



03.04.2018

# PPE W PRAKTYCE

## PORADNIK DLA PRACODAWCY



AGNIESZKA ŁUKAWSKA

DYREKTOR DS. PROGRAMÓW EMERYTALNYCH SKARBIEC TFI S.A.,  
EKSPERT INSTYTUTU EMERYTALNEGO

**Jeśli pracodawca zdecyduje się na wdrożenie PPE - powinien pamiętać, że podstawowym aktem prawnym regulującym zasady postępowania jest ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych. Utworzenie PPE wymaga zawarcia umowy zakładowej pomiędzy pracodawcą, a reprezentacją pracowników. W kolejnym kroku, zawarcia - umowy pomiędzy pracodawcą, a instytucją finansową, a następnie zarejestrowania programu przez Komisję Nadzoru Finansowego.**

Zgodnie z art. 11 ustawy reprezentację pracowników stanowią wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u danego pracodawcy. Jeśli związków zawodowych nie ma - reprezentację wyłania się w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Należy przy tym pamiętać, że umocowanie takiej reprezentacji wygasa po upływie 24 miesięcy od dnia jej wyłonienia.

Ważne, aby pracodawca zadał sobie pytania o kształt planowanego PPE i w konsekwencji o związane z tym oczekiwania wobec instytucji finansowej, która będzie Programem zarządzać. Co więc należy rozważyć ?

### 1 .Forma PPE

Ustawa dopuszcza różne formy PPE - ale praktyka rynkowa wskazuje, że największą popularnością (mierzoną liczbą uczestników oraz wartością aktywów) cieszy się forma umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego. Przy takim rozwiązaniu - składki wnoszone do PPE są przeznaczone tylko i wyłącznie na budowę dodatkowego kapitału emerytalnego pracownika.

### 2. Kryteria uczestnictwa w PPE

Jedynym kryterium uczestnictwa może być staż pracy, przy czym w momencie przystąpienia do PPE pracownik nie może mieć ukończonego 70 roku życia. Jeśli więc pracownik spełnia kryterium stażowe i złoży pracodawcy deklarację uczestnictwa w PPE - musi być tym programem objęty. Warto pamiętać, że w dniu złożenia wniosku pracodawcy do KNF o rejestrację PPE prawo do uczestnictwa musi przysługiwać co najmniej połowie pracowników zatrudnionych u pracodawcy tworzącego program. Jeśli pracodawca zatrudnia ponad 500 pracowników - prawo to musi przysługiwać co najmniej jednej trzeciej pracowników.

### 3. Wysokość składek do PPE

Są 2 rodzaje składek: składka podstawowa (finansowana przez pracodawcę) oraz składka dodatkowa (finansowana dobrowolnie przez pracownika). Składkę podstawową określa się procentowo od wynagrodzenia albo w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników albo procentowo ale z określeniem maksymalnej wysokości tej składki. Warto pamiętać, że zgodnie z projektem ustawy o PPK - jedynie PPE o składce podstawowej nie niższej niż 3,5% wynagrodzenia może zwolnić pracodawcę z obowiązku tworzenia PPK.

Wysokość składki dodatkowej deklaruje pracownik, a pracodawca potrąca ją z jego wynagrodzenia i wpłaca do PPE.



03.04.2018

#### 4. Możliwości inwestycyjne

Ważne jest zaoferowanie pracownikowi zarówno możliwości samodzielnego wyboru spośród dostępnych w PPE funduszy jak i gotowych rozwiązań dla osób niezdecydowanych lub o mniejszej wiedzy o rynku kapitałowym. W świecie idealnym warto mieć dostępne w PPE jednocześnie 3 rozwiązania:

**a)** samodzielny wybór funduszy

**b)** model life-cycle - dostosowujący sposób inwestowania do horyzontu inwestycyjnego uczestnika (w myśl zasady - że wraz z wiekiem uczestnika skraca się jego horyzont inwestycyjny - tym samym udział akcji w jego portfelu powinien zmniejszać się na korzyść instrumentów bezpieczniejszych)

**c)** portfele o różnym stopniu ryzyka, niezależne od wieku uczestnika. To rozwiązanie jest o tyle ważne, że nie zawsze apetyt na ryzyko jest adekwatny do wieku uczestnika - nie można więc stwierdzić, że młodzi zawsze chcą inwestować agresywniej, a starsi zawsze bezpiecznie.

Te różnorodne możliwości w połączeniu z dobrą komunikacją do pracowników pozwolą zminimalizować ryzyko, że pracownik będzie obciążał pracodawcę i reprezentację pracowników odpowiedzialnością za finalne efekty swoich inwestycji.

#### 5. Komunikacja do pracowników

Ważne, aby instytucja finansowa wspomogła pracodawcę w komunikacji do pracowników - poprzez pomoc w przygotowaniu materiałów i udział w spotkaniach informacyjnych.

#### 6. Codzienny kontakt i wsparcie instytucji finansowej

Warto zwłaszcza zadbać o narzędzia / aplikacje ułatwiające obsługę PPE po stronie pracodawcy, jak również o dostęp pracowników do swoich kont przez telefon i Internet - tak, aby w każdym momencie mieli wgląd w swoje oszczędności emerytalne

#### 7. Przesłanki zmiany zarządzającego lub likwidacji PPE, przesłanki zawieszenia opłacania składek

Warto zadbać o jasne i nie budzące wątpliwości przesłanki i warunki jak również mieć świadomość konsekwencji powyższych działań.

Dopiero jak pracodawca odpowie sobie na powyższe pytania - można przygotować projekty umów tworzących PPE i sporządzić wniosek o rejestrację programu.