



# PPK Q&A

czyli najważniejsze pytania i odpowiedzi z zakresu  
Pracowniczych Planów Kapitałowych

## 1. Czym są Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)?

PPK to wspierający emerytury Polaków powszechny program systematycznego oszczędzania z przeznaczeniem na zaspokojenie potrzeb finansowych po osiągnięciu 60. roku życia. Zgodnie z Ustawą o pracowniczych planach kapitałowych, środki gromadzone w ramach PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK.

Podmiot zatrudniający pracowników na różnego rodzaju umowach, od których odprowadzane będą obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zobowiązany będzie do wyboru instytucji finansowej, z którą zawrze umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz swoich pracowników. W ramach programu zarówno pracownik, jak i pracodawca będą mieć obowiązek finansowania wpłat podstawowych oraz możliwość dokonywania wpłat dodatkowych. Pracownik będzie mógł w każdej chwili zrezygnować z uczestnictwa w PPK, jak również w dowolnym momencie na nowo się zapisać.

Do PPK automatycznie zostaną zapisani pracownicy do 55. roku życia, a osoby starsze będą mogły przystąpić do nich na indywidualny wniosek. Do programu nie mogą przystąpić osoby, które ukończyły 70. rok życia.

## 2. Dlaczego PPK są obecnie wprowadzane w Polsce?

Zgodnie z założeniami Ustawy PPK będą wprowadzone w celu zachęcenia pracowników do dodatkowego systematycznego oszczędzania, z przeznaczeniem na wypłatę środków po osiągnięciu 60. roku życia. Jest to związane z faktem, że Polacy bardzo mało oszczędzają w stosunku do swoich dochodów – tylko niecałe 2,5%, podczas gdy w Europie jest to średnio ok. 11,8%.

Źródło: Agencja Informacyjna Newseria

## 3. Na czym będzie polegać powszechność systemu PPK?

Powszechność systemu PPK polega na nałożeniu na podmioty zatrudniające obowiązkowi zawarcia umowy o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudniają co najmniej jedną osobę, i na automatycznym zapisaniu do niego pracowników. System jest obligatoryjny dla pracodawców, natomiast dobrowolny dla pracowników. Pracownik może zrezygnować z udziału w programie (dotyczy osób do 55. roku życia) lub aktywnie się do systemu zapisać (dotyczy osób pomiędzy 55. a 70. rokiem życia).

## 4. Kto może zostać uczestnikiem PPK?

Uczestnikami PPK mogą zostać wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie różnego typu umów (np. umowa o pracę, umowa zlecenie itd.), za które opłacane są składki emerytalno-rentowe do ZUS. Liczba osób uprawnionych do przystąpienia do PPK ustalana jest na 6 miesięcy przed wejściem w życie ustawy dla danej grupy pracodawców, np. dla firm zatrudniających 250 i więcej pracowników liczy się ich liczba na dzień 31 grudnia 2018 r.

## 5. Na czym polega prywatny charakter środków w PPK?

Ustawa o PPK wskazuje wprost, że środki gromadzone w ramach PPK stanowią prywatną własność uczestników PPK i podlegają dziedziczeniu. Dodatkowo każdy uczestnik PPK może w trakcie trwania uczestnictwa wycofać wszystkie swoje zgromadzone środki w formie zwrotu. Traci wtedy wszystkie dopłaty od Skarbu Państwa oraz część wpłat finansowanych przez pracodawcę, a od wpłaty finansowanej przez pracownika naliczony zostanie także podatek dochodowy od osób fizycznych.

## 6. Jaki wygląda zwrot wpłaty dokonanej np. za listopad w przypadku rezygnacji przez osobę zatrudnioną z wpłat do PPK pod koniec tego miesiąca, np. 30 listopada?

Podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat za uczestnika PPK począwszy od miesiąca, w którym złożył on deklarację rezygnacji z uczestnictwa w programie. Wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi na rzecz podmiotu zatrudniającego i osoby zatrudnionej proporcjonalnie do finansowanych przez nich wpłat.

## 7. Od kiedy stosuje się Ustawę o PPK dla poszczególnych pracodawców?

Od 1 lipca 2019 r. – firmy zatrudniające co najmniej 250 pracowników wedle stanu na 31 grudnia 2018 r.

Od 1 stycznia 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników wedle stanu na 30 czerwca 2019 r.

Od 1 lipca 2020 r. – firmy zatrudniające co najmniej 20 pracowników wedle stanu na 31 grudnia 2019 r.

Od 1 stycznia 2021 r. – pozostali pracodawcy oraz jednostki sektora finansów publicznych.

### Przykładowy harmonogram dla firmy zatrudniającej co najmniej 250 osób

od 1.07.2019 r.	– stosowanie przepisów ustawy o PPK przez firmy tej wielkości
do 25.09.2019 r.	– zakończenie konsultacji ze związkami zawodowymi lub reprezentacją załogi co do wyboru instytucji finansowej
do 25.10.2019 r.	– podpisanie umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową
do 12.11.2019 r.	– podpisanie umowy o prowadzenie PPK i przekazanie listy pracowników

Wg harmonogramu wskazanego przez Polski Fundusz Rozwoju

W przypadku grup kapitałowych, w ramach których funkcjonują spółki zatrudniające różną liczbę pracowników, stosuje się zasadę, że mniejsze spółki mogą podpisać umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK w terminie, w którym zgodnie z ustawą może to zrobić spółka o największym zatrudnieniu.

## 8. Których pracodawców nie dotyczy obowiązek prowadzenia PPK na rzecz pracowników?

Zgodnie z ustawą o PPK obowiązek zawarcia umów o prowadzenie PPK nie będzie dotyczyć:

- pracodawców, którzy prowadzą pracowniczy program emerytalny (PPE) i odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia – z zastrzeżeniem, że do PPE przystąpiło minimum 25% osób zatrudnionych w danej firmie;
- mikroprzedsiębiorców (do 10 osób zatrudnionych), w przypadku gdy wszystkie osoby zatrudnione w firmie złożą deklarację o rezygnacji z odprowadzania składek do PPK. W przypadku firm większych niż 10-osobowe, nawet jeśli wszyscy pracownicy złożą deklarację o rezygnacji, pracodawca i tak ma obowiązek podpisania umów o zarządzanie PPK, ponieważ zawsze któryś z pracowników może zmienić zdanie lub też pracodawca zatrudni nowe osoby, które wyrażą chęć przystąpienia do PPK. Oświadczenie o rezygnacji z uczestnictwa w PPK powinno być składane co 4 lata przed 1 kwietnia;
- osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej.

## 9. Jakie instytucje będą mogły oferować PPK?

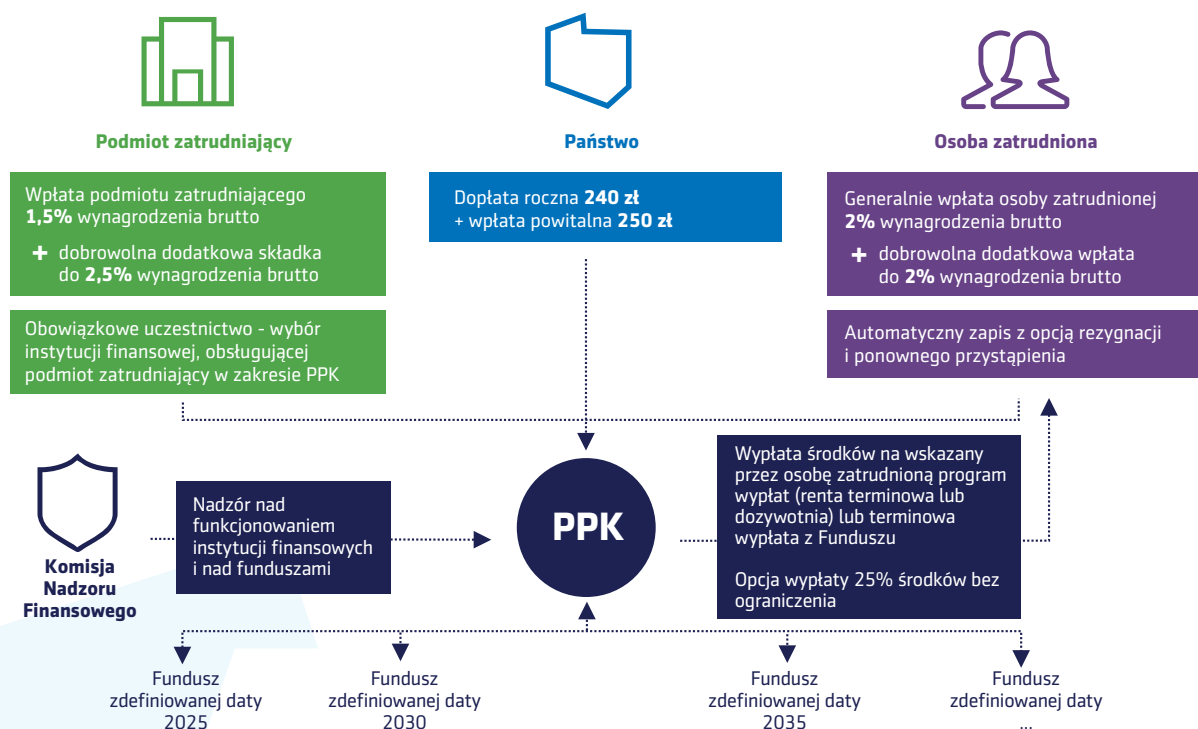
Zgodnie z ustawą o PPK plany te będą oferowane wyłącznie przez określone instytucje finansowe, tj.:

- Powszechne Towarzystwa Emerytalne (PTE),
- Pracownicze Towarzystwa Emerytalne,
- Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (TFI),
- Zakłady Ubezpieczeń (ZU).

Taka instytucja musi, zgodnie z zapisami ustawy, spełniać szereg wymagań:

- posiadać co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi, funduszami inwestycyjnymi otwartymi, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- posiadać kapitał własny w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych, rozumianych jako lokaty funduszu rynku pieniężnego,
- zarządzać funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi w liczbie odpowiadającej co najmniej liczbie ograniczeń poziomu ryzyka inwestycyjnego, stosującymi odmienne zasady polityki inwestycyjnej, uwzględniające różny wiek uczestników, bądź jednym funduszem inwestycyjnym z wydzielonymi subfunduszami w liczbie ustalonej jak wyżej, nazywanymi funduszami lub odpowiednio subfunduszami zdefiniowanej daty.

## 10. Jakie wpłaty na PPK będą dokonywane przez pracodawcę, pracownika i Skarb Państwa?



Źródło: na podstawie materiału Ministerstwa Finansów

### Pracownik

Wpłata podstawowa po stronie pracownika to 2% wynagrodzenia brutto, dodatkowa może wynieść do 2% wynagrodzenia brutto. Pracownicy uzyskujący wynagrodzenia brutto na poziomie niższym niż 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia brutto za pracę (tj. 2 700 zł w 2019 r.) mają możliwość dokonywania wpłat podstawowych w wysokości niższej niż 2% wynagrodzenia brutto, jednak nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia brutto.

## Pracodawca

Podstawowa wpłata po stronie pracodawcy to 1,5% wynagrodzenia pracownika brutto, a wpłata dodatkowa do 2,5% wynagrodzenia brutto. Wynagrodzenie pracownika rozumiane jest jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Wpłata dodatkowa będzie mogła być różnicowana dla poszczególnych grup pracowników ze względu na długość okresu zatrudnienia albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy.

## Skarb Państwa

Jednorazowa wpłata powitalna na rzecz uczestnika wynosi 250 zł. Jest wypłacana tylko raz przy pierwszym przystąpieniu do PPK – nie można otrzymać jej po raz drugi, np. w przypadku zmiany pracodawcy i przystąpienia do nowego PPK. Dopłaty roczne, po spełnieniu warunków opisanych w ustawie, wynoszą 240 zł.

## 11. Co w przypadku, gdy pracodawca nie porozumie się ze związkami zawodowymi co do wyboru instytucji finansowej, która będzie zarządzała PPK?

Pracodawca ma obowiązek ustawowy skonsultować wybór instytucji finansowej, z którą chce podpisać umowę o zarządzanie PPK ze związkami zawodowymi działającymi w danej firmie, a w przypadku braku związków z wybraną specjalnie do tego celu reprezentacją załogi. Jeśli w ramach konsultacji nie dojdzie do porozumienia, to zgodnie z ustawą o PPK ma prawo podjąć samodzielnie decyzję co do wyboru instytucji finansowej, kierując się kryteriami określonymi w Ustawie o PPK.

## 12. Jakie są najważniejsze obowiązki pracodawcy związane z wdrożeniem PPK?

Ustawa o PPK nakłada na pracodawców szereg obowiązków związanych z wdrożeniem i prowadzeniem umów PPK. Do najważniejszych należą:

- zaplanowanie dodatkowych środków w budżecie płac na poszczególne lata (w tym już na 2019 r. dla firm zatrudniających co najmniej 250 osób), zarówno na wpłaty podstawowe, jak i dodatkowe,
- wybranie instytucji finansowej, która będzie zarządzała PPK w danym zakładzie pracy po uprzednim przeprowadzeniu konsultacji ze związkami zawodowymi lub reprezentacją załogi.

## 13. Jakie będą koszty związane z wynagrodzeniem za zarządzanie środkami w ramach PPK?

Wynagrodzenie za zarządzanie funduszem lub subfunduszem, w którym będą gromadzone środki w ramach PPK, będzie mogło być pobierane przez instytucję finansową w wysokości nie wyższej niż 0,5% wartości aktywów netto funduszu/subfunduszu w skali roku. W przypadku zakładów ubezpieczeń limit kosztów wynagrodzenia oraz udzielania ochrony ubezpieczeniowej ustalono na poziomie maksymalnie 0,5% od wartości aktywów netto funduszu inwestycyjnego.

Dodatkowo instytucja finansowa będzie uprawniona do pobrania wynagrodzenia za osiągnięty wynik („success fee”) w wysokości 0,1% wartości aktywów netto funduszu/subfunduszu w skali roku, pod warunkiem zrealizowania dodatkowej stopy zwrotu, która dodatkowo nie będzie niższa od stopy referencyjnej. Dzięki temu mechanizmowi instytucja finansowa ma dodatkową motywację, aby skutecznie zarządzać powierzonymi środkami w ramach PPK.

## 14. Jak będą inwestowane środki w ramach PPK?

Ustawa o PPK określa dopuszczalne zakresy alokacji aktywów, odpowiednio w instrumenty części udziałowej i części dłużnej, tak aby zapewnić realizację zasady przyświecającej tzw. funduszom zdefiniowanej daty, tj. stopniowego zmniejszania poziomu ryzyka inwestycyjnego danego funduszu wraz ze zbliżaniem się przez uczestników danego funduszu do wieku 60 lat oraz przy dalszym inwestowaniu środków uczestnika, np. w okresie wypłacania w ratach zgromadzonych środków przez 10 lat.

Uczestnik PPK będzie gromadził środki w funduszu zdefiniowanej daty, wskazywanym ogólnie w zależności od wieku uczestnika, lub też samodzielnie podejmować decyzję o zmianach alokacji swoich środków pomiędzy innymi dostępnymi funduszami zdefiniowanej daty w drodze zlecenia konwersji lub zamiany.

## 15. Nadzór nad PPK – kto i jak będzie go sprawował?

Nadzór nad działalnością instytucji finansowej w zakresie prowadzenia przez nią PPK (wraz z możliwością zastosowania środków nadzorczych oraz odpowiednich sankcji) sprawować będzie Komisja Nadzoru Finansowego. Ponadto nad zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania PPK będą czuwać także ZUS, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Polski Fundusz Rozwoju (PFR).

## 16. W jakich sytuacjach możliwa jest wypłata środków zgromadzonych w PPK?

Ustawa o PPK dopuszcza możliwość wypłaty środków zgromadzonych w PPK w następujących przypadkach:

1. po osiągnięciu przez uczestnika 60. roku życia,
2. w celu pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem przez uczestnika kredytu na sfinansowanie budowy lub zakupu domu/lokalu mieszkalnego, nieruchomości gruntowej lub udziału we współwłasności,
3. w przypadku poważnego zachorowania uczestnika, jego współmałżonka lub dziecka.

Dodatkowo Uczestnik PPK ma możliwość zadysponowania środkami zgromadzonymi na swoim rachunku na wypadek swojej śmierci poprzez wyznaczenie tzw. osób uposażonych.

Dodatkowo, w przypadku zmiany pracodawcy, Uczestnik ma możliwość złożenia dyspozycji wypłaty transferowej zgromadzonych środków na rachunek PPK u nowego pracodawcy.

## 17. W jaki sposób nastąpi wypłata środków zgromadzonych na PPK po osiągnięciu 60. roku życia?

- 25% środków zgromadzonych w PPK może zostać wypłaconych jednorazowo po osiągnięciu przez uczestnika 60. roku życia, chyba że uczestnik złoży wniosek o wypłatę tej części środków w ratach.
- Pozostałe 75% środków zgromadzonych w PPK wypłacanych będzie w co najmniej 120 ratach miesięcznych, chyba że uczestnik zażąda wypłaty w mniejszej liczbie rat. W takim przypadku uczestnik zobowiązany będzie do zapłaty podatku od dochodów kapitałowych od kwoty wypłaty przekraczającej 25% wartości aktywów zgromadzonych w PPK.
- Będzie istniała możliwość wypłacania środków także w formie tzw. świadczenia małżeńskiego, w sytuacji gdy współmałżonek uczestnika również osiągnie 60. rok życia i małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać z wypłaty w takiej formie. Świadczenie małżeńskie będzie wypłacane przez okres 120 miesięcy, a jego wysokość ustalana będzie przez podzielenie łącznej wysokości środków zgromadzonych w PPK przez uczestnika i małżonka uczestnika przez taką liczbę rat.
- Wysokość przyszłej dodatkowej emerytury z PPK można łatwo obliczyć za pomocą kalkulatora dostępnego na stronie [www.ppk.info](http://www.ppk.info)

## 18. Czy pracownik może wypłacić środki zgromadzone w ramach PPK przed osiągnięciem 60. roku życia? Kiedy i na jakich zasadach?

Uczestnik raz w życiu będzie mógł wypłacić do 100% wartości środków zgromadzonych w PPK w celu pokrycia wkładu własnego do kredytu na zakup domu, mieszkania lub nieruchomości gruntowej. Będzie zobowiązany do zwrotu pełnej kwoty wypłaconych środków. Termin zwrotu nie będzie mógł rozpocząć się później niż 5 lat od dnia wypłaty środków i trwać dłużej niż 15 lat od dnia wypłaty środków.

Uczestnik będzie mógł wypłacić 25% środków w przypadku poważnego zachorowania swojego, jego małżonka lub dziecka. W takich przypadkach wypłata będzie dokonywana jednorazowo albo w ratach. Wypłata taka nie podlega zwrotowi. Ponadto, uczestnik PPK może dokonać wypłaty zgromadzonych środków w formie zwrotu, jednakże wiąże się to z utratą wszystkich dopłat otrzymanych od Skarbu Państwa oraz części wpłat finansowanych przez pracodawcę, a także koniecznością uiszczenia podatku dochodowego od osób fizycznych od części zgromadzonych środków pochodzących z wpłat pracownika.

## 19. Jak będzie egzekwowany zwrot środków wypłaconych na pokrycie wkładu własnego?

Uczestnik dokonujący takiej wypłaty środków z PPK jest zobowiązany do zwrotu wypłaconych środków na rachunek PPK. Zasady i terminy zwrotu będzie określała umowa zawarta z wybraną instytucją finansową przed dokonaniem wypłaty. W przypadku niedokonania zwrotu w ustalonym terminie uczestnik będzie zobowiązany zapłacić podatek od zysków kapitałowych od kwoty niedokonanego w terminie zwrotu. Instytucja finansowa, z którą została zawarta umowa, powinna monitorować spłaty rat oraz jest zobowiązana do podejmowania działań mających na celu dochodzenie zwrotu wypłaconych środków. Ponadto umowa może przewidywać postanowienia zabezpieczające zwrot przez uczestnika środków do PPK w terminie.

## 20. Czy środki zgromadzone w PPK przed zawarciem małżeństwa będą stanowiły przedmiot wspólności majątkowej małżeńskiej i tym samym podlegały będą podziałowi podczas rozvodu?

Nie. Do małżeńskiej wspólności majątkowej wchodzi co do zasady środki zgromadzone podczas trwania małżeństwa objęte wspólnością małżeńską.

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

Tak, pracodawca może dopłacać pracownikom do 2,5% wpłaty dodatkowej i może ją zróżnicować w odniesieniu do różnych grup pracowniczych, np. w zależności od stażu pracy. Zasady zróżnicowania wpłaty powinny być zapisane w regulaminie i ogłoszone pracownikom.



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](http://www.aegon.pl), [ppk@aegon.pl](mailto:ppk@aegon.pl)  
Infolinia 801 218 218  
tel. 22 490 20 80  
fax: 22 874 46 40