

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE - nowy system uzupełniającego oszczędzania na emeryturę



Z dniem 1 stycznia 2019 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (PPK), która w zamyśle ustawodawcy ma zmienić dotychczasowy system emerytalny. Ustawa o PPK zakłada powstanie prywatnego, dobrowolnego systemu gromadzenia oszczędności emerytalnych, z udziałem państwa, pracodawcy i zatrudnionych, bez względu na formę zatrudnienia.

PPK Główne założenia PPK

1. PPK są dobrowolnym dla pracowników, a jednocześnie obowiązkowym dla podmiotu zatrudniającego, systemem długoterminowego gromadzenia oszczędności.

2. Wpłaty dokonywane na PPK będą finansowane z własnych środków przez podmiot zatrudniający i pracownika.

3. Możliwość zadeklarowania wpłat dodatkowych przez podmiot zatrudniający oraz uczestników PPK.

4. Zagwarantowanie własności środków i co do zasady zwolnienie ich spod egzekucji.

5. Wypłata zgromadzonych środków nastąpi po osiągnięciu jednolitego – dla kobiet i mężczyzn – wieku.

6. Ustawa o PPK zakłada konieczność zawarcia dwóch rodzajów umów:
 - umowy o zarządzanie PPK (pomiędzy podmiotem zatrudniającym i instytucją finansową, tj. funduszem inwestycyjnym zarządzanym przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, funduszem emerytalnym zarządzanym przed Powszechnie Towarzystwo Emerytalne (PTE) lub pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakładem ubezpieczeń) oraz
 - umowy o prowadzenie PPK (pomiędzy osobą zatrudnioną i instytucją finansową).

7. Przystępowanie podmiotów zatrudniających do PPK będzie następowało sukcesywnie, **począwszy od lipca 2019 do stycznia 2021 roku.**



W czym Kancelaria D.Dobkowski sp.k. może pomóc?

- ① —
wsparcie w opracowaniu regulacji wewnętrznych dotyczących wprowadzenia PPK
- ② —
wsparcie w wyborze instytucji finansowej zarządzającej PPK
- ③ —
wsparcie przy zawarciu umowy o zarządzanie i umów o prowadzenie PPK z instytucją finansową (w tym weryfikacja z warunkami na portalu PPK oraz weryfikacja umów z instytucją finansową)
- ④ —
pomoc prawna we wdrożeniu PPK w zakresie prawa pracy
- ⑤ —
reprezentowanie podmiotu zatrudniającego w rozmowach ze stroną społeczną
- ⑥ —
pomoc prawna w zapewnieniu zgodności transferu danych pracowniczych poza zakład pracy z punktu widzenia ochrony danych osobowych
- ⑦ —
wsparcie w wypełnieniu obowiązków informacyjnych pracodawców wobec uczestników PPK oraz instytucji finansowej, z którą pracodawca zawarł umowę o zarządzanie PPK
- ⑧ —
konsultacje w zakresie zwolnień podmiotowych z obowiązku tworzenia PPK



EMPLOYEE CAPITAL PLANS

- new supplementary pension savings scheme

On 1 January 2019, there will enter into force the Employee Capital Plans (ECP) Act of 4 October 2018, whose aim – according to the legislator – is a change of the current pension scheme. The ECP Act assumes an establishment of a private voluntary pension savings scheme, whose participants will be the State, employers and employees (irrespective of the form of employment).

ECP main assumptions

1. ECPs, optional for employees and obligatory for employers, constitute a long term savings scheme.
2. Payments made towards ECPs will be financed by the employer and the employee, out of their respective own funds.
3. Employees and ECP participants may make additional payments.
4. Grant of the ownership title to funds and their exclusion from enforcement (as a general rule).
5. Funds gathered as part of ECPs will be paid upon attaining certain age – the same for women and men.
6. The ECP Act assumes the conclusion of two agreements:
 - agreement on ECP management (between the employer and the financial institution, i.e. an investment fund managed by an investment funds company, pension fund managed by the Pension Fund Society, employee pension society or an insurance company) and
 - agreement on ECP maintenance (between the employee and the financial institution).
7. Employers will join ECPs successively, **starting from July 2019 to January 2021.**



ECS assistance by Law Firm D.Dobkowski sp.k.

- ① —
support in drafting internal regulations on ECP introduction
- ② —
support in selection of ECP managing financial institution
- ③ —
support in the conclusion of ECP management and maintenance agreements with a financial institution (including a review of compliance with conditions indicated at ECP portal and a review of agreements with a financial institution)
- ④ —
legal assistance in ECP implementation in the scope of labour law
- ⑤ —
representing the employer in talks with the community representation
- ⑥ —
legal assistance in ensuring consistency of employees' data transfer outside the employment establishment with the personal data protection requirements
- ⑦ —
support in the fulfilment of the employer's information obligations towards ECP participants and the financial institution, with which the employer concluded ECP management agreement
- ⑧ —
consultations on exemptions from the ECP establishment obligation

Contact

D.Dobkowski sp.k.
ul. Inflancka 4A
00-189 Warszawa
T: +48 22 528 13 00
E: legal@kpmg.pl

Michał Wołoszczuk
Attorney-at-Law
Partner Associate
T: +48 22 528 13 00
E: mwoloszczuk@kpmg.pl

Renata Kulpa
Attorney-at-Law
Of Counsel
T: +48 22 528 13 00
E: rkulpa@kpmg.pl

Rafał Krzyżak
Advocate
Senior Associate
T: +48 12 424 9477
E: rkrzyzak@kpmg.pl