

# PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Poradnik dla pracodawców

Magdalena Miąsek

PORADNIKI KADROWE

# PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Poradnik dla pracodawców

Magdalena Miąsek

---

---

PORADNIKI KADROWE

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo**.pl  
księgarnia internetowa

Wydawca  
*Joanna Dzwonnik*

Redaktor prowadzący  
*Małgorzata Jarecka*

Opracowanie redakcyjne  
*Szymon Makuch – JustLuk*

Łamanie  
*Krzysztof Drzewiecki – JustLuk*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawoLubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ  
Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)  
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by  
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2019

ISBN 978-83-8160-462-8

Dział Praw Autorskich  
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33  
tel. 22 535 82 19  
e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)  
[www.wolterskluwer.pl](http://www.wolterskluwer.pl)  
księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

## SPIS TREŚCI

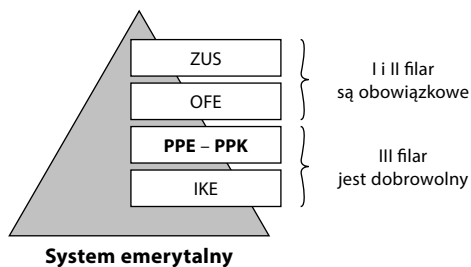
<b>Wstęp</b> .....	7
Aktualny system emerytalny w Polsce .....	7
Stopa zastąpienia w Polsce .....	8
<b>1. Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) – podstawa prawna i główne definicje</b> .....	10
<b>2. Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) – główne etapy wdrożenia</b> .....	13
<b>3. Składki PPK</b> .....	14
3.1. Składki PPK – finansowanie .....	15
3.2. Składka dobrowolna PPK .....	16
3.3. PPK – składki odprowadzane przez pracodawcę (przykładowe naliczenie) .....	17
3.4. PPK – składki odprowadzane przez zatrudnionego (przykładowe naliczenie) .....	17
3.5. PPK – dysponowanie składką .....	18
<b>4. PPK – uprawnienia i obowiązki zatrudnionego</b> .....	21
<b>5. PPK – obowiązki pracodawcy</b> .....	23
5.1. Najważniejsze terminy wdrożenia PPK w I turze .....	26
5.2. Przepisy karne .....	28
<b>6. PPK – obowiązki instytucji finansowej</b> .....	30
<b>7. PPK – korzyści pracodawcy</b> .....	32
<b>8. PPK – benefit dla zatrudnionych</b> .....	33
<b>9. Przykład kalkulacji oszczędności wynikających z uczestnictwa w PPK</b> .....	34
<b>10. PPK – istotne czynniki sukcesu</b> .....	36
<b>11. Podsumowanie wyników ankiety PPK przeprowadzonej w Klubie Compensation &amp; Benefits w okresie od listopada 2018 r. do 10 stycznia 2019 r.</b> .....	37

<b>Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2215)</b> .....	47
Rozdział 1. Przepisy ogólne .....	49
Rozdział 2. Umowa o zarządzanie PPK .....	62
Rozdział 3. Umowa o prowadzenie PPK .....	69
Rozdział 4. Wpłaty dokonywane do PPK .....	78
Rozdział 5. Wpłata powitalna i dopłaty roczne do PPK .....	83
Rozdział 6. Fundusze inwestycyjne i fundusze emerytalne, w których gromadzone są środki w PPK .....	86
Rozdział 7. Koszty zarządzania PPK .....	102
Rozdział 8. Nadzór nad funkcjonowaniem PPK .....	109
Rozdział 9. Wyznaczona instytucja finansowa .....	112
Rozdział 10. Ewidencja Pracowniczych Planów Kapitałowych .....	115
Rozdział 11. Portal PPK .....	130
Rozdział 12. Podział środków w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa .....	133
Rozdział 13. Podział środków w przypadku śmierci uczestnika PPK .....	138
Rozdział 14. Łączenie i likwidacja funduszy inwestycyjnych lub funduszy emerytalnych, w których lokowane są środki gromadzone w PPK, oraz przejęcie zarządzania takimi funduszami .....	140
Rozdział 15. Rozporządzanie środkami zgromadzonymi w PPK, wypłata, wypłata transferowa i zwrot środków dokonywany na wniosek uczestnika PPK .....	153
Rozdział 16. Przepisy karne .....	163
Rozdział 17. Zmiany w przepisach .....	166
Rozdział 18. Przepisy przejściowe i końcowe .....	214

# WSTĘP

## Aktualny system emerytalny w Polsce

Obecnie system emerytalny w Polsce opiera się na trzech filarach, w tym dwóch obowiązkowych i trzecim dobrowolnym.



Najczęściej korzystamy z obowiązkowego filaru, zbierając środki na przyszłą emeryturę w ZUS, mniej środków gromadzimy w OFE (otwarte fundusze emerytalne), które powstały w wyniku reformy systemu emerytalnego przeprowadzonej w 1999 r. Mniejsza ilość składek gromadzonych w OFE wynika z decyzji z 2013 r. dotyczącej przekazania w 2014 r. ponad 50% jednostek rachunkowych OFE do ZUS i wprowadzenia „suwaka bezpieczeństwa” polegającego na stopniowym przesuwaniu środków zgromadzonych w OFE do ZUS w okresie 10 lat poprzedzających przejście na emeryturę. Sukcesywne zmniejszenie składek OFE skutecznie prowadzi do rezygnacji z tego rozwiązania. Według stanu na 31.12.2017 r. wartość zgromadzonych aktywów w OFE kształtowała się na poziomie ok. 184 mld PLN.

Dobrowolny III filar, składający się obecnie z PPE – pracowniczych programów emerytalnych zakładanych przez pracodawców, czy IKE – indywidualnych kont emerytalnych, oraz IKZE – indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego, stanowi w Polsce niewykorzystaną niszę.

PPE zostało wprowadzone ustawą z 20.04.2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1449 ze zm.). Zgodnie z informacją KNF według stanu na 27.11.2018 r. liczba wpisanych do rejestru, działających PPE wynosi 1210. Na koniec 2017 r. wartość zgromadzonych aktywów kształtowała się na poziomie 13,6 mld PLN, w tym ok. 1,3 mld PLN zostało wpłacone w 2017 r., z czego 97% stanowią składki podstawowe płacone przez pracodawców, a zaledwie ok. 3% – składki dobrowolne płacone przez pracowników.

Według stanu na 31.12.2017 r. IKE były prowadzone w liczbie ok. 952 tys. rachunków. Na koniec 2017 r. wartość zgromadzonych aktywów kształtowała się na poziomie ok. 8 mld PLN.

Według stanu na 31.12.2017 r. IKZE były prowadzone w liczbie ok. 691 tys. rachunków. Na koniec 2017 r. wartość zgromadzonych aktywów kształtowała się na poziomie ok. 1,7 mld PLN.

## **Stopa zastąpienia w Polsce**

Mimo wielu możliwości gromadzenia środków na przyszłą emeryturę nasza finansowa starość nie rysuje się kolorowo, na co wskazuje stopa zastąpienia powiązana bezpośrednio z trendem demograficznym i wiekiem, w którym przechodzimy na emeryturę, tj. 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn.

**Stopa zastąpienia – procent obecnego wynagrodzenia, jaki otrzymamy po przejściu na emeryturę**

Stopa zastąpienia uzależniona jest bezpośrednio od:

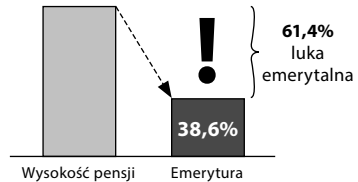
- trendów demograficznych (liczba dzieci, liczba osób starszych),
- wieku, w którym przechodzimy na emeryturę.



W 2016 r. na 100 zatrudnionych przypadało 53 emerytów, w 2060 r. będzie to już 106 emerytów.

**Obecna stopa zastąpienia ogłoszona przez OECD:**

- Węgry – 89,6%
- Słowacja – 83,8%
- **przeciętna wartość dla wszystkich państw OECD wynosi 69,1%**
- Czechy – 60%
- Łotwa – 59,5%
- Słowenia – 56,7%
- Estonia – 57,4%
- **Polska – 38,6% --->>>>**
- **przewidywana w 2050 r. – 27%**
- tylko Meksyk ma niższą stopę zastąpienia (29,6%)



Polska jest w czołówce krajów, w których aktualnie występuje najniższa stopa zastąpienia obecnego wynagrodzenia kwotą, którą otrzymujemy na emeryturze. Luka rządu 61% środków jest dotkliwa, a w 2050 r. pogłębi się do poziomu ok. 73%.

**Podsumowując fakty – emerytura na poziomie 27% zarobków nie będzie wystarczająca na godne życie, w związku z tym najwyższy czas nauczyć siebie i naszych pracowników oszczędzania na emeryturę.**



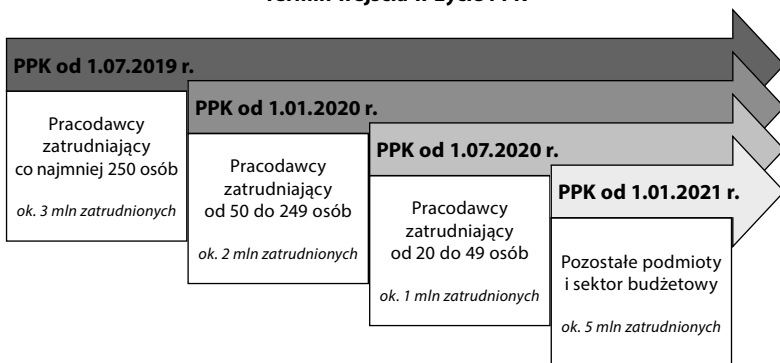
# 1. PRACOWNICZY PLAN KAPITAŁOWY (PPK) – PODSTAWA PRAWNA I GŁÓWNE DEFINICJE

## Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

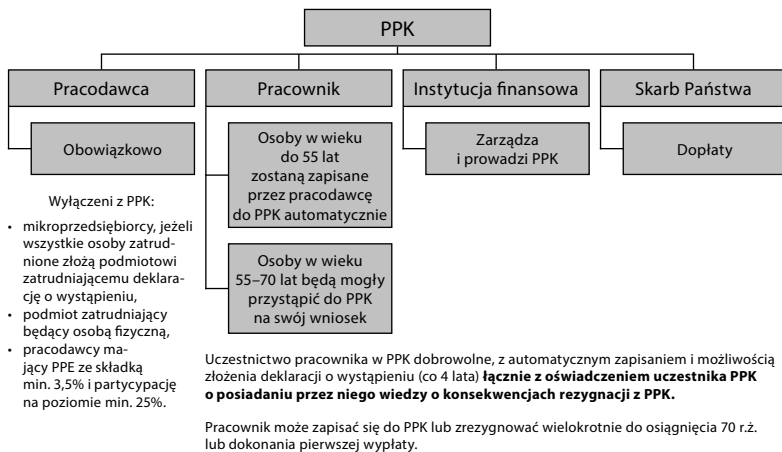
– podstawa prawna: ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215)

**Cel wdrożenia PPK** – zwiększenie bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów poprzez systematyczne gromadzenie oszczędności przez uczestnika PPK, z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez uczestnika PPK 60. roku życia.

### Termin wejścia w życie PPK



### Uczestnicy PPK:



**Osoby zatrudnione u pracodawcy uprawnione do PPK (dalej: „zatrudnieni”)** – każdy zatrudniony, zleceniobiorca, członek rady nadzorczej, agent, osoba wykonująca pracę nakładczą, członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub kółek rolniczych, podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu.

**Uprawnieni do PPK** – zatrudnieni po 3. miesiącu zatrudnienia w wieku do 55. roku życia oraz zatrudnieni, którzy ukończyli 55 lat i nie ukończyli 70 lat (na ich wniosek).

**Dane identyfikujące uczestnika PPK** – imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub data urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, seria i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego.

Drogi Pracodawco – zweryfikuj poprawność i uzupełnij posiadane dane osób zatrudnionych przed wdrożeniem PPK w celu przesłania do instytucji finansowej prawidłowych danych.

**PPK może być oferowany wyłącznie przez określone instytucje finansowe, tj.:**

- towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI),
- zakład ubezpieczeń,
- powszechne towarzystwo emerytalne (PTE),
- pracownicze towarzystwo emerytalne,

**umieszczone w ewidencji PPK na Portalu PPK.**

**Forma PPK – fundusze zdefiniowanej daty**, zwane też **funduszami cyklu życia**, to fundusze, w których ryzyko inwestycji dostosowane jest do wieku uczestnika przez stopniowe zmniejszanie poziomu ryzyka inwestycyjnego danego funduszu wraz ze zbliżaniem się przez uczestników danego funduszu do wieku 60 lat.

**Opłaty za zarządzanie PPK** – pobierane przez instytucję finansową, ustawowo ograniczane do 0,6% wartości aktywów netto: 0,5% opłaty za zarządzanie oraz 0,1% pod warunkiem zrealizowania dodatniej stopy zwrotu nie niższej od stopy referencyjnej (tzw. *success fee*).

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to program mający na celu zwiększenie bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów. Ustawa z 4.10.2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych nałożyła na pracodawców nowe obowiązki, m.in. w zakresie zawierania umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, obliczania i dokonywania należnych wpłat do PPK, a także obowiązki informacyjne i związane z obsługą administracyjną programu. Poradnik w przystępny sposób pokazuje, jak krok po kroku zrealizować te zadania.

Autorka wyjaśnia m.in.:

- czym są PPK i jakie są etapy ich wdrożenia w Polsce,
- jakie korzyści może osiągnąć pracodawca będący uczestnikiem programu,
- jakie są obciążenia finansowe po stronie pracodawcy i pracownika w związku z przystąpieniem do PPK,
- czy zatrudniony może wycofać się z programu i jakie są skutki takiego działania,
- czy przystąpienie do PPE może zwolnić z obowiązku wdrożenia PPK.

Podczas lektury poradnika Czytelnik może w każdej chwili sięgnąć do przepisów omawianej ustawy załączonej do treści książki.

Książka przeznaczona jest dla wszystkich pracodawców objętych obowiązkiem utworzenia PPK. Od 1 lipca 2019 r. dotyczyć on będzie podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób, od 1 stycznia 2020 r. firm zatrudniających od 50 do 249 osób, a od 1 lipca 2020 r. tych zatrudniających od 20 do 49 osób. Pozostali pracodawcy, w tym sektor budżetowy, będą stosować przepisy ustawy od 1 stycznia 2021 r.

**Magdalena Miąsek** – praktyk z wieloletnim doświadczeniem na stanowiskach menedżerskich w krajowych i międzynarodowych instytucjach finansowych, specjalizuje się w obszarze HR w zakresie kształtowania polityki personalnej oraz świadczeń płacowych i pozapłacowych; członek Rady Programowej Klubu Compensation & Benefits działającego przy Uczelni Łazarskiego w Warszawie; wykładowca i współautor programu pierwszych w Polsce podyplomowych studiów Compensation & Benefits. Zarządzanie Wynagrodzeniami i Wynikami Pracy na Uczelni Łazarskiego w Warszawie.



9 788381 604628 W01P01

#### ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01  
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL  
WWW.PROFINFO.PL

ISBN 978-83-8160-462-8



9 788381 604628

CENA 49 ZŁ (W TYM 5% VAT)

**cbhr**