



Warszawa, dnia 5 października 2018 roku

Pracownicze Plany Kapitałowe

Informacja o ustawie o PPK uchwalonej przez Sejm w dniu 4 października 2018 roku (druk sejmowy 2824)

Status zaawansowania prac nad PPK

W dniu 4 października 2018 roku Sejm uchwalił ustawę o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). W najbliższym czasie zostanie ona przekazana do Senatu, a następnie do podpisania przez Prezydenta. Istnieje bardzo duże prawdopodobieństwo, że ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku. Wejście w życie ustawy o PPK nie oznacza jednak automatycznego powstania po stronie pracodawców obowiązku tworzenia PPK od daty wejścia w życie ustawy o PPK. W poszczególnych podmiotach obowiązek tworzenia PPK powstanie dopiero od 2019 lub 2020 roku, w zależności od wielkości pracodawcy mierzonej liczbą pracowników. Kancelaria Prawa Pracy Wojewódka i Wspólnicy Sp. k., jako wiodący podmiot specjalizujący się w tematyce zabezpieczenia emerytalnego, przedstawia poniżej aktualne rekomendacje oraz omówienie głównych zasad aktualnego projektu ustawy o PPK, co powinno dać pogląd na sprawę oraz pozwolić odpowiednio przygotować się do tego wyzwania. Wskazujemy przy tym, że w ustawie o PPK zostały wprowadzone rozwiązania, które mogą mieć duże znaczenie dla pracodawców już teraz. Odnoszą się w szczególności do relacji między PPK, a Pracowniczymi Programami Emerytalnymi (PPE).

Aktualne rekomendacje Kancelarii – 5 października 2018 roku

Mając na względzie dostępną wiedzę i zakładając, że terminy uruchomienia PPK wskazane w ustawie o PPK uchwalonej przez Sejm w dniu 4 października 2018 nie ulegną zmianie w toku dalszego procesu legislacyjnego, przedstawiamy nasze aktualne rekomendacje dla pracodawców.

- **Założenie minimalnej rezerwy w budżecie wynagrodzeń na rok 2019**

W przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób – założenie na 2019 rok rezerwy na koszty związane z wpłatami podstawowymi do PPK w wysokości 1,5% budżetu wynagrodzeń za dwa miesiące ostatniego kwartału 2019 roku ($1,5\% \times 2 \text{ miesiące} \times \text{miesięczny budżet wynagrodzeń}$). W przypadku mniejszych pracodawców, brak jest konieczności zaplanowania środków na PPK w 2019 roku. Rekomendacja zmodyfikowana w stosunku do informacji Kancelarii z dnia 29 sierpnia 2018 roku.

- **Termin złożenia wniosku o rejestrację nowego PPE**

Z uwagi na fakt, że w ustawie o PPK uchwalonej przez Sejm znalazły się ponownie postanowienia istotnie modyfikujące relacje PPE do PPK, w opinii Kancelarii nadal istnieje możliwość utworzenia PPE, które zwalniałoby pracodawcę z obowiązku utworzenia PPK. Zgodnie z treścią uchwalonej ustawy o PPK, utrzymano

Wszelkie prawa zastrzeżone. Powielanie lub dalsze przekazywanie niniejszej informacji jest dopuszczalne pod warunkiem powołania się na źródło informacji w postaci wskazania Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy oraz strony internetowej www.wojewodka.pl Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie ustawy o PPK z dnia 4 października 2018 roku (druk sejmowy 2824), którego tekst można znaleźć na stronach internetowych Sejmu. Należy zastrzec, że proces legislacyjny nie został jeszcze w całości zakończony. Nie można wykluczyć modyfikacji na etapie prac w Senacie. Data przygotowania informacji oraz aktualność zawartych informacji 5 października 2018.



możliwość zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK pracodawców prowadzących PPE o składce podstawowej wynoszącej co najmniej 3,5%, jeśli do danego PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych. Powyższe warunki powinny być spełnione na dzień powstania obowiązku stosowania w stosunku do danego podmiotu zatrudniającego przepisów ustawy o PPK. Zgodnie z treścią ustawy o PPK ma ona wejść w życie z dniem 1 stycznia 2019 roku, ale pierwsza grupa największych podmiotów zatrudniających (powyżej 250 osób) będzie zobowiązana rozpocząć tworzenie PPK od dnia 1 lipca 2019 roku. Powyższe oznacza, że zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK w przypadku takiego podmiotu będzie miało miejsce, jeśli przed dniem 1 lipca 2019 roku ten podmiot będzie prowadził PPE o składce podstawowej co najmniej 3,5%, a do tego PPE przystąpi co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie. Mniejsze podmioty będą mogły korzystać z przedmiotowego zwolnienia odpowiednio dłużej i będą zobowiązane rozpocząć tworzenie PPK dopiero odpowiednio od 1 stycznia 2020 roku, 1 lipca 2020 roku albo 1 stycznia 2021 roku.

Powyższe oznacza, że na spełnienie powyższych warunków pracodawcom pozostało jeszcze kilka miesięcy. Mając jednak na względzie, że sam proces rejestracji PPE w Komisji Nadzoru Finansowego może trwać od kilku do kilkunastu tygodni, **pracodawca, który rozważa utworzenie PPE, powinien w opinii Kancelarii do końca 2018 roku lub na początku 2019 roku złożyć wniosek o rejestrację takiego programu.** Zmiana rekomendacji w stosunku do informacji Kancelarii z dnia 29 sierpnia 2018 roku.

- **Weryfikacja i ewentualna modyfikacja obecnie oferowanych rozwiązań**
Dla pracodawców prowadzących obecnie PPE o składce niższej niż 3,5% wynagrodzenia lub pracodawców prowadzących pozaustawowe formy oszczędzania na dodatkową emeryturę konieczne jest rozważenie modyfikacji warunków oferowanych świadczeń lub ich odpowiednie przekształcenie. Powinno to nastąpić niezwłocznie, tak, by skutkiem był wpis do rejestru PPE przed dniem powstania obowiązku tworzenia PPK dla takiego podmiotu. W opinii Kancelarii pracodawca, który rozważa utrzymanie obecnie prowadzonego przez niego PPE jako rozwiązania zwalniającego z PPK, powinien nie później niż do końca 2018 roku lub na początku 2019 roku złożyć wniosek do Komisji Nadzoru Finansowego celem rejestracji zmian warunków takiego programu. Zmiana rekomendacji w stosunku do informacji Kancelarii z dnia 29 sierpnia 2018 roku.

Kancelaria na bieżąco monitoruje postęp prac legislacyjnych i w przypadku kolejnych działań przekaze dalsze informacje. Aktualne informacje o PPK można też znaleźć na stronach internetowych: www.wojewodka.pl oraz www.instytutemerytalny.pl



Główne założenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (druk sejmowy 2824)

Powszechność oraz formy PPK

PPK zostaną wprowadzone jako obligatoryjny element pakietu świadczeń oferowanych przez wszystkie podmioty zatrudniające, docelowo bez względu na wielkość pracodawcy liczoną liczbą osób zatrudnionych. Każdy podmiot zatrudniający będzie zobowiązany do wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzała (oferowała) PPK prowadzonym przez dany podmiot. Projekt ustawy o PPK przewiduje, że podmiotami, które będą uprawnione do oferowania PPK, będą obok towarzystw funduszy inwestycyjnych, także powszechne oraz pracownicze towarzystwa emerytalne oraz zakłady ubezpieczeń na życie. Warunkiem możliwości oferowania produktu PPK przez instytucję finansową będzie umieszczenie danego podmiotu w tzw. ewidencji PPK, a oferta będzie dostępna na specjalnym portalu emerytalnym.

Obligatoryjność utworzenia, możliwość rezygnacji z wpłat

W założeniu PPK mają stać się rozwiązaniem powszechnym. Planowana jest konstrukcja obligatoryjnego tworzenia PPK przez poszczególne podmioty, w terminach uzależnionych od wielkości podmiotu określonej liczbą pracowników oraz automatyczne zapisanie do PPK wszystkich osób zatrudnionych w danym podmiocie, będących w wieku do 55 lat (osoby starsze będą zapisywane na ich wniosek). Uczestnik będzie miał możliwość zrezygnowania z uczestnictwa w PPK (opting-out), z zastrzeżeniem automatycznego, ponownego zapisu dokonywanego co cztery lata. Systemem PPK nie będą objęci pracownicy młodociani.

Termin uruchomienia PPK

Zgodnie z uchwaloną ustawą, obowiązek tworzenia PPK zostanie rozłożony w czasie i uzależniony będzie od liczby osób zatrudnionych w danym podmiocie. Największe podmioty, zatrudniające (wedle stanu na dzień 31 grudnia 2018 rok) co najmniej 250 osób, będą zobowiązane tworzyć PPK już od 1 lipca 2019 roku. Później obowiązek ten obejmie podmioty zatrudniające mniejszą liczbę osób (np. pracodawcy zatrudniający od 50-249 osób będą zobowiązani rozpocząć tworzenie PPK od 1 stycznia 2020 roku). Od kwietnia 2021 roku, PPK będą rozszerzone na wszystkie podmioty zatrudniające oraz pracodawców z sektora finansów publicznych.

Wpłaty do PPK

Wpłat podstawowych do PPK będą obligatoryjnie dokonywać zarówno pracodawcy, w wysokości 1,5% wynagrodzenia uczestnika, jak też osoby zatrudnione (podstawowa grupa to pracownicy), w wysokości 2,0% wynagrodzenia. Możliwe będzie również wpłacanie nieobligatoryjnych wpłat dodatkowych przez podmioty zatrudniające (do 2,5%) oraz same osoby zatrudnione (do 2% wynagrodzenia). Wysokość wpłaty dodatkowej pracodawcy może być uzależniona od stażu pracy w firmie. Planowane jest umożliwienie czasowego zawieszenia oszczędzania w PPK. Osoby zatrudnione, osiągające w danym miesiącu wynagrodzenie niższe niż 120% minimalnego wynagrodzenia, będą mogły dokonywać wpłaty podstawowej w wysokości 0,5% ich wynagrodzenia.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Powielanie lub dalsze przekazywanie niniejszej informacji jest dopuszczalne pod warunkiem powołania się na źródło informacji w postaci wskazania Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy oraz strony internetowej www.wojewodka.pl Niniejszą informację prawną przygotowano na podstawie ustawy o PPK z dnia 4 października 2018 roku (druk sejmowy 2824), którego tekst można znaleźć na stronach internetowych Sejmu. Należy zastrzec, że proces legislacyjny nie został jeszcze w całości zakończony. Nie można wykluczyć modyfikacji na etapie prac w Senacie. Data przygotowania informacji oraz aktualność zawartych informacji 5 października 2018.



Zachęty finansowane ze środków publicznych

Zostanie wdrożony system zachęt finansowych mających na celu wzmocnienie skłonności do oszczędzania. Będzie to wpłata powitalna w wysokości 250 zł, którą uczestnik otrzyma jednorazowo. Przewidziano również system zachęt do aktywnego oszczędzania i dłuższego pozostania w PPK w postaci tzw. dopłat rocznych w kwocie 240 zł, których otrzymanie będzie uzależnione od wpłacenia określonej kwoty do PPK w danym roku kalendarzowym. Wszystkie powyższe zachęty mają być finansowane z Funduszu Pracy.

Limitowane koszty zarządzania

Koszty zarządzania PPK będą ustawowo ograniczone. Zakłada się limitowanie kosztów zarządzania PPK na zbliżonym poziomie oraz zasadach porównywalnych z rozwiązaniami stosowanymi w przypadku Otwartych Funduszy Emerytalnych, to jest maksymalnie w wysokości do 0,6% wartości aktywów netto, w podziale na maksymalnie 0,5% opłaty za zarządzanie oraz 0,1% za wynik. Koszty ochrony ubezpieczeniowej w przypadku PPK w tej formie wliczane będą w powyższy limit.

Zasady inwestycji

PPK mają mieć charakter długoterminowy, a instytucja finansowa oferująca produkt PPK będzie musiała zapewnić możliwość lokowania środków gromadzonych w ramach PPK w co najmniej pięciu funduszach lub subfunduszach stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej, które wraz z upływem czasu dostosowują się do profilu uczestników, tzw. fundusze zdefiniowanej daty. Każdy uczestnik będzie automatycznie przypisywany do danego funduszu w oparciu o datę urodzenia (PESEL). Uczestnik będzie mógł jednak samodzielnie zmienić fundusz zdefiniowanej daty.

Prywatny charakter środków gromadzonych w ramach PPK

Środki gromadzone w ramach PPK będą stanowiły prywatną własność uczestników PPK. Powyższe wynika zarówno z samej konstrukcji prawej instytucji PPK, jak też bezpośrednio z zapisanych w treści ustawy przepisów. O prywatnym charakterze gromadzenia środków w PPK przesądza też tzw. instytucja zwrotu – to jest możliwość wycofania przez uczestnika wpłaconych przez niego środków z PPK, przy jednoczesnym oddaniu większości kwot otrzymanych z zasileń publicznych oraz od pracodawcy.

Wycofanie środków

Wypłata środków z PPK będzie ograniczona wyłącznie do przypadków określonych w przepisach. Zasadą będzie wypłata po ukończeniu przez uczestnika 60. roku życia, gdzie 25% zgromadzonych środków będzie wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75% będzie wypłacane w co najmniej 120 ratach miesięcznych, chyba że uczestnik złoży wniosek o wypłatę w mniejszej liczbie rat (w takim przypadku wypłaty będą opodatkowane zryczałtowanym podatkiem PIT). 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, jego małżonka lub dziecka. 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. Wprowadzono zasadę obligatoryjnego udziału reprezentacji pracowników w wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK. Zgodnie z ustawą wybór instytucji finansowej powinien być dokonany przez podmiot zatrudniający w porozumieniu z działającą u niego organizacją związkową, a w razie jej braku w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych. Jeśli jednak strony nie osiągną porozumienia w określonym terminie, to decyzję o wyborze instytucji finansowej podejmie samodzielnie pracodawca.

Nowe obowiązki ciążące na pracodawcach

W związku z wprowadzeniem PPK na pracodawców zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz komunikacyjne, w tym:

- obowiązek terminowego i prawidłowego naliczenia oraz przekazania wpłat do PPK do właściwego podmiotu zarządzającego,
- obowiązek opiewania się dokumentacją PPK,
- obowiązek sprawowania kontroli nad terminem ponownego podjęcia wpłat za danego uczestnika do PPK oraz
- 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.

Zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK

Głównym wyłączeniem z obowiązku tworzenia PPK będzie prowadzenie przez pracodawcę Pracowniczego Programu Emerytalnego, zgodnego z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych. Wyłączenie to będzie możliwe pod warunkiem, że składka podstawowa opłacana przez pracodawcę w ramach tego PPE będzie wynosiła co najmniej 3,5%, a do danego PPE przystąpi co najmniej 25% osób zatrudnionych, a takie PPE będzie prowadzone przez pracodawcę na dzień wejścia w życie obowiązku stosowania w stosunku do danego podmiotu przepisów ustawy o PPK. Założenie PPE po zawarciu umowy o zarządzanie PPK będzie możliwe, ale będzie zwalniało pracodawcę z obowiązku finansowania PPK tylko w ograniczonym zakresie. Planowane jest zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK tzw. mikroprzedsiębiorców, tj. podmiotów zatrudniających do 10 osób oraz podmiotów zatrudniających nieprowadzących działalności gospodarczej.



Brak zwolnienia z obowiązku tworzenia PPK

Nie będą zwalniały z obowiązku tworzenia PPK wszelkie obecnie funkcjonujące na rynku rozwiązania hybrydowe, np. Emerytalne Plany Oszczędnościowe, Plany Systematycznego Oszczędzania, Ubezpieczeniowe Fundusze Kapitałowe, bez względu na formę oraz fakt zwolnienia ze składek wpłacanych do tych form z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Także PPE założone po dniu wejścia w życie ustawy o PPK nie będzie zwalniało z obowiązku posiadania umowy o zarządzanie PPK.

Dalsze działania

Kancelaria na bieżąco monitoruje postęp prac legislacyjnych i w przypadku kolejnych działań przekaże dalsze informacje. Rekomendacją Kancelarii jest podjęcie przez pracodawców w najbliższych tygodniach decyzji oraz działań przygotowawczych na okoliczność wejścia w życie ustawy o PPK. Natomiast, jeśli jakiś pracodawca rozważa utworzenie PPE, to powinien jeszcze do końca 2018 roku lub na początku 2019 roku, złożyć odpowiedni wniosek o rejestrację PPE do Komisji Nadzoru Finansowego. Ponadto, każdy pracodawca powinien dokonać weryfikacji obecnie funkcjonujących w danym podmiocie rozwiązań emerytalnych oraz ubezpieczeniowych.

Kancelaria pozostaje do Państwa dyspozycji w obszarze tworzenia świadczeń emerytalnych. Pozwolimy sobie również przekazywać na bieżąco dalsze informacje w powyższym zakresie. Aktualne informacje o PPK, w tym aktualny projekt ustawy o PPK można znaleźć na stronach internetowych: www.wojewodka.pl oraz www.institutemerytalny.pl.



radca prawny
dr Marcin Wojewódka
wspólnik zarządzający
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
48 22 458 23 00



radca prawny
Adrian Prusik
lider działu produktów
emerytalnych
adrian.prusik@wojewodka.pl
48 724 555 221