PB+

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Puls Biznesu

DODATEK SPECJALNY „PB"

Wtorek, 28 maja 2019

Biznes szykuje się na kolejne wyzwanie

Jak unikać papierologii i biurokracji? Jak dobrze współpracować z operatorem PPK, kiedy, jak i gdzie prowadzić dialog z pracownikami? Jak dostosować systemy IT do nowych potrzeb? – m.in. o tych zagadnieniach dyskutowano podczas warszawskiej konferencji „PB". ▶ II-III

Skutecznie stawić czoła demografii

Polskie społeczeństwo się starzeje i coraz mniejsza liczba pracujących będzie musiała utrzymać rosnącą rzeszę emerytów. PPK mają zapobiec drastycznemu spadkowi poziomu życia osób, które za lat kilkanaście lub kilkadziesiąt będą kończyły aktywność zawodową. ▶ II

PPK w opiniach ekspertów

Przedstawiciele różnych specjalności wskazują, na jakie niuanse nowego rozwiązania należy zwrócić uwagę przed jego wdrożeniem. ▶ IV

Instrukcja obsługi nowego systemu

O wyzwaniach związanych z długoterminowym oszczędzaniem rozmawiali uczestnicy konferencji „Pulsu Biznesu" na temat PPK

▶ **PORADY DLA PRACODAWCÓW:** Zasady funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych wyjaśniali przedstawicielom firm prawnicy, operatorzy PPK, przedstawiciele pomysłodawców nowego systemu oraz przedsiębiorcy, którzy już w praktyce mierzą się z nowym wyzwaniem. Gościem honorowym był Paweł Borys, prezes Polskiego Funduszu Rozwoju, który odpowiada za wdrożenie programu. [FOT. WM]

Partnerzy

nationale nederlanden · PKO TFI · Investors · GESSEL · ProService Finteco

Organizator

Puls Biznesu

Patronat medialny

Bankier.pl

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

PPK to wyzwanie i szansa

Większe oszczędności to zamożniejsi emeryci i bogatszy kraj. Polaków trzeba zachęcić do efektywnego odkładania pieniędzy — uważają eksperci.

Polskie społeczeństwo stoi przed wielkim wyzwaniem. Stopa zastąpienia, czyli relacja emerytury do ostatniego przed nią wynagrodzenia, znacząco spadnie, a zmiany demograficzne spowodują, że liczba osób, które będą płaciły składki i utrzymywały pokolenie emerytów, zmniejszy się nawet o połowę. Jak zapobiec niekorzystnym zjawiskom? O tym mówili goście konferencji „PB" poświęconej pracowniczym planom kapitałowym (PPK).

Nadzieja w oszczędzaniu

– Demografii nie zmienimy, jesteśmy starzejącym się społeczeństwem i rozwiązanie jest tylko jedno. Braki można zastąpić tylko kapitałem w postaci realnych oszczędności, które zgromadzą przyszli emeryci. Temu właśnie służą pracownicze plany kapitałowe – przekonywał Paweł Borys, prezes Polskiego Funduszu Rozwoju.

Jego zdaniem to jedyna droga. ZUS, co prawda, zapewni przyszłym emerytom minimum, jednak bez dodatkowych oszczędności nie ma mowy o godnej emeryturze.

– Jeżeli chcemy zadbać o bezpieczeństwo emerytalne nasze i młodego pokolenia, warto być uczestnikiem pracowniczych planów kapitałowych. Warto również zachęcać pracowników do tego, żeby w tym programie uczestniczyli. Opłaca się też gromadzić kapitał na indywidualnych kontach emerytalnych (IKE, IKZE). To także przyczyni się do tego, że poprawi się sposób zarządzania naszymi finansami osobistymi – mówił prezes PFR.

Podkreślał przy tym konieczność budowania zaufania społecznego wobec nowego systemu oszczędzania na emeryturę.

Informacja to podstawa

– Zaufania nie zbuduje się z dnia na dzień. Trzeba rzetelnie informować pracowników na temat tego, jak można efektywnie gromadzić kapitał emerytalny, jak efektywnie oszczędzać, jakie są korzyści wynikające z tego, że jest to system dobrowolny i prywatny – podkreślał Paweł Borys.

Ignacy Morawski, szef platformy SpotData, zwracał uwagę, że system emerytalny wprowadzony 20 lat temu, którego istotnym elementem były otwarte fundusze emerytalne, miał swoje zalety, jednak miał też zasadniczą wadę – nie generował do systemu emerytalnego dodatkowego strumienia pieniędzy, lecz po prostu inaczej dzielił składkę.

Zwracał też uwagę na wpływ PPK na gospodarkę. Podstawowy efekt, indywidualny, to większe emerytury poszczególnych osób. Jednak nawet istotniejsze mogą być efekty makroekonomiczne.

– Wyższa stopa oszczędności i szybszy rozwój rynku kapitałowego dają szansę na wyższy wzrost gospodarczy, a dzięki niemu także możemy mieć wyższe emerytury – wyjaśniał szef platformy SpotData.

Pokusił się nawet o konkretne wyliczenia. Jego zdaniem jeżeli PPK rzeczywiście się rozwiną na większą skalę, to mogą podnieść wzrost gospodarczy w skali 0,1-0,4 pkt. proc. rocznie.

– Ktoś może powiedzieć, że to niewiele. Jednak jeśli spojrzymy na całe pokolenie, to jest to dochód większy o 10-12 proc., i to już nie jest mało – przekonywał Ignacy Morawski.

Bernard Waszczyk

SZANSA DLA GOSPODARKI: Jeżeli PPK rzeczywiście się rozwiną na większą skalę, to mogą podnieść wzrost gospodarczy w skali 0,1-0,4 pkt. proc. rocznie — prognozuje Ignacy Morawski, dyrektor platformy analitycznej SpotData. [FOT. WM]

WYZWANIA DLA PRACODAWCÓW: O tym jak firmy powinny wdrażać PPK rozmawiali: (od lewej) Mirosław Józefczuk, członek zarządu Warbudu, Tomasz Dejtrowski, dyrektor ds. wynagrodzeń i świadczeń w Jeronimo Martins Polska, Grzegorz Chłopek, prezes Nationale Nederlanden PTE, Bartosz Marczuk, wiceprezes Polskiego Funduszu Rozwoju, Łukasz Kwiecień, wiceprezes PKO TFI oraz Łukasz Korycki, zastępca redaktora naczelnego „Pulsu Biznesu". [FOT. ARC]

Biznes chce uniknąć wybojów na drodze do PPK

Firmy potrzebują wsparcia w przekonywaniu pracowników do PPK i modernizacji systemów IT. Życzyłyby sobie także mniejszej biurokracji. PFR i instytucje finansowe deklarują pomoc

Pracownicze plany kapitałowe (PPK), jako sposób na długoterminowe oszczędzanie nie tylko z myślą o dodatkowej emeryturze, to generalnie dobre rozwiązanie – pod tym względem uczestnicy dyskusji panelowej, która odbyła się podczas zorganizowanej przez „PB" konferencji dotyczącej PPK, byli zgodni. Jednocześnie wszyscy przyznali, że największą barierą na drodze do powodzenia programu jest niski poziom zaufania społecznego. Obawy o to, że pewnego dnia pieniądze zgromadzone w ramach PPK zostaną i tak przejęte przez państwo – podobnie jak te z otwartych funduszy emerytalnych (OFE) – to najczęściej podnoszone przez pracowników wątpliwości.

Argument dla zatrudnionych

– Konsultacje z pracownikami w sprawie wprowadzenia PPK rozpoczęliśmy już na przełomie 2018 i 2019 r. Na podstawie ich wstępnych deklaracji nie przypuszczam, żeby stopa partycypacji w programie była wysoka. Myślę, że w naszej firmie nie przekroczy 50 proc. A szkoda, bo uważam, że to dobry program – powiedział Mirosław Józefczuk, członek zarządu Warbudu.

Jak tłumaczył, główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim brak zaufania. Pracownicy obawiają się, że w przypadku PPK prędzej czy później powtórzy się historia z OFE.

– Nie do mnie jednak należy uspokajanie pracowników co do stabilności wprowadzanego rozwiązania, tym powinna się zająć strona rządowa – dodał Mirosław Józefczuk.

Także Tomasz Dejtrowski, dyrektor ds. wynagrodzeń i świadczeń w spółce Jeronimo Martins Polska, do której należy sieć Biedronka, zwrócił uwagę na wyzwania związane z budową świadomości programu wśród pracowników.

– Jesteśmy już po dwóch spotkaniach z przedstawicielami pracowników i mogę potwierdzić, że kwestie związane z prywatnością i bezpieczeństwem pieniędzy gromadzonych w ramach PPK są zawsze poruszane jako pierwsze, co oznacza, że są dla nich najważniejsze – mówił Tomasz Dejtrowski.

Podobnie jak Mirosław Józefczuk zauważył, że ta kwestia będzie dla strony rządowej dużym wyzwaniem.

– Z pokorą podchodzę do tych lęków, wiem, że są i będą. Budowanie zaufania społecznego to długi proces. Zwracam jednak uwagę, że program PPK zdecydowanie różni się od OFE. Przede wszystkim uczestnik w każdej chwili będzie mógł wycofać zgromadzone w swoim rejestrze pieniądze, czego nigdy nie mógł zrobić w przypadku OFE. Poza tym w art. 3 ustawy o PPK wyraźnie podkreślono prywatny charakter oszczędności gromadzonych na PPK, co też nigdy nie było doprecyzowane w przypadku OFE, aż w końcu musiał to orzec Trybunał Konstytucyjny. I orzekł, że pieniądze w OFE są publiczne. Polecam pracodawcom podnoszenie tych argumentów w rozmowach z pracownikami – powiedział Bartosz Marczuk, wiceprezes Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR), operatora PPK, reprezentującego w programie stronę rządową.

Dodał, że PFR robi wszystko, żeby zapewnić pracodawcom wsparcie we wdrażaniu PPK.

– Jeśli jest taka potrzeba, nasi trenerzy mogą odwiedzić każdą firmę, która tylko wyrazi taką chęć. Pomogą wyjaśnić wszelkie wątpliwości zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika – zapewnił Bartosz Marczuk.

Technologia i papierologia

Do obaw zgłaszanych przez obecnych podczas dyskusji przedstawicieli pracodawców przyłączył się Grzegorz Chłopek, prezes Nationale Nederlanden PTE, które oferuje usługę zarządzania PPK.

– Bardzo ważnym elementem i dużym wyzwaniem jest komunikacja z pracownikami. Pracodawcy muszą zdecydować, jak dużą przestrzeń w tej sferze oddadzą instytucji finansowej, którą wybiorą do zarządzania PPK. Chodzi o spotkania, wyjaśnianie wątpliwości czy przygotowanie materiałów informacyjnych. Ta pomoc z naszej strony jest konieczna. Trudno oczekiwać od pracodawców, że będą w stanie odpowiedzieć na wszystkie kwestie podnoszone przez pracowników, zwłaszcza związane z czysto inwestycyjną stroną tego programu – powiedział Grzegorz Chłopek.

Instytucje finansowe, które zdecydowały się na wejście na rynek PPK, oferują wsparcie dla firm także na wielu innych polach, nie tylko w komunikacji z pracownikami. Między innymi w przygotowaniu niezbędnej dokumentacji, umów, a nawet w kwestiach technologicznych.

– Postaramy się wyręczyć pracodawców we wszystkim, w czym tylko będziemy mogli – zadeklarował Łukasz Kwiecień, wiceprezes PKO TFI.

Grzegorz Chłopek zwrócił uwagę, że pierwszy etap wdrażania PPK, który obejmuje przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 pracowników wzwyż, wbrew pozorom może wcale nie okazać się tym najtrudniejszym.

– Najwięksi pracodawcy to duże, często rozproszone organizacje, co oczywiście samo w sobie jest wyzwaniem. Ale proszę pamiętać, że takich firm w Polsce, zobowiązanych do wprowadzenia PPK, jest 3-4 tys. Średnich przedsiębiorstw, zatrudniających 50-249 pracowników jest już kilkanaście tysięcy, a tych z zatrudnieniem na poziomie 20-49, ponad 60 tys. Jeśli wszyscy będą czekać do ostatniej chwili, to nie ma szans, żeby instytucje finansowe były w stanie w jednym czasie zapewnić im wszystkim obsługę – stwierdził Grzegorz Chłopek, apelując jednocześnie do mniejszych pracodawców, żeby nie zwlekali z tematem PPK do ostatniej chwili.

Przedstawiciele instytucji finansowych zwrócili też szczególną uwagę na technologiczny aspekt wdrożenia PPK. Chodzi przede wszystkim o dostosowanie do obsługi PPK programów kadrowo-płacowych funkcjonujących w firmach.

– Różnorodność tych rozwiązań w Polsce jest gigantyczna. Zdarza się, że w obrębie jednej firmy w różnych zakładach funkcjonują różne programy kadrowo-płacowe. Jest niezwykle ważne, żeby osoby, które je obsługują, odpowiednio wcześnie ustaliły z informatykami, czy ci wiedzą, co i jak powinni w tych systemach zmodyfikować i ile to będzie ewentualnie kosztowało. Stawki programistów są teraz wysokie i planując budżet, warto o tym pamiętać – uczulał Łukasz Kwiecień.

Zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele instytucji finansowych zwracali też uwagę na wiele, z pozoru drobnych, jednak istotnych dla pracodawców kwestii, które można by w programie PPK zmienić lub poprawić.

– Z punktu widzenia mojej organizacji, która jest największym prywatnym pracodawcą w Polsce, z bardzo rozproszonym zatrudnieniem, przekraczającym 60 tys. osób, wyzwaniem jest chociażby obieg dokumentów w postaci papierowej. Przykładowo, deklaracja o wystąpieniu z PPK musi być ewidencjonowana na papierze. Czy nie wystarczyłaby postać cyfrowa? – pytał Tomasz Dejtrowski.

Pożądane ułatwienia

Grzegorz Chłopek zwrócił uwagę na moment, od którego deklaracje składane przez pracowników będą zaczynały obowiązywać.

– W myśl obecnie obowiązujących przepisów, jeśli ktoś zrezygnuje z PPK, to trzeba będzie zrobić korekty list płacowych na dwa miesiące wstecz. Osoby, które zajmują się tym w płacach, dobrze wiedzą, o czym mówię. To dużo żmudnej pracy. Zwracam uwagę, że w Wielkiej Brytanii, na której rozwiązaniach w dużym stopniu wzorowane są PPK, choć tego akurat nie uwzględniono, składane deklaracje są ważne dopiero po dwóch, trzech miesiącach. W takiej sytuacji liczba korekt drastycznie spada, a im mniej będzie obciążeń związanych z PPK po stronie pracodawcy, tym lepiej – przekonywał Grzegorz Chłopek.

– Jesteśmy otwarci na wszelkie sugestie dotyczące tego, co można uprościć, jakie przepisy zmienić. Nie jest tajemnicą, że na jesień, po operacyjnym wdrożeniu ustawy o PPK, zaplanowaliśmy duży przegląd jej przepisów pod kątem ich praktycznego zastosowania. Także wszystkie propozycje zmian, które będą ten system upraszczać i czynić bardziej przyjaznym zarówno dla pracodawców, jak i pracowników na pewno weźmiemy pod uwagę – zadeklarował Bartosz Marczuk.

Bernard Waszczyk

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

KOMENTARZ PARTNERA

Automatyzacja procesów ułatwi obsługę PPK

ROBERT TYMIŃSKI
dyrektor ds. projektowania rozwiązań, ProService Finteco

Pracownicze plany kapitałowe wprowadzają w życie nowe obowiązki dla pracodawców. Pracodawca jest zobowiązany do wdrożenia i obsługi programu PPK dla zatrudnionych osób. Realizacja wymaganych ustawą czynności w ściśle określonych terminach będzie stanowiła dodatkowe obciążenie dla pracowników działu kadr w każdym miesiącu.
Dlatego warto przeprowadzić analizę zagadnienia i rozważyć automatyzację procesów: zgłaszania pracowników do programu, przekazywania składek, obsługi rezygnacji z PPK oraz innych obowiązkowych działań. Najprościej skorzystać z rozwiązań, które udostępnia odbiorca informacji przekazywanej przez pracodawcę w ramach obsługi PPK. Jest to tzw. agent transferowy instytucji finansowej, z którym pracodawca podpisał umowę o zarządzanie PPK. ProService Finteco świadczy usługi agenta transferowego dla wielu instytucji finansowych i opierając się na swoim długoletnim doświadczeniu oraz pakiecie gotowych rozwiązań, może pomóc pracodawcom w obsłudze pracowniczych planów kapitałowych.

KOMENTARZ PARTNERA

Uwaga na niuanse w przepisach

ADAM KRASZEWSKI
radca prawny, kancelaria Gessel Koziorowski

Ogólny mechanizm działania pracowniczych planów kapitałowych jest prosty. Pracodawca wybiera instytucję finansową, zawiera z nią umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK, a następnie nalicza i odprowadza wpłaty za uczestników. Prawidłowe wdrożenie PPK w firmie wymaga jednak uwzględnienia wielu niuansów. Osobami zatrudnionymi są nie tylko pracownicy, lecz również niektórzy zleceniobiorcy, co wymaga przeprowadzenia weryfikacji statusu zleceniobiorcy jako studenta lub posiadania innego tytułu do ubezpieczeń. W odniesieniu do nowych osób zatrudnionych umowy o prowadzenie PPK będą zawierane po upływie trzech miesięcy zatrudnienia, zliczanego z okresu poprzednich 12 miesięcy, co w przypadku zawierania z daną osobą kilku umów w roku będzie wymagało uważnego pilnowania terminów. Niezależnie od powyższego pracodawca musi uwzględnić wiek każdej osoby zatrudnionej, aby stwierdzić, czy staje się ona uczestnikiem PPK niejako automatycznie, czy dopiero na jej wniosek, czy wręcz nie przystępuje do PPK. W końcu jeśli pracodawca prawidłowo określi powyższe elementy i osoba zatrudniona przystąpi do PPK, to konieczne będzie naliczanie i odprowadzanie wpłat od wynagrodzenia. W tym miejscu pracodawca powinien rozważyć, czym jest wynagrodzenie. Wynagrodzeniem nie jest bowiem jedynie pensja miesięczna, ale również premia. Za wynagrodzenie mogą być uznane również świadczenia w naturze. To wszystko pokazuje, że przed wdrożeniem PPK w firmie konieczne jest bardzo dobre przygotowanie merytoryczne.

KOMENTARZ PARTNERA

Efektywność na pierwszym miejscu

ZBIGNIEW WÓJTOWICZ
prezes Investors TFI

Podczas uruchamiania pracowniczych planów kapitałowych najważniejszym partnerem dla przedsiębiorstw staną się instytucje finansowe zarządzające funduszami zdefiniowanej daty. Oferują one nie tylko zarządzanie oszczędnościami zgromadzonymi w PPK, ale również kompleksową pomoc w trakcie wdrażania i bieżącej obsługi planów oraz przy komunikacji zasad ich funkcjonowania pracownikom. To efektywność instytucji finansowej będzie decydowała o sukcesie PPK - zarówno tym krótkoterminowym, mierzonym sprawnością wdrożenia, jak i długoterminowym, którego miarą będą stopy zwrotu wypracowywane przez fundusze gromadzące oszczędności pracowników.
Silną stroną Investors TFI jest zarówno wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu i wdrażaniu programów emerytalnych, jak i wyróżniająca nas na tle rynku efektywność. Dzięki niej systematycznie plasujemy się na pierwszym miejscu najlepszych krajowych Towarzystw Funduszy Inwestycyjnych w niezależnych rankingach. Od 18 lat zarządzamy oszczędnościami emerytalnymi pracowników dużych krajowych przedsiębiorstw, międzynarodowych korporacji, a także małych i średnich firm. Dzięki wysokiej jakości obsługi oraz wyróżniającym na tle rynku wynikom funduszy Investors zdobyliśmy liczne referencje zarówno pracodawców, jak i pracowników. Kompetencje, doświadczenie oraz potencjał czynią z Investors TFI doskonałego partnera przy wdrażaniu oraz bieżącej obsłudze pracowniczych planów kapitałowych.