

Jak przygotować się
do PPK?

Pracownicze plany kapitałowe.

Warszawa, 17 września 2018 roku

Czym są pracownicze plany kapitałowe?

Nowy system oszczędzania na emeryturę.

W Sejmie trwają prace nad rządowym projektem ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Spodziewamy się szybkiego uchwalenia ustawy. Jej wejście w życie planowane jest na **1 stycznia 2019 roku**.

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) będą nowym, **obowiązkowym** z punktu widzenia pracodawców, a **dobrowolnym** dla uczestników PPK (tj. m.in. dla pracowników, osób na umowach cywilnoprawnych i członków rad nadzorczych), **dodatkowym systemem** zabezpieczenia na starość. Finansować go będą pracodawcy, uczestnicy PPK i budżet państwa. Środki gromadzone w ramach PPK będą przeznaczone do wypłaty, co do zasady, po osiągnięciu 60-ego roku życia. PPK nie muszą tworzyć firmy, które w dacie wejścia w życie ustawy o PPK prowadzić będą pracownicze programy emerytalne (PPE).

Środki w ramach PPK mają być zarządzane przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne i pracownicze towarzystwa emerytalne albo zakłady ubezpieczeń na życie.

Jakie kroki trzeba podjąć?

Aby podjąć właściwe decyzje i spełnić wymogi prawne związane z PPK warto:

- zaplanować proces wdrożenia PPK w Twojej firmie,
- przygotować komunikację procesu wewnątrz firmy, zarówno wobec kierownictwa, jak i pracowników,
- wybrać instytucję finansową dla PPK, odpowiadającą indywidualnym potrzebom firmy,
- podjąć negocjacje z instytucją finansową,
- podjąć negocjacje ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami załogi,
- umieścić PPK w kontekście polityki HR, w tym jako narzędzia w polityce wynagrodzeń,
- zaprojektować dokumentację PPK,
- odbyć szkolenie w zakresie zarządzania PPK, jak również zaproponować szkolenia dla kadry zarządzającej, działów HR i uczestników PPK,
- ustalić kwestie dotyczące PPK z zakresu, np. przetwarzania danych osobowych uczestników PPK, zmiany pracy, czy kwestii spadkowych.

Jakie koszty związane będą z PPK?

Projekt ustawy przewiduje, że podmioty zatrudniające i uczestnicy PPK będą finansować wpłaty do PPK z własnych środków. Wpłaty podzielone zostaną na wpłaty podstawowe i dodatkowe, przy czym ich wysokość określana będzie procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Ponadto, budżet państwa zasili konto uczestnika PPK wpłatą powitalną w wysokości 250 PLN i dopłatą roczną w wysokości 240 PLN.

	Wpłata podstawowa	Wpłata dodatkowa
Podmiot zatrudniający	1,5 %	do 2,5 %
Uczestnik PPK	2 % / wyjątkowo min. 0,5%*/	do 2 %

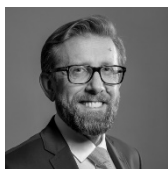
* w przypadku wynagrodzenia nieprzekraczającego 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia

Kiedy mam rozpocząć pracę nad PPK?

Przepisy o PPK będą obejmować pracodawców stopniowo, od największych do najmniejszych, licząc wielkością zatrudnienia. Przewidując, że proces wdrażania PPK wyniesie co najmniej 3 miesiące, harmonogram prac powinien wyglądać następująco:

wielkość zatrudnienia	powyżej 250 osób	50-249 osób	20-49 osób	1-19 osób
rozpoczęcie stosowania ustawy	01.07.2019	01.01.2020	01.07.2020	01.01.2021
negocjacje ze związkami zawodowymi	do 26.08.2019	do 27.02.2020	do 28.08.2020	do 26.02.2021
zawarcie umowy o zarządzanie PPK	do 26.09.2019	do 27.03.2020	do 28.09.2020	do 26.03.2021
zawarcie umów o prowadzenie PPK	do 10.10.2019	do 10.04.2020	do 10.10.2020	do 10.04.2021
szkolenia pracowników	bez terminu	bez terminu	bez terminu	bez terminu

Doradcy w zakresie PPK.



Bogusław Kapłon

Partner | Szef Praktyki Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: boguslaw.kaplon@dzp.pl | T: +48 61 642 49 81 | M: +48 660 440 321



Agata Mierzwa

Partner | Praktyka Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: agata.mierzwa@dzp.pl | T: +48 22 557 76 64 | M: +48 504 260 694



Łukasz Górzny

Associate | Praktyka Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: lukasz.gorzny@dzp.pl | T: +48 61 642 49 85 | M: +48 660 440 349