

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

W dniu 19 listopada 2018 roku Prezydent podpisał ustawę wprowadzającą Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

PPK to system wspierający samodzielne oszczędzanie na emeryturę. Każdy pracodawca zobligowany będzie do prowadzenia PPK. Reforma ma wejść w życie od 1 stycznia 2019 roku, a od 1 lipca 2019 roku będzie obowiązywała największych przedsiębiorców zatrudniających powyżej 250 osób. Pracodawcy będą częściowo finansującymi oraz pośrednikami między funduszami inwestycyjnymi, a pracownikami płacącymi składki. Z wprowadzenia PPK będą zwolnione te zakłady pracy, które posiadają już utworzone Pracownicze Programy Emerytalne.

PODSTAWOWE ZASADY

PPK mają funkcjonować na zasadzie dobrowolności i prywatności, tzn. środki zgromadzone w PPK stanowią własność pracownika. Pracownik ma prawo do wskazania innej osoby, która będzie uprawniona po jego śmierci do otrzymania środków zgromadzonych w PPK.

Przepisów dotyczących PPK nie stosuje się w podmiotach, które przed wejściem w życie ustawy (przed 31.12.2018r.) prowadzić będą Pracownicze Programy Emerytalne oraz naliczać i odprowadzać podstawowe składki w wysokości co najmniej 3,5% podstawy wymiaru składek ZUS (co do zasady wynagrodzenie brutto pracownika), jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie.

Pracownicze Plany Kapitałowe będą podlegać Komisji Nadzoru Finansowego. **PPK będą dobrowolne**, tzn. każdy zatrudniony zostanie zapisany do programu automatycznie, ale będzie mógł się z niego wycofać. Uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do programu na podstawie pisemnej deklaracji złożonej u pracodawcy. **Założono jednak automatyczny powrót do programu** – co cztery lata pracodawca będzie informował pracownika, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do Pracowniczego Planu Kapitałowego, o ponownym zgłoszeniu do programu i rozpoczęciu dokonywania wpłat. Pracownik, który nie chce uczestniczyć w PPK będzie musiał co 4 lata składać pracodawcy stosowną deklarację. Jednocześnie uczestnik PPK, który zrezygnował z udziału w programie, w każdym momencie będzie mógł ponownie do niego przystąpić.

W przypadku nieprowadzenia przez zakład pracy PPK lub zachęcania pracowników do rezygnacji z udziału w PPK pracodawcy grozi odpowiedzialność karna i nałożenie bardzo wysokich kar grzywny.

Wypłata środków z PPK nastąpi po ukończeniu przez pracownika 60 roku życia, gdzie 25% będzie wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75% będzie wypłacane co do zasady w 120 ratach miesięcznych. Środki zgromadzone na koncie będą dziedziczone przez osoby wskazane przez oszczędzającego na podstawie prawa spadkowego. Ustawodawca przewiduje możliwość wcześniejszej wypłaty pieniędzy w razie choroby lub konieczności sfinansowania mieszkania.

DATA WEJŚCIA W ŻYCIE	<p>Przepisy dotyczące PPK wchodzi w życie 1 stycznia 2019 roku, ale ustawa przewiduje stopniowe wprowadzanie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Najwcześniej, bo 1 lipca 2019 roku, do PPK mają przystąpić najwięksi pracodawcy, zatrudniający powyżej 250 pracowników. Najpóźniej, bo w 2021 r., małe firmy oraz jednostki sektora finansów publicznych. Harmonogram przystępowania firm do PPK wygląda następująco:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ podmiot zatrudniający co najmniej 250 pracowników – PPK od 01.07.2019 roku, ■ podmiot zatrudniający co najmniej 50 pracowników – PPK od 01.01.2020 roku, ■ podmiot zatrudniający co najmniej 20 pracowników – PPK od 01.07.2020 roku, ■ pozostałe podmioty – PPK od 01.01.2021 roku.
UMOWA O ZARZĄDZANIE I PROWADZENIE PPK	<p>Ustawa o PPK nakłada na pracodawców nowe, nieznane wcześniej obowiązki, w szczególności w zakresie zawierania umów o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK, obliczania i dokonywania należnych wpłat do PPK, jak również obowiązki informacyjne i obowiązki związane z obsługą administracyjną programu PPK.</p> <p>Umowa o zarządzanie PPK podpisywana jest z instytucją finansową, którą wybiera pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub w przypadku ich braku, z przedstawicielami załogi (minimum 2 osoby).</p> <p>Umowa o prowadzenie PPK podpisywana jest z instytucją odpowiedzialną za zarządzanie PPK. Załącznikiem do umowy jest lista pracowników, w tym oskładkowanych zleceniobiorców.</p> <p>Wynagrodzenie za zarządzanie PPK nie będzie mogło być większe niż 0,5 proc. wartości aktywów netto w skali roku. Całkowity limit opłat pobieranych przez instytucje finansowe określono na poziomie do 0,6 proc. wartości aktywów netto (nie więcej niż 0,1 proc. będzie stanowiła tzw. opłata za osiągnięcie określonego wyniku inwestycyjnego).</p>
WPŁATY DO PPK	<p>Wpłaty do PPK będą finansowane przez pracodawcę i pracownika.</p> <p>Wpłaty są określane jako procent kwoty wynagrodzenia i dla pracodawcy wynoszą:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ podstawowa: 1,5% wynagrodzenia brutto, ■ dodatkowa (dobrowolna): 2,5% wynagrodzenia brutto (różnicowana ze względu na staż pracy lub postanowienia regulaminu). <p>Wpłaty pracodawcy nie są wliczane do podstawy ustalania wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.</p> <p>Wpłaty dokonywane przez pracownika wynoszą:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ podstawowa: 2% wynagrodzenia brutto; dla osób zarabiających mniej niż 120% minimalnego wynagrodzenia istniałaby możliwość obniżenia składki do 0,5%, ■ dodatkowa (dobrowolna): do 2% wynagrodzenia brutto. <p>Uczestnik ma możliwość modyfikacji wysokości wpłaty podstawowej, obniżonej, dodatkowej, a także zrezygnować z wpłaty dodatkowej.</p>
ZACHĘTY FINANSOWE	<p>Pracownicze Plany Kapitałowe mają charakter dobrowolny. Ustawodawca wprowadza jednorazową wpłatę „powitalną” w wysokości 250 zł ze środków budżetu Państwa oraz dopłaty roczne w wysokości 240 zł.</p> <p>Dodatkowo kwoty odprowadzane do PPK będą zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne. Środki zgromadzone w PPK nie będą podlegać podatkowi od zysków kapitałowych.</p>
KONTAKT	<p>Niniejszy dokument został przygotowany wyłącznie w celach informacyjnych i ma charakter ogólny. Każdorazowo przed podjęciem działań na podstawie prezentowanych informacji rekomendujemy uzyskanie wiążącej opinii ekspertów TPA Poland.</p>



Łukasz Korbas

Partner

+48 603 558 869

lukasz.korbas@tpa-group.pl



Magdalena Siedlecka

Manager

+48 693 460 290

magdalena.siedlecka@tpa-group.pl



Agnieszka Skonieczna

Manager

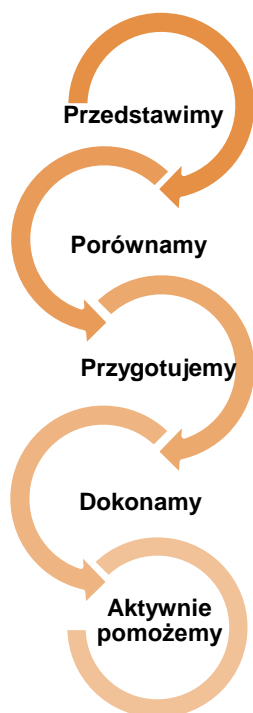
+48 604 999 375

agnieszka.skonieczna@tpa-group.pl

Propozycja współpracy TPA HR

Wdrożenie PPK dla większości pracodawców będzie wiązało się w najbliższym czasie z wieloma zmianami, które staną się znacznym obciążeniem kadrowo administracyjnym. Wychodząc naprzeciw ryzykom i obawom związanym z tym narzędziem, zachęcamy do kontaktu z ekspertami TPA HR, którzy przedstawiają zindywidualizowaną propozycję współpracy.

JAK MOŻEMY POMÓC?



nowe obowiązki Pracodawców wynikające z ustawy o PPK – jak się do nich w praktyce przygotować?

Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) oraz Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) – co wybrać?

organizację do wdrożenia wybranego programu oszczędzania na emeryturę

analizy sytuacji i potrzeb – we współpracy z Pracodawcą i stroną społeczną

w sprawnym wdrożeniu wybranego rozwiązania

PROCES WDROŻENIA PLANU

Zaprojektowanie warunków planu	Wybór podmiotu zarządzającego w ramach planu emerytalnego	Wdrożenie planu	Komunikacja
<p>Zdefiniowanie oczekiwań Klienta</p> <p>Warsztat poświęcony zaprojektowaniu planu emerytalnego</p> <p>Rekomendacje warunków planu</p>	<p>Analiza rynku potencjalnych firm zarządzających (max. 5 firm)</p> <p>Przygotowanie i wysyłka zapytania ofertowego</p> <p>Porównanie ofert i rekomendacja</p> <p>Spotkania z 2-3 wybranymi firmami (Klient)</p> <p>Wybór firmy zarządzającej (Klient)</p>	<p>Przygotowanie materiałów do konsultacji warunków planu ze związkami zawodowymi lub Radą pracowniczą</p> <p>Przygotowanie kompletnej dokumentacji planu</p> <p>Warsztaty dla kadry kierowniczej</p> <p>Spotkanie z przedstawicielami pracowników</p>	<p>Przygotowanie materiałów komunikacyjnych</p> <p>Analiza procesu i przygotowanie dokumentacji kadrowej</p> <p>Spotkanie z pracownikami</p>
2-3 tygodnie	4-6 tygodni	8-12 tygodni	

USŁUGI DODATKOWE

- Dodatkowe wsparcie w procesie komunikacji projektu i programu:
 - warsztat dla HR
 - warsztat dla przedstawicieli pracowników
 - spotkania z pracownikami oraz ich przedstawicielami
- Konsultacje dotyczące dostosowania systemów komputerowych do nowych wymogów raportowania
- Szacunek kosztów programu – określenie wielkości budżetu do zabezpieczenia

Wynagrodzenie za oferowane usługi dodatkowe uzależnione jest od czasu spędzonego przy danym projekcie.

KONTAKT TPA HR



Dorota Trojanowska

Partner

+48 605 657 833

dorota.trojanowska@tpa-group.pl



Joanna Liksza

HR Advisor

+48 695 025 875

joanna.liksza@tpa-group.pl

TPA to wiodąca międzynarodowa grupa konsultingowa oferująca kompleksowe usługi doradztwa biznesowego w 11 państwach Europy Środkowej i Południowo-Wschodniej.

W Polsce TPA należy do największych firm doradczych. Zapewniamy międzynarodowym koncernom oraz dużym przedsiębiorstwom krajowym efektywne rozwiązania biznesowe z zakresu doradztwa podatkowego, doradztwa transakcyjnego, audytu finansowego, corporate finance, outsourcingu księgowego i administracji płacowej, a także doradztwa personalnego.

Naturalnym uzupełnieniem naszych interdyscyplinarnych usług jest obsługa prawna, którą od 2018 r. oferujemy pod marką **Baker Tilly Woroszyńska Legal**. Zespół kancelarii tworzą prawnicy z wieloletnim, międzynarodowym doświadczeniem transakcyjnym, procesowym i doradczym.

TPA Poland oraz Baker Tilly Woroszyńska Legal są jedynymi reprezentantami **Baker Tilly International w Polsce** - jednej z największych globalnych sieci niezależnych firm doradczych.

Jako członek Baker Tilly International, łączymy zalety zintegrowanej, interdyscyplinarnej obsługi „one-stop-shop” z lokalną ekspertyzą i zasięgiem międzynarodowej grupy doradczej.

www.tpa-group.pl | www.bakertilly.pl