły na jego rzecz i w jego imieniu inne podmioty zatrudniające, na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK zawarł ten Pracodawca,
- obowiązek poinformowania wybranej instytucji finansowej o złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji o rezygnacji z wpłat do PPK,
- począwszy od 2023 r. obowiązek informowania co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku uczestników PPK, którzy złożyli deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o automatycznym wznowieniu wpłat począwszy od 1 kwietnia tego roku, chyba że uczestnik ponownie złoży deklarację rezygnacji,
- obowiązek poinformowania instytucji finansowej o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika PPK, który wcześniej złożył deklarację o rezygnacji z wpłat do PPK, a następnie w wyniku dokonywanego co 4 lata ponownego zapisu wpłaty do PPK jest za niego ponownie odprowadzana,
- obowiązek poinformowania uczestnika PPK o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej.

III. Wsparcie Pekao TFI S.A. przy prowadzeniu PPK

Pekao TFI S.A., najdłużej działające na polskim rynku towarzystwo funduszy inwestycyjnych, posiada 20-letnie doświadczenie we wdrażaniu programów emerytalnych PPE, a więc doświadczenie we współpracy z Pracodawcami i ich Pracownikami oraz w prowadzeniu dokumentacji związanej z tego typu rozwiązaniami.

Celem Pekao TFI jest maksymalne ułatwienie Pracodawcom implementacji PPK w zakresie zarówno administracyjnym, operacyjnym, jak i komunikacyjnym.

Towarzystwo oferuje wsparcie Pracodawcy na każdym etapie wdrożenia Pracowniczego Planu Kapitałowego w firmie, obejmujące:



Przygotowanie wybranej dokumentacji związanej z PPK

- Pekao TFI S.A. udostępnia wzór umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK dla Pracodawcy.
- Towarzystwo udostępnia projekt porozumienia pomiędzy Pracodawcą a reprezentacją Pracowników w sprawie wskazania wybranej instytucji finansowej, z którą Pracodawca zawrze umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK, a także
- projekt informacji o warunkach uczestnictwa w PPK oraz o obowiązkach i uprawnieniach Pracodawcy oraz Pracownika związanych z uczestnictwem w PPK (zgodnie z art. 14 ust. 4 ustawy PPK Pracodawca może o tych aspektach poinformować Pracowników przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK).



Przeprowadzenie szkoleń i prezentacji o PPK

- Towarzystwo przeprowadzi prezentacje o PPK dla kierownictwa oraz związków zawodowych (reprezentacji załogi).
- Pekao TFI S.A. przeprowadzi prezentacje/szkolenia, zgodnie z ustalonym wspólnie trybem i harmonogramem. Celem będzie przekazanie niezbędnej wiedzy Pracownikom zajmującym się PPK w imieniu Pracodawcy (lub osobom wskazanym przez Pracodawcę) w zakresie obsługi administracyjnej, zasad funkcjonowania PPK oraz zasad inwestowania w fundusze zdefiniowanej daty, do których będą wnoszone składki.
- Towarzystwo przeprowadzi prezentacje dla osób objętych PPK na podstawie harmonogramu ustalonego wspólnie z Pracodawcą.
- Pekao TFI S.A. udostępni ogólne materiały marketingowe PPK, np. ulotki dla Pracowników oraz informacje dotyczące PPK do wykorzystania na intranecie Pracodawcy lub inne materiały informacyjne lub marketingowe, zgodnie z ustaleniami z Pracodawcą.



Serwis e-PPK dla Pracodawcy

Towarzystwo udostępnia Pracodawcy Serwis e-PPK (www.epekaotfi.pl), który w łatwy i intuicyjny sposób przeprowadzi Pracodawcę przez proces zawierania umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, jak również ułatwi naliczanie wpłat, a także przygotowywanie oraz elektroniczne przysyłanie wszelkich danych do Agenta Transferowego funduszu odpowiedzialnego za prowadzenie rachunków uczestników PPK.

Serwis został przygotowany specjalnie na potrzeby PPK i zawiera funkcjonalności niezbędne do prawidłowej obsługi programu. Towarzystwo bezpłatnie udostępnia Serwis e-PPK, a także procedury obsługi oraz przeszkoli Pracowników HR.

Główne funkcjonalności Serwisu e-PPK dla Pracodawcy



Serwis e-PPK obsługuje pliki w formatach generowanych przez najpopularniejsze na rynku systemy kadrowo-płacowe. Pekao TFI S.A. współpracowało w ramach grupy roboczej z dostawcami oprogramowania kadrowo-płacowego, dzięki temu wypracowano jednolity format plików służących do wymiany danych pomiędzy Pracodawcą a instytucją finansową.



Infolinia i e-mail dla Pracodawcy

Specjalnie dla Pracodawców Pekao TFI S.A. udostępnia dedykowaną infolinię i email obsługiwane przez wyspecjalizowany zespół konsultantów.

Zapraszamy do kontaktu z Centrum Obsługi Klienta:

(+48) 22 640 06 54

Opłata za połączenie wg cennika operatora.

Rozmowa z konsultantem od poniedziałku do piątku w godz. 9:00-17:00.

Pracodawcy mogą kierować pytania również na adres e-mail:

ppk@pekaotfi.pl



Dedykowany zespół ds. PPK

Pekao TFI S.A. posiada zespół pracowników dedykowany do obsługi PPK i wsparcia Pracodawców w tym zakresie. Pracownicy Towarzystwa służą pomocą i chętnie odpowiedzą na wszelkie pytania dotyczące PPK, przeprowadzą także szkolenia i będą uczestniczyć w uzgodnionych z Pracodawcami spotkaniach.



Usługa ePPK Pekao TFI dla Pracowników

Pekao TFI S.A. udostępnia Pracownikom serwis online (www.epekaotfi.pl/uczestnik), umożliwiający uzyskanie informacji o stanie ich kont oraz transakcjach. Serwis umożliwia każdemu Uczestnikowi PPK bezpośredni i wygodny dostęp do informacji dotyczących jego inwestycji.

Główne funkcjonalności Usługi ePPK Pekao TFI dla Pracowników



Infolinia i e-mail dla Pracowników

Pracownik może otrzymać wszelkie informacje dotyczące jego rachunku PPK telefonicznie. Dzwoniąc na infolinię uczestnik PPK może również uzyskać informacje na temat wyników zarządzania i strategii inwestycyjnych poszczególnych subfunduszy.

Pracowników zapraszamy do kontaktu z Centrum Obsługi Klienta od poniedziałku do piątku w godz. 8:00–19:00:

801 641 641 lub (+48) 22 640 40 40*

* numer dostępny również z zagranicy i z telefonów komórkowych
Opłata za połączenie wg cennika operatora.

Pracownicy mogą kontaktować się z Pekao TFI S.A. mailowo:

pekaotfiCOK@pekao-fs.com.pl



Sieć placówek Banku Pekao S.A.

Dla Pracowników, którzy preferują bezpośredni kontakt z doradcą, dostępna jest ogólnopolska sieć placówek Banku Pekao S.A., w których można składać wybrane dyspozycje związane z PPK.

Lista placówek dostępna jest na stronie www.pekaotfi.pl.

Wycena subfunduszy zdefiniowanej daty, kalkulator oraz podstawowe informacje nt. PPK dostępne są na stronie: www.pekaotfi.pl.



Dodatkowe wsparcie

Na życzenie Pracodawcy Pekao TFI S.A. będzie przysyłało informacje o PPK i uzgodnione wspólnie raporty. Przedstawiciele Towarzystwa będą mogli brać udział w spotkaniach informacyjnych w siedzibie Pracodawcy. Towarzystwo będzie przysyłało Pracodawcy pocztą elektroniczną informacje o wynikach funduszy wraz z komentarzem.



Pekao TFI partnerem przy wprowadzaniu PPK w Państwa firmie

1992 **najdłużej działające towarzystwo funduszy inwestycyjnych w Polsce**
Pekao TFI S.A. posiada **28 lat doświadczenia** na polskim rynku funduszy inwestycyjnych.



jedna z najszerzych ofert funduszy inwestycyjnych na polskim rynku
W ofercie Pekao TFI S.A. dostępnych jest obecnie około 50 funduszy/ subfunduszy o różnych strategiach inwestycyjnych.



zaufanie tysięcy inwestorów

Obecnie Pekao TFI S.A. obsługuje ponad **400 tys. klientów** i zarządza środkami o wartości ponad **16 mld złotych**.

PPE

wieloletnie doświadczenie w tworzeniu podobnych programów emerytalnych

Pekao TFI posiada 20-letnie doświadczenie w prowadzeniu Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE). Dzięki temu firmy przechodzą przez proces tworzenia PPE dla swoich pracowników bardzo sprawnie. Towarzystwo posiada również wieloletnie doświadczenie we współpracy z Pracowniczymi Towarzystwami Emerytalnymi (PTE).



doświadczenie w przygotowaniu dokumentacji związanej z tego typu programami



W inwestycjach zaufanie buduje się latami,
dlatego warto postawić na współpracę
z doświadczonym i wiarygodnym partnerem.

Serdecznie zapraszamy do współpracy
i do kontaktu z Pekao TFI S.A.



doświadczony zespół zarządzających, wspierany przez analityków

- 9 tytułów Chartered Financial Analyst (CFA)
- 8 licencji doradcy inwestycyjnego
- 7 licencji maklera papierów wartościowych



bliska współpraca z Bankiem Pekao S.A.

Od ponad 25 lat Towarzystwo blisko współpracuje z Bankiem Pekao S.A., który jest jego jedynym pośrednim akcjonariuszem oraz głównym dystrybutorem funduszy inwestycyjnych Pekao. Współpraca zaowocowała utworzeniem ponad 60 funduszy inwestycyjnych, którym w tym okresie powierzyło swoje oszczędności aż 1,5 miliona klientów.



regularne nagrody i wyróżnienia

Pekao TFI S.A. regularnie otrzymuje nagrody i wyróżnienia – szczególnie cenne są nagrody przyznawane przez klientów, gdyż świadczą o ich zaufaniu do rozwiązań i oferowanych usług.



od grudnia 2017 r. Pekao TFI S.A. jest częścią największej grupy finansowej w Polsce

Stan na 30.04.2020 r.

IV. Pytania i odpowiedzi

Nadzór nad PPK

1. Kto sprawuje nadzór nad Pracowniczymi Planami Kapitałowymi?

Nadzór nad PPK w zakresie działalności instytucji finansowych sprawuje **Komisja Nadzoru Finansowego**. Nadzór jest sprawowany w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników PPK.

2. Kto kontroluje Pracodawców w obszarze realizacji obowiązków PPK?

Kontrolę spełniania obowiązków wynikających z ustawy, w tym obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz obowiązku dokonywania wpłat do PPK sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**.

Wybór instytucji finansowej

3. Czy związki zawodowe mogą zablokować wybór usługodawcy?

W przeciwieństwie do ustawy o PPE, w PPK związki zawodowe mają jedynie uprawnienie do zawarcia porozumienia o wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. Nie jest to rola stanowiąca. Nieosiągnięcie porozumienia w sprawie wyboru nie tamuje procedury tworzenia PPK. Pracodawca decyduje wtedy samodzielnie.

4. Czy Pracodawca musi osiągnąć porozumienie ze wszystkimi związkami zawodowymi, które u niego funkcjonują?

Tak. Pracodawca powinien osiągnąć porozumienie ze wszystkimi organizacjami, które mają status zakładowej organizacji związkowej.

5. Co się stanie, jeśli Pracodawca nie wybierze instytucji finansowej?

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie z reprezentacją Pracowników (zakładową organizacją związkową albo inną reprezentacją załogi) co do wyboru instytucji, Pracodawca samodzielnie wybiera tę instytucję, która oferuje najbardziej korzystne warunki zarządzania środkami w PPK.

Natomiast w sytuacji, gdy Pracodawca nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym terminie, Polski Fundusz Rozwoju (PFR) pisemnie wezwie takiego Pracodawcę do zawarcia w terminie 30 dni od otrzymania wezwania umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową. W wezwaniu PFR poinformuje też podmiot zatrudniający o karze za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie, o której mowa w art. 106 ustawy PPK. Zgodnie z tym przepisem, kto jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Brak obowiązku założenia PPK

6. W jakiej sytuacji Pracodawca nie musi zakładać PPK?

Pracodawca nie musi zakładać PPK, jeśli:

- jest mikroprzedsiębiorcą (o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- w dniu, w którym ustawa PPK zacznie mieć do niego zastosowanie, prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 15 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych dla min. 25% osób zatrudnionych,
- jest podmiotem zatrudniającym, będącym osobą fizyczną, który zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

Dodatkowo Pracodawca, który po utworzeniu PPK utworzył Pracowniczy Program Emerytalny i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, może w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie nie finansować wpłat do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Koszty PPK

7. Jakie będą koszty uczestnictwa w PPK?

Oszczędzający ponoszą koszty wpłat odprowadzanych co miesiąc do PPK. Dodatkowo, ponieważ wpłaty, które w ramach PPK finansuje Pracodawca, stanowią przychód Pracownika podlegający opodatkowaniu, Pracodawca jest zobowiązany potrącić stosowny podatek z wynagrodzenia Pracownika.

Pekao TFI S.A. nie pobiera opłat od wpłat dokonanych do PPK, dopłat rocznych, wpłat powitalnych, przyjętych wypłat transferowych, wpłat dokonanych w ramach konwersji lub zamiany, wpłat środków przekazanych po likwidacji funduszu oraz od wypłat, zwrotów i wypłat transferowych dokonanych z PPK.

Z aktywów funduszu mogą być pokrywane wyłącznie koszty, wskazane w art. 50 ust. 1 ustawy PPK. Warto podkreślić, że ustawa w art. 50 określa limity tych kosztów albo jednoznacznie wskazuje, iż nie mogą one odbiegać od przyjętych w obrocie zwykłych kosztów wykonywania tego rodzaju usług.

Zmiana instytucji finansowej

8. Czy można zmienić instytucję finansową bez zmiany Pracodawcy?

Pracownik nie może tego zrobić. Instytucję finansową może natomiast zmienić Pracodawca. W takiej sytuacji ma on obowiązek niezwłocznie (nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową) zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz Pracowników, którzy w dniu poprzedzającym dzień zawarcia przez Pracodawcę umowy o zarządzanie z inną instytucją mieli zawartą umowę o prowadzenie PPK. Pracownik będzie miał prawo

zdecydować, czy chce dokonać wypłaty transferowej środków zgromadzonych na jego rachunku PPK prowadzonym przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana, na rachunek prowadzony przez inną instytucję finansową, czy też chce pozostawić środki na rachunku PPK prowadzonym przez dotychczasową instytucję finansową.

9. Czy po zmianie Pracodawcy Pracownik będzie mógł nadal oszczędzać w dotychczasowej instytucji finansowej?

Tak, ale tylko wówczas, jeśli nowy Pracodawca wybierze tę samą instytucję. W przypadku zmiany Pracodawcy środki już zgromadzone można pozostawić w starej instytucji lub przetransferować do nowej. W pierwszym przypadku wszystkie środki będą w jednym miejscu. W drugim, po kilku zmianach Pracodawcy, Pracownik będzie miał kilka rachunków PPK.

Zmiana wysokości wpłat do PPK

10. Kiedy Pracownik i Pracodawca mogą zwiększyć lub zmniejszyć wysokość wpłat do PPK?

Zarówno Pracownik, jak i Pracodawca mogą w każdym czasie **zwiększyć lub zmniejszyć wysokość wpłat dodatkowych do PPK**. Pracodawca może zmienić wysokość wpłaty dodatkowej lub zrezygnować z jej dokonywania w formie zmiany umowy o zarządzanie PPK. Zmieniona wysokość wpłaty obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została dokonana zmiana. Wysokość wpłaty dodatkowej uczestnik PPK określa w deklaracji składanej podmiotowi zatrudniającemu. Zmiana wysokości wpłaty dodatkowej lub rezygnacja z jej dokonywania obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik złożył zmianę deklaracji.

Wysokość wpłat podstawowych nie może zostać zmieniona przez Pracodawcę, natomiast Pracownik może to zrobić, tylko jeśli jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Wówczas jego wpłata podstawowa może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, nie mniej jednak niż 0,5% wynagrodzenia.

Deklarację **zmiany wysokości wpłaty podstawowej** uczestnik PPK składa w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł nie przekroczyło kwoty **odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia**. Pracodawca nie uwzględnia deklaracji w zakresie obniżenia wpłaty podstawowej, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte u tego Pracodawcy w miesiącu, w którym składana jest deklaracja, przekroczyło tę kwotę. Wpłata podstawowa w wysokości określonej w deklaracji albo zmieniona wysokość wpłaty podstawowej określona w zmianie deklaracji obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył uwzględnioną przez Pracodawcę deklarację lub uwzględnioną przez Pracodawcę zmianę deklaracji, do końca roku kalendarzowego, w którym deklaracja lub zmiana deklaracji zostały złożone (chyba że uczestnik ponownie zmieni wysokość wpłaty dodatkowej w formie zmiany deklaracji i zostanie ona uwzględniona przez Pracodawcę).

11. Czy Pracodawca może różnicować wysokość wpłaty dodatkowej dla poszczególnych Pracowników?

Tak, może. Wysokość wpłaty podstawowej dla Pracodawcy to 1,5% wynagrodzenia brutto, ale dodatkowo Pracodawca może wpłacać na rachunek PPK Pracownika do 2,5% jego wynagrodzenia brutto. Wpłata dodatkowa może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia w podmiocie zatrudniającym albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy obowiązującego w danej firmie.

12. Czy PPK jest obowiązkowe dla Pracownika?

W przypadku PPK obowiązuje tzw. automatyczny zapis osób zatrudnionych, które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55. roku życia, o ile nie zrezygnują one wcześniej z dokonywania wpłat do PPK. Pracownik, który ukończył 55. rok życia, ale nie ukończył 70. roku życia, może dołączyć do programu tylko na swój wniosek, wcześniej Pracodawca ma obowiązek poinformować go o takiej możliwości. Pracownik może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK (musi złożyć Pracodawcy deklarację rezygnacji). Może to zrobić zarówno na etapie tworzenia programu w danym podmiocie zatrudniającym (jednak nie wcześniej niż od dnia stosowania dla Pracodawcy przepisów ustawy PPK), jak i w każdym dowolnym momencie w przyszłości.

13. Czy po rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK Pracownik może znów zostać zapisany przez Pracodawcę do PPK i z jaką częstotliwością?

Uczestnik PPK, który złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, może w każdym czasie złożyć Pracodawcy wniosek o ich wznowienie. Ponownych wpłat Pracodawca dokona już od kolejnego miesiąca. Ponadto począwszy od 1 kwietnia 2023 r., co 4 lata wpłaty będą automatycznie wznowiane. Pracodawca co 4 lata, do ostatniego dnia lutego danego roku, będzie mieć ustawowy obowiązek poinformowania Pracowników o zbliżającej się dacie ponownego rozpoczęcia dokonywania wpłat.

Wpłaty do PPK

14. Czy wpłaty Pracodawcy i Pracownika są naliczane od wynagrodzenia brutto?

Tak, zarówno wpłaty podstawowe, jak i dodatkowe są naliczane od wynagrodzenia brutto. Wpłaty finansowane przez uczestnika PPK są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

15. Czy do wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia stawki składki Pracodawcy 1,5% należy wliczać dodatki typu premie, nagrody jubileuszowe?

Podstawą obliczenia wpłat do PPK jest wynagrodzenie uczestnika. Zgodnie z definicją ustawową wynagrodzenie stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uczestnika PPK. A zatem przy naliczaniu wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia wysokości wpłat do PPK będą uwzględniane tylko te składniki, które stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Premie co do zasady są wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a więc powinny zostać uwzględnione w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę do obliczenia wysokości wpłat do PPK. Natomiast nagrody jubileuszowe, o ile są przyznawane nie częściej niż co 5 lat, nie są wliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tym samym nie powinny zostać uwzględnione w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę do obliczenia wysokości wpłat do PPK.

16. Czy wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający stanowią podstawę do naliczenia składek na ubezpieczenia chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych?

Zgodnie z art. 26 ust. 5 ustawy PPK wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. 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 oraz Fundusz Emerytur Pomostowych).

17. Jak Pracownik ma informować o wysokości wpłaty dodatkowej, którą chce finansować?

Każda umowa o prowadzenie PPK szczegółowo określa sposób deklarowania wpłaty dodatkowej finansowanej przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat. Ponadto niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK Pracownik będzie otrzymywał od instytucji, z którą umowa została zawarta, informację o sposobie deklarowania wpłaty dodatkowej. Analogiczne zasady będą obowiązywały dla deklarowania wysokości obniżonych (poniżej 2%) wpłat podstawowych Pracownika.

Zmiana miejsca pracy

18. Co to znaczy, że środki podążają za Pracownikiem, kiedy zmienia miejsce pracy?

Wydaje się, że dla uczestników PPK najprostsze będzie gromadzenie środków w PPK na jednym rachunku PPK, ale ustawa pozwala na tworzenie więcej niż jednego rachunku dla danej osoby.

W każdym nowym czy kolejnym miejscu pracy Pracodawca będzie miał obowiązek podpisać w imieniu Pracownika umowę o prowadzenie PPK, czyli utworzyć dla niego rachunek i przekazywać na niego wpłaty. Przy każdej zmianie zatrudnienia Pracownik powinien więc złożyć nowemu (czy kolejnemu) Pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Pracodawca ma obowiązek w imieniu takiego Pracownika zawnioskować o wypłatę transferową środków z wcześniej utworzonych rachunków PPK na nowy – utworzony przez tego Pracodawcę. Pracownik może oczywiście nie wyrazić na to zgody.

19. Kto odpowiada za transfer środków PPK w sytuacji zmiany Pracodawcy przez Pracownika?

Jeśli nowo zatrudniany Pracownik jest już uczestnikiem PPK, składa, w terminie 7 dni po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, nowemu Pracodawcy oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK. Pracodawca, niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK dla tego Pracownika, informuje go o obowiązku złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków dotychczas zgromadzonych w PPK. Jeśli w ciągu 7 dni od dnia otrzymania informacji Pracownik nie poinformuje na piśmie Pracodawcy o braku zgody na złożenie ww. wniosku, Pracodawca ma obowiązek go złożyć do instytucji finansowych, z którymi Pracownik ma zawarte umowy o prowadzenie PPK. Wniosek o wypłatę transferową Pracodawca składa za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą Pracodawca zawarł umowę o prowadzenie PPK. W przypadku braku zgody uczestnika PPK na złożenie takiego wniosku, środki dotychczas zgromadzone na jego rachunkach PPK pozostają na nich do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Obowiązki związane z PPK

20. W jaki sposób Pracodawca ma przekazać Pracownikowi umowę o prowadzenie PPK?

Niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK wybrana instytucja finansowa udostępnia uczestnikowi PPK, w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści

na trwałym nośniku, informację o zawarciu umowy o prowadzenie PPK. Pracodawca nie przekazuje Pracownikowi kopii zawartej umowy o prowadzenie PPK.

21. Kto jest odpowiedzialny za ponowne zapisanie Pracownika do PPK po 4 latach i jak to funkcjonuje?

Co 4 lata, począwszy od 1 kwietnia 2023 r. podmiot zatrudniający rozpocznie dokonywanie wpłat do PPK za uczestnika, który złożył deklarację rezygnacji z ich dokonywania, chyba że złoży on ponownie taką deklarację. Przewidziany w ustawie mechanizm ponownego automatycznego wznowienia wpłat za uczestnika, który uprzednio złożył deklarację o rezygnacji z ich dokonywania, nakłada na Pracodawcę obowiązek odpowiednio wcześniejszego poinformowania uczestnika o ponownym dokonywaniu wpłat. Informacja będzie kierowana do uczestnika co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku. Rezygnacja z dokonywania wpłat do PPK następuje na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej. Oznacza to, że rezygnacja złożona w czerwcu 2020 r. będzie skuteczna do 1 kwietnia 2023 r. (o ile Pracownik nie złoży wniosku o wznowienie wpłat do PPK), czyli do pierwszego automatycznego wznowienia wpłat do PPK. Kolejne wznowienie nastąpi od dnia 1 kwietnia 2027 r.

22. Czy Pracownik będzie dostawał informacje na temat zebranych środków na swoim koncie PPK, jeśli tak, to od kogo?

Instytucja finansowa, w naszym przypadku Pekao PPK SFIO, która zarządza środkami gromadzonymi przez Pracownika w PPK, w terminie do ostatniego dnia lutego każdego roku będzie przekazywała uczestnikowi PPK, w postaci elektronicznej lub na wniosek uczestnika PPK w postaci papierowej, roczną informację o wysokości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, o wysokości wpłat dokonanych na ten rachunek w poprzednim roku kalendarzowym oraz o innych transakcjach zrealizowanych na rachunku PPK uczestnika PPK w poprzednim roku kalendarzowym.

23. Dlaczego konieczne jest podpisanie przez Pracodawcę dwóch umów: o zarządzanie PPK i prowadzenie PPK? Dlaczego nie może być to jedna umowa? Jaka jest między nimi różnica?

Podstawową różnicą umów o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK jest charakter stosunków prawnych powstających w wyniku ich zawarcia. Umowa o zarządzanie PPK jest umową zawieraną pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową. Umowa ta stanowi swoiste ramy PPK tworzonych przez dany podmiot zatrudniający, w tym w szczególności określa podstawowe zasady funkcjonowania tych PPK, które zostały wynegocjowane pomiędzy podmiotem zatrudniającym a wybraną instytucją finansową. Umowę o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera również z instytucją finansową, tylko że w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych. To oznacza, że umowa o prowadzenie PPK reguluje stosunek prawny, który powstaje w wyniku jej zawarcia pomiędzy daną osobą zatrudnioną, dla której została zawarta, a instytucją finansową. Jedynie dla usprawnienia procesu zawierania umowy o prowadzenie PPK ustawodawca upoważnił do jej zawarcia podmioty zatrudniające.

24. Czy firma, która nie posiada siedziby w Polsce, a jej Pracownicy pracują na terytorium RP ma obowiązek wdrożyć PPK?

Jeżeli Pracownicy płacą obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, będą mieli obowiązek uczestnictwa w PPK. Pracodawca powinien utworzyć PPK dla takich Pracowników. Ponadto w przypadku Pracodawców zagranicznych ustawa przewiduje możliwość uzgodnienia z osobą zatrudnioną, w drodze umowy zawartej w formie pisemnej pod rygorem nieważności, że spoczywające na Pracodawcy obowiązki wynikające z ustawy będą wypełniane w jego imieniu przez tę osobę zatrudnioną.

25. Jakie są obowiązki Pracodawcy związane z zatrudnianiem nowych Pracowników?

Każdy Pracodawca posiadający PPK będzie zobowiązany do zawarcia umowy o prowadzenie PPK dla nowego Pracownika, po upływie 3 miesięcy zatrudnienia, jeżeli wcześniej nie złoży on deklaracji o rezygnacji. Dla Pracowników w wieku 55+ Pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania ich o możliwości złożenia wniosku o uczestnictwo w PPK. Pracodawca będzie też zobowiązany do pośrednictwa w wypłatach transferowych z innych rachunków PPK nowego Pracownika, jeżeli złoży on oświadczenie w tym zakresie.

26. Czy Pracodawca musi informować swoich Pracowników o warunkach uczestnictwa w PPK?

Pracodawca może poinformować osoby zatrudnione o warunkach uczestnictwa w PPK oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK. Natomiast przepisy ustawy PPK pod groźbą kary traktują przejawy nakłaniania Pracowników do rezygnowania z uczestnictwa w PPK i dokonywania wpłat do PPK.

27. Czy przy PPK należy uwzględnić jedynie obywateli naszego kraju, czy też prawo uczestnictwa mają także obcokrajowcy?

Ustawa nie rozróżnia prawa do uczestnictwa względem narodowości danego Pracownika. Prawo do uczestnictwa ma każda osoba, która z racji tego zatrudnienia ma obowiązkowy tytuł ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w polskim systemie ubezpieczeń społecznych.

Dopłata roczna

28. Kiedy nastąpi pierwsza dopłata roczna?

Dopłata roczna jest ewidencjonowana na rachunku PPK uczestnika, który nabył do niej prawo, nie później niż do dnia 15 kwietnia roku następującego po roku kalendarzowym, za który przysługuje (nie jest „rozbijana na miesiące”).

Informacja prawna

W materiale wykorzystano zapisy Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r., materiały dotyczące PPK przygotowane przez Polski Fundusz Rozwoju i dostępne na portalu mojePPK.pl.

Niniejszy materiał został sporządzony w celu informacyjnym oraz reklamowym. Nie należy go traktować jako oferty funduszy inwestycyjnych lub towarzystwa funduszy inwestycyjnych w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego, jak również usługi doradztwa inwestycyjnego oraz udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów, a także nie jest formą świadczenia pomocy prawnej ani doradztwa podatkowego.

UWAGA! Inwestowanie w fundusze inwestycyjne wiąże się z ryzykiem wynikającym z wahań cen na giełdzie, zmian wysokości stóp procentowych, kursów walut itp. Szczegółowy opis czynników ryzyka znajduje się w prospekcie funduszu inwestycyjnego dostępnym na stronie internetowej www.pekaotfi.pl.

Fundusz Pekao PPK SFIO nie gwarantuje realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Należy liczyć się z możliwością osiągnięcia zysku, ale również poniesienia straty.

Przed podjęciem decyzji dotyczącej wyboru PPK zalecane jest zapoznanie się z prospektem informacyjnym funduszu Pekao PPK SFIO, kluczowymi informacjami dla inwestorów oraz informacjami dla klienta alternatywnego funduszu inwestycyjnego. Odpowiedzialność za decyzje podjęte wyłącznie na podstawie niniejszego materiału ponoszą odbiorcy niniejszego materiału.

Prospekt informacyjny funduszu Pekao PPK SFIO zawierający szczegółowy opis czynników ryzyka związanego z inwestowaniem w poszczególne subfundusze, jak również: informacje o opłatach, sprawozdania finansowe, kluczowe informacje dla inwestorów oraz informacje dla inwestorów alternatywnego funduszu inwestycyjnego dostępne są na stronie internetowej www.pekaotfi.pl.

Indywidualna stopa zwrotu z inwestycji nie jest tożsama z wynikiem inwestycyjnym subfunduszu i jest uzależniona od dnia zbycia oraz dnia odkupienia jednostek uczestnictwa przez fundusz, a także od wysokości pobranych opłat, które obniżają wartość inwestycji oraz obowiązków podatkowych obciążających uczestnika, w szczególności wysokości podatku od dochodów kapitałowych. Historyczne wyniki inwestycyjne funduszy inwestycyjnych nie są gwarancją osiągnięcia podobnych w przyszłości.

Uczestnictwo w funduszu Pekao PPK SFIO wiąże się z opłatami za zarządzanie, których wysokość jest podana w prospekcie informacyjnym. Wskazane opłaty obniżają stopę zwrotu z inwestycji. Zasady ustalania i pobierania opłat zawiera prospekt informacyjny.

Subfundusze wyodrębnione w ramach funduszu Pekao PPK SFIO mogą lokować powyżej 35% wartości aktywów w papiery wartościowe emitowane, poręczone lub gwarantowane przez dowolny z następujących podmiotów: Skarb Państwa RP, NBP, jednostkę samorządu terytorialnego, państwo członkowskie UE, jednostkę samorządu terytorialnego państwa należącego do UE.

Ze względu na skład portfela inwestycyjnego subfunduszy (możliwy znaczny udział instrumentów finansowych o charakterze udziałowym): Pekao PPK 2035, Pekao PPK 2040, Pekao PPK 2045, Pekao PPK 2050, Pekao PPK 2055, Pekao PPK 2060, Pekao PPK 2065, wartość netto ich aktywów może charakteryzować się dużą zmiennością.

Wykorzystane w materiale źródło danych: obliczenia własne Pekao TFI S.A., o ile nie wskazano inaczej.

Treści zawarte w materiale nie spełniają definicji badań inwestycyjnych, o których mowa w art. 36 ust. 1 pkt a) i b) rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2017/565 z dnia 25 kwietnia 2016 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tej dyrektywy oraz definicji informacji rekomendującej lub sugerującej strategię inwestycyjną i rekomendacji inwestycyjnej opisanych w art. 3 ust. 1 pkt 34) i 35) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 596/2014 z dnia 16 kwietnia 2014 roku w sprawie nadużyć na rynku.

Pekao Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie, 02-674 Warszawa, ul. Marynarska 15, wpisana do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000016956, posługująca się numerem NIP 521 11 82 650. Kapitał zakładowy: 50 504 000 złotych, łączna kwota uiszczonych wkładów równa kapitałowi zakładowemu. Pekao TFI S.A. działa na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego.

Materiał reklamowy

Maj 2020 r.

www.pekaotfi.pl/ppk
CENTRUM OBSŁUGI KLIENTA
(+48) 22 640 06 54
(opłata wg cennika operatora)
e-mail: ppk@pekaotfi.pl



Pekao TFI

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych