

## ***Pracownicze Plany Kapitałowe – Komitet Stały Rady Ministrów przyjął zaktualizowany projekt ustawy***

25 lipca 2018 r.

### ***W skrócie***

17 lipca 2018 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany zaktualizowany projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych przyjęty przez Komitet Stały Rady Ministrów. Teraz projekt będzie już mógł trafić pod obrady rządu.

### ***Kluczowe założenia systemu PPK***

#### ***Powszechne***

Pracownicze Plany Kapitałowe to powszechny, obowiązkowy z punktu widzenia pracodawców a jednocześnie dobrowolny dla pracowników i w pełni prywatny system długoterminowego oszczędzania. W zamyśle projektowanych zmian PPK mają poprawić strukturę oszczędności emerytalnych Polaków, stanowiąc uzupełnienie dla całkowicie dobrowolnych Pracowniczych Programów Emerytalnych (dalej – PPE).

#### ***Uczestnicy***

Uczestnikami nowego systemu mają być osoby w wieku poniżej 55 lat, które automatycznie zostaną zapisane do PPK z prawem do rezygnacji z uczestnictwa w programie (opcja – „opt out”) poprzez złożenie oświadczenia

o odstąpieniu. Osoby między 55 rokiem życia a 69 rokiem życia (włącznie) będą mogły dobrowolnie przystąpić do programu.

#### ***Obowiązkowe***

PPK mają być obowiązkowe dla wszystkich pracodawców zatrudniających pracowników oraz osoby wykonujące pracę nakładczą w rozumieniu Kodeksu Pracy, członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług w rozumieniu Kodeksu cywilnego, jak również członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji.

Początkowo obowiązkiem utworzenia PPK objęci zostaną wyłącznie pracodawcy zatrudniający co najmniej 250

osób. Co istotne z obowiązku utworzenia PPK zwolnieni będą pracodawcy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy o PPK posiadają już utworzone Pracownicze Programy Emerytalne w ramach swojej firmy, opłacając składkę podstawową na rzecz zatrudnionego w wysokości minimum 3,5% wynagrodzenia, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Zgodnie z zaktualizowanym projektem ustawy o PPK pracodawca, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPE, a następnie utworzył PPE zgodnie z opisanymi wyżej zasadami może od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, zaprzestać finansowania wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby

zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Zwolnieniu z obowiązku utworzenia PPK podlegać będą również osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej. Ze zwolnienia mogą skorzystać także mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Dodatkowo nowy projekt ustawy nakłada na instytucje finansowe, z którymi została zawarta umowa o prowadzenie PPK, obowiązek poinformowania osób zatrudnionych w danym podmiocie o warunkach uczestnictwa w PPK oraz o obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego i uczestników PPK w związku z udziałem w PPK.

Należy także wskazać, że od wpłat dokonywanych do PPK, wypłat, zwrotów, wypłat transferowych oraz dopłat rocznych fundusz inwestycyjny lub fundusz emerytalny nie może pobierać żadnych opłat obciążających uczestnika PPK.

### Składki

PPK mają opierać się na współudziale zarówno pracodawcy, jak i pracownika w tworzeniu długoterminowych oszczędności. Przy czym składka podstawowa pracownika miałaby wynosić 2% wynagrodzenia z możliwością zwiększenia maksymalnie o dodatkowe 2%, zaś składka pracodawcy

miałaby wynosić 1,5% wynagrodzenia z możliwością dobrowolnego zwiększenia o maksymalnie dodatkowe 2,5%. Wpłata dodatkowa finansowana przez pracodawcę może być różnicowana ze względu na długość okresu zatrudnienia u pracodawcy albo na podstawie postanowień regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego pracy, obowiązujących u pracodawcy. Pracownicy, których wynagrodzenie osiągnęte z różnych źródeł nie przekracza w danym miesiącu kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia mogą płacić składkę podstawową mniejszą niż 2%, ale nie mniejszą niż 0,5% wynagrodzenia.

Pracodawcy będą mogli samodzielnie dokonać wyboru instytucji finansowej (TFI, PTE, zakłady ubezpieczeń), w którym pomnażane będą oszczędności pracownika spośród instytucji, które zostaną dopuszczone do udziału w portalu PPK. Od momentu wpłaty pierwszej składki oszczędności pracownika uczestniczącego w PPK będą prywatne, przypisane do konkretnej osoby z imienia i nazwiska oraz podlegające dziedziczeniu. Zgromadzone w PPK środki mogą być wykorzystane na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem przez uczestnika kredytu udzielonego na sfinansowanie budowy domu lub nabycia mieszkania, jak również do 25% zgromadzonych oszczędności można będzie

wypłacić w przypadku ciężkiej, przewlekłej choroby samego pracownika, współmałżonka bądź dziecka.

### Zachęty fiskalne

Oszczędzanie w ramach PPK ma wiązać się z zachętami fiskalnymi. Składki wnoszone przez pracodawcę nie będą bowiem wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Składki te będą mogły być również zaliczone do kosztów uzyskania przychodów, podobnie jak pozostałe wydatki poniesione przez podmiot zatrudniający na zapewnienie prawidłowej realizacji obowiązków wynikających z przepisów o PPK. Z kolei składki dokonywane przez pracownika rozliczane będą z wynagrodzenia netto. Przewidziane jest również dofinansowanie ze strony Państwa do PPK w wysokości 250 zł tzw. wpłaty powitalnej oraz dopłaty rocznej w kwocie 240 zł, które będą wolne od podatku dochodowego. W ściśle określonych przypadkach zwolniona z opodatkowania będzie również wypłata środków zgromadzonych w PPK.

### Harmonogram wdrożenia

- Od 1 lipca 2019 r. - obowiązkiem utworzenia PPK zostaną objęci wszyscy przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej 250 osób

- Od 1 stycznia 2020 r. - obowiązkem utworzenia PPK zostaną objęte firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników
- Od 1 lipca 2020 r. - obowiązkem utworzenia PPK zostaną objęte wszystkie firmy zatrudniające co najmniej 20 osób
- Od 1 stycznia 2021 r. - obowiązkem utworzenia PPK zostaną objęci pozostali pracodawcy oraz jednostki sektora finansów publicznych

## **Kontakt:**

### **Joanna Narkiewicz-Tarłowska**

*Dyrektor*

+48 502 184 764

[joanna.narkiewicz-tarlowska@pwc.com](mailto:joanna.narkiewicz-tarlowska@pwc.com)

### **Katarzyna Urbańska**

*Wicedyrektor ds. regulacji usług finansowych*

+48 519 507 169

[katarzyna.urbanska@pwc.com](mailto:katarzyna.urbanska@pwc.com)

### **Szymon Sokal**

*Starszy Menedżer*

+48 502 184 999

[szymon.sokal@pwc.com](mailto:szymon.sokal@pwc.com)

### **Mateusz Ordyk**

*Counsel, Radca Prawny*

+48 519 506 284

[mateusz.ordyk@pwc.com](mailto:mateusz.ordyk@pwc.com)

## ***Dodatkowe informacje***

[www.pwc.pl/ppk](http://www.pwc.pl/ppk)