



Warszawa, dnia 8 listopada 2017 roku

Pracownicze Plany Kapitałowe

Informacja dotycząca wybranych kwestii projektu PPK

W dniu 7 listopada 2017 roku na stronach rządowych została opublikowana informacja o założeniach projektu ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK) oraz o włączeniu tego projektu do wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod pozycją UD 321. Zastrzegamy przy tym, że **projekt ustawy nie został jeszcze opublikowany**. Kancelaria Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy Sp. k. jako wiodący podmiot specjalizujący się w tematyce dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego przedstawia krótkie omówienie głównych zasad, co powinno dać Państwu pogląd na sprawę oraz pozwolić odpowiednio przygotować się do tego wyzwania.

Wprowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych

Planowane jest, aby PPK zostały wprowadzone, jako obligatoryjny element pakietu świadczeń oferowanych przez wszystkie podmioty zatrudniające. Docelowo bez względu na ich wielkość liczoną liczbą osób zatrudnionych. PPK będą oparte na konstrukcji umów o wnoszenie składek uczestników do funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez podmioty komercyjne (towarzystwa funduszy inwestycyjnych) dopuszczone do oferowania produktu PPK na tzw. portalu emerytalnym. PPK będą to plany typu DC (defined contribution) gdzie zobowiązaniem pracodawcy będą odprowadzane składki.

Obligatoryjność utworzenia, możliwość wystąpienia

W założeniu PPK mają stać się rozwiązaniem powszechnym. Dlatego też planowana jest konstrukcja obligatoryjnego tworzenia PPK przez poszczególne podmioty w terminach uzależnionych od wielkości podmiotu określanego liczbą pracowników oraz automatyczne zapisanie do PPK wszystkich osób zatrudnionych w danym podmiocie będących w wieku od 19 do 55 lat (osoby starsze na wniosek). Uczestnik będzie miał możliwość zrezygnowania z uczestnictwa w PPK (opting-out) z zastrzeżeniem automatycznego ponownego zapisu (dokonywanego automatycznie co dwa lata począwszy od dnia 1 kwietnia 2020 roku).

Składki do PPK

Planowane jest, że do PPK składki podstawowe będą obligatoryjnie opłacać tak pracodawcy w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika, jak też osoby zatrudnione (podstawowa grupa to pracownicy) w wysokości 2,0% wynagrodzenia. Możliwe będzie również opłacanie nieobligatoryjnych składek dodatkowych przez podmioty zatrudniające (do 2,5%) oraz same osoby zatrudnione (do 2% wynagrodzenia). Wysokość składki dodatkowej pracodawcy może być uzależniona od stażu pracy w firmie. Planowane jest również umożliwienie czasowego zawieszenia oszczędzania w PPK.

Zachęty finansowe ze strony Państwa

Celem zachęcenia do uczestnictwa w PPK zostanie wdrożony system zachęt finansowych ze strony Państwa mających na celu wzmocnienie skłonności do oszczędzania. Do dnia





31 grudnia 2020 roku będzie to kwotowa zachęta powitalna w wysokości 250 zł, którą uczestnik otrzyma jednorazowo. Przewiduje się również system zachęt do dłuższego pozostania w PPK i aktywnego oszczędzania przez uczestnika w postaci tzw. dopłat rocznych w kwocie 240 zł.

Koszty zarządzania

Koszty zarządzania PPK będą ustawowo ograniczone. Zakłada się limitowanie kosztów zarządzania PPK na zbliżonym poziomie oraz zasadach porównywalnych z obecnymi rozwiązaniami stosowanymi w przypadku Otwartych Funduszy Emerytalnych, to jest maksymalnie w wysokości do 0,6% wartości aktywów netto.

Zasady inwestycji

PPK mają mieć charakter długoterminowy, a towarzystwo funduszy inwestycyjnych oferujące produkt PPK będzie musiało zapewnić możliwość lokowania środków gromadzonych w ramach PPK w co najmniej czterech funduszach inwestycyjnych stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej, które dostosowują się wraz z upływem czasu do profilu uczestników, tzw. fundusze zdefiniowanej daty. Każdy uczestnik będzie automatycznie przypisywany do danego funduszu w oparciu o jego datę urodzenia. Uczestnik będzie mógł zmienić fundusz.

Wypłata środków z PPK

Wypłata środków z PPK będzie ograniczona wyłącznie do przypadków określonych w przepisach. Zasadą będzie wypłata po osiągnięciu przez uczestnika powszechnego wieku emerytalnego lub nabyciu uprawnień emerytalnych, gdzie 25% będzie wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75% będzie wypłacane co do zasady w 120 ratach miesięcznych. Przewidywane są również inne opcje wypłaty, takie jak świadczenie małżeńskie, wypłata do 100% środków na własne cele mieszkaniowe oraz wypłata 25% środków w przypadku poważnego zachorowania uczestnika lub dziecka uczestnika. Możliwe będzie również przenoszenie środków w ramach systemu PPK w postaci dokonywania tzw. wypłat transferowych.

Rola reprezentacji pracowników (związków zawodowych)

PPK będą obligatoryjnym świadczeniem finansowanym przez pracodawcę oraz pracowników bez stanowiącego udziału reprezentacji pracowników. Dla trybu powstania oraz warunków PPK co do zasady nie będzie miało znaczenia, czy w danym podmiocie działają związki zawodowe lub inna emanacja reprezentacji pracowników.

Nowe obowiązki ciążące na pracodawcach

W związku z wprowadzeniem PPK na pracodawców zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz komunikacyjne, przykładowo będą to następujące obowiązki:

- terminowego i prawidłowego naliczenia oraz przekazania składek PPK do właściwego podmiotu zarządzającego
- opiekania się dokumentacją PPK (zawarcie i archiwizowanie umów)
- pilnowania terminu ponownego zapisania uczestnika do PPK
- obowiązek terminowego przekazywania uczestnikom, podmiotowi zarządzającemu oraz organom nadzorczym nad PPK określonych informacji związanych z prowadzonym PPK.

Nadzór nad PPK



Nadzór nad PPK będzie prowadzony przede wszystkim przez Komisję Nadzoru Finansowego, do której raportować będą musiały podmioty zarządzające PPK. Ponadto określone uprawnienia nadzorcze zostaną przyznane Polskiemu Funduszowi Rozwoju oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

Termin wdrożenia PPK

Obowiązek tworzenia PPK zostanie rozłożony w czasie i uzależniony od liczby osób zatrudnionych w danym podmiocie. Największe podmioty, zatrudniające od 250 osób, będą zobowiązane tworzyć PPK już od 1 stycznia 2019 roku, a później ten obowiązek obejmie podmioty zatrudniające mniejszą liczbę osób (np. pracodawcy 50-249 osób od 1 lipca 2019 roku). Docelowo od 1 lipca 2020 roku należy się też spodziewać rozszerzenia PPK na wszystkie podmioty zatrudniające oraz objęcia systemem PPK także pracodawców sektora finansów publicznych.

Częściowe zwolnienie z obowiązku prowadzenia PPK

Jedynym wyłączeniem będzie prowadzenie przez pracodawcę na dzień wejścia w życie ustawy o PPK, Pracowniczego Programu Emerytalnego, zgodnego z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych, i to pod warunkiem że składka podstawowa opłacana przez pracodawcę w ramach tego PPE będzie wynosiła co najmniej 3,5%. Należy jednakże zwrócić uwagę, że celem potwierdzenia charakteru i zasad celu tego zwolnienia należy poczekać na tekst ustawy o PPK.

Brak zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK

Należy podkreślić, że nie będą zwalniały z obowiązku tworzenia oraz prowadzenia PPK wszelkie obecnie funkcjonujące na rynku rozwiązania hybrydowe, np. Emerytalne Plany Oszczędnościowe, Plany Pracowniczego Oszczędzania, Ubezpieczeniowe Fundusze Kapitałowe, bez względu na formę oraz fakt zwolnienia ze składek wpłacanych do tych form z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Dalsze działania oraz rekomendacja

Powyżej omówiono jedynie niektóre aspekty PPK. Kancelaria monitoruje postęp prac legislacyjnych i w przypadku opublikowania projektu ustawy przekaże dalsze informacje. Rekomendacją Kancelarii jest obecnie przygotowanie się przez pracodawcę do wejścia w życie ustawy o PPK, co powinno nastąpić w 2018 roku. Kancelaria pozostaje do dyspozycji w pomocy w powyższym zakresie.

Kontakt:

Marcin Wojewódka, e-mail: marcin.wojewodka@wojewodka.pl; 602 551 666

Adrian Prusik, e-mail: adrian.prusik@wojewodka.pl; tel. 724 555 221

Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie informacji opublikowanych w dniu 8 listopada 2017 roku na stronach internetowych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz Ministerstwa Finansów. Należy zastrzec, że projekt nie został jeszcze opublikowany, a jak też może ulec modyfikacjom tak na etapie konsultacji społecznych, jak też w toku prac parlamentarnych.