



Pracowniczy plan kapitałowy

Plan dla Twoich pracowników,
szansa dla Ciebie

Materiał reklamowy



Pracownicze plany kapitałowe

Pracownicze plany kapitałowe powstają, aby wspierać osoby pracujące w długoterminowym gromadzeniu i pomnażaniu oszczędności na emeryturę.

Pracodawcy będą zawierać umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK z instytucjami finansowymi oraz finansować część wpłat. Warto pomyśleć o PPK nie tylko w kategorii obciążeń, nowych obowiązków i wzrastających kosztów.

Świadome i odpowiedzialne prowadzenie PPK może być dla pracodawcy szansą na wzmocnienie wizerunku na rynku pracy i przynieść wiele korzyści, między innymi w relacjach pracodawca-pracownik.

O pozytywnym postrzeganiu PPK przez przyszłych uczestników świadczą wyniki badania przeprowadzonego przez Polską Izbę Ubezpieczeń we wrześniu 2018 roku na reprezentatywnej próbie 1000 osób aktywnych zawodowo.

Więcej o wynikach także na kolejnych stronach.



Odpowiedzialność społeczna

Firmy biorą udział w tworzeniu programu, który będzie miał realny wpływ na życie wielu ludzi i gospodarkę Polski.

Upowszechnienie dodatkowego oszczędzania na emeryturę nie tylko podniesie wysokość przyszłych emerytur. Zdaniem ekspertów zwiększy dostępność kapitału finansującego rozwój przedsiębiorstw i inwestycji, a środki odłożone w ramach PPK mogą podnieść poziom długoterminowych oszczędności. To z kolei będzie sprzyjać rozwojowi polskiej gospodarki i poprawie sytuacji gospodarstw domowych.

66%

respondentów ocenia pracownicze plany kapitałowe „zdecydowanie dobrze” lub „raczej dobrze”



81%

badanych pracowników uważa, że PPK dadzą im solidny zastrzyk finansowy na starość

72%

badanych stwierdziło, że PPK dają poczucie bezpieczeństwa

Przyszłość pracowników

Doświadczenia rynkowe pokazują, że właśnie w zakładach pracy występuje największy stopień partycypacji w tego typu programach emerytalnych, między innymi ze względu na łatwy dostęp dla pracowników i zaangażowanie finansowe pracodawcy.

Jako odpowiedzialny pracodawca będziesz miał znaczący udział w **budowaniu przyszłej emerytury i bezpieczeństwa finansowego ludzi, których zatrudniasz.**

Oprócz możliwości zarabiania tu i teraz dajesz pracownikom także szansę na zabezpieczenie finansowej przyszłości. Mają wybór, bo program jest dla nich dobrowolny. Zapisy do programu są automatyczne, ale pracownik może zrezygnować z udziału w programie.



Lojalni pracownicy

Wpłaty na PPK możesz potraktować jako dodatkową korzyść dla pracowników i zyskać ich większą lojalność. Na współczesnym rynku pracy może to być ważne narzędzie zmniejszenia retencji i pozyskiwania nowych pracowników.

Podstawowa wpłata pracodawcy na PPK to 1,5% wynagrodzenia pracownika. To bonus, który pracownik otrzymuje co miesiąc, jeśli zdecyduje się wziąć udział w programie i dokonywać wpłat ze swojej pensji w podstawowym wymiarze 2%.

80%

badanych jest gotowych przystąpić do PPK, jeśli składka wynosić będzie 2% pensji, przy założeniu wpłat ze strony pracodawcy i dopłat od państwa



Element polityki wynagradzania

Wysokość wpłat na PPK może stać się ważnym elementem polityki wynagradzania

ze względu na możliwość dokonywania wpłat dodatkowych przez pracodawcę – maksymalnie 2,5% wynagrodzenia pracownika. Można różnicować wysokość wpłat dodatkowych dla różnych grup pracowników i uwzględniać na przykład ich staż pracy u pracodawcy lub inne parametry zapisane w regulaminie wynagradzania lub zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Ulgi w kosztach

Przedsiębiorcy będą mogli wliczyć wpłaty na PPK do kosztów uzyskania przychodu.

Wpłaty na PPK są także zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne.



axa.pl

AXA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A.

ul. Chłodna 51

00-867 Warszawa

Polska

ppk@axa.pl

Cytowane w materiale wyniki pochodzą z badania przeprowadzonego we wrześniu 2018 roku na zlecenie Polskiej Izby Ubezpieczeń, na reprezentatywnej grupie 1000 osób aktywnych zawodowo.
Informacje zostały opracowane na podstawie Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.