Pracownicze Programy Kapitałowe – kiedy i jak wdrożyć ?

Rozmowa z ekspertem: Ewą Jakubczyk - Cały

Zapraszamy na warsztaty organizowane dnia **26.09.2019 w Jeleniej Górze** , gdzie przedstawimy kompendium informacji – jak wdrożyć PPK w przedsiębiorstwie? Program obejmuje informacje o regulacjach ustawy, jest też przewodnikiem w zakresie działań i procesów organizacyjnych, kadrowo-płacowych, finansowych, kontrolingowych podatkowych dla osób, które w przedsiębiorstwie zaangażowane zostaną w wdrożenie i bieżącą obsługę procesów i działań związanych z PPK.

Czy PPK to program, który musi być wdrożony w przedsiębiorstwie?

Jeżeli przedsiębiorstwo jest pracodawcą to zgodnie z przepisami wdrożenie Pracowniczego Planu Kapitałowego jest obowiązkowe dla każdego z nich. Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy przed datą obowiązku wdrożenia PPK w firmie istnieje Pracowniczy Program Emerytalny.

Różny może być jedynie termin realizacji tego obowiązku, który zależy od ilości osób zatrudnionych. Data obowiązywania ustawy dla pracodawców:

Od 01.07.2019 roku – jeżeli liczba zatrudnionych jest większa niż 250 osób;

Od 01.01.2020 roku- jeżeli liczba zatrudnionych wynosi 50-249 osób;

Od 01.07.2020 roku- jeżeli liczba zatrudnionych wynosi 20-49 osób;

Od 01.01.2021 roku- dla pozostałych pracodawców.

Jak liczyć ilość osób zatrudnionych dla potrzeb określenia terminu od którego przedsiębiorca obowiązany jest utworzyć PPK?

W ustawie o PPK mamy zdefiniowane pojęcie osoby zatrudnionej. Pod kątem tej definicji warto dokonać analizy osób zatrudnionych na określony w ustawie dzień. Wynik takiej analizy pozwoli określić moment stosowania ustawy. Ważne aspekty to:

-do zatrudnionych należy zaliczyć nie tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale także między innymi zatrudnionych na umowach zlecenia, o ile obowiązuje odprowadzenie składek ZUS od tych zleceń, a także osoby na urlopach macierzyńskich i wychowawczych, osoby będące członkami rad nadzorczych .

-stan zatrudnienia z uwzględnieniem definicji osób zatrudnionych ujętej w ustawie , ustala się na koniec poprzedniego półrocza, od którego ustawa staje się obowiązująca dla pracodawcy.

Czy pracownicy biorą udział w wyborze firmy zarządzającej PPK?

Pracodawca, jest zobowiązany przy wyborze instytucji zarządzającej PPK przeprowadzić konsultacje ze związkami zawodowymi, a jeśli ich nie ma , to z reprezentacją osób zatrudnionych. Konieczne jest udokumentowanie tych konsultacji, w tym wyboru reprezentacji załogi. W przypadku braku zgodności co do wyboru firmy zarządzającej – pracodawca ma możliwość samodzielnej decyzji w sprawie wyboru firmy zarządzającej.

Jak wybierać firmę zarządzającą PPK?

Instytucji finansowych zarządzających Pracowniczymi Planami Kapitałowymi jest obecnie 20. Ich oferty są zróżnicowane. Warto je ze sobą zestawić tak , by były ze sobą porównywalne i dające się ocenić pod kątem uprzednio określonych kryteriów wyboru. Powinny one obejmować doświadczenie instytucji w zarządzeniu aktywami, w szczególności funduszami inwestycyjnymi i emerytalnymi, osiągane wyniki oraz uwzględniać interes przyszłych uczestników PPK. Taka analiza pozwoli wyłonić krótką listę instytucji, z którymi warto przystąpić do bezpośrednich rozmów. Oferty zarządzających PPK są stale dostępne na specjalnym portalu PFR.

Czy wprowadzenie PPK w przedsiębiorstwie będzie wymagać zmian w systemach finansowych i kadrowo płacowych?

Tak, będą konieczne zmiany systemach finansowych i kadrowo płacowych.

System kadrowo-płacowy powinien umożliwiać dla uczestników PPK m.in. utworzenie rejestru pracowników przystępujących, rejestru deklarowanych procentowych wpłat, rejestru wystąpień i przystąpień, naliczanie i ewidencję miesięcznych wpłat, dokonywanie korekt, generowanie plików zgłoszeniowych, wyrejestrowujących, aktualizujących dane dla instytucji, a także plików o wpłatach składek PPK do instytucji finansowych.

W pełni dostosowany system kadrowo-płacowy i finansowy powinien dostarczyć rozwiązania zapewniające raportowanie danych związanych z obsługą PPK w tym w szczególności: listy uczestników, zdarzeń związanych z obsługą PPK od przystąpienia do programu, poprzez zmiany jakie mogą nastąpić podczas uczestniczenia w PPK, aż po zakończenie uczestnictwa, a także comiesięczne, kwartalne i roczne raporty naliczonych i odprowadzonych składek na poszczególnych pracowników w podziale na składki pracodawcy i pracownika.

Pracodawca obowiązany jest prowadzić dokumentację PPK. Ustawa przewiduje sankcje dla pracodawcy związanie z nienależytym wykonywaniem tego obowiązku.

Jakie koszty poniesie pracodawca w związku z PPK?

Każdy pracodawca realizujący obowiązek wdrożenia PPK poniesie koszty samego wdrożenia programu w przedsiębiorstwie. Będzie też pokrywał koszty związane z jego obsługą. W końcu będzie finansował składki podstawowe – minimalnie 1.5 % wynagrodzenia brutto pracownika -leżące po stronie pracodawcy, a jak zostanie podjęta taka decyzja także składki dodatkowe- max.2.5 %.

Jakie korzyści osiągnie pracownik z wdrożenia PPK?

Pracownik jako uczestnik PPK ma możliwość korzystania z zalet długookresowego oszczędzania i inwestowania. Środki finansowe pochodzące z jego składek, składek opłacanych przez pracodawcę oraz z finansowanych przez Skarb Państwa wpłaty powitalnej i dopłat rocznych wzbogacone o wypracowane zyski z inwestycji mogą posłużyć jako dodatkowa emerytura, wsparcie finansowe w przypadku poważnego zachorowania lub jako pokrycie wkładu własnego przez zakupie mieszkania.

W trakcie trwania programu -pracownik wpłaca na swój rachunek poprzez potrącenie z listy płac – 2% swojego wynagrodzenia, może zadeklarować też składkę dodatkową - 2%.

Następuje też potrącenie w liście płac podatku dochodowego od wpłaty dokonanej przez pracodawcę.

Czyli – w momencie wypłaty po 60 roku życia – środki pieniężne zgromadzone na rachunku pracownika – nie podlegają już opodatkowaniu. I pochodzą z trzech źródeł, wpłat pracodawcy, pracownika, a także Skarbu Państwa, co sprawia, że ta forma długoterminowego oszczędzania jest bardzo korzystna.

Czy każdy pracownik musi być objęty programem Pracowniczych Planów Kapitałowych? Czy i jak można zrezygnować z tej formy długoterminowego oszczędzania?

Ustawa przewiduje automatyczny zapis osób pomiędzy 18-55 rokiem życia. Oznacza to, że wyłącznie pisemne oświadczenie ich woli – może powodować nieobjęcie ich PPK.

W przypadku osób pomiędzy 55-70 rokiem życia objęcie programem PPK następuje na wniosek pracownika.

Czy rachunki pracownicze PPK są własnością pracownika i pracownik jest ich dysponentem?

Ustawa gwarantuje, że rachunki PPK i środki zgromadzone na rachunkach są własnością pracowników.

Regulacje przewidują jednak zasady dysponowania tymi środkami. Najkorzystniejsze dla pracownika jest korzystanie z wypłat po 60 roku życia, w okresie 10 lat. Jednakże ustawa przewiduje również możliwość dysponowania środkami w dowolnym momencie, łącznie z

pełną wypłatą środków, jednakże w takim przypadku nie przysługują benefity dodatkowe np. wpłaty skarbu państwa, a od środków pracodawców wpłaconych na rachunek PPK pracownika następuje przesunięcie części środków na indywidualny rachunek pracownika w ZUS.

Są jednak przypadki losowe, w których ustawodawca przewidział korzystanie z tych środków bez tych dodatkowych ograniczeń, np. choroba, wspomaganie finansowania potrzeb mieszkaniowych.

Jak pracodawca powinien przygotować się do wdrożenia PPK?

Samo wdrożenie PPK w przedsiębiorstwie będzie procesem krótkookresowym i jednorazowym. Jego efekty za to będę długookresowe i wielokrotnie weryfikowane zarówno przez uczestników PPK oraz instytucje sprawujące nadzór na programem.

Nie czekając na termin obowiązywania ustawy o PPK należy przeprowadzić wszechstronną analizę przedwdrożeniową, która da odpowiedzi na pytania o terminy wdrożenia, pozwoli oszacować koszty , i zdefiniować procesy związane z wdrożeniem i funkcjonowaniem PPK w przedsiębiorstwie.

W konsekwencji taka analiza przedwdrożeniowa będzie przewodnikiem wdrożenia PPK w przedsiębiorstwie.

Na jej podstawie zaplanowane zostaną działania związane ze sprawnym wdrożeniem PPK , zapewniony właściwy wybór firmy zarządzającej, zaprojektowana ścieżka komunikacji z załogą, dokonane dopasowanie systemów finansowych, kadrowo-płacowych, oszacowanie wpływu wdrożenia PPK na przyszłe wyniki przedsiębiorstwa, zaprojektowana zostanie dokumentacja PPK, w tym formularze oświadczeń woli pracowników oraz formatki raportowania dla potrzeb firmy zarządzającej.

Analiza przedwdrożeniowa pozwoli też na dokonanie zmian w systemie organizacyjnym przedsiębiorstwa, bo – przecież wdrożenie i obsługa PPK to jeszcze jeden - nowy proces działalności przedsiębiorstwa, którego działanie trzeba zaprojektować, realizować, a potem nadzorować.

Ewa Jakubczyk-Cały,

Biegły rewident, ekspert rynku kapitałowego, ekspert w dziedzinie zarządzania.