

Pracownicze Plany Kapitałowe



Przewodnik dla pracodawcy

Spis treści

Wstęp	05
I. PPK w skrócie – ogólny zarys ustawy	06
II. PPK krok po kroku	10
1. Czym są Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)?	12
2. Jak działają PPK?	14
3. Terminy wprowadzenia PPK	16
4. Od czego zacząć proces wdrażania PPK w firmie?	17
4.1. Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK	
4.2. Zawarcie umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK	
4.3. Administrowanie PPK	
5. Korzyści dla pracodawcy wynikające z PPK	22
6. Jak będą inwestowane środki zgromadzone w PPK?	23

III. Często zadawane pytania na temat PPK _____ 24

1. Czy pracodawca może zmienić wybraną instytucję finansową?
2. Co się stanie, kiedy pracownik zmieni miejsce zatrudnienia?
3. Czy wpłaty do PPK są naliczane również w przypadku wypłaty wynagrodzenia po ustaniu zatrudnienia, np. premii rocznych lub wynagrodzenia wypłacanego do 10. dnia kolejnego miesiąca?
4. Czy pracodawca może zróżnicować wysokość wpłaty dodatkowej dla różnych grup pracowników?
5. Czy PPK wpływają na wysokość składek emerytalnych?
6. Czy pracodawca może zaprzestać dokonywania wpłat do PPK?
7. Czy pracodawca ma obowiązek naliczania wpłat do PPK za osoby przebywające na urlopie macierzyńskim lub urlopie wychowawczym?
8. Od jakiej wysokości wynagrodzenia naliczane są wpłaty do PPK?
9. Czy od wypłacanych pracownikowi diet trzeba naliczać wpłaty do PPK?
10. Czy od wpłat pracodawcy do PPK naliczane są składki na ubezpieczenia społeczne?
11. Czy środki zebrane przez uczestnika PPK są dziedziczne?

Niniejszy materiał nie ma charakteru reklamowego i służy jedynie celom informacyjnym. Przedstawione informacje nie stanowią oferty, w tym oferty w rozumieniu art. 66 oraz zaproszenia do zawarcia umowy w rozumieniu art. 71 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025, z późn. zm.).

Aegon PTE S.A. oświadcza, że dokłada wszelkich starań, aby niniejszy materiał był przygotowywany z należytą starannością. Wszelkie informacje zawarte w niniejszym materiale pochodzą ze źródeł własnych Aegon PTE S.A. lub źródeł zewnętrznych uznanych przez Aegon PTE S.A. za wiarygodne, lecz nie istnieje gwarancja, iż są one wyczerpujące.

Aegon Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A. z siedzibą w Warszawie, pod adresem: ul. Wołoska 5, 02-675 Warszawa, zarejestrowana przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000028767, NIP 521-29-49-094, kapitał zakładowy 110.356.000,00 zł w całości opłacony. Aegon PTE S.A. posiada zezwolenie na prowadzenie działalności udzielone przez Komisję Nadzoru Finansowego. Organem nadzoru dla Aegon PTE S.A. jest Komisja Nadzoru Finansowego."



Szanowni Państwo,

1 stycznia 2019 roku zaczęła obowiązywać Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych, zobowiązująca pracodawców do terminowego wdrożenia PPK w swoich firmach.

W praktyce oznacza to, że każdy pracodawca będzie musiał podjąć konkretne działania, zachowując przy tym wskazane w ustawie terminy dotyczące wdrożenia PPK.

Aby ułatwić Państwu zrozumienie ustawy oraz poruszanie się w gąszczu procedur, zebraliśmy potrzebne informacje i zawarliśmy je w niniejszym przewodniku.



I. PPK w skrócie - ogólny zarys ustawy



Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to nowe rozwiązanie emerytalne, które ma podnieść poziom świadczeń emerytalnych uzyskiwanych przez pracownika, w związku z zachodzeniem niekorzystnych procesów demograficznych, czyli starzejącego się społeczeństwa i niskiego przyrostu naturalnego.

Początkowo PPK założone zostaną przez największe podmioty, tj. zatrudniające co najmniej 250 osób. Docelowo PPK będą oferowali zasadniczo wszyscy pracodawcy w kraju. Zapisani do nich będą zatrudnieni w wieku do 55 lat, a osoby starsze będą mogły należeć do nich na indywidualny wniosek. Do programu nie mogą przystąpić osoby, które ukończyły 70. rok życia.

Pracownik po automatycznym zapisie do planu będzie mógł zrezygnować z oszczędzania, jednak mimo to co 4 lata (od 1 kwietnia) będzie ponownie i automatycznie zapisywany do PPK.

PPK wpisują się w trójfilarową klasyfikację systemów emerytalnych, proponowanych między innymi przez Bank Światowy.

Środki wpłacane do PPK będą pochodziły z trzech źródeł:

1,5%

wynagrodzenia
brutto wpłaci
pracodawca

2%

wynagrodzenia
brutto wpłaci
pracownik

250 zł

wpłaty powitalnej
od państwa

Każdego roku uczestnicy będą dostawali również 240 zł dopłaty rocznej. Środkami zgromadzonymi w PPK będą zarządzać instytucje finansowe: towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwa emerytalne, pracownicze towarzystwa emerytalne oraz zakłady ubezpieczeń, które spełnią wymogi określone w ustawie.

Wyboru instytucji finansowej będzie dokonywał pracodawca w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych lub związkami zawodowymi. Jeśli pracodawca nie podejmie na czas decyzji, zostanie wezwany do zawarcia umowy z tzw. wyznaczoną instytucją finansową. Będzie również istniała możliwość wcześniejszego wycofania zgromadzonych pieniędzy po dokonaniu potrąceń wynikających z Ustawy o PPK.

Po osiągnięciu 60. roku życia pracownik będzie mógł jednorazowo i bez dodatkowych obciążeń wypłacić 25%, a pozostałe 75% w co najmniej 120 ratach.

Oszczędzanie w ramach PPK będzie uzupełnieniem emerytury z innych źródeł.

II.

PPK

krok po kroku





1. Czym są Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)?
2. Jak działają PPK?
3. Terminy wprowadzenia PPK
4. Od czego zacząć proces wdrażania PPK w firmie?
 - 4.1. Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK
 - 4.2. Zawarcie umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK
 - 4.3. Administrowanie PPK
5. Korzyści dla pracodawcy wynikające z PPK
6. Jak będą inwestowane środki zgromadzone w PPK?

1. Czym są Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)?

Pracownicze Plany Kapitałowe to nowy, powszechny system oszczędzania dla pracowników. Pracodawca zobowiązany jest umożliwić im oszczędzanie w ramach PPK, a każda osoba zatrudniona, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalno-rentowym, może z niego skorzystać, choć nie musi – uczestnictwo w PPK dla pracownika będzie dobrowolne.

Oszczędności na rachunku PPK pracownika tworzone są wspólnie przez trzy strony: pracowników, pracodawców oraz państwo. Dzięki PPK pracownicy zyskują dodatkowe oszczędności emerytalne do wykorzystania po ukończeniu 60. roku życia.

Dla pracodawcy szczególne znaczenie może mieć także fakt, że inwestycje w fundusze będą stymulować rynek kapitałowy i ogólny rozwój gospodarczy – co pozytywnie wpłynie także na sytuację przedsiębiorców.

PPK zostały opracowane po to, aby:



Zwiększyć
bezpieczeństwo finansowe Polaków



Wpłynąć na rozwój gospodarki,
przedsiębiorstw oraz miejsc pracy



Pomnażać prywatne
oszczędności emerytalne pracowników

WIEK PRACOWNIKA	PRZYSTĄPIENIE DO PPK (ZAWARCIE UMOWY O PROWADZENIE PPK W IMIENIU I NA RZECZ PRACOWNIKA)
Po ukończeniu 18. roku życia do 55. roku życia	Obowiązkowo.
Po ukończeniu 55. roku życia do 70. roku życia	Na indywidualny wniosek osoby zatrudnionej, pod warunkiem że jej staż pracy u danego pracodawcy to min. 3 miesiące w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
Po ukończeniu 70. roku życia	Nie ma możliwości zapisu do PPK.

2. Jak działają PPK?

PPK polegają na utworzeniu indywidualnych rachunków dla osób zatrudnionych. Rachunki te będą zasilane comiesięcznymi wpłatami pracodawców i samych pracowników oraz wpłatą powitalną i dopłatami rocznymi ze strony państwa. Pracodawca wybierze jedną z instytucji finansowych, która zajmie się inwestowaniem zebranych na rachunkach środków w różne instrumenty finansowe. Środki gromadzone w PPK będą inwestowane w fundusze z uwzględnieniem wieku danego uczestnika PPK – są to tzw. fundusze zdefiniowanej daty.

Wpłaty do PPK to kwoty liczone od wynagrodzenia brutto danego pracownika. Wysokość wpłaty podstawowej oraz dodatkowej będzie wynosiła:

WPŁATA	PRACODAWCA	PRACOWNIK
Podstawowa – obowiązkowa	1,5%*	2%**
Dodatkowa – dobrowolna	do 2,5%	do 2%

Dodatkowe dopłaty ze środków publicznych (Fundusz Pracy)

250 zł wpłata powitalna (jeśli pracownik oszczędza w ramach PPK co najmniej 3 miesiące).
Dopłata roczna w wysokości 240 zł (po spełnieniu określonych warunków).

* od podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe

** dla osób, których wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza łącznie kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia wpłata podstawowa może być mniejsza niż 2%, ale nie mniejsza niż 0,5% wynagrodzenia



3. Terminy wprowadzenia PPK

Aby zapewnić płynność wprowadzania zmian, będą one wdrażane etapami – w zależności od wielkości przedsiębiorstwa zatrudniającego danego pracownika. W przypadku grup kapitałowych będzie istniała możliwość uruchomienia PPK we wszystkich spółkach z grupy zgodnie z terminem stosowania ustawy o PPK dla pracodawcy w grupie, który zatrudnia największą liczbę pracowników.

**Termin wdrożenia PPK zależy od liczby zatrudnionych pracowników.
Proces wdrażania obejmie więc stopniowo:**

- od 1 lipca 2019 r. – firmy zatrudniające co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r.;
- od 1 stycznia 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 50 osób według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r.;
- od 1 lipca 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 20 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.;
- od 1 stycznia 2021 r. – pozostałe podmioty, w tym jednostki sektora finansów publicznych.

Przepisy przewidują wyjątki od tego obowiązku, które obejmują:

- mikroprzedsiębiorcę, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą mu deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK;
- podmiot zatrudniający, który w dniu objęcia go przepisami ustawy prowadzi Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% dla minimum 25% osób zatrudnionych;
- podmiot zatrudniający będący osobą fizyczną, który zatrudnia w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu.

Terminy obowiązku wprowadzenia PPK są zgodne z informacjami opublikowanymi przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. (PFR) na stronie:

www.mojeppk.pl

4. Od czego zacząć proces wdrażania PPK w firmie?

Proces przygotowania firmy do wdrożenia PPK można podzielić na kilka etapów:

4.1. Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK

W porozumieniu z reprezentacją pracowników lub zakładową organizacją związkową należy wybrać instytucję finansową zarządzającą PPK. Ma to istotne znaczenie dla wysokości przyszłego kapitału zgromadzonego przez uczestnika w ramach PPK.

Wybór musi paść na jedną z instytucji finansowych dopuszczonych do prowadzenia PPK. Decyzja o wyborze instytucji finansowej należy do pracodawcy. Powinna ona jednak zostać podjęta w porozumieniu z reprezentacją pracowników, którą są związki zawodowe, a jeśli takich nie ma – z przedstawicielami pracowników.

Co się stanie, jeśli pracodawca nie wybierze instytucji finansowej?

W sytuacji gdy pracodawca nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym terminie, PFR pisemnie wezwie takiego pracodawcę do zawarcia, w terminie 30 dni od otrzymania wezwania, umowy o zarządzanie PPK z wyznaczoną instytucją finansową (albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową). W wezwaniu PFR poinformuje o karze grzywny za niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie.

Czy pracownicy mają wpływ na wybór instytucji zarządzającej PPK?

Tak. Zgodnie z ustawą wyboru takiej instytucji finansowej dokonuje pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka organizacja u niego nie działa, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w przyjętym u niego trybie. Jeżeli jednak na miesiąc przed upływem terminu, w którym pracodawca jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie w sprawie wyboru takiej instytucji, jej wyboru dokonuje pracodawca samodzielnie.

Lista instytucji, które zostały wpisane do ewidencji PPK i oferują zarządzanie środkami gromadzonymi w PPK wraz z ich ofertą, będzie publikowana w portalu PPK www.mojeppk.pl

4.2. Zawarcie umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK

Wdrożenie PPK wiąże się z koniecznością zawarcia z wybraną instytucją finansową w określonym terminie dwóch umów: **umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK** w imieniu i na rzecz pracowników, którzy w ten sposób staną się uczestnikami planu.

Umowę o zarządzanie zawiera się z instytucją finansową (funduszem zdefiniowanej daty), którą według ustawy może być zarządzana odpowiednio przez:

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

Na pracodawcę, który nie wybierze w określonym terminie instytucji finansowej zarządzającej PPK, a w następstwie nie zawrze umów składających się na PPK, Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć grzywnę w wysokości do 1,5 % funduszu wynagrodzeń u tego pracodawcy za poprzedni rok obrotowy.

4.3. Administrowanie PPK

Aby sprawnie administrować tym programem, a zwłaszcza odpowiednio zarządzać związaną z nim dokumentacją, konieczne są m.in. zmiany w procedurach wewnętrznych i systemach kadrowo-płacowych. Oznacza to m.in. obowiązek realizacji wpłat do PPK, zapewnienie możliwości składania dyspozycji przez pracowników w ramach ich PPK oraz bieżącą współpracę z wybraną instytucją finansową zarządzającą PPK.

Proces wdrożenia administracyjnego PPK powinien polegać na:

- **wprowadzeniu odpowiednich procedur postępowania w związku z PPK,**
- **zapewnieniu możliwości składania i wykonywania dyspozycji przez uczestników PPK,**
- **odpowiednim dostosowaniu systemu kadrowo-płacowego.**

Administracyjna obsługa PPK będzie spoczywać na pracownikach działów personalnych i będzie wiązała się z prawidłowym naliczaniem i odprowadzaniem wpłat do PPK oraz ścisłą współpracą z wybraną instytucją finansową. Cykliczna obsługa uczestników PPK będzie się wiązała także z przekazywaniem informacji do instytucji finansowej, jak też do samych uczestników PPK. Innym równie istotnym obszarem jest komunikacja z pracownikami – przeszkolenie w zakresie głównych zasad planu oraz informowanie o wynikach inwestycji, mimo że większość tych obowiązków spoczywa na instytucji finansowej prowadzącej dany plan kapitałowy.



Nowe obowiązki pracodawcy związane z PPK

Zarówno przed, jak i po wdrożeniu PPK pracodawca zobowiązany będzie spełnić kilka ważnych obowiązków.

- Uwzględnienie dodatkowego kosztu na wpłaty do PPK w planach finansowych.
- Wybór i zawarcie umowy o zarządzanie PPK z instytucją finansową dopuszczoną do oferowania PPK, a także zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz swoich pracowników.
- Ustawienie parametrów portalu administracyjnego PPK udostępnionego przez instytucję finansową.
- Dostosowanie systemu kadrowo-płacowego.
- Ustalenie listy pracowników włączonych do PPK.
- Zapewnienie finansowania wpłat na rachunki PPK pracowników po zawarciu umowy o prowadzenie PPK z instytucją finansową.

5. Korzyści dla pracodawcy wynikające z PPK

PPK staną się obligatoryjnym elementem pakietu świadczeń dla pracowników, umożliwiającym pracodawcom kreowanie swojego wizerunku na rynku pracy, co powinno się przełożyć na większą lojalność zatrudnionych osób, ograniczenie ich rotacji oraz łatwiejsze pozyskiwanie wartościowych pracowników.

Ważne jest to, że obowiązki administracyjne związane z PPK zostały w większości przeniesione na instytucję finansową.

Ponadto wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie

są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a wydatki poniesione na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z ustawy o PPK będą dla niego kosztami uzyskania przychodu. Pracodawca będzie miał też dostęp do tańszego, krajowego kapitału finansującego rozwój polskich firm.

6. Jak będą inwestowane środki zgromadzone w PPK?

Środki z wpłat do PPK będą inwestowane w fundusze dostosowane do wieku danego pracownika, czyli tzw. fundusze zdefiniowanej daty. Polityka inwestycyjna takich funduszy będzie – zgodnie z założeniami ustawy o PPK – uwzględniać konieczność ograniczenia ryzyka inwestycyjnego w miarę zbliżania się pracownika do 60. roku życia. Znając dokładnie perspektywę inwestycyjną (datę osiągnięcia 60. roku życia przez pracownika), możliwe będzie lokowanie początkowo większej części aktywów w akcje, a następnie stopniowo (w miarę zbliżania się pracownika do 60. roku życia) przesuwanie coraz większej części środków w kierunku instrumentów dłużnych, cechujących się mniejszym ryzykiem inwestycyjnym.

ALOKACJA FUNDUSZY ZDEFINIOWANEJ DATY	CZĘŚĆ UDZIAŁOWA (M.IN. AKCJE)	CZĘŚĆ DŁUŻNA (M.IN. OBLIGACJE)
od utworzenia funduszy do 20 lat przed zdefiniowaną datą	60–80%	20–40%
20 lat przed zdefiniowaną datą	40–70%	30–60%
10 lat przed zdefiniowaną datą	25–50%	50–75%
5 lat przed zdefiniowaną datą	10–30%	70–90%
począwszy od zdefiniowanej daty	max. 15%	min. 85%

III.

Często zadawane pytania na temat PPK



1. Czy pracodawca może zmienić wybraną instytucję finansową?

Pracodawca nie jest związany z wybraną przez siebie instytucją finansową na zawsze. Może zatem zdecydować o jej zmianie. Takich uprawnień nie ma pracownik.

Zmiana przez pracownika instytucji, w której gromadzi środki w ramach PPK, może być natomiast wynikiem zmiany przez niego zakładu pracy.

2. Co się stanie, kiedy pracownik zmieni miejsce zatrudnienia?

Jeśli pracownik trafi do nowego pracodawcy, który będzie miał obowiązek stosowania ustawy o PPK, pracodawca ten podpisze w jego imieniu i na jego rzecz umowę o prowadzenie PPK, oczywiście o ile pracownik ten nie złoży deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Taki pracodawca powinien też pamiętać, że jego pracownik powinien w terminie od 10. do 17. dnia miesiąca następującego po 3 miesiącach zatrudnienia złożyć mu (a w przypadku kilku podmiotów zatrudniających – podmiotowi zatrudniającemu wybranemu przez uczestnika PPK) oświadczenie o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK.

Oświadczenie to powinno zawierać oznaczenie instytucji finansowych, z którymi zawarto takie umowy. Po otrzymaniu oświadczenia pracodawca niezwłocznie po zawarciu umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego pracownika informuje go o obowiązku, jaki w tej sytuacji nakłada na niego ustawa o PPK. Chodzi tu o obowiązek złożenia w jego imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na jego dotychczasowym rachunku (rachunkach) PPK na jego rachunek PPK prowadzony przez instytucję finansową, z którą umowę o prowadzenie PPK w jego imieniu i na jego rzecz zawarł.

Pracownik może się zgodzić na złożenie takiego wniosku lub nie. W tym drugim przypadku ma 7 dni od otrzymania informacji od pracodawcy na pisemne poinformowanie go o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową. Jeśli pracownik nie złoży w przewidzianym terminie pisemnej informacji o braku zgody, środki zgromadzone na dotychczasowym rachunku (rachunkach) PPK pracownika, pozostaną na nim do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Jeśli natomiast pracownik nie sprzeciwi się transferowi swoich oszczędności, pracodawca za pośrednictwem podmiotu zarządzającego instytucją finansową, z którą zawarł umowę o prowadzenie PPK, ma obowiązek złożyć w jego imieniu taki wniosek.

3. Czy wpłaty do PPK są naliczane również w przypadku wypłaty wynagrodzenia po ustaniu zatrudnienia, np. premii rocznych lub wynagrodzenia wypłacanego do 10. dnia kolejnego miesiąca?

Tak, w takiej sytuacji również należy naliczyć wpłaty do PPK.

4. Czy pracodawca może zróżnicować wysokość wpłaty dodatkowej dla różnych grup pracowników?

Tak. Pracodawca może dodatkowo dopłacać pracownikom do 2,5% wynagrodzenia brutto. Wpłata dodatkowa może być zróżnicowana w odniesieniu do różnych grup pracowniczych, np. w zależności od stażu pracy. Zasady zróżnicowania wpłaty powinny być zapisane w regulaminie i ogłoszone pracownikom.

5. Czy PPK wpływają na wysokość składek emerytalnych?

Nie. Ustawa o PPK nie dotyczy dotychczasowych elementów systemu emerytalnego i nie wprowadza w nich zmian, a jedynie poszerza dostępne możliwości oszczędzania. PPK stanowią bowiem kolejny dobrowolny i prywatny sposób oszczędzania. Pracownik może – ale nie musi – z nich skorzystać i od jego woli zależy to, czy pracodawca będzie odprowadzał środki na prowadzony dla niego rachunek PPK.

6. Czy pracodawca może zaprzestać dokonywania wpłat do PPK?

O ile pracownik sam nie zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK, pracodawca nie będzie mógł zrezygnować z dokonywania wpłat podstawowych na PPK pracownika. Będzie to jego obowiązek ustawowy.

7. Czy pracodawca ma obowiązek naliczania wpłat do PPK za osoby przebywające na urlopie macierzyńskim lub urlopie wychowawczym?

Nie. Wynagrodzenie, od którego powinna zostać naliczona wpłata do PPK, nie obejmuje podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

8. Od jakiej wysokości wynagrodzenia naliczane są wpłaty do PPK?

Od wynagrodzenia brutto pracownika. Zgodnie z definicją ustawy o PPK – wynagrodzenie stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

9. Czy od wypłacanych pracownikowi diet trzeba naliczać wpłaty do PPK?

Zasadniczo nie. Z zasady diety z tytułu podróży służbowych nie powinny być uwzględniane przy naliczaniu wpłat do PPK. Diety przysługujące na podstawie i do wysokości określonej w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. 2013 r., poz. 167), nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje się na wprowadzenie diet wyższych, niż przewidują to regulacje w tym zakresie, będzie zobowiązany odprowadzić składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od kwoty nadwyżki, a tym samym uwzględnić kwotę nadwyżki w wynagrodzeniu stanowiącym podstawę naliczenia wpłat do PPK.

10. Czy od wpłat pracodawcy do PPK naliczane są składki na ubezpieczenia społeczne?

Nie. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a tym samym nie stanowią również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze pozaubezpieczeniowe (Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych).

11. Czy środki zebrane przez uczestnika PPK są dziedziczne?

Tak. Jeśli w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, instytucja finansowa dokonuje wypłaty transferowej połowy środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej) na rachunek PPK, IKE lub PPE jego małżonka. Wypłata transferowa jest dokonywana w terminie 3 miesięcy od dnia przedstawienia przez małżonka zmarłego uczestnika PPK odpisu aktu zgonu, aktu małżeństwa oraz oświadczenia, w postaci papierowej, o stosunkach majątkowych, które istniały między nim a zmarłym uczestnikiem PPK, oraz udokumentowania sposobu uregulowania tych stosunków, jeżeli między małżonkami nie istniała wspólność ustawowa.

Możliwy jest też zwrot tych środków w formie pieniężnej. Jeśli małżonek zmarłego uczestnika PPK jest zainteresowany tą formą wypłaty, powinien złożyć instytucji finansowej odpowiedni wniosek. Zwrot następuje w terminie 3 miesięcy od dnia przedstawienia dowodu, że środki zgromadzone na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK przypadły temu małżonkowi.

Środki zgromadzone w PPK zmarłego uczestnika PPK, które nie zostaną przekazane małżonkowi, są przekazywane osobom uprawnionym.

Warto bowiem podkreślić, że uczestnik PPK może wskazać, w formie pisemnej, wybranej instytucji finansowej imiennie jedną lub więcej osób, które mają po jego śmierci otrzymać środki zgromadzone na jego rachunku PPK. Jeśli wskaże kilka osób i nie określi ich udziału w otrzymywanych przez nie środkach, uważa się, że udziały tych osób są równe. W zależności od wniosku osoby uprawnionej przypadające jej środki podlegają wypłacie transferowej do PPK, IKE lub PPE tej osoby lub są zwracane w formie pieniężnej. Zwrot może dotyczyć całości lub części środków zgromadzonych na rachunku PPK.

W organizacji systemu Pracowniczych Planów Kapitałowych istotną funkcję pełni Polski Fundusz Rozwoju (PFR). Będzie on prowadził ewidencję PPK oraz zapewniał sprawną organizację systemu.

Nadzór nad działalnością instytucji finansowych odpowiedzialnych za zarządzanie rachunkami PPK sprawować będzie Komisja Nadzoru Finansowego.



Aegon Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.
ul. Wołoska 5, 02-675 Warszawa,
Nr KRS 0000028767, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy
w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy KRS,
NIP 5212949094,
Kapitał zakładowy: 110 356 000 zł opłacony w całości

www.aegon.pl, ppk@aegon.pl
Infolinia 801 218 218
tel. 22 490 20 80
fax: 22 874 46 40