

Przewodnik po Pracowniczych Planach Kapitałowych dla Zespołów Kadr i Płac

Przewodnik dla przedsiębiorców

Wrzesień 2019 r.



Purpurowy Informator
– źródło informacji

Z przyjemnością prezentujemy kolejną edycję „Purpurowego Informatora”, czyli cyklu analiz, w którym omawiamy ważne dla przedsiębiorców kwestie prawne, księgowo i kadrowe. Tym razem tematem naszego cyklu są Pracownicze Plany Kapitałowe.

Szanowni Państwo,

przygotowaliśmy dla Państwa praktyczny informator obejmujący kluczowe zagadnienia dotyczące Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Poruszyliśmy w nim kwestie, w których muszą być zorientowani pracownicy zespołów kadr i płac, w tym między innymi:

- kto jest zobowiązany, a kto nie musi utworzyć PPK,
- w jakich terminach poszczególni pracodawcy powinni przystępować do PPK,
- zasady przystępowania do PPK uczestników programu, w tym nowo zatrudnionych,
- co powinien zrobić pracodawca, zanim utworzy PPK,
- kiedy pracodawcy prowadzący PPE powinni przystąpić do PPK,
- na co zwrócić uwagę podpisując umowę o zarządzanie z instytucją finansową,
- jaka jest wysokość i podstawa wyliczania składek na PPK,
- jakie obowiązki informacyjne związane z PPK mają pracodawcy i instytucje finansowe,
- jakie sankcje grożą za nieprzestrzeganie obowiązków wynikających z ustawy o PPK,
- co, gdy pojawi się kryzys,
- jaka jest podstawa prawna i główne źródło informacji związane z PPK.

Liczymy, że opracowane przez nas informacje okażą się przydatne zarówno na etapie przystępowania do PPK, jak i później podczas bieżącego obsługiwania Planu.



Z życzeniami owocnej lektury,

Dorota Czarnecka

Starszy specjalista ds. Kadr i Płac
The Center of Excellence
Departament Outsourcingu

Co pracodawca powinien zrobić zanim utworzy PPK?



- 1 Ustalić termin**, w jakim przystąpi do PPK zgodnie z treścią ustawy.
- 2 Opracować** potrzebne procedury wewnętrzne.
- 3 Dokonać przeglądu** instytucji oferujących zarządzanie PPK, a następnie wybrać instytucję finansową, która będzie prowadziła rachunki PPK dla zatrudnionych przez niego osób.
- 4 Podpisać umowę** o zarządzanie PPK.
- 5 Podpisać umowę** o prowadzenie PPK.



Wybór instytucji finansowej jest możliwy tylko spośród instytucji umieszczonych w ewidencji PPK i prezentowanych na portalu PPK: www.mojePPK.pl.

Wyłączenie z utworzenia PPK

Zwolnienie ze stosowania przepisów Ustawy o PPK dotyczy:

1. Mikroprzedsiębiorcy*, jeśli wszystkie zatrudnione u niego osoby złożą deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

2. Osoby fizycznej, którą zatrudnia, w zakresie niezwiązanym z jej działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

3. Podmiotu zatrudniającego, który w terminie, w którym zaczyna być do niego stosowana ustawa o PPK, prowadzi PPE oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej **25% osób zatrudnionych w tym podmiocie**.

* mikroprzedsiębiorca w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców:

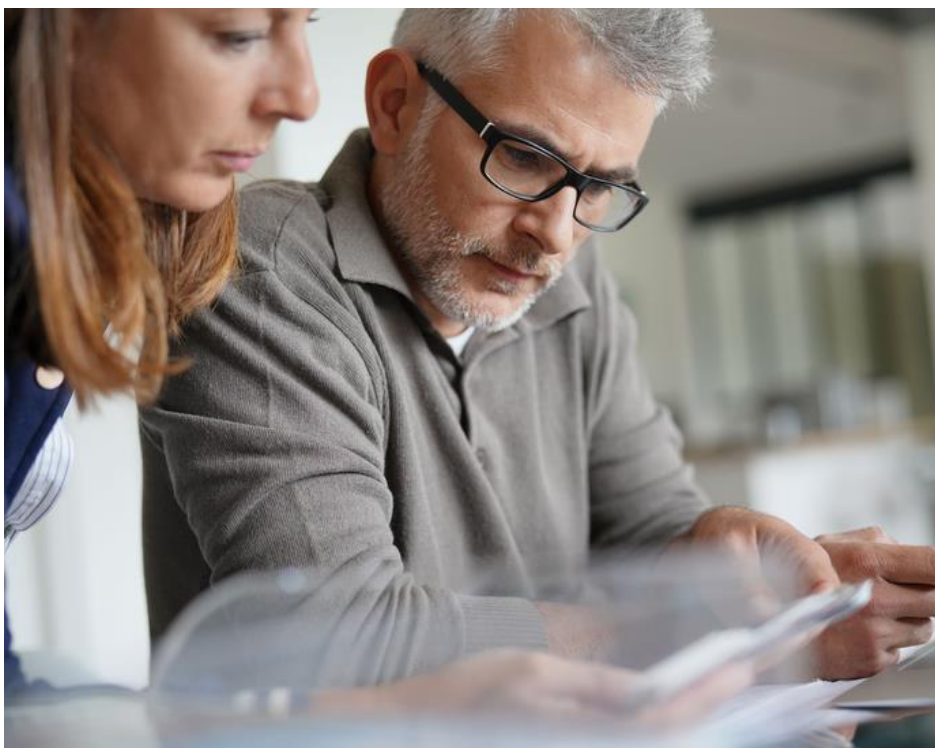
Przedsiębiorca, który co najmniej w jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 osób oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów EURO lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2.000.000 EURO.

Wymóg stanu 25% osób powinien być zachowany w dacie, w której ustawa o PPK zaczyna mieć do niego zastosowanie oraz w kolejnych datach dotyczących innych grup pracodawców:

Ilość osób zatrudnionych:	1 lipca 2019r.	1 stycznia 2020r.	1 lipca 2020r.	1 stycznia 2021r.
250	TAK	TAK	TAK	TAK
50	NIE	TAK	TAK	TAK
20	NIE	NIE	TAK	TAK
Pozostałe (w tym jednostki sektora finansów publicznych)	NIE	NIE	NIE	TAK

Od kiedy pracodawca, który prowadzi PPE będzie musiał przystąpić do PPK?

Pracodawca, który prowadzi PPE będzie musiał przystąpić do PPK w momencie wystąpienia jednej z poniższych sytuacji:



Przystąpienie do PPK

- ▶ **A - Zawieszenia** naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie przekraczającym 90 dni.
- ▶ **B - Ograniczenia** wysokości odprowadzanych składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia.
- ▶ **C - Likwidacji** PPE.
- ▶ **D - Opóźnienia** w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE przekraczającego 90 dni, które wynikało z celowego działania podmiotu zatrudniającego.

Terminy przystąpienia do PPK

Od czego zależy termin przystąpienia do PPK?

- Ważna jest **ilość osób zatrudnionych**, za które są odprowadzane obowiązkowe składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w określonych datach.
- Podmioty należące do jednej grupy kapitałowej mogą przystąpić do PPK równocześnie, w terminie obowiązującym dla największego podmiotu z grupy.

Uwaga! Weryfikując stan zatrudnienia w danej firmie w kontekście terminów przystąpienia do PPK, należy brać pod uwagę wszystkich zatrudnionych w danej firmie, pod warunkiem, że spełniają ustawową definicję osoby zatrudnionej, także osoby powyżej 55 lat.

Od kiedy	1 lipca 2019r.	1 stycznia 2020r.	1 lipca 2020r.	1 stycznia 2021r.	1 stycznia 2021r.
Ilość osób zatrudnionych	250	50	20	pozostałe jednostki	jednostki sektora finansów publicznych niezależnie od tego ile osób zatrudniają
Zatrudnienie wg stanu na dzień	31/12/2018	30/06/2019	31/12/2019	X	X
Zawarcie umowy o zarządzanie PPK	do 25/10/2019	do 24/04/2020	do 27/10/2020	do 23/04/2021	do 26/03/2021
Zawarcie umowy o prowadzenie PPK	do 12/11/2019	do 11/05/2020	do 10/11/2020	do 10/05/2021	do 10/04/2021



Co jeśli pracodawca utworzy PPE po podpisaniu umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK?



Pracodawca, który:

- zawarł umowę o zarządzanie i umowę o prowadzenie PPK,
- następnie utworzył PPE i odprowadza składki w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia,

może w porozumieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową podjąć decyzję o zaprzestaniu finansowania wpłat do PPK (podstawowych i dodatkowych), jednak tylko za te osoby, które przestąpiły do PPE, począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracodawca został zarejestrowany przez organ nadzorujący do PPE.

Pracodawca ma prawo i obowiązek skonsultować zwołanie z finansowania wpłat do PPK wyłącznie z działającą u niego organizacją związkową (wykluczając przedstawicieli pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych), o ile taka organizacja w danym przedsiębiorstwie funkcjonuje.

Umowa o zarządzanie a umowa o prowadzenie PPK



Różnica między umową o zarządzanie, a umową o prowadzenie PPK:

Umowa o zarządzanie zawierana jest pomiędzy podmiotem zatrudniającym, a instytucją finansową i stanowi swoiste ramy PPK tworzonych przez dany podmiot zatrudniający.

Umowa o prowadzenie jest zawierana również pomiędzy podmiotem zatrudniającym, a instytucją finansową, tylko że w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, regulując jej stosunek prawny z instytucją finansową.

Najistotniejsze informacje wynikające z umowy o zarządzanie

Umowa o zarządzanie PPK pomiędzy pracodawcą a instytucją finansową będzie zawierała wiele istotnych informacji, z których będą wynikały prawa i obowiązki każdej ze stron.

Należy zwrócić uwagę na:

- Warunki i tryb zawierania przez podmiot zatrudniający umów o prowadzenie PPK
- Warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne tzw. fundusze zdefiniowanej daty
- Warunki, terminy i sposób dokonywania wpłat, wpłat transferowych lub zwrotów
- Wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę dla poszczególnych grup pracowniczych
- Sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat
- Warunki zmiany umowy
- Warunki i okres wypowiedzenia umowy

Umowa o zarządzanie PPK



Zawarcie umowy o zarządzanie jest obowiązkowe nawet dla podmiotu zatrudniającego, u którego wszystkie osoby zatrudnione, złożyły przed upływem ostatecznego terminu na zawarcie umowy o prowadzenie PPK rezygnację z dokonywania wpłat na PPK.

Zmiana zadeklarowanej składki dodatkowej pracodawcy będzie wiązać się z koniecznością podpisania z instytucją finansową aneksu do tej umowy.

Dorota Czarnecka
Starszy specjalista ds. kadr i płac



Zarówno podmiot zatrudniający jak i instytucja finansowa mają prawo wypowiedzieć umowę o zarządzanie PPK.

Na podmiot zatrudniający ustawa o PPK nakłada szczególne warunki, które powinien spełnić w takim przypadku:

1. Zawarcie umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową.

2. Nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie:

- Zawarcie umowy o prowadzenie w imieniu pracowników, którzy na przeddzień zawarcia umowy o zarządzanie, mieli podpisaną umowę o prowadzenie.
- Poinformowanie osób zatrudnionych o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na ich rachunku PPK.

3. Przy braku sprzeciwu pracownika na wypłatę transferową złożenie wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunku PPK prowadzonym dla osoby zatrudnionej przez instytucję finansową, której umowa o zarządzanie PPK została wypowiedziana przez podmiot zatrudniający, na jej rachunek PPK, prowadzony przez nową instytucję finansową.

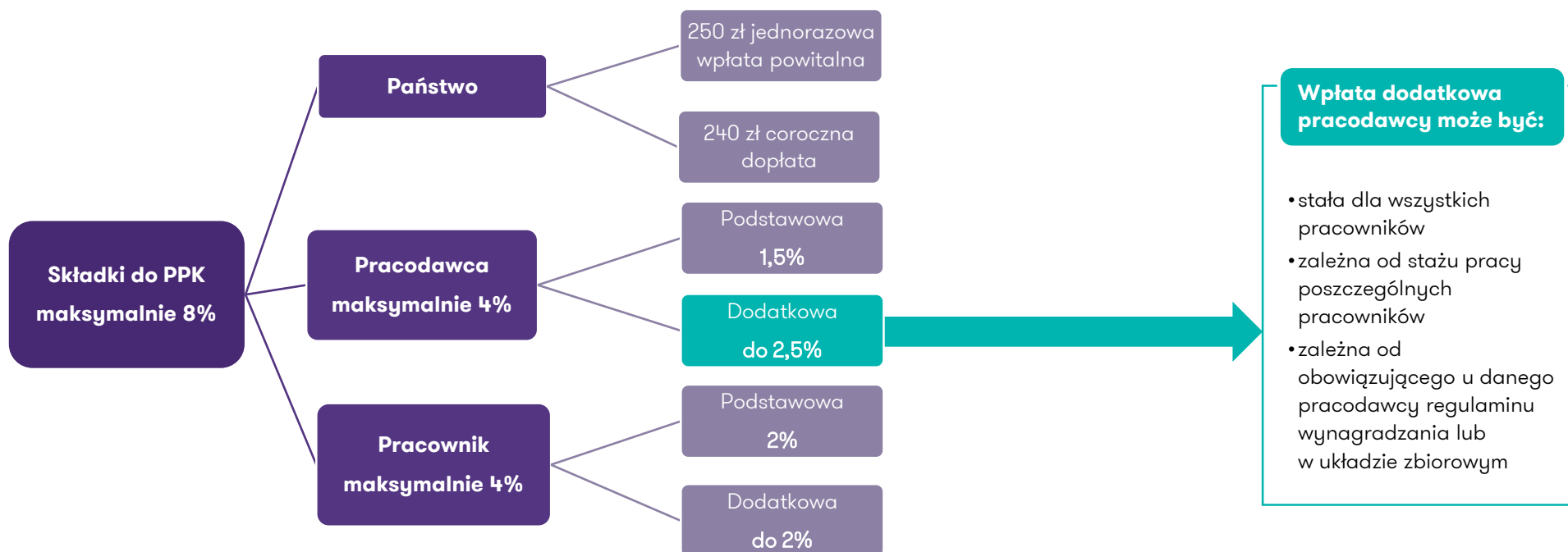
Kim jest uczestnik PPK i na jakich zasadach przystępuje?

Zapis do PPK z zasady zależy od rodzaju zatrudnienia oraz od wieku pracownika.

Rodzaj zatrudnienia	Wiek	Na jakich zasadach	Uwagi
1. Osoby zatrudnione na mocy art. 2 Kodeksu Pracy: <ul style="list-style-type: none">Umowy o pracęWyboruMianowania	18 - 54	Autozapis	Jeśli uczestnik chce zrezygnować z PPK, składa deklarację o rezygnacji
2. Spółdzielczej umowy o pracę* 3. Osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą 4. Członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielczych kółek rolniczych	55 - 69	Wniosek	Jeśli uczestnik chce przystąpić do programu, składa wniosek
5. Osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenie albo innej umowy o świadczeniu usług 6. Członkowie rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji 7. Osoby z punktu 1-4 przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego	70+	Brak możliwości	Brak

* z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla, oraz młodocianych

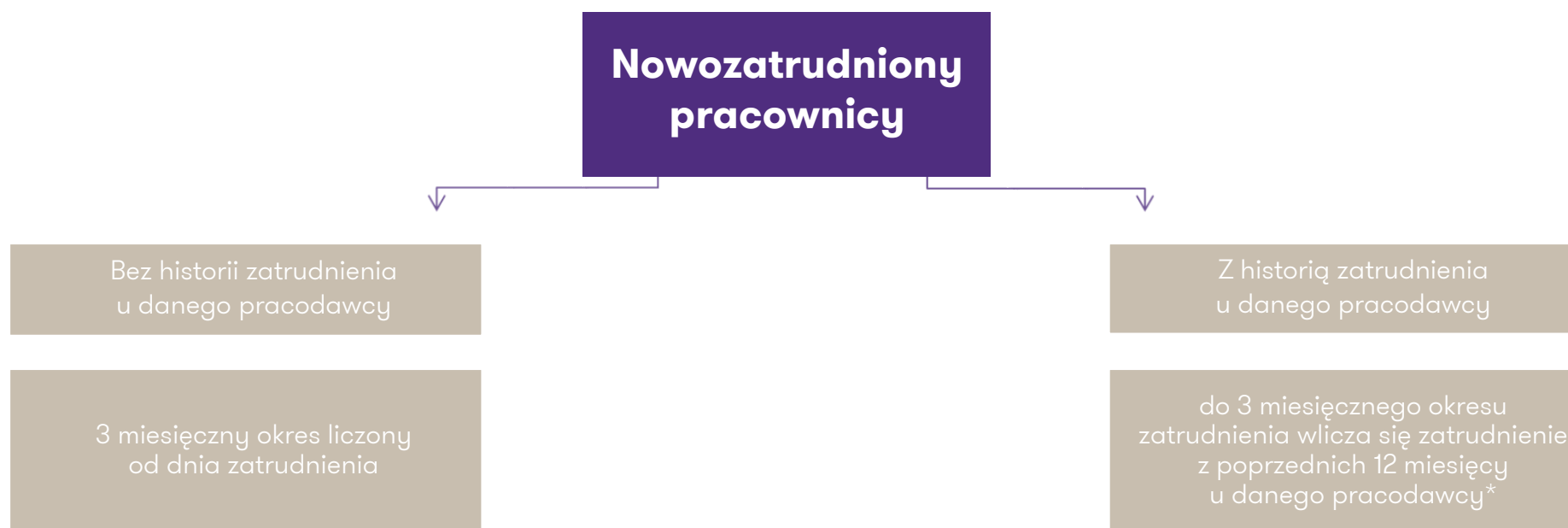
Jakie składki są odprowadzane na PPK?



Wpłata podstawowa pracownika może wynosić mniej niż 2%, ale nie mniej niż 0,5%, pod warunkiem, że wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekroczy 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (w 2019 jest to kwota 2 700 zł).

Nowozatrudnieni pracownicy – kiedy dla nich należy podpisać umowę o prowadzenie PPK?

Obowiązek podpisania umowy o prowadzenie PPK, w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych po przystąpieniu pracodawcy do PPK, pojawia się z chwilą przepracowania 3 miesięcy u danego pracodawcy.



* a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał osobę zatrudnioną.

Podstawa wyliczania składek na PPK



Podstawą wyliczania składek na PPK jest podstawa składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe uczestnika PPK.

Z dniem 25.06.2019 zniesiono limit 30-krotności podstawy składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe przy naliczaniu wpłat na PPK.

UWAGA!

Składki finansowane ze środków pracodawcy, nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Wpłaty te stanowią dodatkowy przychód pracownika, musi więc od niego zostać naliczony podatek dochodowy.

Zgodnie z wyjaśnieniem Ministerstwa Finansów przychód dla podatnika – uczestnika PPK – z tytułu wpłaty na PPK środków finansowanych przez podmiot zatrudniający powstaje dopiero w momencie dokonania wpłaty tych środków do wybranej instytucji finansowej.

Jakie dokumenty może złożyć pracownik?

Rodzaj dokumentów	Kiedy uwzględnić na liście płac	Data obowiązywania
Deklaracja o rezygnacji z udziału w PPK	Począwszy od miesiąca, w którym uczestnik PPK złożył deklarację	Termin najbliższego automatycznego wznowienia – 01.04.2023 – lub do dnia złożenia deklaracji o ponownym przystąpieniu do PPK
Oświadczenie o dobrowolnym uczestnictwie w PPK dla pracowników powyżej 55 lat	Począwszy od pierwszego wynagrodzenia wypłaconego po dacie zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz danego pracownika	Bezterminowo lub do złożenia deklaracji o rezygnacji z udziału w PPK
Oświadczenie o zmniejszeniu procentu składki podstawowej pracownika (dla dochodu poniżej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia)	Od miesiąca następnego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył oświadczenie	Bezterminowo lub do wycofania oświadczenia przez pracownika
Oświadczenie pracownika o procencie składki dodatkowej	Od miesiąca następnego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył oświadczenie	Bezterminowo lub do złożenia przez uczestnika oświadczenia o zmianie % składki dodatkowej lub o rezygnacji z składki dodatkowej
Oświadczenie o ponownym przystąpieniu do PPK	Od miesiąca następnego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył oświadczenie	Bezterminowo lub do złożenia ponownie deklaracji o rezygnacji z udziału w PPK
Pozostałe dokumenty	Termin składania do pracodawcy	
Oświadczenie nowozatrudnionego pracownika o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK u poprzednich pracodawców	7 dni po upływie 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia	
Oświadczenie uczestnika PPK o braku zgody na wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK prowadzonych przez instytucję finansową	7 dni od dnia otrzymania informacji od pracodawcy o obowiązku złożenia przez pracodawcę do instytucji finansowej wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego rachunkach PPK	

Obowiązki informacyjne pracodawcy oraz instytucji finansowej

Dla kogo	Jaka informacja	W jakim terminie
Dla pracownika	Osoby, które ukończyły 55. rok życia, a nie ukończyły jeszcze 70 lat – obowiązek poinformowania że mogą złożyć wniosek o zawarcie z nimi umowy o prowadzenie PPK	Nie określono w ustawie
	Osoby, które złożyły deklaracje o rezygnacji – obowiązek poinformowania o ponownym dokonywaniu wpłat – przed datą wznowienia	Do ostatniego dnia lutego roku, w którym następuje obowiązek wznowienia dokonywania wpłat – najbliższy taki termin przypada na 28.02.2023
	Wszystkich uczestników PPK – obowiązek poinformowania o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej oraz o możliwości obniżenia wysokości wpłaty podstawowej	nie określono w ustawie
	W przypadku zmiany instytucji finansowej przez pracodawcę: wszystkich uczestników PPK – poinformowanie o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosków o transfer środków zgromadzonych na dotychczasowych rachunkach PPK na rachunek PPK nowej instytucji finansowej	Nie później niż 7 dni od dnia zawarcia umowy o zarządzanie PPK z nową instytucją finansową
	Pozyskiwanie od osób nowozatrudnionych informacji o zawartych w ich imieniu umów o prowadzenie PPK u innych podmiotów zatrudniających	W terminie 7 dni po upływie 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesiąca zatrudnienia
	W przypadku uczestników PPK, którzy złożyli oświadczenie o zawartych w ich imieniu umowach o prowadzenie PPK: poinformowanie o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosków o transfer środków zgromadzonych na dotychczasowych rachunkach PPK na rachunek PPK instytucji finansowej, z którą umowę o prowadzenie zawarł ten pracodawca	Niezwłocznie po otrzymaniu oświadczenia od uczestnika PPK

Obowiązki instytucji finansowej

Najbardziej obciążoną obowiązkami wynikającymi z ustawy o PPK jest instytucja finansowa, której zadania dotyczą zarówno pracownika jak i pracodawcy.

Obowiązki informacyjne pracodawcy oraz instytucji finansowej

Dla kogo	Jaka informacja	W jakim terminie
Dla instytucji finansowej	Poinformowanie instytucji finansowej o rezygnacji uczestnika z PPK	Nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia deklaracji przez pracownika
	Raport uczestników PPK	Termin i częstotliwość będzie wynikać z umów między pracodawcą, a instytucją finansową
	Wpłaty do instytucji finansowych obliczonych i pobranych składek uczestników PPK	Do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została obliczona i pobrana wpłata na PPK
	Poinformowanie wybranej instytucji o ponownym dokonywaniu wpłat za uczestnika PPK, który wcześniej złożył deklarację o rezygnacji z PPK (w sytuacji braku kolejnej deklaracji o rezygnacji złożonej do 31.03 roku, w którym następuje obowiązek wznowienia dokonywania wpłat)	Nie określono w ustawie
	Zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby nowozatrudnionej, której upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia	Do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia
	Wniosek w imieniu uczestnika PPK o transfer środków zgromadzonych na dotychczasowych rachunkach PPK, na rachunek instytucji finansowej, po złożeniu oświadczenia przez nowego pracownika dotyczącego dotychczasowych umów o prowadzenie PPK	Nie określono w ustawie

WAŻNE!

Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za brak wpłat lub błędne ich obliczenie, pobranie lub dokonanie, jeżeli jest to spowodowane przekazaniem pracodawcy przez pracownika błędnych informacji, skutkujących błędnym ustaleniem w przedmiocie podlegania przez danego pracownika obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalno-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.

Jakie sankcje grożą za nieprzestrzeganie obowiązków wynikających z ustawy o PPK?

Sankcje

Kara grzywny od 1 tys. do 1 mln zł

Uchybienia

Pracodawca **nie dopełnia obowiązku dokonywania wpłat** do PPK w przewidzianym przepisami terminie.

Pracodawca **nie zgłasza** wymaganych ustawą danych lub zgłasza nieprawdziwe dane albo udziela o tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmawia ich udzielenia.

Pracodawca **nie prowadzi dokumentacji** związanej z obliczaniem wpłat PPK.

Pracodawca **nie zawarł umowy o prowadzenie** PPK w terminie.

Sankcje

Kara grzywny w wysokości nie wyższej niż 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego

Uchybienia

Pracodawca **nie zawarł umowy o zarządzanie** PPK w terminie.

Pracodawca **nakłania do rezygnacji** z uczestnictwa w PPK.

* przez fundusz wynagrodzeń rozumie się sumę (w danym roku obrotowym) podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób zatrudnionych, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Co gdy pojawi się kryzys?

Ustawa o PPK przewiduje tzw. mechanizm antykryzysowy, który polega na czasowym zwolnieniu pracodawcy i uczestnika PPK z obowiązku finansowania wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych.

Ustawa pozwala na to w poniższych przypadkach:



1. W okresie przestoju ekonomicznego zgodnie z ustawą z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tj. Dz.U. z 2017 r., poz. 842 ze zm.):

- w okresie niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn, które go nie dotyczą, jednocześnie pracownik pozostaje w gotowości do pracy.
- w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy o którym mowa w art. 2 pkt. 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.



2. W przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1433 ze zm.).



3. W okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy z 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1473 ze zm.).



Przepisy i informacje dotyczące Pracowniczych Planów Kapitałowych

- 1 ▶** Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych:
<http://www.dziennikustaw.gov.pl/du/2018/2215/D2018000221501.pdf>.
- 2 ▶** Ustawa z dnia 16 maja 2019 r o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy – Prawo bankowe:
<http://www.dziennikustaw.gov.pl/du/2019/1074/D2019000107401.pdf>.
- 3 ▶** Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych:
<http://www.dziennikustaw.gov.pl/du/2019/1102/D2019000110201.pdf>.
- 4 ▶** Portal MojePPK.pl:
<https://www.mojeppk.pl/>.

PPK – czy to bezpieczne i czy się opłaca?

Pracownicy zespołów kadrowo-płacowych niejednokrotnie spotykają się z pytaniami ze strony swoich koleżanek i kolegów z pracy dotyczącymi opłacalności i bezpieczeństwa PPK. Choć nie powinni ani namawiać współpracowników do przystępowania do PPK, ani ich od tego odwozić – bo to prywatna decyzja dotycząca własnych pieniędzy każdej osoby, jednak powinni umieć udzielić możliwie bezstronnych odpowiedzi. Obok znajdują kluczowe informacje, które umożliwią im przygotowanie się do pytań o bezpieczeństwo i opłacalność PPK.

Dorota Czarnecka

The Center of Excellence
Departament Outsourcingu
Warszawa

Według przedstawicieli rządu ryzyko, że PPK podzieli los OFE jest tak nierealne, jak „nacjonalizacja naszych nieruchomości czy lokat w banku”. Równocześnie każdemu uczestnikowi udział w PPK ma się opłacać – bez względu na to ile ma lat i ile zarabia.

Zerowe ryzyko

Wiceprezes Polskiego Funduszu Rozwoju Bartosz Marczuk (cytowany przez Gazetę Prawną na początku br.) powiedział, że **ryzyko znacjonalizowania pieniędzy zgromadzonych w Pracowniczych Planach Kapitałowych, tak jak środków z OFE, jest zerowe.**

Bezsprzeczna opłacalność

W przypadku przystąpienia do systemu osoby, która zarabia na poziomie średniej krajowej, po osiągnięciu 60 roku życia może liczyć – zdaniem Bartosza Marczuka – na ok. 500 zł miesięcznie (tj. ok. 20% emerytury z ZUS-u). O ile taka osoba nie wypłaci kapitału jednorazowo w całości lub części i o ile rozłoży wypłaty wszystkich środków z PPK na 30 lat.

Zakładając, że nacjonalizacja prywatnych środków, jakimi są pieniądze gromadzone przez uczestników PPK na ich kontach, byłaby politycznym samobójstwem każdego rządu, sprawdźmy co o opłacalności PPK sądzą eksperci.

Eksperti o opłacalności PPK

Niezależni eksperci, analizując opłacalność oszczędzania w PPK wskazują, że w perspektywie długoterminowej (tj. biorąc pod uwagę oszczędzanie na emeryturę), wysokość zgromadzonych środków będzie zależała z jednej strony od decyzji każdego pracownika, ale także od czynników absolutnie od niego niezależnych, które pozostają niewiadomą.

1. Czynniki zależnymi od pracownika są:

- wysokość składki po stronie pracownika i pracodawcy (3,5-8%, z wyjątkiem najmniej zarabiających),
- wysokość osiąganego wynagrodzenia brutto (w tym tempa jego wzrostu w okresie oszczędzania w PPK),
- staż pracy (związany z okresem opłacania składek na PPK – przekładający się na roczne dopłaty od państwa).

PPK – czy to bezpieczne i czy się opłaca?

W 2050 roku w Polsce na jednego pracującego ma przypadać aż pięciu emerytów!

To wskazuje, że liczenie na środki gromadzone w ZUS-ie jest co najmniej lekkomyślne. Warto zatem zachęcić pracowników do oszczędzania na starość – niezależnie, czy będzie to się odbywało poprzez PPK, PPE czy inne rozwiązanie.

2. Kwestie niezależne od pracowników, a wpływające na przyszłą wartość zgromadzonych środków na PPK to:

- realna roczna stopa zwrotu z ulokowanego kapitału,
- czynniki makroekonomiczne dotyczące m.in. tempa rozwoju gospodarczego, który przekłada się np. na tempo wzrostu wynagrodzeń (tu warto wiedzieć, że wg prognoz Ministerstwa Finansów polska gospodarka do 2050 roku ma się rozwijać coraz wolniej, na wzór gospodarek zachodnioeuropejskich),
- decyzje ustawodawcy dotyczące ewentualnej zmiany zasad związanych z zachętami finansowymi dot. PPK czy z opodatkowaniem zgromadzonego kapitału.

Gwarancje niemożliwe

Jak widać powyżej, liczba zmiennych, które będą wpływały na opłacalność oszczędzania w PPK jest tak duża, że nikt odpowiedzialny nie powinien gwarantować ze 100% pewnością opłacalności oszczędzania w PPK.

Równocześnie trudno liczyć, że środki gromadzone w ZUS zapewnią każdemu pożądany status finansowy na starość. Dlatego warto oszczędzać w taki czy inny sposób, zależnie od własnych możliwości finansowych i wyliczeń.

Prognozy GUS wskazują, że w 2050 roku w Polsce na 1 pracującego będzie przypadało aż 5 emerytów! Jako że nasz system emerytalny jest oparty na zastępowalności pokoleń, jego stabilność jest obecnie wysoko zagrożona.

Kiepskie dane demograficzne

Choć w Polsce obecnie rodzi się coraz więcej dzieci (prawdopodobnie częściowo za sprawą programu 500+), jednak nadal statystyczna Polka rodzi zaledwie 1,48 dziecka. Tymczasem dopiero przy wskaźniku na poziomie 2,1 potomka na parę, powstaje zastępowalność pokoleń.

O emeryturę zatroszcz się sam

Wyżej przytoczone informacje wskazują, że o swoją emeryturę każdy powinien zadbać sam. Niestety, jak wynika z badań Providenta, zaledwie połowa Polaków w wieku 25 – 45 lat robi cokolwiek z myślą o emeryturze. Warto zatem, by pracownicy działów kadrowo-płacowych zachęcili swoje koleżanki i kolegów z pracy do oszczędzania na starość – bez względu, czy będzie się to odbywało poprzez PPK, PPE, prywatne lokaty czy jeszcze inne rozwiązania – zgodnie z indywidualnymi kalkulacjami opłacalności inwestycji.

Dorota Czarnecka

The Center of Excellence
Departament Outsourcingu
Warszawa

O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie.

Wiedza, doświadczenie i zaangażowanie ponad 3000 partnerów oraz 50 000 pracowników Grant Thornton dostępne są dla klientów w 136 krajach.

W Polsce działamy od 26 lat, a ponad 550-osobowy zespół oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) pozwala nam wspierać w rozwoju ponad 1600 firm i organizacji rocznie.

Skontaktuj się z nami!



Dorota Czarnecka

Starszy specjalista ds. kadr i płac
The Center of Excellence
Departament Outsourcingu
Grant Thornton
T +48 22 205 4988
F +48 22 205 4801
E dorota.czarnecka@pl.gt.com



Edward Nieboj

Partner Zarządzający
T +48 693 333 386
E edward.nieboj@pl.gt.com