

Pracownicze Plany Kapitałowe od połowy 2019 r.

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to program dodatkowego i dobrowolnego gromadzenia długoterminowych oszczędności, wypłacanych po zakończeniu aktywności zawodowej. W ramach programu PPK pierwsze grupy pracowników mogą zacząć oszczędzać już w połowie 2019 r.

W 2017 r. rząd przyjął Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, której kluczowym elementem jest Program Budowy Kapitału, służący budowaniu oszczędności Polaków. Ma on na celu w szczególności zwiększenie bezpieczeństwa finansowego obywateli i stabilności systemu finansów publicznych, rozwój lokalnego rynku kapitałowego oraz podniesienie możliwości rozwoju gospodarki. Jednym z jego filarów będą PPK, które będą tworzone w celu systematycznego gromadzenia długoterminowych oszczędności przez ich uczestników z przeznaczeniem na wypłatę po zakończeniu aktywności zawodowej.

„[Pracownicze Plany Kapitałowe](#) są pierwszym programem oszczędnościowym skierowanym do 11,5 miliona obywateli, który ma szansę stać się prawdziwie powszechnym, dzięki wpłatom zarówno po stronie pracodawcy, pracownika jak i budżetu państwa” - powiedziała minister finansów prof. Teresa Czerwińska. „Środki zgromadzone w PPK podniosą bezpieczeństwo finansowe Polaków, a po zakończeniu okresu aktywności zawodowej, będą uzupełnieniem świadczeń z systemu powszechnego. Środki te zasilą również polski rynek kapitałowy, a wzrost udziału oszczędności długoterminowych obniży koszty finansowania inwestycji w Polsce i będzie sprzyjać polskiej gospodarce” - dodała minister.

Dlaczego PPK są potrzebne

Wprowadzenie powszechnego, długoterminowego oszczędzania jest konieczne, bo jak wynika z Zielonej Księgi Przeglądu Emerytalnego 2016 r. - 3/4 Polaków nie odkłada pieniędzy na starość, podając jako powód brak wystarczających środków na ten cel lub ich brak. Opracowując system dodatkowego oszczędzania wzięto pod uwagę, że w przyszłości wysokość świadczeń emerytalnych dla wielu Polaków może być niewystarczająca, dlatego konieczne jest dywersyfikowanie dochodów, aby zapewnić obywatelom godne życie na emeryturze. Uwzględniono również procesy demograficzne i ich oddziaływanie na stabilność finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (z jednej strony maleje liczba urodzeń, z drugiej - wydłuża się średnie trwanie życia, co wpływa na sytuację FUS).

„Projekt był szeroko konsultowany, a większość zgłaszanych postulatów została przyjęta. Reprezentatywne organizacje pracodawców oraz związków zawodowych wyraziły pozytywne stanowisko wobec projektu” - przypomniała minister Teresa Czerwińska.

PPK ruszają w połowie 2019 r.

Od połowy 2019 r. gromadzenie oszczędności w ramach PPK będą mogły rozpocząć pierwsze grupy pracowników. **Środki zgromadzone w tym programie przez uczestnika PPK zostaną wypłacone mu po osiągnięciu przez niego 60. roku życia** (ten sam wiek dla kobiet i mężczyzn wprowadzono zgodnie z zasadami równego traktowania w odniesieniu do dobrowolnych systemów zabezpieczenia [emerytalnego](#) pracowników). **Środki zgromadzone w PPK będą stanowić prywatną własność uczestników.**

W ramach projektowanych rozwiązań przewidziano zawieranie dwóch rodzajów umów:

- umowy o zarządzanie PPK (stronami będą podmiot zatrudniający i instytucja finansowa),
- umowy o prowadzenie PPK (stronami będą osoba zatrudniona i instytucja finansowa). Instytucje finansowe to: fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny zarządzany przed Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń.

Powszechność PPK

Powszechność systemu PPK nakłada na podmioty zatrudniające (pracodawców) obowiązek zawierania z instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudniają co najmniej jedną osobę (w imieniu tej osoby pracodawca będzie musiał zawrzeć umowę z instytucją finansową o prowadzenie PPK). Umowa o zarządzanie PPK będzie zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Umowa o prowadzenie PPK będzie zawierana z instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Umowa o zarządzanie PPK będzie wpisywana do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju SA.

Wszystkie podmioty zatrudniające (pracodawcy) będą tworzyć PPK dla wszystkich osób zatrudnionych (np. pracowników na etacie i zatrudnionych na umowie-zleceniu). Obowiązek zawierania umów o zarządzanie PPK będzie wprowadzany stopniowo: od 1 lipca 2019 r. dla podmiotów, które zatrudniają co najmniej 250 osób; od 1 stycznia 2020 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 50 osób; od 1 lipca 2020 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób, od 1 stycznia 2021 r. dla pozostałych podmiotów oraz osób zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych.

Dobrowolność PPK

Każdy zatrudniony zostanie zapisany do programu automatycznie, ale będzie mógł się z niego wycofać, czyli oszczędzanie w PPK będzie dobrowolne. Oznacza to, że uczestnik PPK będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie pisemnej deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu. Założono jednak możliwość ponownego powrotu do programu – co cztery lata podmiot zatrudniający będzie informował uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, o ponownym dokonywaniu wpłat. Oznacza to, że jeśli uczestnik PPK będzie chciał zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK, to co 4 lata będzie musiał składać stosowną deklarację.

Polecamy: [Podstawa wymiaru składek ZUS. Praktyczne problemy](#)

Jednocześnie uczestnik PPK, który zrezygnował z udziału w programie, w każdym momencie będzie mógł ponownie do niego przystąpić.

Wpłaty do PPK

Wpłaty do PPK będą dokonywane przez podmiot zatrudniający i uczestnika programu. Wpłata podstawowa do PPK wyniesie 2 proc. wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od uczestnika programu i 1,5 proc. wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od podmiotu zatrudniającego. Uczestnik PPK, którego miesięczne wynagrodzenie uzyskiwane z różnych źródeł, będzie równe lub niższe niż 120 proc. minimalnego wynagrodzenia w danym roku – będzie mógł dokonywać wpłaty podstawowej niższej niż 2 proc., ale nie mniejszej niż 0,5 proc. To propozycja dla osób najmniej zarabiających.

Podmiot zatrudniający będzie mógł zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5 proc. Oznacza to, że pracodawca każdemu pracownikowi będzie dodawał przynajmniej 1,5 proc. ale nie więcej niż 4 proc. (wpłata podstawowa i dodatkowa). Uczestnik PPK będzie mógł także zadeklarować wpłatę dodatkową do 2 proc., co daje łącznie maksymalnie 4 proc. (wpłata podstawowa i dodatkowa).

W efekcie na konto pracownika w PPK będzie mogła wpływać łączna wpłata od 3,5 do 8 proc. wynagrodzenia. Podmiot zatrudniający za niewywiązanie się z obowiązku dokonywania wpłat do PPK będzie podlegał grzywnie w wysokości od 1000 do 1 000 000 zł. Realizacja obowiązku tworzenia i prowadzenia PPK będzie kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy.

Wsparcie państwa dla PPK

Przewidziano także specjalne wsparcie ze strony państwa dla uczestników PPK. Zachętą do rozpoczęcia i kontynuowania oszczędzania ma być jednorazowa „wpłata powitalna” w wysokości 250 zł dla każdego

uczestnika PPK, która będzie finansowana z Funduszu Pracy. Zachętą do systematycznego oszczędzania będą także coroczne dopłaty do rachunku uczestnika w PPK. W praktyce będzie to „dopłata roczna” w wysokości 240 zł (wypłacona po spełnieniu warunków określonych w ustawie), która również zostanie sfinansowana z Funduszu Pracy.

Racjonalne inwestowanie środków

Każda instytucja finansowa będzie musiała zadbać o to, aby zarządzane przez nią środki mogły być lokowane w tzw. funduszach zdefiniowanej daty stosujących odmienne zasady polityki inwestycyjnej, uwzględniające różny wiek uczestników PPK, w liczbie odpowiadającej co najmniej liczbie ograniczeń poziomu ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika. W uproszczeniu: fundusze zdefiniowanej daty będą swego rodzaju funduszami cyklu życia, pozwalającymi na zapewnienie racjonalnego inwestowania zgromadzonych środków, tak aby środki gromadzone w ramach PPK przez uczestników zbliżających się do 60. roku życia były inwestowane w sposób coraz bardziej bezpieczny. Fundusze inwestycyjne lub fundusze emerytalne, w których będą gromadzone środki PPK, mogą inwestować do 30 proc. zgromadzonych aktywów w aktywach denominowanych w walutach obcych.

Przyjęto, że wynagrodzenie za zarządzanie funduszem inwestycyjnym, funduszem emerytalnym lub subfunduszem, będącymi funduszami zdefiniowanej daty, w których lokowane będą środki gromadzone w 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 takiej instytucji (nie więcej niż 0,1 proc. będzie stanowiła tzw. opłata za osiągnięcie określonego wyniku inwestycyjnego).

Pozostałe rozwiązania

Ważnym elementem nowego systemu oszczędnościowego będzie także **ewidencja Pracowniczych Planów Kapitałowych**, prowadzona przez Polski Fundusz Rozwoju SA w systemie teleinformatycznym. Będzie ona obejmować ewidencje:

- towarzystw funduszy inwestycyjnych, PTE, pracowniczych towarzystw emerytalnych i zakładów ubezpieczeń spełniających wymogi określone w ustawie,
- podmiotów zatrudniających, które zawarły umowy o zarządzanie PPK,
- umów o zarządzanie PPK zawartych przez podmioty zatrudniające,
- uczestników PPK.

Powstanie także **portal PPK, który będzie miał funkcje informacyjną dla uczestników PPK, będzie służył do prezentacji ofert instytucji finansowych adresowanych do podmiotów zatrudniających, a w przyszłości również do informowania uczestników PPK o wartości zgromadzonych przez nich środków.** Będzie on prowadzony przez spółkę zależną od Polskiego Funduszu Rozwoju SA („operatora portalu”).

Uregulowano także kwestię podziału środków w sytuacji rozwodu lub unieważnienia małżeństwa oraz w przypadku śmierci uczestnika PPK (dziedziczenie). Wprowadzono także regulacje obejmujące takie zagadnienia, jak rozporządzanie środkami zgromadzonymi w PPK, wypłaty, wypłaty transferowe i zwrot.

Jeśli uczestnik PPK po osiągnięciu 60. roku życia zdecyduje o **wypłacie zgromadzonych środków**, to 25 proc. zostanie mu wypłaconych jednorazowo, a pozostałe 75 proc. zostanie wypłaconych w co najmniej 120 miesięcznych ratach (10 lat).

Uczestnik programu, po osiągnięciu 60 roku życia, będzie mógł także wnioskować o wypłatę środków zgromadzonych w PPK w formie **świadczenia małżeńskiego**. Będzie to możliwe, gdy małżonek uczestnika PPK również osiągnie 60. rok życia, a małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać w wypłaty w formie świadczenia małżeńskiego. Świadczenie to będzie wypłacane przez 120 miesięcy (ma być wypłacane małżonkom wspólnie aż do wyczerpania środków). Jednak w przypadku śmierci jednego z nich, świadczenie to będzie wypłacane drugiemu w dotychczasowej wysokości, aż do wyczerpania zasobów.

Ponadto – przed osiągnięciem 60 roku życia – będzie można wnioskować o wypłatę do 25 proc. środków w przypadku poważnego zachorowania pracownika, jego małżonka lub dziecka. Poważne zachorowanie obejmie trwałą niezdolność do pracy uprawniającą do otrzymania renty z tytułu niezdolności do pracy (na podstawie ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS) oraz wymienione w ustawie poważne stany chorobowe. W takich przypadkach wypłata, w zależności od wniosku uczestnika, będzie dokonywana jednorazowo albo w ratach. Nie będzie konieczny zwrot tych środków.

Możliwe będzie także jednorazowe, wcześniejsze wypłacenie środków z PPK na sfinansowanie wkładu własnego do kredytu np. przy zakupie mieszkania lub domu – z obowiązkiem zwrotu w ciągu 15 lat.

Rada Ministrów będzie dokonywać przeglądu funkcjonowania PPK po wejściu w życie ustawy i ma przedkładać Sejmowi informację o skutkach jej obowiązywania wraz z propozycjami zmian nie rzadziej niż co 4 lata. Ustawa ma wejść w życie z 1 stycznia 2019 r., z wyjątkiem części regulacji, które zaczną obowiązywać w innych terminach.

za: infor.pl