

Wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych



Cel: wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi

Pracownicze Plany Kapitałowe to nowy system dobrowolnego oszczędzania długoterminowego dla pracowników, tworzony i współfinansowany przez pracowników, pracodawców i państwo.

Zgodnie z ustawą z dn. 4 października 2018 roku utworzenie PPK jest obowiązkowe dla wszystkich firm lub instytucji zatrudniających co najmniej jedną osobę podlegającą ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu (z wyjątkiem sytuacji opisanych w ww. ustawie).

Na podmiotach zatrudniających spoczywać będą m.in. następujące obowiązki:

- ▲ wybór instytucji finansowej zarządzającej oszczędnościami uczestników PPK;
- ▲ podpisanie z wybraną instytucją finansową umowy o zarządzanie PPK, a także umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych;
- ▲ terminowe i prawidłowe obliczanie oraz przekazywanie wpłat do wybranej instytucji finansowej;
- ▲ gromadzenie i archiwizacja dokumentacji dotyczącej PPK;
- ▲ przekazywanie osobom zatrudnionym oraz wybranej instytucji finansowej informacji związanych z utworzonym PPK.

Harmonogram wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych przez pracodawców

Liczba zatrudnionych pracowników	Co najmniej 250 osób (na dzień 31.12.2018 r.)	Co najmniej 50 osób (na dzień 30.06.2019 r.)	Co najmniej 20 osób (na dzień 31.12.2019 r.)	Pozostałe podmioty zatrudniające
Termin stosowania przepisów ustawy o PPK	od 01.07.2019	od 01.01.2020	od 01.07.2020	od 01.01.2021
Maksymalny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK	25.10.2019	24.04.2020	27.10.2020	23.04.2021 (26.03.2021 dla podmiotów z sektora finansów publicznych)
Maksymalny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK	12.11.2019	11.05.2020	10.11.2020	10.05.2021 (10.04.2021 dla podmiotów z sektora finansów publicznych)



ZA NIEDOSTOSOWANIE SIĘ DO NOWYCH PRZEPISÓW USTAWODAWCA PRZEWIDZIAŁ SANKCJE FINANSOWE.

Przykładowo:

- ▲ Pracodawca, który nie dopełni obowiązku zawarcia w imieniu pracownika umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie, nie zrealizuje wpłat do PPK w przewidzianym terminie oraz nie będzie prowadził dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK, może zostać ukarany grzywną w wysokości od 1000 zł do nawet 1 000 000 zł.
- ▲ Przedsiębiorca, który nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK lub będzie nakłaniał osobę zatrudnioną do rezygnacji z oszczędzania w PPK, może otrzymać karę w wysokości 1,5 proc. funduszu wynagrodzeń w poprzednim roku obrotowym.

Przed sankcjami można się w łatwy sposób ochronić – wystarczy zadbać o rzetelne wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych i dopełnić obowiązków uwzględnionych w przepisach.

Dlaczego warto skorzystać z naszych usług?

- ▲ Zapewniamy wsparcie w wyborze Instytucji Finansowej najlepiej dostosowanej do Państwa potrzeb.
- ▲ Wskazujemy kryteria wyboru Instytucji Finansowej, do których zaliczamy m.in.:
 - △ doświadczenie w zarządzaniu aktywami finansowymi w długim, średnim lub krótkim horyzoncie inwestycyjnym;
 - △ stabilność i wiarygodność kapitałową;
 - △ zaangażowanie Instytucji Finansowej we wdrożeniu PPK;
- ▲ Wspieramy w dialogu ze związkami zawodowymi i Radą Pracowników;
- ▲ Wspieramy w przeprowadzeniu sprawnego procesu implementacji PPK:
 - △ wsparcie systemowe dla działów HR w zgłaszaniu pracowników i zarządzaniu składkami pracowników;
 - △ wsparcie w raportowaniu i rozliczaniu składek PPK;
 - △ wsparcie w spełnieniu obowiązków informacyjnych względem pracowników.
- ▲ Wspieramy pracodawców w procesie zarządzania PPK po implementacji:
 - △ obieg dokumentów (zarządzanie deklaracjami i wnioskami zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej);
 - △ zapisy i wypisy z PPK;
 - △ podnoszenie i obniżanie dobrowolnych składek PPK;
 - △ wypłaty transferowe;
 - △ obowiązki informacyjne względem Instytucji Finansowej i PFR-u;
- ▲ Wspieramy prawnie w zakresie wdrożenia PPK;
- ▲ Współpracujemy z doświadczonymi specjalistami z branży ubezpieczeniowej i finansowej.

Partner:



Kancelaria Brokerska NBroker Ubezpieczenia jest brokerem ubezpieczeniowym, realizującym kompleksową obsługę podmiotów gospodarczych, podmiotów publicznych, a także osób fizycznych, w zakresie planowania i organizacji ochrony ubezpieczeniowej. Kancelaria od lat efektywnie zarządza ryzykiem klientów, związanym z ochroną majątku, ochroną przed roszczeniami osób trzecich, ochroną życia i zdrowia pracowników oraz zabezpieczeniem płynności finansowej.

Polecamy Państwu publikację naszego partnera - Michała Michalaka - dotyczącą wdrożeń PPK:



Partnerstwo we wdrożeniu PPK

Jakiś czas temu rynek pośrednictwa ubezpieczeniowego, a przede wszystkim kancelarii brokerskich, obiegła informacja podająca w wątpliwość rolę tych podmiotów w pomocy przy analizie i wyborze odpowiedniego dostawcy PPK.

Dzisiaj, kiedy wielu pracodawców skierowało się z prośbą o pomoc do swoich partnerów – brokerów i multiagentów, i równolegle sytuacja została wyjaśniona, coraz więcej brokerów włącza analizę PPK do zakresu swoich usług.

Jako podmiot, który od samego początku wspiera pracodawców oraz ich partnerów – brokerów i multiagentów, zwłaszcza merytorycznie – jesteśmy w stanie wskazać elementy oferty PPK, które stanowią największą wartość w profesjonalnym wdrożeniu PPK. To wymaga współpracy na linii klient-broker czy multiagent-towarzystwo.

Wsparcie pracodawcy i pośrednika w procesie wdrożenia

Dziś największą niewiadomą dla pracodawców jest to, w jakim zakresie instytucja finansowa wspiera pracodawcę w komunikacji z pracownikami. W związku z tym pracodawca musi wykonać proces obsługi całej bazy zatrudnionych, zarówno uczestników PPK, jak i tych, którzy dobrowolnie zrezygnują. O ile większość systemów kadrowo-płacowych przygotowuje plik niezbędny do technicznego zgłoszenia uczestników do PPK, o tyle problemem pozostaje sposób skomunikowania się z drugą częścią pracowników chcących zrezygnować (szacunkowo może to być około 50% zatrudnionych) lub przystąpić do planu (powyżej 55.

Czym innym jest doświadczenie w pozyskiwaniu aktywów od klientów indywidualnych, a zupełnie czym innym są współpraca z klientem biznesowym, negocjacje, wdrażanie, obsługa tego typu programów. Tu niezbędny jest doświadczony i odpowiednio liczny zespół obsługi operacyjnej danej instytucji finansowej, a nie tylko agent transferowy.

roku życia). Ustawa wymaga bowiem dochowania formy pisemnej. Ten problem widoczny jest zwłaszcza u pracodawców, którzy posiadają kilka lokalizacji, nie wspominając o sieciach handlowych, gdzie w sprawny sposób należy komunikować się z pracownikami w dziesiątkach, jeśli nie setkach miejsc zatrudnienia.

Skąd pracodawca ma wiedzieć, który pracownik rezygnuje z uczestnictwa, a który chce przystąpić do PPK? Jak zaktualizować niezbędne dane pracownika? Dzisiaj podstawową formą komunikacji są spotkania z pracownikami w każdej lokalizacji lub webinarium. Jednak to nie wszystko, co trzeba zrobić, aby pracodawca miał poczucie dobrego wdrożenia PPK. Potrzeba doświadczenia i dobrego wsparcia systemowego.

Odpowiednie doświadczenie i specjalizacja

Doświadczeniem mogą wykazać się firmy oferujące dotychczas pracownicze programy emerytalne. Niektórzy komentatorzy rynku PPK twierdzą „dużo jest lepsze”. To błąd, chociażby dlatego, że nie ma informacji o kategorii, w której dana instytucja finansowa „jest duża”. Ponadto takie ujęcie nie określa poziomu specjalizacji danej instytucji w zarządzaniu planami emerytalnymi, finansowanymi przez pracodawcę. Czym innym bowiem jest doświadczenie w pozyskiwaniu aktywów od klientów indywidualnych, a zupełnie czym innym są współpraca z klientem biznesowym, negocjacje, wdrażanie, obsługa tego typu programów. Tu niezbędny jest doświadczony i odpowiednio liczny zespół obsługi operacyjnej danej instytucji finansowej, a nie tylko agent transferowy.

Dodatkowy element, który we współpracy z brokerem jest bardzo ważny,

to stały dostęp do aktualnej wiedzy. Ustawa o PPK i jej interpretacje prawne pojawiają się w bardzo szybkim tempie. Udostępnienie brokerom systemu z bazą wiedzy oraz merytorycznych opiekunów, którzy w szybki, sprawny, ale przede wszystkim – wiarygodny sposób odpowiadają na pytania, stanowi ogromną wartość we współpracy.

Na bazie 20-letnich doświadczeń w zarządzaniu PPE Esaliens TFI SA posiada konkretne, kompleksowe rozwiązania dla PPK. W ten sposób pracodawcy zyskują spokój, komfort i bezpieczeństwo wdrożenia i prowadzenia PPK. Pośrednicy zaś z poczuciem dobrze spełnionego doradztwa mogą spokojnie koncentrować się na swojej podstawowej działalności.

Zapraszamy do kontaktu pośredników ubezpieczeniowych, chcących zaangażować się w procesy związane z PPK, oferowanych przez Esaliens TFI SA. Podczas indywidualnych rozmów przekazujemy szczegóły wsparcia operacyjnego dla pracodawców, jak też ich partnerów – brokerów i multiagentów.

Michał Michalak
regionalny dyrektor
ds. wdrażania i rozwoju planów
emerytalnych Esaliens TFI SA

ESALIENS EKSPERT
W ZARZĄDZANIU
PLANAMI
EMERYTALNYMI

Gazeta ubezpieczeniowa

Zaufali nam



+ 200 FIRM

Kontakt

Chcesz dowiedzieć się, jak możemy pomóc Twojej marce? Skontaktuj się z nami!



Maciej Schab
Customer Service Director
(+48) 530 264 429
m.schab@GrupaAF.pl