

MY COMPANYY

RAPORTY: SMART CITY • ŚWIAT BEZ GOTÓWKI • PPK
BIZNES W HANDLU. JAK WYPOSAŻYĆ SKLEP

144
STRONY
O BIZNESIE

NR 11 (50) LISTOPAD 2019 cena 12,99 zł (w tym 8% VAT)

POLSKA

Grupa kolegów z Białegostoku stworzyła robota Photon, który uczy dzieci programować. Jego sprzedaż rośnie o kilkaset procent rocznie.

**INNOWATOR
MARCIN JOKA**

25

NAJLEPSZYCH POLSKICH INNOWATORÓW



NOMI – polski startup, który powalczy z kaczem **s. 38**

SEZON NA WYPRZEDAŻE – jak się na tym zarabia **s. 48**

30 NARZĘDZI, które rozpędzą twój biznes **s. 66**



ISSN 2450-0046 INDEKS 406996

9 172450 004907

PPK

DLA ŚREDNICH FIRM

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE WCHODZĄ W KOLEJNĄ FAZĘ. OD STYCZNIA MUSZĄ JE WDRÓŻYĆ FIRMY ZATRUDNIAJĄCE OD 5 DO 249 PRACOWNIKÓW. MIMO ŻE SAM PROCES WDRAŻANIA PPK NIE JEST ZBYT SKOMPLIKOWANY, TO BEZ ODPOWIEDNIEGO PRZYGOTOWANIA MOŻE BYĆ CZASOCHŁONNY. OTO JAK SIĘ PRZYGOTOWAĆ.



NADCIĄGA PPK DLA ŚREDNICH FIRM. NIE POWTÓRZ BŁĘDÓW DUŻYCH!

Od 1 stycznia 2020 r. przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników będą musiały oficjalnie rozpocząć proces wdrażania PPK. Doświadczenia ostatnich miesięcy pokazują, że jeśli pierwsze działania nie zostaną podjęte jak najszybciej, dotrzymanie ustawowych terminów będzie arcytrudne.

 Cezary Szczepański

Od lipca br. proces wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych rozpoczęło ok. 4 tys. podmiotów zatrudniających (stan na koniec 2018 r.) co najmniej 250 pracowników. To duże firmy dysponujące najczęściej olbrzymimi zasobami finansowymi i posiadające dobre wsparcie prawnopodatkowe. Mimo to borykały się z pewnymi problemami.

Jak wynika z raportu firmy KPMG, w sierpniu br. zaledwie 19 proc. dużych firm było w pełni gotowa na wdrożenie PPK (mimo że ostatni etap całego procesu musi się zakończyć 12 listopada!). Z drugiej strony 70 proc. pozostałych przedsiębiorstw zadeklarowało, że jest na zaawansowanym etapie wprowadzania planów. Ekspertki zwracają jednak uwagę, że podobna opieszałość dla średnich przedsiębiorstw może oznaczać poważne, negatywne konsekwencje.

– Firmy z pewnością powinny się dobrze przygotować. I przede wszystkim nie zostawiać wszystkiego na ostatnią chwilę. Jeśli możemy coś zacząć wcześniej, to zróbmy to – apeluje Marcin Wojewódka, radca

prawny, Instytut Emerytalny, ekspert Pracodawcy RP.

Bo o ile proces wdrażania PPK w pierwszym etapie obejmował tylko kilka tysięcy dużych podmiotów, o tyle od stycznia będzie to już kilkanaście tysięcy firm. A instytucji zajmujących się tworzeniem planów jest zaledwie 20!

ZACZNIJ PRACĘ JUŻ TERAZ

Zdaniem ekspertów potencjalnym problemem przy wdrażaniu PPK w średnich firmach będą terminy. Oficjalnie proces poszukiwania partnera finansowego powinien rozpocząć się od stycznia 2020 r., a zapisanie swoich pracowników powinno nastąpić nie później niż do 11 maja 2020 r.

Mimo że sam proces wdrażania PPK nie jest zbyt skomplikowany, to bez odpowiedniego przygotowania może być czasochłonny. Pierwszym wyzwaniem jest dostosowanie systemów kadrowo-płacowych. – Nie wiemy, jakie stawki za dostosowanie systemów kadrowo-płacowych zawinszują sobie dostawcy oprogramowania, ale pracodawcy powinni być przygotowani na takie wydatki. Nie ma potrzeby zmian organizacyjnych czy zatrudniania nowych pracowników do obsługi PPK, ale z pewnością kadry będą miały

więcej pracy – dodaje Marcin Wojewódka.

Przedsiębiorcy powinni jak najszybciej przeanalizować oficjalny portal PPK (www.mojeppk.pl), na którym nie tylko widnieją informacje o samym programie (oraz odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania), ale także oferta 20 funduszy tworzących programy.

– Pomimo że PPK jest produktem wystandaryzowanym, instytucje finansowe starają się między sobą konkurować. Przy wyborze oferty warto zwrócić uwagę przede wszystkim na wynagrodzenie pobierane przez instytucję za zarządzanie PPK, ale także na usługi dodatkowe oferowane zarówno na rzecz pracodawców, jak i uczestników PPK – mówi Anna Skuza, radca prawny, Lider Praktyki Prawa Pracy, Deloitte Legal.



PRACODAWCY POWINNI PAMIĘTAĆ, ŻE OD ICH DECYZJI ZALEŻY M.IN. WYSOKOŚĆ EMERYTUR PRACOWNIKÓW. DLATEGO KONIECZNA JEST DOKŁADNA ANALIZA OFERTY FUNDUSZY

Ekspertka wymienia m.in. możliwości komunikacji z instytucją finansową (w tym przez sieć placówek terenowych) czy wsparcie w postaci infolinii dla pracodawcy lub pracowników. – Dodatkowe zachęty doty-

czą czasami także innych produktów finansowych oferowanych przez daną instytucję czy instytucje z nią powiązane (np. rabaty na inne produkty itp.) – komentuje. W dokładnej analizie propozycji instytucji finansowej pomagają zewnętrzni doradcy oferujący różnego rodzaju „audyty”. Atrakcyjność dodatkowych propozycji funduszy-twórców PPK niejednokrotnie wpływała na decyzje dużych podmiotów – warto, by również średnie przedsiębiorstwa poszły ich śladem.

Przedsiębiorcy powinni także pamiętać, że do procesu wyboru PPK powinni być włączeni pracownicy. W dużych firmach bardzo często działają organizacje związkowe, natomiast w przypadku średnich konieczny będzie wybór reprezentantów. – Jeśli w firmie nie funkcjonuje stała reprezentacja pracowników, konieczne będzie przeprowadzenie w firmie wyborów. Pamiętać przy tym należy, że zapisowi do PPK podlegają nie tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale także na innych podstawach prawnych, np. zleceniobiorcy – wyjaśnia Anna Skuza.

INFORMUJ, ALE NIE ZNIECHĘCAJ

Jak pokazują badania KPMG, mimo że firmy nie są zobowiązane do prowadzenia kampanii informacyjnych dotyczących PPK wśród pracowników, to w wielu przypadkach tak się dzieje.

Przedsiębiorstwa korzystały m.in. z materiałów Polskiego Funduszu Rozwoju, czyli instytucji wyznaczonej do wdrażania programu. – Prowadzona jest kampania informacyjna i zostały przygotowane materiały zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Stanowi to pozytywny wyróżnik reformy PPK – komentuje Adam Kraszewski, managing associate, radca prawny z kancelarii Gessel.

Trzeba jednak pamiętać, że za zniechęcanie pracowników do PPK grozi bardzo duża kara – nawet do 1,5 proc. rocznego funduszu wynagrodzeń! Kampania powinna być bezstronna, ale można w niej przedstawić konsekwencje (zarówno pod kątem oszczędności na emeryturę, jak i wpływu na miesięczną pensję)

JĘŚLI PRACODAWCOM I REPREZENTANTOM PRACOWNIKÓW NIE UDA SIĘ DOJŚĆ DO POROZUMIENIA W WYBORZE INSTYTUCJI FINANSOWEJ, PRZEDSIĘBIORCA POWINIEN UDOKUMENTOWAĆ TEN PROCES

wejścia do PPK przez pracowników. Chociaż badania pokazują, że i tak większość pracowników wie, że ich pensja po wprowadzeniu programu zmaleje.

Czy można zaoferować pracownikowi rezygnację z PPK w zamian za podwyżkę? Zgodnie z prawem – nie. Jeśli po wdrożeniu PPK pracownicy będą jednak chcieli podwyżek wynagrodzenia (wyrównanie ubytku w pensji), wówczas przyznanie podwyżki nie może być powiązane z uczestnictwem w PPK – Mogłoby to być uznane za kryterium dyskryminacyjne – zaznacza Anna Skuza.

PROBLEMY NA HORYZONCIE

Przedsiębiorcy powinni także pamiętać, że PPK jest dość nowym, „nieprzetestowanym” systemem. Po pierwsze, nieznana jest skuteczność zarządzania aktywami przez fundusze uprawnione do tworzenia planów kapitałowych. Po drugie, w ustawie wciąż są luki, które wymagają dointerpretowania. – Główny obszar ryzyka widzimy w zakresie korekt. Kwestia korygowania błędnie dokonanych wpłat nie została zaadresowana w ustawie – tłumaczy Adam Kraszewski.

Średni przedsiębiorcy mają także jeszcze czas na utworzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego, który po spełnieniu odpowiednich warunków (minimalna składka do PPE to 3,5 proc. pensji; przystąpienie do programu minimum 25 proc. pracowników) zastąpi konieczność tworzenia PPK. Czasu na ten proces jest jednak bardzo mało (pierwsze składki trzeba opłacić w grudniu 2019 r.), a koszty PPE są zazwyczaj wyższe niż te związane z PPK. Z drugiej strony PPE jest bardziej „elastyczny”, a pracownikom nie obniży się pensja.

SZYKUJ SIĘ NA UMOWY

Podpisywanie umów z instytucjami finansowymi rozpocznie się od stycznia 2020 r. Przedsiębiorcy powinni pamiętać, że jest możliwość



Marcin Wojewódka, radca prawny,
Instytut Emerytalny, ekspert Pracodawcy RP

NA CO ZWRÓCIĆ UWAGĘ PRZY WYBORZE PODMIOTU FINANSOWEGO?

Kryteria wyboru instytucji zarządzającej PPK są zdefiniowane w ustawie. Należy się przede wszystkim nimi kierować, wybierając daną instytucję finansową. Są to w skrócie: koszty, wyniki, doświadczenie oraz tzw. najlepiej pojęty interes uczestników, który można różnie rozumieć. Natomiast w praktyce mają również znaczenie takie kwestie, jak znajomość marki, dostępność oferty i funkcjonalności dla pracowników, reputacja zarządzających, a także oferta w zakresie administracji i komunikacji PPK.



Anna Skuza, radca prawny,
Lider Praktyki Prawa Pracy, Deloitte Legal

O PPK RACZEJ NIE ZAPOMNISZ

Największe firmy przetrwały już pierwsze szlaki przy wdrażaniu PPK i na ich podstawie wypracowywana była pierwsza praktyka dotycząca funkcjonowania PPK. Należy jednak pamiętać, że wdrożenie PPK to dopiero początek przygody z tym produktem. Równie istotne będą dalsze obowiązki związane z bieżącym administrowaniem programem. W tej chwili trudno jednak jeszcze przewidzieć, z jakimi kosztami dla pracodawców będzie rzeczywistość wiążąca się uczestnictwem pracowników w PPK. Brak jeszcze bowiem danych pozwalających rzetelnie ocenić odsetek pracowników zainteresowanych oszczędzaniem w tym programie. Niewątpliwie jednak, bazując na doświadczeniach największych pracodawców, firmy średnie powinny już zacząć myśleć i przygotowywać się do wdrożenia PPK.

negocjowania umów o zarządzanie, chociaż w przypadku średnich firm będzie ona dość ograniczona. Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że firmy tworzące PPK mają różne podejście do elastyczności.

Po podpisaniu umowy o zarządzanie PPK niezbędne będzie też podpisanie umowy o prowadzenie PPK. Będzie ona jedna i obejmie wszystkich pracowników, a jak za uważa Anna Skuza, pracownicy będą dopisywani i „usuwani” z PPK wyłącznie w drodze modyfikacji załącznika do niej.

– Pracodawcy zatrudniający powyżej 50 osób odprowadzą pierwsze składki najpóźniej od wynagrodzenia za maj 2020 r. Zapisanie pracowników do PPK wcześniej będzie skutkowało wcześniejszym obowiązkiem opłacania i odprowadzania składek – tłumaczy ekspertka Anna Skuza.

DOŚWIADCZENIA DUŻYCH

Kluczowa pod kątem przygotowania się do PPK jest m.in. informacja o tym, jak wielu pracowników przystąpi do programu. Oficjalnie takich informacji w chwili pisania tego artykułu jeszcze nie ma. Początkowo strona rządowa prognozowała poziom partycypacji na poziomie 75 proc.

We wrześniu Paweł Borys, prezes PFR, wspominał w rozmowach z dziennikarzami, że 50-procentowa partycypacja będzie uznana za sukces. Na początku października

oficjalnie poinformowano, że w pierwszych ośmiu firmach, które już wykonały przelewy do PPK, poziom partycypacji wyniósł średnio 62 proc.

Tymczasem, jak wynika z badań KPMG, prawie połowa przedstawicieli dużych firm uważa, że poziom partycypacji nie będzie wyższy niż 50 proc. Ponadto aż 92 proc. dużych firm chce wprowadzić program w wersji minimalnej, czyli bez dodatkowej składki.

Duże firmy podczas przygotowań do wdrażania programu najbardziej obawiały się organizacyjnych wyzwań związanych z PPK. Na drugim miejscu najczęściej pojawiała się obawa przed kwestiami prawnymi. Najistotniejszym elementem uruchamiania programu było dostosowanie systemów IT, a także pozyskanie wsparcia od instytucji finansowej i zapewnienie właściwych zasobów do wdrożenia programu w samej firmie.

Pierwszym kryterium, które decydowało o wyborze instytucji finansowej, było doświadczenie w zarządzaniu funduszami oraz jej efektywność (w kontekście historycznych wyników inwestowania). Wysokość opłat za zarządzanie i m.in. oferowane narzędzia IT wspierające PPK znalazły się na kolejnych miejscach. ☉

Więcej informacji o badaniu na stronie www.mycompanypolska.pl

PPK

I CO DALEJ

Do 25 października duże firmy miały obowiązek podpisać umowę z wybraną instytucją finansową o zarządzanie PPK. W styczniu przyszłego roku dołączą do nich biznesy średnie, a w lipcu – małe. Co powinny wiedzieć o tym programie?

 Aleksander Sławiński

PPK to program rządowy, mający wspierać II filar emerytalny, dotychczas oparty na systemie OFE. Wszystkie pracujące osoby przed

55. rokiem życia są do niego zapisywane automatycznie – rzecz jasna najpierw te z największych firm. Kto chce się z niego wypisać, musi złożyć stosowne oświadczenie, odnawiane co trzy lata. Sam zaś pracodawca ma obowiązek zorganizować u siebie taki program, chyba że wcześniej nie mniej niż 25 proc. jego pracowników uczestniczyło w Pracowniczych Planach Emerytalnych (PPE). Z obowiązku zwolnione są też mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające poniżej 10 osób), o ile wszyscy w nich zrezygnują z PPK. Zamysł jest zatem prosty – program ma być rozwiązaniem powszechnym. A rząd na różne sposoby się o to zatroszczył.

Jak podkreśla Marcin Pawelec, rzecznik prasowy finansowo-ubezpieczeniowej grupy Aegon, główny sens PPK wiąże się z wyzwaniem, jakim jest dla Polski kryzys demograficzny i spadająca tzw. stopa zastąpienia. Zgodnie z danymi GUS obecnie na jednego emeryta pracują w naszym kraju dwie osoby. Jednak trendy demograficzne sugerują, że w najbliższych kilkunastu latach ta proporcja może się odwrócić. – W takiej sytuacji czymś nie-

JAK OPŁACAĆ PPK?

Pracodawca będzie musiał przelewać pieniądze na PPK w terminie do 15. dnia kolejnego miesiąca. Przykładowo, jeśli firma X wypłaca wynagrodzenie do końca października, to składki za listopad trzeba zapłacić do 15 grudnia. Z kolei jeśli wynagrodzenie za październik wpływa do 10 listopada, wtedy składki na PPK trzeba przelać do 15 stycznia 2020 r. – Należy jednak pamiętać, że składki na PPK potrącone będą od całości wynagrodzenia pracownika. Limit stosowany do składek na ubezpieczenie emerytalne [emerytury z pierwszego filaru] nie dotyczy PPK – komentuje przedstawicielka Deloitte.



zbędnym wydaje się, aby pracownicy już teraz zaczęli zbierać na dodatkową emeryturę – mówi Pawelec.

– Inaczej, po przejściu w stan spoczynku, ciężko im będzie sfinansować nawet podstawowe potrzeby.

TO NIE OFE

PPK budzi jednak obawy zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. – U źródeł jednego z tych lęków leży niechęć do korzystania z długoterminowych usług oszczędnościowych – zauważa Paweł Ziółkowski, ekspert z firmy doradczej BDO. – Ludzie obawiają się kryzysu i tego, że ich oszczędności zwyczajnie stracą na wartości.

Poza tym wiele osób pamięta sytuację z OFE sprzed kilku lat i boi się, że władze ponownie przejmą ich emerytalne zasoby, by łątać dziurę budżetową.

To zresztą jeden z głównych mitów na temat nowego programu. PPK ma bowiem zupełnie inną strukturę niż Otwarte Fundusze Emerytalne. Po pierwsze, pieniądze wpłacane do OFE to część obowiązkowej składki, którą w innym wypadku wysyłałbyś do ZUS.

Tymczasem środki odkładane w ramach PPK będą całkowicie prywatne. Zebrana kwotę można też będzie wypłacić w dowolnej chwili przed 60. rokiem życia, choć wiąże się to ze niemałymi kosztami (patrz ramka „Wycofanie środków...”).

– W ustawie o PPK ustawodawca wprowadził niejako zabezpieczenie przed samym sobą – mówi Ziółkowski. – Przyszłe władze, chcąc rozporządzać tymi pieniędzmi, musiałyby zmienić ustawę.

Ekspert zauważa jednak, że mnożące się ostatnio zmiany prawne (jak choćby zerowy PIT dla młodych czy obniżka podatków w ciągu roku), nie sprzyjają poczuciu stabilizacji. Ludzie mogą więc popierać same reformy, a jednocześnie nie chcieć oszczędzać, gdyż nie są pewni, co jeszcze może się wydarzyć.

– Firmy uprawnione do zarządzania PPK dysponują naszymi pieniędzmi na zasadach ściśle określonych w ustawie. W tym przypadku nie mamy do czynienia z typowym funduszem inwestycyjnym – dodaje z kolei Marcin Pawelec. Podmioty ob-



sługujące PPK mają spore ograniczenia, jeśli chodzi o ryzyko, jakie mogą podejmować. Ich inwestycje muszą być przede wszystkim bezpieczne – np. obligacje państwowe i samorządowe czy akcje firm z pierwszej dwudziestki warszawskiego indeksu giełdowego. Skład ich portfela inwestycyjnego jest określony w ustawie dość precyzyjnie.

– Zasadnicza przewaga nowego systemu nad OFE polega na tym, że przez ostatnich 20 lat wiele się nauczyliśmy. Jedną z jego największych zalet jest uzależnienie ryzyka, które mogą podejmować fundusze, od wieku pracownika – zwraca uwagę Małgorzata Rusewicz, prezes Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych i wiceprezes IZFiA. Ma na myśli tzw. fundusze zdefiniowanej daty, które są jednym z głównych wyróżników PPK. Dzieli one wiek pracownika na 5-lecia. Im bliżej do emerytury, tym mniejsze jest dopuszczalne ryzyko. Nad tym, czy instytucje obsługujące PPK postępują zgodnie z regulacjami, kontrolę sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

KOSZT I BENEFIT

Natomiast najczęstszą obawą przedsiębiorców związaną z PPK jest wzrost kosztów pracy. Składki, czyli minimum 1,5 proc. od zarobków pracownika brutto, nie wydają się zabójczo wysokie. Tyle że poważnym problemem rodzimego biznesu, zwłaszcza małego i średniego, są zatory płatnicze i kłopoty z płynnością finansową. Jak podają analizy Polityki Insight, jeśli w PPK uczestniczy trzy czwarte pracowników przedsiębiorstwa, jego koszty

pracy zwiększają się o ok. 1 proc. Konieczność comiesięcznego przelewania dodatkowej gotówki może być więc dla niektórych nadmiernym obciążeniem. Co prawda wydatki na PPK będzie można potem wliczyć w koszty uzyskania przychodu, ale w przypadku sporej części firm nawet niewielkie kwoty decydują o wypłacalności czy możliwości podjęcia inwestycji.

Małgorzata Rusewicz przypomina jednak, że ustawa zakłada tymczasowe zwolnienie z konieczności wnoszenia składek na PPK, jeśli przedsiębiorstwo będzie miało problemy z wypłacalnością. Jak to będzie wyglądać w praktyce – zobaczymy. Problem zmniejszyć może również niedawno znowelizowana ustawa o zatorach płatniczych wzmacniająca pozycję wierzycieli i ułatwiająca tworzenie zabezpieczeń transakcji.

Zdaniem Pawła Ziółkowskiego większe koszty pracy mogą być



Robert Adamczyk, adwokat, ekspert z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w Ayming Polska

CO STRACĄ (LUB ZYSKAJĄ) OSOBY OBJĘTE PPK?

Wynagrodzenie osoby, która zrezygnuje z uczestnictwa w PPK, nie będzie pomniejszana o składki do PPK. Z drugiej strony, nie uzyska ona tej części oszczędności, które uczestnikowi PPK musi sfinansować jego pracodawca lub zleceniodawca. Nie otrzyma też dopłat finansowanych przez państwo [250 zł jednorazowej wpłaty powitalnej i raz do roku 240 zł dopłaty rocznej]. W długiej perspektywie oznacza to, że osoba rezygnująca z PPK nie zgromadzi dodatkowego kapitału, który może wykorzystać po ukończeniu 60 lat. Obecnie nie wiadomo, jaka będzie przewidywana kwota gromadzonych oszczędności. Pieniądze z PPK będą inwestowane m.in. w akcje giełdowe. Jednak ustawa o PPK nie gwarantuje osiągnięcia określonej stopy procentowej zysku od zgromadzonych środków. Nie mamy również gwarancji zachowania pełnej kwoty wpłaconego kapitału. Biorąc to wszystko pod uwagę, decyzja o dołączeniu lub rezygnacji z udziału w PPK powinna być dobrze przemyślana.

zagrożeniem także dla pracowników. – Istnieje spora szansa, że będą oni postawieni przed alternatywą: albo korzystacie z PPK, albo dostajecie podwyżki – tłumaczy. Pracodawcy mogą przecież chcieć zrekompensować sobie koszty programu, sięgając po rezerwy w innych miejscach, czy to zamrażając wzrost wynagrodzeń, czy to podnosząc ceny swoich produktów. – Ostatecznie może to doprowadzić do wzrostu inflacji, czyli zmniejszenia się wartości samych pieniędzy z funduszu – uważa Ziółkowski. Dodaje, że to, czy rzeczywiście tak się stanie, będziemy wiedzieli dopiero po objęciu programem firm, które najmocniej mogą odczuć zwiększone koszty pracy, czyli zatrudniających poniżej 50 osób. Warto

w tym miejscu przypomnieć, że nakłanianie do rezygnacji z uczestnictwa w PPK jest w świetle prawa karane grzywną.

Marcin Pawelec wskazuje na pozytywy PPK, również dla przedsiębiorstw. Można choćby potraktować go jako nowy rodzaj pracowniczego benefitu. I to bardzo ciekawego, bo nastawionego na długi termin, takiego, który nie znika wraz z końcem zatrudnienia. – Wbrew pozorom część pracodawców chce przeznaczać na PPK dodatkowe pieniądze – twierdzi. – Można to uzależnić np. od stażu pracy danej osoby w firmie, co motywuje ludzi i sprawia, że czują się docenieni.

Ponadto przedsiębiorstwo może zwiększyć procentową część swojej

składki na konto PPK danego pracownika do maksymalnie 4 proc. jego wynagrodzenia brutto. Taki ruch może być dowodem uznania dla tej osoby, może również przyciągnąć do firmy pożądanego fachowca.

Składka to jednak tylko część całkowitych kosztów związanych z wprowadzaniem u siebie PPK. Wdrażanie i obsługa programu wymagają także zmian w pracy systemów kadrowo-płacowych, dostosowania firmowej informatyki, księgowości, HR. – Nad wyborem funduszu powinniśmy się pochylić bardzo uważnie. Oficjalne wydatki

PRZYGOTUJ SIĘ DO PPK

1. ZAPLANUJ BUDŻET W DROŻENIA

Ile będzie kosztować aktualizacja posiadanego oprogramowania lub jego wymiana, przygotowanie i przechowywanie stosownej dokumentacji? Przy czym pracodawca będzie musiał nie tylko podpisać umowy z instytucją finansową, ale też zadbać o dostarczenie im wiedzy na temat programu. Będzie też obowiązek załatwiania bieżących formalności dotyczących PPK. Wreszcie, trzeba się przygotować do wnoszenia wpłat do programu [minimum 1,5 proc. pensji brutto zapisanego do niego pracownika].

2. WYBIERZ INSTYTUCJĘ OBSŁUGUJĄCĄ, PODPISZ Z NIĄ UMOWY

Trzeba ją wybrać, konsultując się z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją pracowników. Miesiąc przed ostatecznym ustawowym terminem [po dwóch miesiącach od objęcia

twojej firmy przepisami o PPK] będziesz mógł samodzielnie wybrać instytucję finansową. Patrz, czy jest wiarygodna, choćby za sprawą jej renomy i wielkości zarządzanych przez nią aktywów oraz liczby dotychczasowych klientów. Najlepiej też, by zapewniała dostęp do danych związanych z PPK i stwarzała dla twoich pracowników przyjazne środowisko, w którym otrzymają informacje o swoich kontaktach i będą mogli składać bez problemu wszelkie dyspozycje. Bardzo ważna jest również dotychczasowa jakość zarządzania środkami przez dany fundusz.

W trakcie negocjacji postaraj się przerzucić na niego jak najwięcej czynności powtarzalnych, technicznych, które stanowiłyby dla twojej firmy dodatkowy obowiązek. Kiedy zdecydujesz się już na daną instytucję, trzeba będzie z nią podpisać po kolei dwie umowy: o zarządzanie PPK [bardziej ogólna] i o prowa-

dzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników. Żadna nie może zawierać warunków gorszych niż przewidziane w ustawie.

3. PRZYGOTUJ SIĘ NA PRACĘ PRZEZ LATA

Konieczne będzie stałe wykonywanie prac związanych z techniczną obsługą PPK. Chodzi o ustawianie parametrów portalu administracyjnego udostępnionego przez instytucję finansową i dostosowywanie na bieżąco

systemu kadrowo-płacowego do wymogów programu, uwzględnianie każdego nowego pracownika w systemie, a co cztery lata [po raz pierwszy 1 kwietnia 2023 r.] trzeba będzie ponownie uruchamiać przekazywanie wpłat od wszystkich swoich pracowników, a nie tylko do zapisanych do PPK. Odpowiednio wcześniej informuj o nich, którzy przedtem nie chcieli dołączyć do programu, o możliwości złożenia kolejnej rezygnacji z niego.



na obsługę programu czy potencjalne stopy zwrotu z inwestycji mają wielkie znaczenie, ale na realny koszt wpływa też to, w ilu kwestiach taki partner będzie nam pomagał – przestrzega Małgorzata Rusewicz.

Ogromnie ważne są też szkolenia i materiały edukacyjne tłumaczące pracownikom, na czym właściwie polega program. One także wpływają na realną opłacalność korzystania z usług danego funduszu. Marcin Pawelec wskazuje na jedno z rozwiązań, które bardzo pomaga w zmniejszeniu kosztów obsługi programu, czyli na elektroniczne systemy rozliczeniowe. Niektóre

fundusze oferują je w swoim standardzie.

Inspiracją dla koncepcji PPK były podobne programy uruchomione w innych krajach, m.in. w Wielkiej Brytanii i Turcji, gdzie cieszą się sporym powodzeniem. Na początku października odpowiedział za nasz rodzimy projekt Polski Fundusz Rozwoju informował, że zapisanych do niego było 62 proc. uprawnionych (na razie z dużych firm). Za chwilę dołączy kolejna grupa, a o tym, jak PPK ostatecznie „wypali”, przekonamy się w ciągu najbliższych kilkunastu lat. ©

NAWYK OSZCZĘDZANIA

W swoim artykule na temat psychologicznych aspektów PPK, Konrad Kulikowski z UJ powołuje się na inne kraje, w których wprowadzono rozwiązania podobne do polskiego. Zaobserwowano tam, że automatyczne zapisanie do planu emerytalnego zdejmuje z ludzi konieczność podejmowania trudnych wyborów, co szybko podnosi ogólną liczbę oszczędzających długoterminowo. W Wielkiej Brytanii skoczyła ona np. z 49 do 86 proc. zatrudnionych. Z kolei badania przeprowadzone w 2014 r. przez duńskie ministerstwo finansów pokazały, że domyślne przypisanie pracownika do funduszu działa dużo skuteczniej niż ulgi podatkowe.

Kulikowski obawia się jednak, że osoby automatycznie zapisane będą dużo bardziej bierne niż te, które podjęły dobrowolną decyzję. Mogą być też mniej chętne, by podnieść odkładaną sumę powyżej minimalnego poziomu 2 proc. wynagrodzenia brutto [po stronie pracownika], bo przecież już „zatroszczyły się o swoją przyszłość”. Tymczasem dopiero wyższy odsetek często pozwala na odłożenie sensownej kwoty.

WYCOFANIE ŚRODKÓW PRZEZ PRACOWNIKA

Ustawa przewiduje możliwość wypłacenia środków z PPK przed 60. rokiem życia danej osoby. Wówczas od wypłaconej kwoty zapłaci ona podatek od zysków kapitałowych i straci wszystkie dopłaty od Skarbu Państwa (240 zł opłaty powitalnej plus 250 zł za każdy rok). Ponadto 30 proc. ze zgromadzonej sumy trafi na jej konto w ZUS.

Od tej zasady są dwa wyjątki. Jeśli uczestnik PPK, jego małżonek lub dziecko jest poważnie chory, może on, bez konieczności zwrotu, wypłacić 25 proc. zebranej kwoty. Można też wypłacić do 100 proc. środków na pokrycie kosztów własnych zakupu mieszkania lub budowy domu. Ale trzeba mieć wtedy mniej niż 45 lat, a pieniądze trzeba potem zwrócić do funduszu.



Ewa Małyszko, prezes zarządu PFR TFI

Pracownicze Plany Kapitałowe to dobrze zaprojektowany program – na naszym rynku nowy, ale skonstruowany na bazie najlepszych doświadczeń ze świata.

Na pewno wprowadzi większą różnorodność rozwiązań emerytalnych dla Polaków. Istnieje bowiem potrzeba uzupełnienia istniejących mechanizmów emerytalnych. Powszechne są obawy, że w przyszłości emerytury będą zbyt niskie. Żyjemy coraz dłużej, a obecny system emerytalny dałby nam w przyszłości, według różnych obliczeń, stopę zastąpienia na poziomie trzydziestu kilku procent ostatniego wynagrodzenia. Mamy dobre trzeciofilarowe rozwiązania, jednak istniejące dziś systemy oszczędzania, takie jak PPE, IKE czy IKZE wciąż nie są szczególnie popularne. Najczęściej większość z nas nie wie o ich istnieniu. Dlatego ogromną zaletą programu PPK jest komunikacja na wczesnym etapie jego tworzenia, z założenia rozwiązanie to ma być powszechne i dostępne dla wszystkich. Co więcej, widać już pierwsze dobre efekty wprowadzenia PPK, a mianowicie rośnie liczba Pracowniczych Programów Emerytalnych. Widać to w liczbach – na koniec 2018 r. funkcjonowało 1230 pracowniczych programów emerytalnych, czyli aż o 941 proc. więcej niż w 2017 r. Do końca sierpnia 2019 r. wdrożono kolejnych 366 programów. Dzisiaj łącznie w polskich przedsiębiorstwach działa już 1596 PPE i ta liczba wciąż rośnie, wskazując jednocześnie, że przedsiębiorcy aktywnie szukają atrakcyjnych form oszczędzania dla swoich pracowników.

Jestem przekonana, że uczestnictwo w PPK będzie budować nie tylko skalę oszczędności, ale również większą świadomość ekonomiczną Polaków. Być może nawet pracownicy będą domagali się od pracodawcy utworzenia dodatkowo Pracowniczych Programów Emerytalnych. Dość istotny będzie również moment, w którym pracownicy przekonają się, że ich środki zgromadzone w PPK wyraźnie rosną i to może skłonić ich do podjęcia decyzji o dodatkowym, dobrowolnym oszczędzaniu. Wystarczy spojrzeć na Wielką Brytanię, w której w systemie podobnym do naszego PPK, obecny poziom wspólnej składki wynosi 8 proc. W polskim rozwiązaniu zaczynamy od niższego pułapu, aby zachęcić pracowników do oszczędzania. Jednocześnie mamy możliwość dobrowolnego zwiększenia składki do poziomu 8 proc., podobnie jak w Wielkiej Brytanii.

PORÓWNANIE OFERT INSTYTUCJI OBSŁUGUJĄCYCH PPK

Wybór instytucji zajmującej się kontami PPK to decyzja, którą podejmuje pracodawca w porozumieniu ze związkiem zawodowym w firmie lub inną reprezentacją pracowników. Różnice pomiędzy funduszami są ograniczone przez ustawę, która ściśle reguluje ich profil inwestycyjny czy opłaty za obsługę. Mimo to, przed podjęciem decyzji, warto zapoznać się z każdą z 20 dostępnych opcji. Podstawowe kryteria ujmuje poniższa tabela.

Instytucja	Opłaty za zarządzanie*	Dodatkowe usługi (wybrane)	Doświadczenie w programach emerytalnych (OFE i PPE)
BNP PARIBAS TFI	0,20-0,44 proc.	Szkolenia dla administracji, specjalna aplikacja, kampania informacyjna dla pracowników	Brak
AXA TFI	0,30-0,45 proc.	Dyżury opiekuna funduszu w firmie, szkolenia dla pracowników (w tym e-learningowe)	Od 1999 r. Profil funduszu mieszany (inwestycje krótko- i długoterminowe)
NN INVESTMENT PARTNERS TFI	0,30-0,50 proc.	Aplikacja mobilna, wsparcie prawne przy zawieraniu umów z pracownikami (wzory umów, zleceń)	Od 2001 r. [pierwsza instytucja w Polsce, która uruchomiła fundusze zdefiniowanej daty]
PKO TFI	0,25-0,45 proc.	Cykliczne materiały na temat PPK, czat dla pracodawców, specjalna oferta Indywidualnych Kont Emerytalnych	Od 1999 r. Profil funduszu mieszany.
AEGON	0,20-0,49 proc.	Przejęcie części obowiązków (m.in. kadrowych i księgowych) związanych z wdrożeniem programu, szkolenia, zniżki na ubezpieczenie domu i podróże	Od 1999 r. Fundusz skupiony na inwestycjach długoterminowych
MILLENNIUM TFI	0,25-0,45 proc.	Zestawienia dla pracowników i pracodawców, aplikacja mobilna	Brak
TFI ALLIANZ POLSKA	0,22-0,44 proc.	Zniżki na produkty ubezpieczeniowe i inwestycyjne, przygotowanie materiałów marketingowych i instrukcji	Od 2004 r. Fundusz skupiony na inwestycjach długoterminowych
SANTANDER TFI	Max 0,40 proc.	Szkolenia dla administracji, serwis online, materiały dla pracowników	Jako BZ WBK od 1999 r. Profil funduszu mieszany
GENERALI INVESTMENTS TFI	0,40 proc.	Przypisany doradca PPK, serwisy dla pracodawcy i pracownika	Od 2001 r. Profil funduszu mieszany
PEKAO TFI	0,24-0,44 proc.	Spotkania dla nowych pracowników, e-maile o wynikach subfunduszy, serwis online	Od 1999 r. Profil funduszu mieszany
SKARBIEC TFI	0,50 proc.	Aplikacja dla pracowników, wsparcie w tworzeniu systemu kadrowo-płacowego	Od 1999 r. Profil funduszu mieszany
PFR TFI	0,34-0,47 proc.	Szkolenia dla administracji i pracowników, portal informacyjny PFR, wsparcie prawne	Brak - fundusz stworzony na potrzeby PPK
TFI PZU	0,22-0,45 proc.	Portal dla pracodawców, zniżki dla pracowników na produkty PZU [np. ubezpieczenia zdrowotne]	Od 1999 r. Profil funduszu mieszany
ESALIENS TFI	0,39-0,49 proc.	Dyżury opiekuna funduszu, coroczne spotkania informacyjne, infolinia	Od 1999 r. Fundusz głównie emerytalny
COMPENSA TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ NA ŻYCIE	0,25-0,46 proc.	Usługi połączone z ubezpieczeniem na wypadek inwalidztwa lub śmierci	Tak - finansami funduszu zarządza PKO TFI
BPS TFI	0,30-0,49 proc.	Dostęp do aplikacji, szkolenia dla pracowników	Od 2014 r. Profil funduszu mieszany
POCZTYLION - ARKA PTE	0,25-0,49 proc.	Obsługa w placówkach pocztowych, specjalne oferty na ubezpieczenia i kredyty w Banku Pocztowym	Od 1999 r. Profil wyłącznie emerytalny
AVIVA INVESTORS POLAND TFI	0,25-0,40 proc.	Ułatwianie wypłat przed 60. rokiem życia, szkolenia dla administracji firmy, pomoc w rozmowach z reprezentacją pracowników	Od 1999 r. Profil funduszu mieszany. Najlepsze wyniki na rynku OFE w ostatnich trzech latach
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE	0,20-0,42 proc.	Elektroniczny przewodnik po PPK, plakaty i ulotki informacyjne, szkolenia na żądanie firmy	Od 1999 r. Profil wyłącznie emerytalny. Lider na rynku OFE
INVESTORS TFI	0,39-0,45 proc.	Szkolenia dla administracji, przegląd wyników online, film szkoleniowy	Od 2000 r. Profil funduszu mieszany

Źródło: MajePPK.pl

*Zgodnie z ustawą maksymalna opłata wynosi 0,5 proc. wartości netto powierzonych aktywów rocznie. Jej wysokość zależy od wieku pracownika. Im późniejszy przewidywany rok przejścia na emeryturę, tym wyższy procent. Maksymalna opłata za wyjątkowo dobre wyniki [success fee] ustalona została odgórnie jako 0,1 proc. Fundusze nie pobierają opłat manipulacyjnych za zmianę funduszu zdefiniowanej daty ani za przystąpienie nowych pracowników.

POTRZEBNE SĄ SZKOLENIA

Jak wynika z raportu KPMG „Pracownicze plany kapitałowe. Wyzwania firm związane z wdrażaniem PPK”, tylko 18 proc. pracodawców sądzi, że ich pracownicy dużo wiedzą na temat PPK, choć aż 74 proc. z nich uważa, że mają oni wystarczające informacje, by rozumieć, jak uczestnictwo w programie wpłynie na ich wynagrodzenie netto. Niedoinformowanie pracowników potwierdziło też badanie Nationale-Neder-

landen z lipca, w którym tylko 20 proc. z nich, stwierdziło, że wie wystarczająco dużo na ten temat. Jednak, jak przekazuje Małgorzata Rusewicz, prezes Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych, od tamtej pory stan wiedzy Polaków o PPK znacznie się poprawił. Według przytaczanych przez nią danych za ponad 60 proc. informacji zdobywanych przez pracowników odpowiadają organizowane dla nich szkolenia i spotkania w firmach

oraz tworzone dla nich broszury. Najwyraźniej publiczne kampanie edukacyjne nie wystarczają, nie należy też zakładać, że pracownicy wiedzę o PPK zdobędą przez internet. Szkolenia i przygotowanie broszur czy ulotek oferuje wiele z funduszy obsługujących PPK. O pomoc można się też zwrócić do Polskiego Funduszu Rozwoju, który w każdym województwie ma co najmniej jednego eksperta prowadzącego i nadzorującego programy szkoleń.

HARMONOGRAM PPK

- **01.07.2019 r.** programem zostały objęte firmy zatrudniające ponad 250 pracowników (według stanu na 31.12.2018)
- **25.10.2019 r.** termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK
- **12.11.2019 r.** termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK
- **01.01.2020 r.** programem zostaną objęte firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników (według stanu na 30.06.2019 r.)
- **24.04.2020 r.** termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK
- **11.05.2020 r.** termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK
- **01.07.2020 r.** programem zostaną objęte firmy zatrudniające od 20 do 49 pracowników (według stanu na 31.12.2019)
- **27.10.2020 r.** termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK
- **10.11.2020 r.** termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK
- **01.01.2021 r.** programem zostaną objęte pozostałe przedsiębiorstwa i jednostki sektora finansów publicznych
- **26.03.2011 r.** termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK dla sektora publicznego
- **23.04.2021 r.** termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK dla przedsiębiorstw
- **10.04.2021 r.** termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK dla sektora publicznego
- **10.05.2021 r.** termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK dla przedsiębiorstw

SKŁADKI

Wpłata podstawowa: 2 proc. wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od pracownika oraz 1,5 proc. wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od pracodawcy.

Wpłata dodatkowa: do 2 proc. wynagrodzenia po stronie pracownika i do 2,5 proc. wynagrodzenia po stronie pracodawcy.

Wpłaty od państwa: powitalna – 250 zł oraz dopłata roczna – 240 zł.

UWAGA: jeśli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnie z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekroczy 120 proc. płacy minimalnej, będzie mógł złożyć wniosek o obniżenie wysokości swej części opłaty nawet do 0,5 proc. Składka pracodawcy będzie stała.

Źródło: MojePPK.pl



MATEUSZ GOŁĄB,
szef projektu PPK w AXA

Rozpoczynając rozmowy z pracodawcami pod koniec 2018 r., jednym z podstawowych zadań była edukacja pracodawców w zakresie PPK – w tym, czym są PPK, kogo obejmuje ustawa, jakie obowiązki narzuca pracodawcom itp.

Sam wybór instytucji finansowej to głównie ważenie pomiędzy kilkoma głównymi aspektami ofert instytucji finansowych: doświadczenie i zaufanie do marki instytucji finansowej, wyniki inwestycyjne, koszty (opłaty za zarządzanie i inne), wsparcie pracodawcy w trakcie i po wdrożeniu (w tym system do obsługi), dodatkowe korzyści dla pracownika.

Każdy pracodawca musi wybrać jakie aspekty są dla niego najważniejsze, przy okazji biorąc pod uwagę kryteria wyboru wskazane w ustawie o PPK,

w tym ten najważniejszy – interes pracowników.

Dostrzegamy także, że firmy potrzebują bardzo dużego wsparcia, wręcz poprowadzenia za rękę przy wdrożeniu i obsłudze PPK. Konstruując ofertę skupialiśmy się właśnie na tym aspekcie. Aby zapewnić swoim klientom pełen komfort w trakcie wdrożenia, stawiamy na współpracę z partnerami technologicznymi. Monitorujemy stan przygotowania dostawców do obsługi niezależnie od wybranej jej metody przez pracodawcę [API wymiana plikowa]. Stąd decyżja o współpracy z firmami technologicznymi Comarchem i Sage, które dostarczają systemy kadrowo-płacowe. Ich klienci podłączą się do naszego systemu PPK jednym kliknięciem.



ROBERT ZAPOTOCZNY,
prezes PFR Portal PPK, współtwórca ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych

Mimo że utworzenie PPK to duże wyzwanie, z którymi wiążą się nowe obowiązki, to dostrzegamy ze strony pracodawców wielkie zaangażowanie. Ich wkład w budowanie prywatnych oszczędności pracowników pozostanie nieoceniony. Wiemy, że pracodawcy starają się dostarczać pracownikom wyczerpujących informacji na temat oszczędzania w tym programie tak, aby mogli samodzielnie podejmować decyzje o oszczędzaniu w ramach PPK. Na razie nie mamy dużo sygnałów o zniechęcaniu pracowników do uczestnictwa w PPK, ale będziemy odpowiednio reagować na wszelkie nieprawidłowości.

Pracodawcy powinni dokonywać wyboru instytucji, mając na uwadze „najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych” – to

zasada generalna, o której nie mogą zapominać. Wśród kryteriów stosowanych do oceny ofert instytucji finansowych powinny znaleźć się: doświadczenie w zarządzaniu i oferowaniu produktów inwestycyjnych, dotychczasowa efektywność no i warunki zarządzania – m.in. koszty jakimi będą obciążeni przyszli uczestnicy. Na szali jest bezpieczeństwo finansowe pracowników, dlatego do tego etapu tworzenia PPK pracodawcy powinni podejść szczególnie sumiennie. Pracownicy również, w tej sprawie mogą zabrać swój głos. Ale według mnie nie mniej ważne będzie podejście instytucji finansowej do klienta, czyli np. rozwiązania technologiczne wspierające pracodawcę i pracowników. O wynikach finansowych będzie można rozmawiać w przyszłości.