

Pracownicze Plany Kapitałowe projektowane rozwiązania

mec. Adrian Prusik
dr Marcin Wojewódka

Warszawa, 14 listopada 2017 r.



Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu.
Prawo pracy, wynagrodzenia, ubezpieczenia, kształtowanie kompetencji.
Warszawa, 13-14 listopada 2017r.



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY

Agenda

1. Główne zasady PPK
2. Obowiązki pracodawcy w PPK
3. Jak wybrać usługodawcę PPK
4. Jak przygotować się do PPK
5. Podsumowanie

Wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów

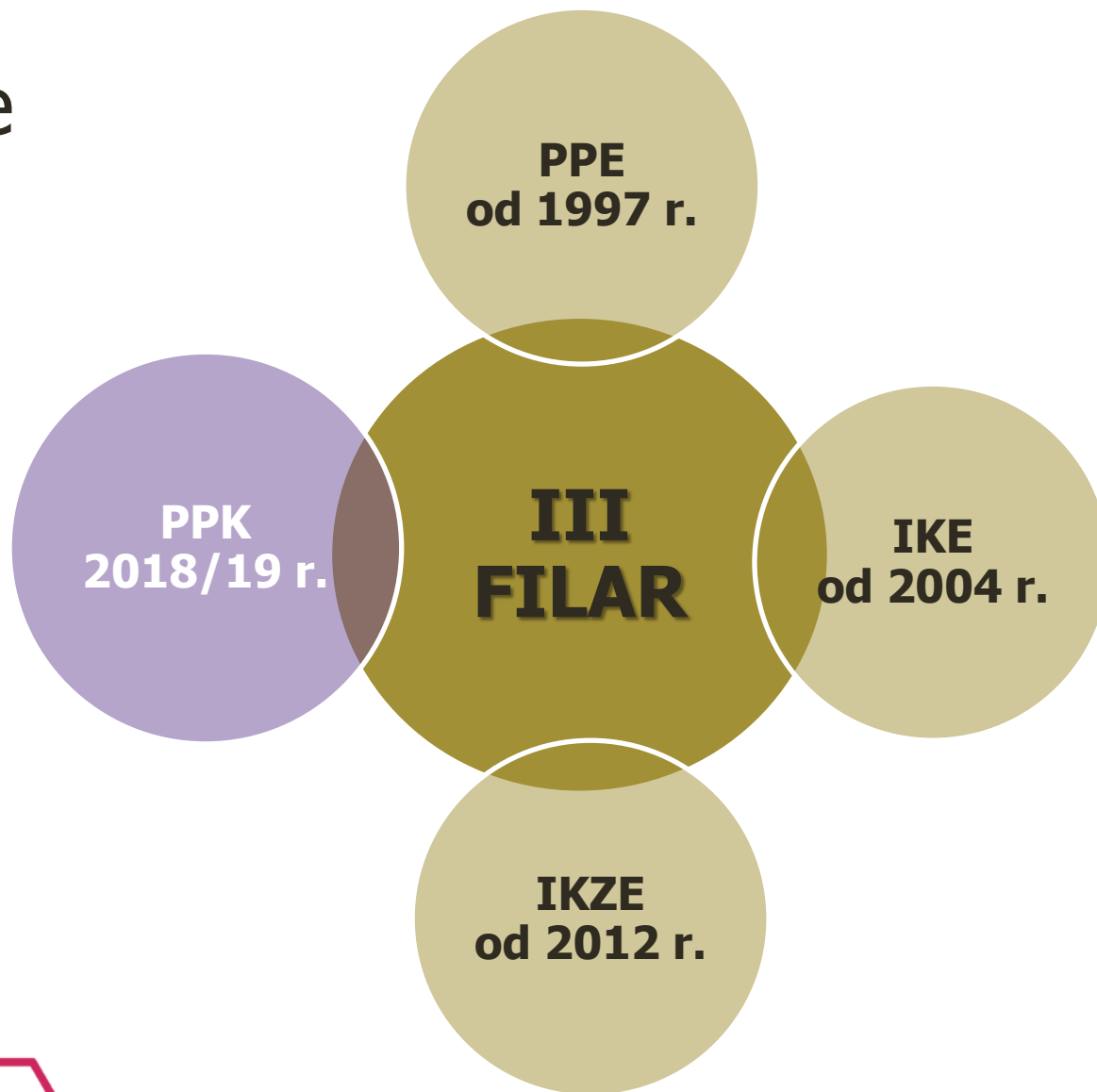
Wykaz prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów	
Numer projektu	UD321
Tytuł	Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych
Rodzaj dokumentu	projekty ustaw
Informacje o przyczynach i potrzebie wprowadzenia rozwiązań planowanych w projekcie	Projekt ustawy realizuje założenia przedstawione w ramach Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w zakresie utworzenia dobrowolnych Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), która ma rozwiązywać m.in. następujące problemy: 1. niska stopa oszczędności i luka w poziomie dochodów pomiędzy okresem aktywności zawodowej a okresem emerytalnym; 2. niska stopa inwestycji; 3. niski poziom rozwoju lokalnego rynku kapitałowego przy jednoczesnej dużej skali importu inwestycji bezpośrednich i portfelowych z zagranicy; 4. luka w poziomie dochodów.
Istota rozwiązań ujętych w projekcie	Projektowane rozwiązania polegają na stworzeniu ram prawnych funkcjonowania powszechnego i dobrowolnego systemu oszczędzania z przeznaczeniem na zabezpieczenie potrzeb finansowych po osiągnięciu wieku emerytalnego lub nabyciu uprawnień emerytalnych. Projekt ustawy przewiduje m.in.: 1. utworzenie przez wszystkich zatrudniających dla wszystkich osób, za które odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, powszechnych PPK; 2. zobowiązanie zatrudniających do zawierania w imieniu i na rzecz osób przez nie zatrudnionych umów o prowadzenie PPK, których przedmiotem jest gromadzenie środków w ramach PPK; 3. określenie zasad współfinansowania PPK ze strony państwa, w postaci zachęt fiskalnych, tj. dopłat do programu oraz zwolnień ze składek na ubezpieczenia społeczne po stronie pracodawcy; 4. zapewnienie osobom zatrudnionym możliwości zawieszenia oszczędzania w PPK; 5. ustanowienie minimalnej wysokości składek do PPK, które będą finansowane przez podmiot zatrudniający i oszczędzającego w PPK w wysokości 2% po stronie osoby zatrudnionej oraz 1,5% po stronie zatrudniającego; 6. wprowadzenie limitu opłat za zarządzanie dla instytucji finansowych na poziomie do 0,6% wartości aktywów netto; 7. umożliwienie jednorazowego wykorzystania środków zgromadzonych w PPK na sfinansowanie wkładu własnego przy zakupie mieszkania lub budynku mieszkalnego z obowiązkiem ich zwrotu; 8. umożliwienie wykorzystania części (do 25%) środków zgromadzonych w PPK w związku z trwałą niezdolnością do pracy lub poważnym zachorowaniem, bez obowiązku zwrotu wykorzystanych w tym celu środków; 9. uregulowanie zasad wypłaty środków zgromadzonych w PPK po osiągnięciu wieku emerytalnego lub nabyciu uprawnień emerytalnych.

1. Główne zasady

System emerytalny w Polsce w 2017 roku



III filar w Polsce



Termin utworzenia PPK

1 stycznia 2019

Płatnik składek na ubezpieczenia od co najmniej liczby 250 osób zatrudnionych

1 stycznia 2020

Płatnik składek na ubezpieczenia od co najmniej liczby 20 osób zatrudnionych

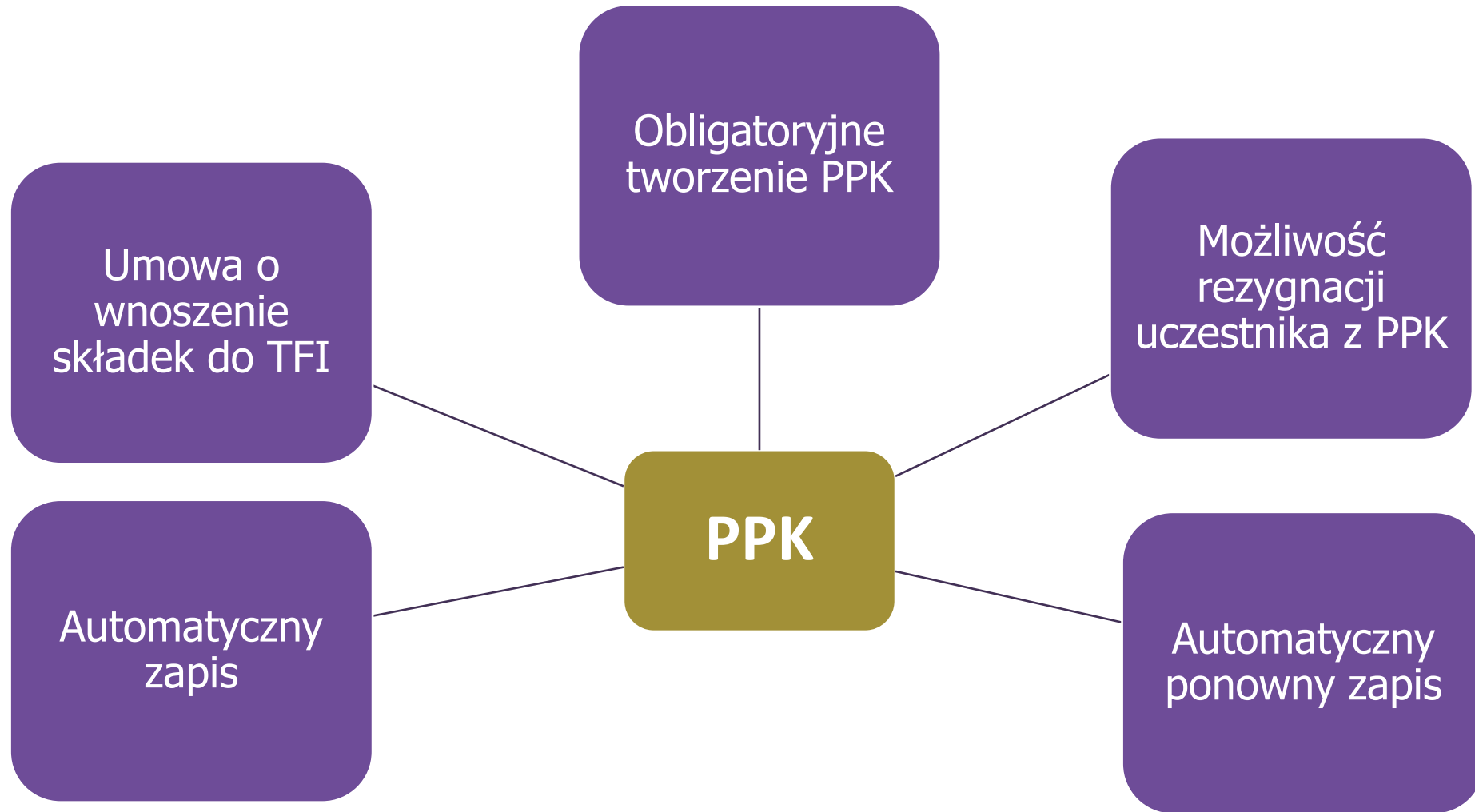
1 lipca 2019

Płatnik składek na ubezpieczenia od co najmniej liczby 50 osób zatrudnionych

1 lipca 2020

Płatnik składek na ubezpieczenia od co najmniej 1 osoby zatrudnionej

Główne zasady PPK - zasady funkcjonowania



Wybór usługodawcy PPK – **umowy w PPK**

Umowa o zarządzanie PPK

zawarta między zatrudniającym a instytucją finansową

Umowa o prowadzenie PPK

zawarta w imieniu i na rzecz każdej osoby zatrudnionej
przez zatrudniającego z instytucją finansową

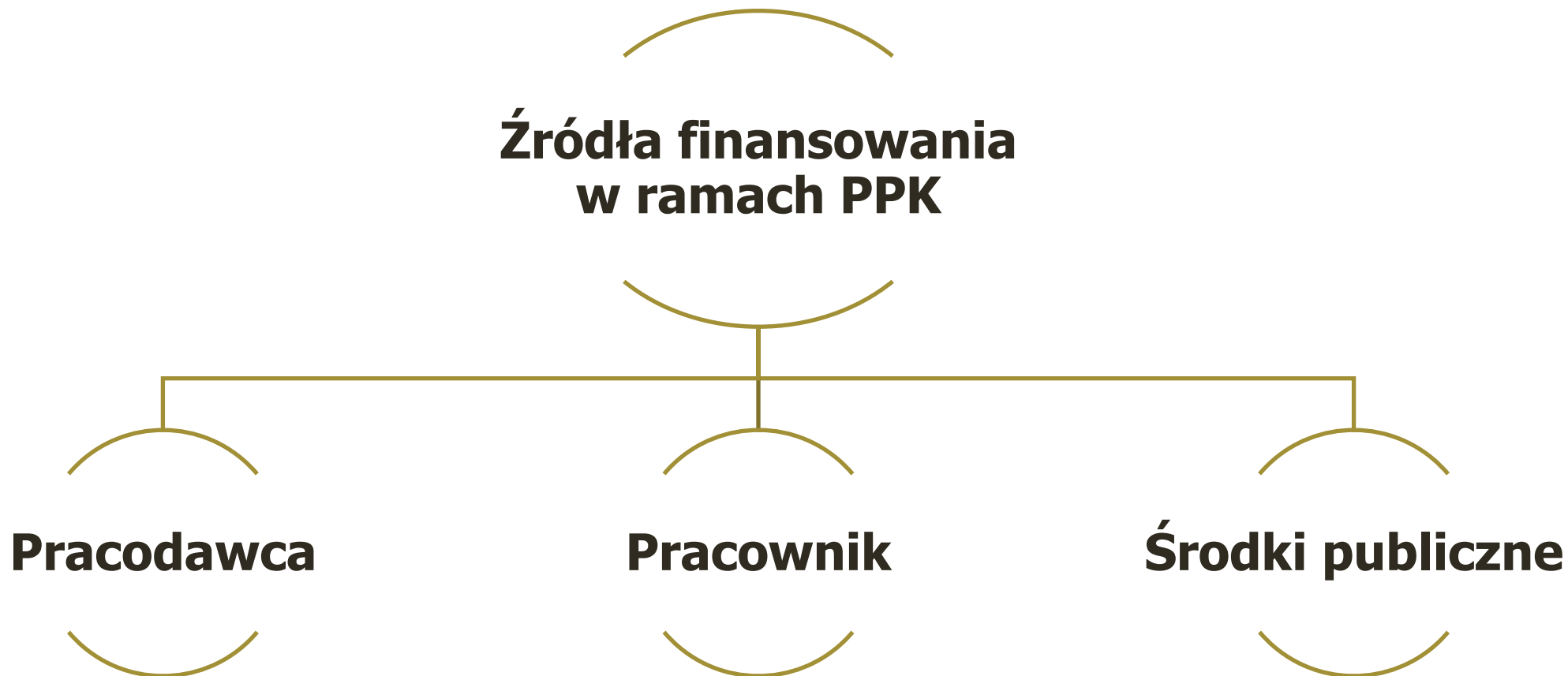
Główne zasady PPK – zatrudnieni i zatrudniający

 Osoba zatrudniona	 Podmiot zatrudniający
 Pracownik	 Pracodawca
 Wykonujący pracę nakładczą	 Nakładca
 Oskładkowany agent	 Zleceniodawca
 Zleceniobiorca	 Podmiot u którego działa rada nadzorcza
 Członek rady nadzorczej	

Główne zasady PPK – zatrudnieni

Wiek osoby zatrudnionej	Status w stosunku do PPK (zawarcia umowy o prowadzenie)
Do 55 roku życia	Obowiązkowe zawarcie umowy o prowadzenie PPK
Między 55 a 70 rokiem życia	Zawarcie umowy o prowadzenie PPK na wniosek osoby zatrudnionej pod warunkiem stażu 3 miesięcy w podmiocie zatrudniającym w okresie ostatnich 12 miesięcy
Ukończone 70 lat	Brak możliwości zawarcia umowy o prowadzenie PPK

Główne zasady PPK – źródła finansowania



Główne zasady PPK – **wysokość zasileń**

Wysokość składek do PPK	Składka podstawowa (obligatoryjna)	Składka dodatkowa (dobrowolna)
Opłacana przez pracodawcę	1,5% wynagrodzenia	do 2,5% wynagrodzenia
Opłacana przez pracownika	2,0% wynagrodzenia	do 2,0% wynagrodzenia

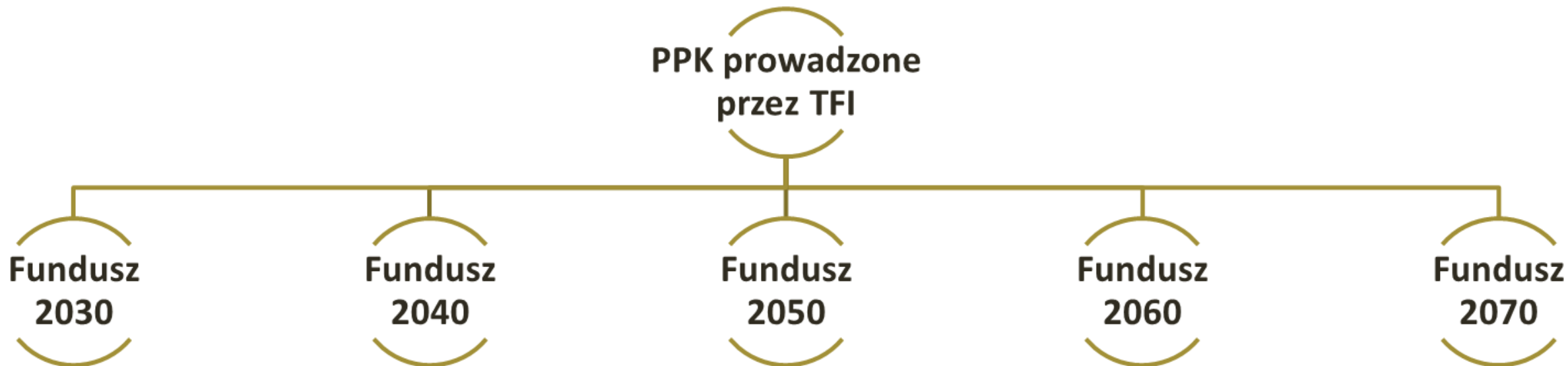


Wysokość dopłat do PPK	Składka powitalna	Dopłata roczna
Finansowane ze środków publicznych	250 zł do 2020 roku	240 zł po spełnieniu dodatkowych warunków

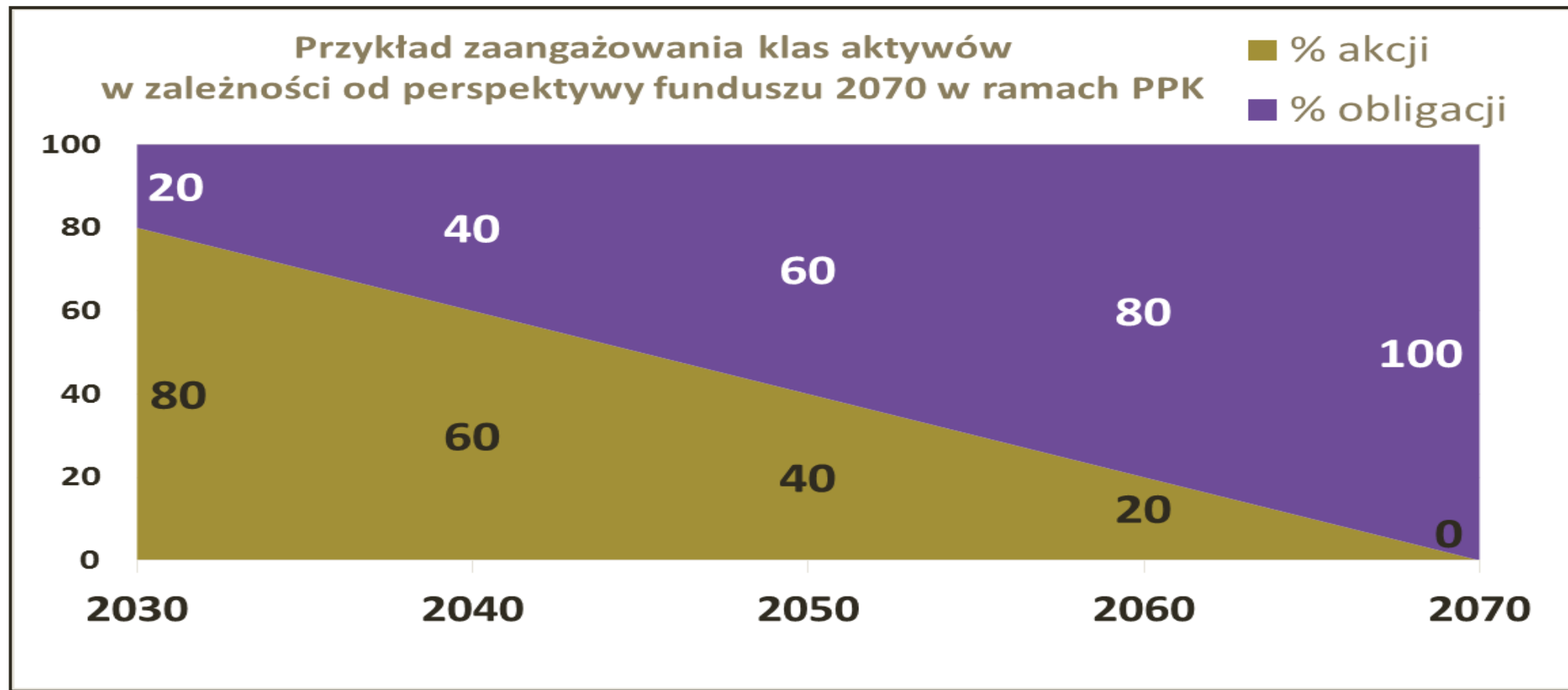
Główne zasady PPK – symulacja wysokości zasileń

Wynagrodzenie	Składka podstawowa pracodawcy 1,5%	Składka podstawowa pracownika 2%	Składka dodatkowa pracownika 2%	Składka dodatkowa pracodawcy 2,5%	Razem minimalne składki w skali roku	Razem maksymalne składki w skali roku	Składka powitalna 250 oraz dopłata roczna 240
2 000	30	40	40	50	840	1 920	490
4 000	60	80	80	100	1680	3 840	490
10 000	150	200	200	250	4200	9 600	490

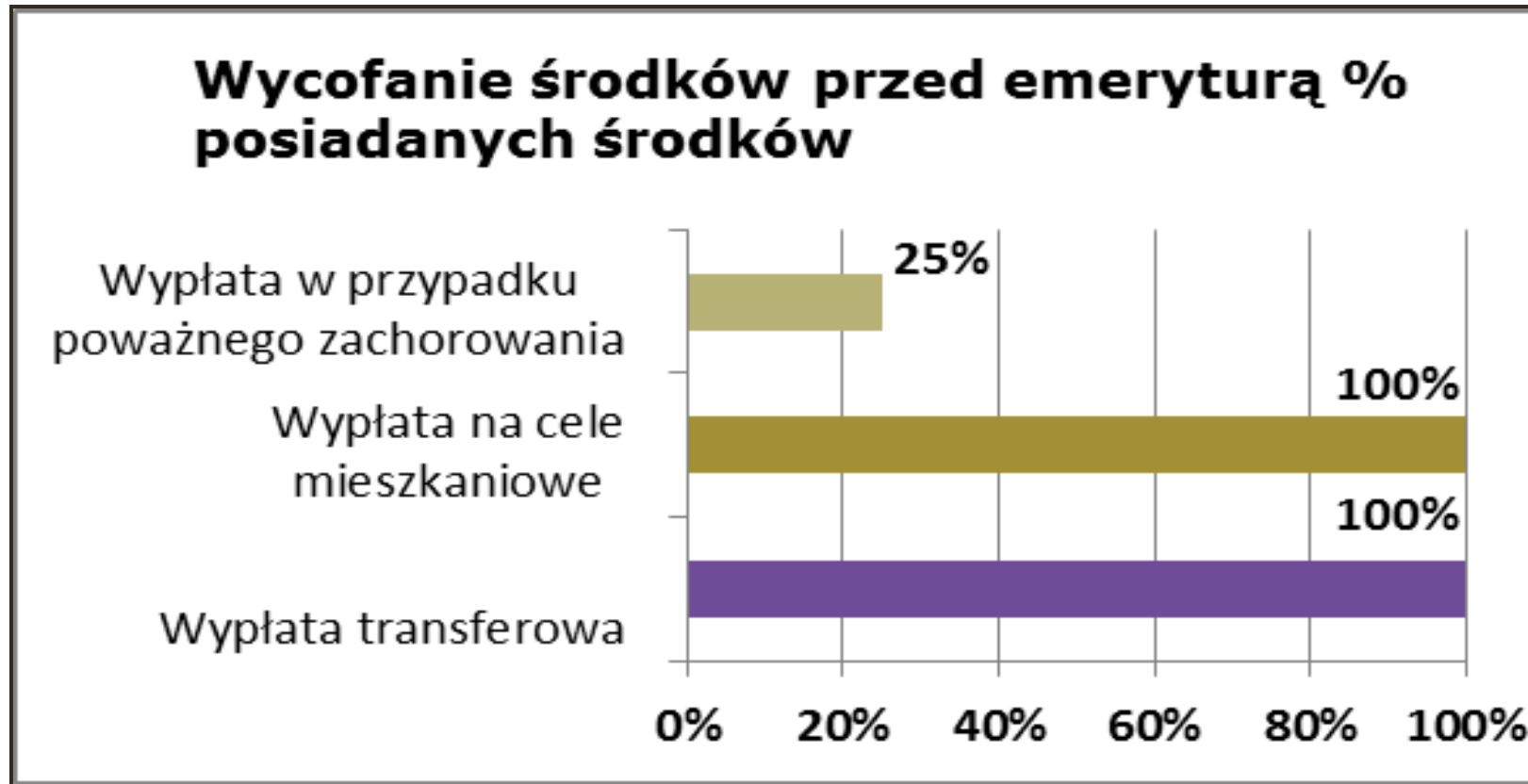
Główne zasady PPK – inwestowanie środków



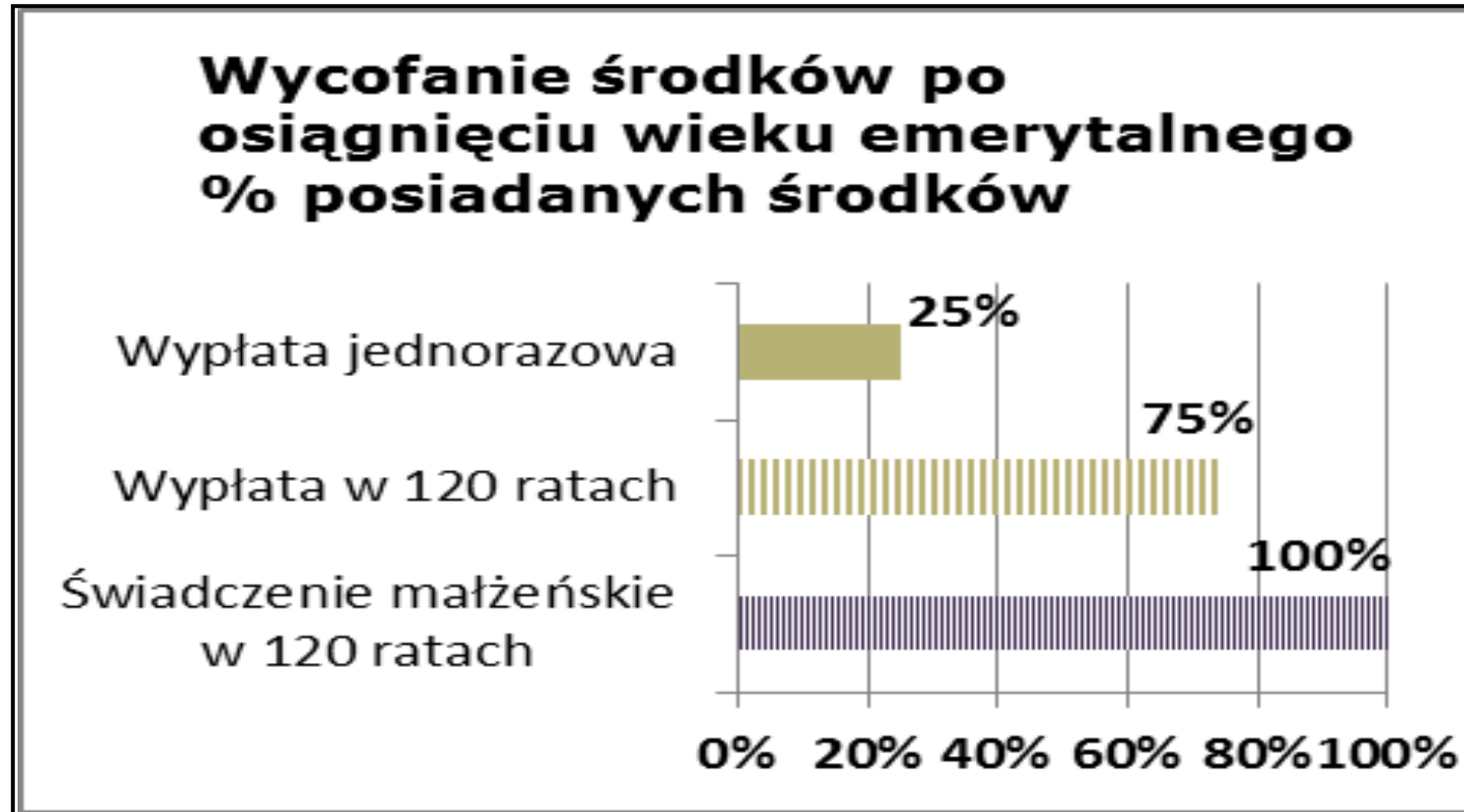
Główne zasady PPK – inwestowanie środków



Główne zasady PPK – wycofanie środków przed emeryturą

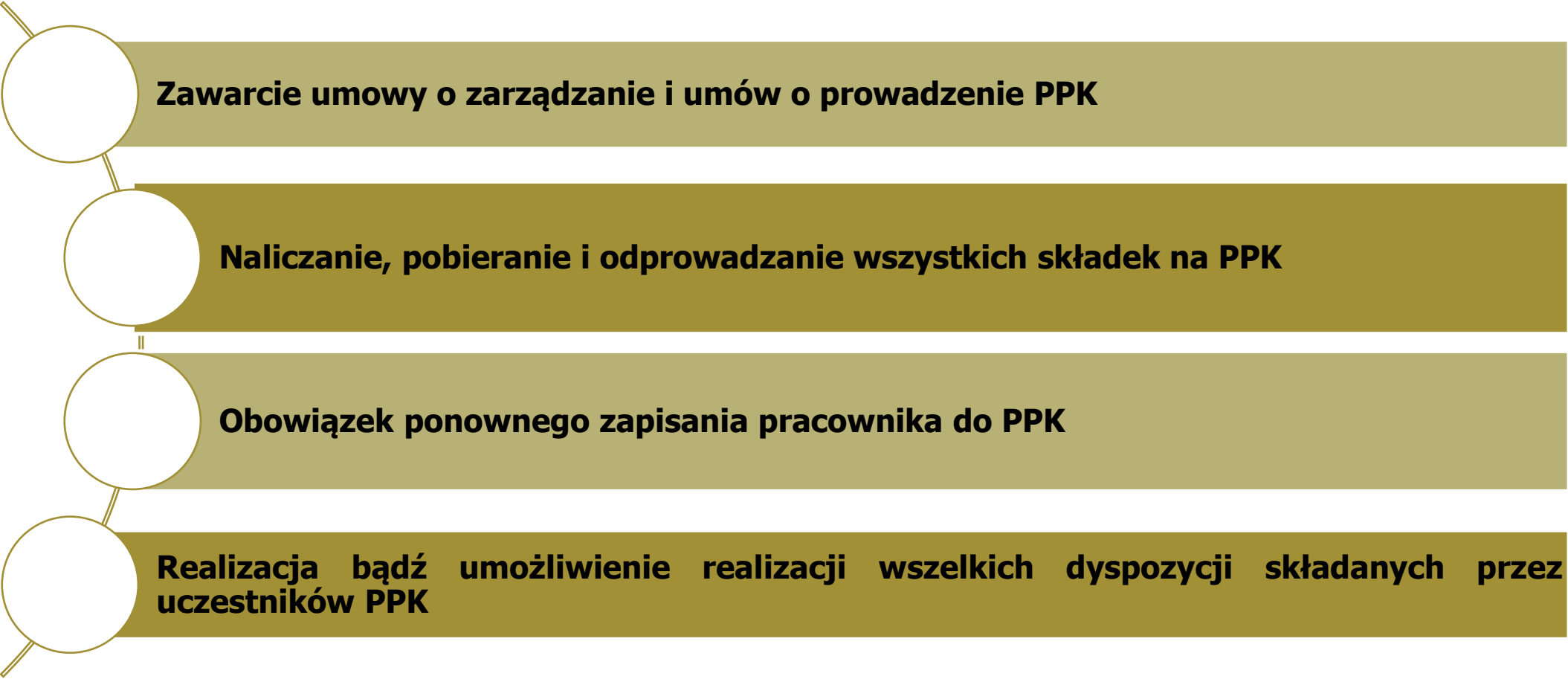


Główne zasady PPK – wycofanie środków po osiągnięciu wieku emerytalnego



2. Obowiązki pracodawcy

Obowiązki administracyjne pracodawcy w ramach PPK



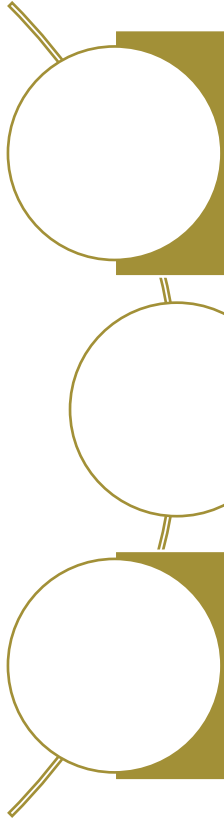
Zawarcie umowy o zarządzanie i umów o prowadzenie PPK

Naliczanie, pobieranie i odprowadzanie wszystkich składek na PPK

Obowiązek ponownego zapisania pracownika do PPK

Realizacja bądź umożliwienie realizacji wszelkich dyspozycji składanych przez uczestników PPK

Obowiązki informacyjne pracodawcy w ramach PPK



Uczestnicy PPK

- Informacja o rocznej wysokości składek naliczonych i odprowadzonych do PPK
- Informacja o warunkach wypłaty zgromadzonych środków

Podmiot zarządzający PPK (TFI)

- Informacja o rezygnacji z oszczędzania przez uczestnika

Podmiot nadzorujący system (PFR)

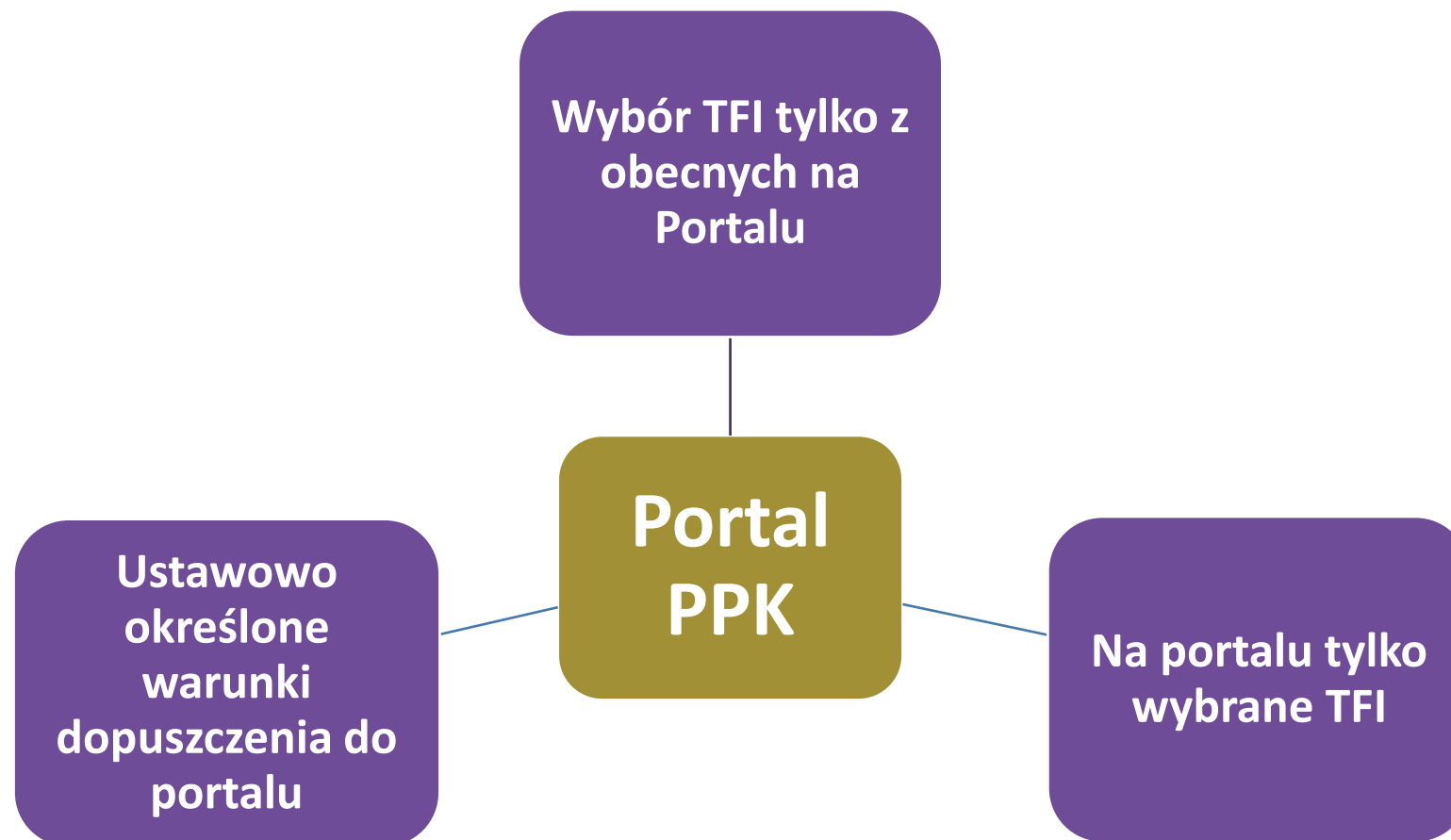
- Miesięczna zbiorcza informacja o składkach wnoszonych do PPK za poszczególnych uczestników

3. Wybór usługodawcy

Wybór usługodawcy PPK

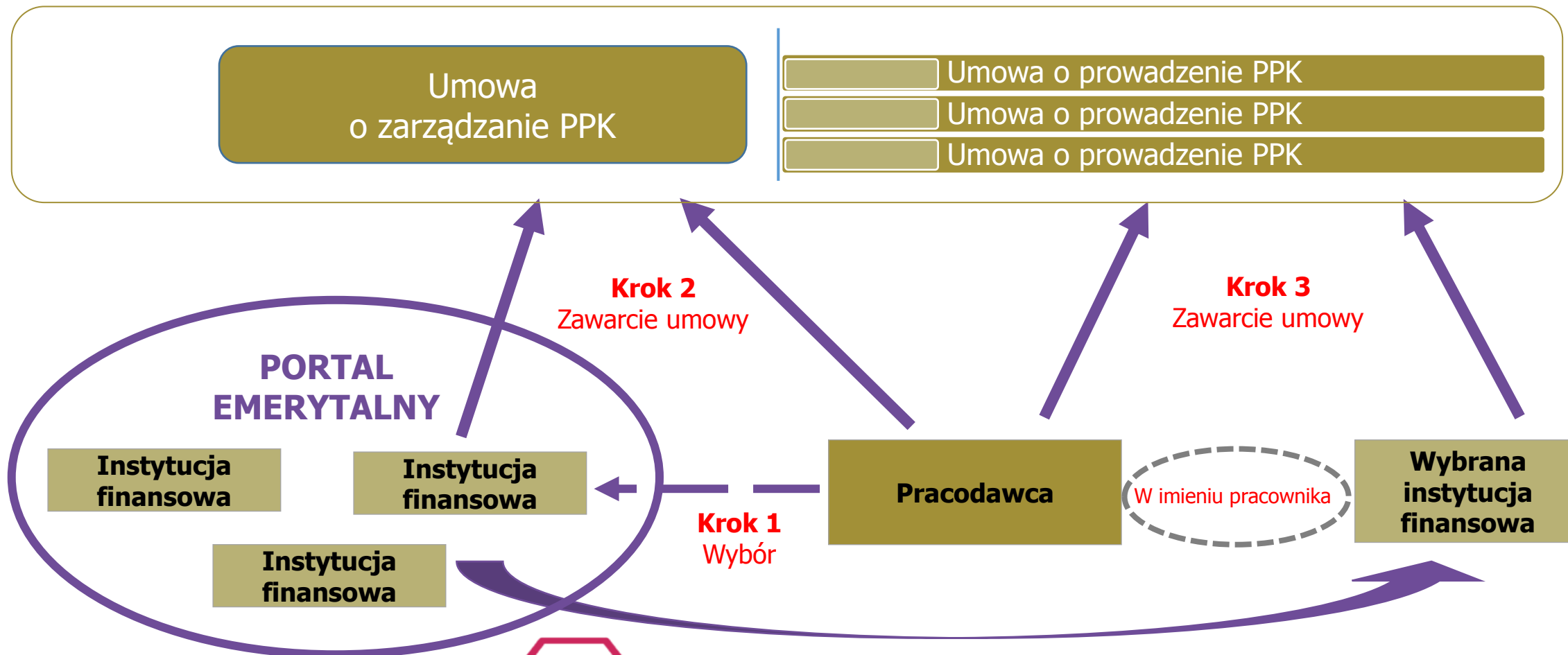


Wybór usługodawcy PPK – **portal PPK**



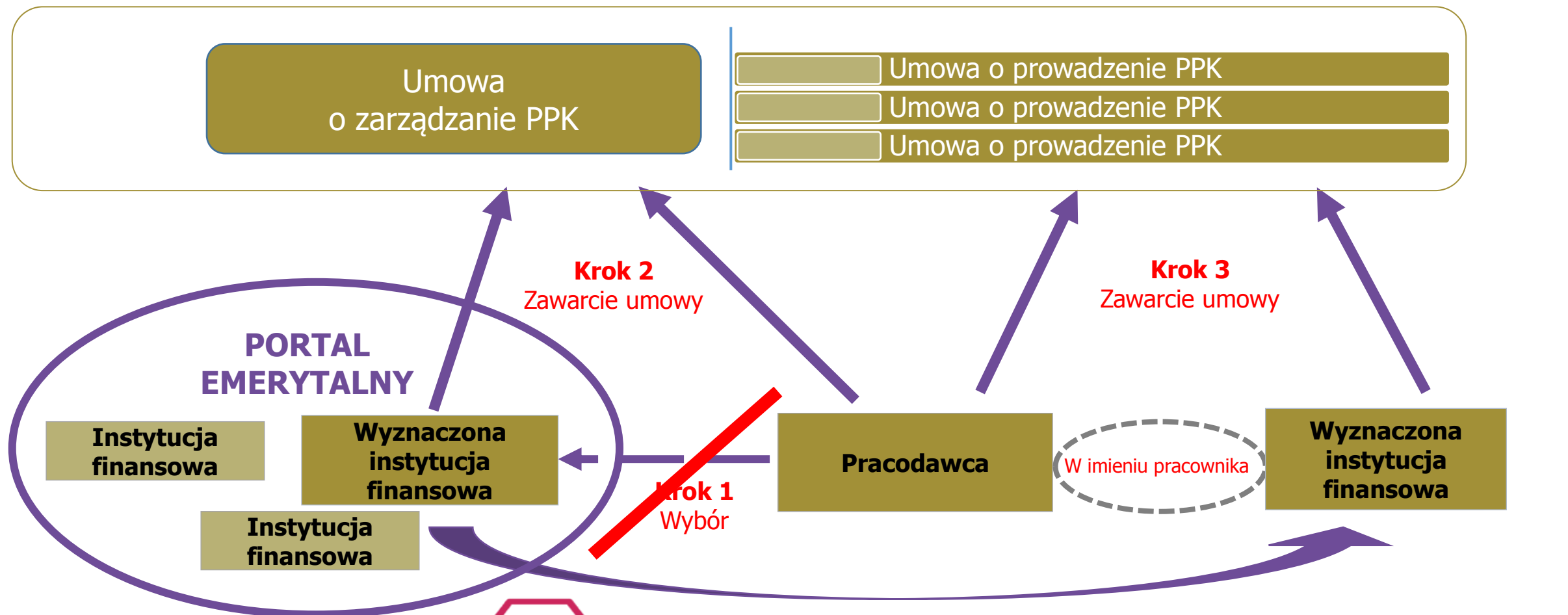
Schemat prawny działania PPK – **wybór**

Pracowniczy Plan Kapitałowy



Schemat prawny działania PPK – default

Pracowniczy Plan Kapitałowy



4. Przygotowanie do PPK

Jak przygotować się do PPK?

- Aktualna sytuacja u pracodawcy
- Wewnętrzne przygotowanie administracyjne i kosztowe
- Przeprowadzenie wyboru usługodawcy

Czy akwizycja w ramach PPK powinna zostać zakazana?

Wydaje się, że nie, jednak należałoby ustawowo ograniczyć korzyści finansowe z tytułu zawarcia bądź wypowiedzenia umowy o zarządzanie programem czy nakłaniania do zmiany TFI



dr Marcin Wojewódka
radca prawny,
założyciel Kancelarii Prawa
Pracy Wojewódka i Wspólnicy

NA PORTALU EMERYTALNYM

Zgodnie z założeniami pracodawcy będą zobowiązani do zawarcia – w określonym czasie po powstaniu w stosunku do nich obowiązku utworzenia PPK – umowy o zarządzanie z wybranym TFI, zarządzającym określonymi funduszami inwestycyjnymi. Następnie środki pracowników będą wpłacane do takich funduszy. Co do zasady pracodawcy będą mogli wybrać ofertę każdego TFI, która prezentowana będzie na specjalnie utworzonym portalu emerytalnym. Warto tu jednak zaznaczyć, że dopuszczenie do portalu, które zostanie uwarunkowane spełnieniem określonych przesłanek, będzie faktyczną cenzurą możliwości oferowania produktów PPK przez TFI. Należy też oczekiwać, że zostaną określone minimalne wymogi, jakie musi spełnić towarzystwo, żeby zarządzane przez nie fundusze mogły znaleźć się na portalu.

Do pracowniczych planów kapitałowych, które mają być alternatywą dla funkcjonujących obecnie pracowniczych programów emerytalnych, będą musieli przystąpić wszyscy przedsiębiorcy. Nawet ci, którzy dotychczas chcą zatrudniać tylko jedną osobę.

W szczególności można spodziewać się wymogów w zakresie minimalnych kapitałów zakładanych, posiadanych doświadczenia oraz oferowania produktów (funduszy inwestycyjnych) odpowiednich dla długoterminowego oszczędzania, jakim będzie PPK. Natomiast wątpliwość może budzić to, że o dopuszczeniu do portalu ma decydować Polski Fundusz Rozwoju SA, czyli podmiot będący właścicielem jednego z potencjalnie ważnych graczy na rynku PPK.

Pytanie trochę retoryczne, czy taka konstrukcja już u zarania nie wprowadza pewnej nierówności podmiotów na teoretycznie konkurencyjnym rynku? Pozostaje mieć nadzieję, iż praktyka pokaże, że obawa ta okaże się niezasadna. Druga, nie mniej istotna, kwestia to zasady prowadzenia samej akwizycji w ramach PPK. Będzie się ona odbywać na dwóch poziomach. Pierwszy to wybór przez pracodawcę danego TFI, a drugi to przystępowanie przez pracowników do PPK. Z tą ostatnią kwestią będzie o tyle łatwiej, że należy spodziewać się obligatoryjnego zapisu pracowników do funduszy zarządzanych przez TFI, które wybierze pracodawca. Natomiast kluczowa pozostaje kwestia zasad wyboru dokonywanego przez pracodawcę. Z czym ściśle związana jest możliwość prowadzenia akwizycji PPK przez towarzystwa.

WYBIERZE PRACODAWCA

Moim zdaniem brak jest podstaw oraz zasadności do zakazywania prowadzenia akwizycji jako takiej. A to dlatego, że pracodawcy powinni posiadać możliwość dokonywania wyboru spośród ofert potencjalnych usługodawców PPK, bez względu na to, w jaki sposób i z jakiego źródła będą pozyskiwali te informacje. Zasadnym jest nato-

miast wprowadzenie mechanizmów przeciwdziałających patologiom, które w ostatnich latach nie omiły niestety także rynku pozyskiwania środków oszczędzających na przyszłe emerytury. Systemy prowizyjne z tytułu pozyskiwania od konkurencji zasobnych członków OFE czy dziwne dodatkowe korzyści dla agentów ubezpieczeniowych za ściąganie klientów do ubezpieczonych funduszy kapitałowych, powinny zostać skutecznie wyeliminowane. Dlatego też zasadne jest wprowadzenie zakazu wynagradzania przez TFI akwizytorów z tytułu nakłaniania jakiegokolwiek pracodawcy do zmiany podmiotu zarządzającego. Jak też powinno zakazać się oferowania dodatkowych korzyści z tytułu czy to zawarcia, czy to wypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK.

Powyższe nie zmienia faktu, że co do zasady to pracodawca będzie tym podmiotem, który będzie musiał podjąć decyzję o wyborze oferty określonego TFI, kierując się posiadaną wiedzą i doświadczeniem. Pozostaje mieć nadzieję, iż mimo tego, że pracodawcy są profesjonalistami (nie konsumentami), to będą mieli dostęp do informacji pozwalających im na dokonanie wyboru najlepszego dla uczestników funduszy – przyszłych emerytów. W tym zakresie kluczowe będą rola oraz zakres informacji, jakie znajdują się na portalu.

WAŻNE Zasadne jest wprowadzenie zakazu wynagradzania przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych akwizytorów z tytułu nakłaniania jakiegokolwiek pracodawcy do zmiany podmiotu zarządzającego.

Dziennik Gazeta Prawna, 28.09.17 r.



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY

Jak przygotować się do PPK?

- Poniższe przypadki zostaną omówione na warsztacie Instytutu Emerytalnego oraz ESALIENS TFI o godz. 14.00. Zapraszamy
- Aktualna sytuacja u pracodawcy, który:
 - prowadzi pracowniczy program emerytalny o składce podstawowej co najmniej 3,5%
 - prowadzi pracowniczy program emerytalny o składce podstawowej niższej niż 3,5% lub kwotowej
 - oferuje inne pozaustawowe świadczenie emerytalne



INSTYTUT
EMERYTALNY

ESALIENS



LEWIATAN

PRACA^{4.0}

Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu.

Prawo pracy, wynagrodzenia, ubezpieczenia, kształtowanie kompetencji.

Warszawa, 13-14 listopada 2017r.



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY

Jak przygotować się do PPK?

- Wewnętrzne przygotowanie administracyjne i kosztowe
 - zaplanowanie budżetu
 - przygotowanie techniczne systemów kadrowo - płacowych
- fizyczna obsługa, utworzenie oraz prowadzenie PPK
- komunikacja do uczestników



Gazeta Polska Codziennie, 31.10.17 r.



Jak przygotować się do PPK?

- Czynniki mające wpływ na wybór usługodawcy:
 - rola partnerów społecznych
 - dotychczasowe relacje pracodawcy z usługodawcami
 - polityka korporacyjna

Diennik Gazeta Prawna, 12 października 2017 nr 198 (4997) 137 [gazetaprawna.pl](#)

Pracownicze plany kapitałowe

Jakie obowiązki mogą czekać pracodawców

ŚCIĄGAWKA

2018/2019 na przełomie tych lat mają zostać wprowadzone pracownicze plany kapitałowe (zgodnie z ostatnimi informacjami przedstawionymi przez ministra rozwoju Mateusza Morawieckiego)

PPK – o co w tym chodzi

Pracownicze plany kapitałowe to forma oszczędzania w funduszach inwestycyjnych:
■ ograniczenia wyodrębnienia przez pracodawcę oraz pracownika,
■ obowiązkowe do celów dofinansowania przez pracodawcę świadczeń

UWAGA! PPK będą miały obowiązek na cały pakiet świadczeń oferowanych przez pracodawcę, np. plan emerytalny, a nie tylko świadczenia emerytalne. Wskazano, że plany PPK będą miały obowiązek na plany emerytalne.

Z punktu widzenia pracodawców wprowadzenie planów kapitałowych to nie tylko zwiększenie kosztów pracy. To także nowe obowiązki administracyjne oraz informacyjne. Przedsiębiorcy raczej nie będą z nich zadowoleni. Warto jednak zawnaczyć je wcześniej i zacząć się przygotowywać do wprowadzenia PPK.

Wiecej obciążeń...

Jak można się spodziewać, wprowadzenie PPK będzie się wiązało z nałożeniem na pracodawców nowych obowiązków. Mówi o tym projekt ustawy, który ma być przedłożony do Sejmu. Zgodnie z tym projektem, z dodatkowych obowiązków informacyjnych i administracyjnych, które będą miały być nałożone na pracodawców, to:

- zwiększenie kosztów pracy w postaci obowiązkowego opłacania składek podstawowej finansowanej przez pracodawcę
- nowe obowiązki administracyjne oraz informacyjne

...administracyjnych

Pracodawca będzie musiał:
■ prowadzić PPK zgodnie z zasadami określonymi w ustawie,
■ w tym m.in. konieczność będzie:
■ opisywać się całą dokumentacją planu, na którą mogą się składać:
■ umowa o zarządzanie PPK zawarta z wybranym funduszem inwestycyjnym,
■ umowy o prowadzenie PPK zawierane przez pracodawcę z usługodawcą w imieniu na rzecz każdego uczestnika PPK,
■ porównanie wszystkich składek opłacanych do PPK, bez względu na to, czy będą to składowe finansowane przez pracodawcę, czy przez pracownika, oraz bez względu na to, czy będą to składowe podstawowe czy dodatkowe.

Ważne! W każdym przypadku za realizację i oferowanie składek, w prawidłowej wysokości odpowiedzialność będzie pracodawcy, odpowiedzialny do tego z mocy prawa. Jedynym rozbieżnym zdaniem ze strony państwa w postaci opłaty ewentualnej oraz ewentualnych kosztów, w których ewentualnie państwo miałoby uczestniczyć.

■ realizowanie lub umożliwienie realizacji różnorodnych decyzji składanych przez uczestników PPK, np.
■ zmiany strategii inwestycyjnej,
■ zmiany wykazanych osób upoważnionych,
■ przeniesienie terminu planowego zapłaty pracownika do PPK,
■ pracodawca będzie miał obowiązek zapewnienia pracownika do PPK – według dostępnych informacji o nim albo co dwa lata – nawet jeśli ten wcześniej przystąpił do uczestnictwa w tej formie oszczędzania.

...informacyjnych

Pracodawcy mogą się spodziewać nie tylko nowych zadań administracyjnych, lecz także nowych obowiązków informacyjnych w zakresie prowadzonego PPK.

Pracodawca będzie musiał przekazywać określone informacje:
■ uczestnikom PPK (pracownikom),
■ podmiotowi zarządzającemu PPK,
■ co do zasady ma nim być towarzystwo funduszy inwestycyjnych,
■ podmiotowi nadzorującemu system PPK.

Pracownicy będą otrzymywali od swoich pracodawców co roku, prawdopodobnie do końca lutego następnego roku kalendarzowego, informację o rocznym wydatku składek naliczonych odpowiadających im PPK.

TFI – pracodawca ma im przekazywać informację roczną o naliczonych składek.

Podmiot nadzorujący system PPK – pracodawca będzie musiał co miesiąc przekazywać (do 15. dnia miesiąca) do podmiotu zarządzającego w przepisach o PPK zbiorczą informację o składek wniesionych do PPK za poszczególnych jego uczestników za miesiąc poprzedni.

Planowane wysokości składek

- obowiązkowe: 1,5 proc. wynagrodzenia uczestnika ma wynosić składka podstawowa finansowana przez pracodawcę
- 2 proc. wynagrodzenia uczestnika ma wynosić składka podstawowa finansowana przez pracownika
- dodatkowe: do 2,5 proc. wynagrodzenia uczestnika ma wynosić składka dodatkowa finansowana przez pracodawcę
- do 2 proc. wynagrodzenia uczestnika ma wynosić składka dodatkowa finansowana przez pracownika

Czy można się przygotować

Ustawa o PPK nie jest jeszcze uchwalona, brak również konkretnych PPK oferowanych przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Za wcześnie więc, by pracodawcy podejmowali konkretne działania organizacyjne. Można jednak już dzisiaj przemyśleć, jakie zmiany wewnątrz firmy, w różnych obszarach jej działania, wywoła wprowadzenie obowiązkowego PPK, oraz przygotować się do nich.

Już teraz pracodawcy mogą:

- zastanowić się nad zainicjowaniem odpowiednich środków na definitywne w budżecie
- wyznaczyć na zewnątrz podmiotu nadzorującego system PPK
- rozprężyć przygotowanie systemu kadrowo-placowego do wprowadzenia nowego składowa wynagrodzeń w postaci składek do PPK
- zwerbować pakiet świadczeń oszczędnościowych, ubezpieczeniowych, emerytalnych obecnie oferowanych pracownikom

Dziennik Gazeta Prawna, 12.10.17 r.



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY

5. Podsumowanie

Podsumowanie

- Obligatoryjne dodatkowe oszczędzanie - nowa jakość dla większości pracodawców i pracowników w Polsce
- Mechanizm oparty na systemie zdefiniowanej składki
- Zwiększenie kosztów pracy przy zmniejszeniu wynagrodzeń netto oraz zasileniach ze strony Państwa
- Wybór rynkowy usługodawcy
- Zapraszamy na warsztat Instytutu Emerytalnego oraz ESALIENS TFI o godz. 14.00



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

KANCELARIA PRAWA PRACY

**Dziękujemy za uwagę,
Zapraszamy do dyskusji**

mec. Adrian Prusik
adrian.prusik@wojewodka.pl

dr Marcin Wojewódka
marcin.wojewodka@wojewodka.pl

WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY Sp. k.
ul. Solec 38
00-394 Warszawa
tel. 22 458 23 00, fax 22 458 23 01
kancelaria@wojewodka.pl
www.wojewodka.pl



PRACA ^{4.0}

Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu.
Prawo pracy, wynagrodzenia, ubezpieczenia, kształtowanie kompetencji.
Warszawa, 13-14 listopada 2017r.



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY