



PPK w Twojej firmie – poznaj terminy i warunki



PPK

PPK – co to jest?

- PPK to powszechny plan długoterminowego oszczędzania, który powstał w ramach 3. filaru systemu emerytalnego.
- Głównym celem PPK jest systematyczne oszczędzanie środków z przeznaczeniem na zaspokajanie potrzeb finansowych Uczestnika po ukończeniu 60. roku życia.
- PPK jest obligatoryjny* dla pracodawców – pracodawcy mają obowiązek wprowadzenia PPK w swoich firmach.
- PPK jest dobrowolny dla pracowników – pracownicy, którzy ukończyli 18. rok życia i nie ukończyli 55. roku życia będą automatycznie zapisani do PPK przez swoich pracodawców. Równocześnie w każdej chwili będą mogli zrezygnować z wpłat do PPK.
- Wpłaty do PPK będą inwestowane w fundusze zdefiniowanej daty, których polityka inwestycyjna, zgodnie z założeniami ustawy o PPK, będzie ograniczała poziom ryzyka inwestycyjnego w miarę zbliżania się pracownika do 60. roku życia.
- Środki gromadzone w PPK będą stanowić prywatną własność pracownika.

*Do PPK nie muszą przystępować pracodawcy, którzy:

- w terminach wskazanych w ustawie o PPK prowadzą Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), naliczają i optacją składkę podstawową na rzecz swoich pracowników (dla co najmniej 25% zatrudnionych) w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia,
- są osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą i zatrudniają osoby fizyczne w zakresie niezwiązanym ze swoją działalnością gospodarczą oraz działalnością gospodarczą tych osób,
- są mikroprzedsiębiorcami, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646 ze zm.), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację w sprawie rezygnacji z wpłat.

Jak i kiedy wdrożyć PPK?

1 Przygotowanie firmy do wdrożenia PPK

analiza wymogów związanych z PPK, zaplanowanie budżetu na wdrożenie PPK oraz uwzględnienie dodatkowego kosztu związanego z wpłatami do PPK

2 Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK

w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub w przypadku jej braku, z reprezentacją pracowników

3 Zawarcie umów: o zarządzanie i o prowadzenie PPK

terminy zawarcia obu umów z wybraną instytucją finansową uzależnione są od liczby zatrudnionych pracowników

4 Administrowanie PPK – dedykowany serwis online

w szczególności naliczanie i realizacja wpłat do PPK, zapewnienie możliwości składania dyspozycji przez pracowników w ramach PPK, aktualizacja listy uczestników PPK oraz bieżąca współpraca z wybraną instytucją finansową zarządzającą PPK

Źródła wpłat do PPK



Pracodawca

+



Pracownik

+



Skarb Państwa

1,5% – wpłata podstawowa (obligatoryjna)
do 2,5% – wpłata dodatkowa (dobrowolna)

2% – wpłata podstawowa (obligatoryjna)*
do 2% – wpłata dodatkowa (dobrowolna)

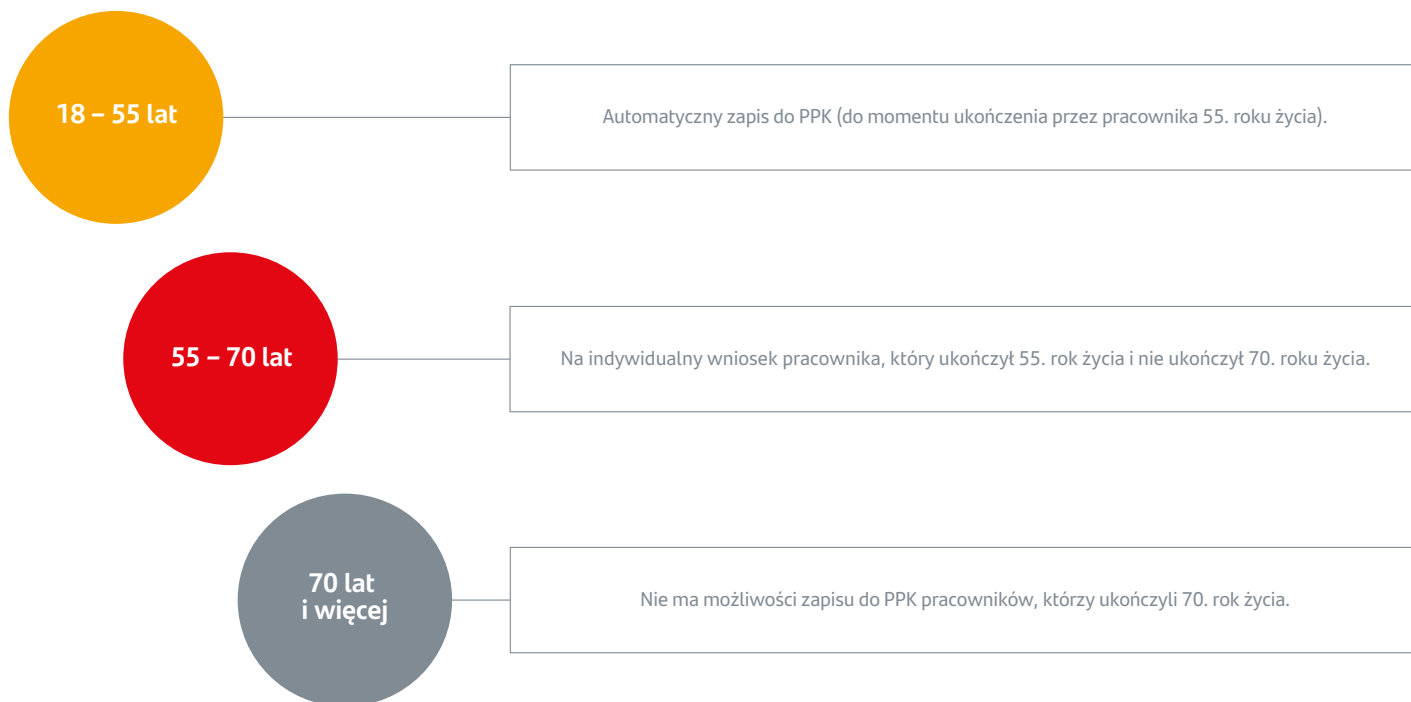
250 zł – wpłata powitalna (jeśli pracownik oszczędza w ramach PPK co najmniej 3 miesiące). **240 zł** – dopłata roczna (po spełnieniu warunków określonych w Ustawie o PPK).

Wpłaty do PPK (pracodawcy i pracownika) to kwoty liczone od wynagrodzenia brutto pracownika – podstawa składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

* Dla osób, których wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza łącznie kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia wpłata podstawowa może być mniejsza niż 2%, ale nie mniejsza niż 0,5% wynagrodzenia.

Uczestnicy PPK

Każdy pracodawca wdrażający PPK ma obowiązek zapisania do Planu swoich pracowników. W zależności od wieku pracownika, zapis ten jest obowiązkowy lub realizowany na indywidualny wniosek pracownika.



Korzyści prowadzenia PPK

Pracodawca

- PPK jako dodatkowy element budowania atrakcyjnego pakietu benefitów oferowanych przez pracodawcę (np. wprowadzenie wpłat dodatkowych dla pracowników po upływie określonego czasu zatrudnienia jako dodatku do wpłaty podstawowej (obligatoryjnej) wynoszącej 1,5%).
- Koszty pracodawcy związane z finansowaniem wpłat do PPK stanowiąc będą dla niego koszty uzyskania przychodu.
- Wpłaty finansowane przez pracodawcę nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Pracownik

- Dodatkowe oszczędności na emeryturę (pracownik z miesięcznym wynagrodzeniem 4000 zł brutto może zgromadzić prawie 244 tys. zł*).
- Inwestycja kapitału zgodnie ze strategią inwestycyjną dopasowaną do wieku pracownika i podlegająca zmianie w upływie czasu.
- Środki w ramach PPK są traktowane jako prywatne, w odróżnieniu od kwot wpłacanych do ZUS i OFE środki gromadzone w PPK traktowane są jako prywatna własność pracownika.
- Brak opodatkowania** przy wypłacie środków z PPK po osiągnięciu przez pracownika 60. roku życia.
- Nabycie w drodze dziedziczenia środków zgromadzonych w PPK nie podlega opodatkowaniu od spadków i darowizn.

* Po 40 latach oszczędzania, przy założeniu odpowiedniej stopy zwrotu (przy czym fundusz nie gwarantuje osiągnięcia określonego wyniku inwestycyjnego) – wyliczenia dokonane poprzez Kalkulator PPK ze strony internetowej: <https://www.mojepkk.pl/kalkulator.html>. Założenia kalkulacji: wiek przystąpienia do PPK – 20 lat, wysokość wynagrodzenia brutto pracownika – 4000 zł, podstawowa obligatoryjna wpłata do PPK pracownika – 2%, podstawowa obligatoryjna wpłata do PPK pracodawcy – 1,5%, 0% dodatkowej wpłaty do PPK pracownika i pracodawcy, oszczędzanie w PPK do ukończenia 60. roku życia, prognozowana średnia roczna stopa zwrotu w okresie inwestycji – 3,5%, prognozowana roczna stopa zwrotu w okresie wypłaty – 2,75%, prognozowany roczny wzrost wynagrodzenia – 2,8%, koszty zarządzania – 0,40%.

** Zryczałtowany podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 19% (określony zgodnie z art. 30a ust. 1 pkt 11b Ustawy o PIT – Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych Dz. U. z 2018 r. poz. 1509, t.j. z dnia 08.08.2018 r.) nie będzie pobierany w przypadku wypłat realizowanych po osiągnięciu 60. roku życia, przy założeniu: 25% środków wypłacanych jednorazowo oraz pozostałe 75% (lub 100% w razie wyboru opcji wypłaty całości środków w ratach) przez 10 lat, w co najmniej 120 miesięcznych ratach. Zmiana tych założeń (zmniejszenie liczby rat lub jednorazowa wypłata całości w sytuacji opisanej w Ustawie o PPK) spowoduje naliczenie zryczałtowanego podatku dochodowego od osób fizycznych od wypłacanych środków, a dochód do opodatkowania zostanie ustalony zgodnie z art. 30a ust. 13 Ustawy o PIT, czyli jako kwota wypłaty z dokonanego odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych, pomniejszona o wydatki na nabycie odkupionych jednostek uczestnictwa lub wpłaty na umorzone jednostki rozrachunkowe, z których dokonano wypłaty.

O PPK w Santander TFI – podstawowe informacje

Santander TFI – partner godny zaufania

- **Ponad 20 lat obecności na rynku** funduszy inwestycyjnych.
- **Jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów inwestycyjnych na polskim rynku.**
- Zaufanie **niemal 180 tys. Klientów, aktywa pod zarządzaniem o wartości ponad 18 mld zł.***
- Doskonała **jakość produktów potwierdzona licznymi nagrodami.**

Inwestycje w Polsce i za granicą

- **Najwyższe kompetencje w inwestowaniu** w Polsce i za granicą (od 2003 roku).
- **Szeroka oferta subfunduszy inwestycyjnych** w ramach funduszy: Santander FIO, Santander Prestiż SFIO, Santander PPK SFIO i funduszu Credit Agricole FIO (pierwsze na polskim rynku rozwiązanie typu white label).

Doświadczenie w produktach emerytalnych

- Wieloletnie doświadczenie w tworzeniu i zarządzaniu **Pracowniczymi Programami Emerytalnymi (PPE)** oraz **Indywidualnymi Kontami Emerytalnymi (IKE)**.
- Santander TFI uruchomiło pierwszy **program PPE w 2001 r., natomiast IKE w 2004 r.**
- **Wartość aktywów zgromadzonych w IKE** prowadzonym w Santander TFI wynosi **ponad 412 mln zł.***

Zalety PPK w Santander TFI

- **9 subfunduszy zdefiniowanej daty** dla uczestników PPK w ramach funduszu Santander PPK SFIO.
- **0,4% opłaty stałej za zarządzanie.**
- **0% opłaty za osiągnięty wynik do 31.12.2021 r. (dla Santander PPK 2065 do 31.12.2023 r.) i nie więcej niż 0,1% w późniejszym czasie.**
- **0% opłaty za zamianę (zmianę alokacji inwestycji) bez względu na liczbę wykonanych zmian.**
- **Brak dodatkowych opłat** dla pracodawcy i pracownika **za dostęp do dedykowanych serwisów PPK online i infolinii.**
- **Dedykowane rozwiązania informatyczne** – proste i szybkie zawarcie umowy i obsługa PPK online.
- **Peten pakiet wsparcia merytorycznego i operacyjnego** dla pracodawcy i pracowników.

Wsparcie dla pracodawcy

- **Wsparcie dedykowanego opiekuna PPK**, na każdym etapie.
- **Wsparcie w przeprowadzeniu akcji informacyjnej dla pracowników** (spotkanie, materiały informacyjne).
- **Bezpłatny dostęp do serwisu PPK online dla pracodawcy** – po zalogowaniu pracodawcy będą mieli możliwość administrowania PPK.
- **Dedykowana infolinia dla firm** prowadzących PPK w Santander.pl/TFI.
- **Zespół Menedżerów PPK** o zasięgu ogólnopolskim.
- **Szkolenie dla pracowników administrujących PPK.**
- **Materiały informacyjne dla pracowników i pracodawcy** (broszury, kalkulator PPK, Q&A, strona internetowa Santander.pl/PPK, interaktywne tabele notowań).
- **Możliwość integracji serwisu do obsługi PPK z systemami kadrowo-płatcowymi** za pośrednictwem interface API, umożliwiająca bezpośrednie przysyłanie danych z systemu kadrowo-płatcowego do Serwisu PPK online.

Wsparcie dla pracowników

- **Bezpłatny dostęp do serwisu PPK online dla pracowników** – po zalogowaniu pracownicy będą mieli możliwość zarządzania swoim rachunkiem PPK.
- **Dedykowana Infolinia informacyjna** oraz infolinia z możliwością telefonicznego składania zleceń przez uczestników PPK.
- Spotkania informacyjne dla pracowników.
- **Materiały edukacyjne dla pracowników** (broszury, kalkulator PPK, Q&A, strona internetowa Santander.pl/PPK, interaktywne tabele notowań).

Dodatkowe benefity

- Pracownicy firm, które podpiszą umowę z Santander TFI oraz przystąpią do promocji „Firmowe bankowanie”, będą mieli **możliwość skorzystania ze specjalnej oferty produktowej przygotowanej przez Santander Bank Polska.**

*Stan na 31.03.2021 r.

Funkcjonalności serwisu PPK online

- Dostarczenie pracodawcy kompletu informacji i dokumentów niezbędnych do uruchomienia PPK w Santander TFI.
- Zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników.
- Obsługa wpłat do PPK.
- Zarządzanie danymi firmy.
- Zgłoszenie i bieżąca aktualizacja listy pracowników zapisanych do PPK oraz możliwość zarządzania uprawnieniami.
- Odrębna część serwisu dla pracowników – po zalogowaniu będą oni mieli możliwość zarządzania swoim rachunkiem PPK, składania dyspozycji oraz podglądu stanu aktywów.



Telefoniczna obsługa uczestników PPK i pracodawców jest prowadzona od poniedziałku do piątku (we wszystkie dni, w które odbywa się sesja na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.) w godzinach 9:00 – 17:00. Koszt połączenia zgodny z cennikiem danego operatora.

Niniejszy dokument ma charakter informacyjny i nie stanowi oferty w rozumieniu Kodeksu cywilnego, nie może być kopiowany, cytowany lub rozpowszechniany w jakikolwiek sposób bez uprzedniego pisemnego zezwolenia TFI. Przedstawione informacje nie stanowią porady prawnej, finansowej czy podatkowej, nie zastępują obowiązujących przepisów prawa i każdorazowo powinny być interpretowane oraz stosowane z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących przepisów prawa. Santander TFI S.A. nie ponosi odpowiedzialności z tytułu powstania jakichkolwiek szkód, wynikających lub pozostających w związku z treściami zamieszczonymi w niniejszym dokumencie. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do treści umieszczonych w dokumencie, w tym co do praw lub obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawa, należy skorzystać z pomocy podmiotów świadczących zawodowo pomoc prawną.

Dane finansowe funduszu Santander PPK SFIO, opis czynników ryzyka oraz informacje na temat uczestnictwa w tym funduszu znajdują się w prospekcie informacyjnym dostępnym w języku polskim na Santander.pl/TFI.

Subfundusze funduszu Santander PPK SFIO nie gwarantują realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Przed podjęciem decyzji inwestycyjnej Uczestnik powinien wziąć pod uwagę opłaty związane z uczestnictwem w funduszu oraz uwzględnić ewentualne opodatkowanie zysku. Uczestnik musi liczyć się z możliwością straty przynajmniej części wpłaconych środków. Santander TFI S.A. z siedzibą w Poznaniu, pl. Władysława Andersa 5, 61-894 Poznań, zarejestrowane w Sądzie Rejonowym Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000001132, NIP 778 13 14 701, kapitał zakładowy 13.500.000,00 PLN (wpłacony w całości).

Materiały zamieszczone w niniejszej prezentacji są chronione prawem autorskim na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.). Wszelkie prawa autorskie do materiałów zamieszczonych w niniejszym materiale przysługują wyłącznie Santander TFI S.A.

Santander TFI S.A. działa na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego i podlega jej nadzorowi.

2021 © Santander Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych Spółka Akcyjna. Wszelkie prawa zastrzeżone. Nazwa Santander i logo „płomień” są zarejestrowanymi znakami towarowymi. Stan na 10.05.2021 r.