

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) Informacje dla osób zatrudnionych

Poniżej przekazujemy Państwu praktyczne informacje na temat wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK):

- Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK) nakłada na pracodawcę obowiązek utworzenia programu jednak dla pracownika jest on dobrowolny.
- Zgodnie z ustawą pracodawca zawiera umowę o prowadzenie PPK (w Grupie ENERGA jest to umowa z TFI PZU SA) w imieniu wszystkich pracowników/świadczeniobiorców, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy podlegającej obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym co najmniej 3 miesiące i znajdują się w przedziale wiekowym 18-55 lat – chyba, że pracownik/świadczeniobiorca złoży pracodawcy oświadczenie o rezygnacji z odprowadzenia wpłat do PPK.
- Pracownicy/świadczeniobiorcy, w przedziale wiekowym 18 – 55 lat zostaną **automatycznie zgłoszeni do PPK**. W przypadku decyzji o rezygnacji z uczestnictwa w PPK należy złożyć pracodawcy *Deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)* (W załączeniu wzór *Deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat*).
- Pracownicy/świadczeniobiorcy, w przedziale wiekowym 55 – 70 lat **nie** zostaną zapisani automatycznie. W przypadku chęci przystąpienia do PPK należy zgłosić pracodawcy chęć uczestnictwa w PPK (w załączeniu wzór *Wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK*).
- Rezygnację z uczestnictwa w PPK w każdej chwili można cofnąć. W takim przypadku, do pracodawcy należy przekazać odpowiedni wniosek (w załączeniu wzór *Wniosku osoby zatrudnionej o dokonywanie wpłat do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)*).
- Pracownik/świadczeniobiorca może zadeklarować dobrowolną, dodatkową wpłatę na PPK do wysokości 2 % wynagrodzenia brutto (w załączeniu wzór *Deklaracji uczestnika PPK w zakresie finansowania wpłat dodatkowych do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)*).
- Pracownik/świadczeniobiorca, którego *wynagrodzenie* osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie wpłaty (w załączeniu wzór *Deklaracji uczestnika PPK w zakresie finansowania wpłat podstawowych do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)*).

- Środki na rachunku PPK będą pochodzić z trzech źródeł:

od pracodawcy:	<ul style="list-style-type: none"> • wpłata podstawowa 1,5% wynagrodzenia brutto,
ze środków publicznych:	<ul style="list-style-type: none"> • jednorazowa wpłata powitalna 250 zł, • dopłata roczna 240 zł
od pracownika /świadczeniobiorcy:	<ul style="list-style-type: none"> • wpłata podstawowa 2% wynagrodzenia brutto bądź od 0,5% do 2% (w przypadku dochodu miesięcznego poniżej 120% minimalnego wynagrodzenia) • dodatkowa wpłata dobrowolna do 2%,

Poniżej przedstawiono symulację jak wyglądałoby wynagrodzenie pracownika zarabiającego miesięcznie 5000 zł. brutto, z programem i bez programu, w podstawowej wersji wpłat – 2% pracownik i 1,5 % pracodawca.

dochód 5 000 zł brutto
 bez PPK – 3 613 zł netto
 z PPK – 3500 netto zł (-113 zł)

odprowadzona składka na indywidualne konto pracownika – 175 zł
 (plus dopłata powitalna 250 zł oraz dopłaty roczne w wysokości 240 zł)

Aby obliczyć wysokość podatku dochodowego od wpłaty pracodawcy, przyjęliśmy 17-procentowy próg podatkowy. Nie uwzględniliśmy przypadku osób do 26. roku życia, dla których PIT jest zerowy. Wyliczenia mają charakter poglądowy, a faktyczne wartości są uzależnione od sytuacji konkretnego pracownika.

- Wpłata pracownika/świadczeniobiorcy na PPK potrącana będzie z jego wynagrodzenia. Pracodawca naliczy i pobierze również zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych od wpłaty opłaconej przez pracodawcę. Załączamy przykładowy kalkulator obrazujący wynagrodzenie netto pracownika (umowa o pracę) w przypadku przystąpienia lub nie przystąpienia do PPK dostępny jest w niniejszej wiadomości ([arkusz kalkulacyjny powyżej, wystarczy wpisać swoje wynagrodzenie brutto](#)).

- Każdy uczestnik PPK może skorzystać z pieniędzy zgromadzonych w PPK po ukończeniu 60 lat lub wcześniej w szczególnych sytuacjach życiowych. Przewidziano następujące formy wypłaty:
 - jednorazowa wypłata 25% zgromadzonych środków, a pozostałe 75% w co najmniej 120 miesięcznych ratach – ta opcja jest zwolniona z konieczności zapłaty podatku od zysków kapitałowych,
 - jednorazowa wypłata 100% zgromadzonych środków, albo wypłata w mniej niż 120 ratach – ta opcja wiąże się z koniecznością zapłaty podatku od zysków kapitałowych.
- Uczestnik może również skorzystać ze swoich środków przed ukończeniem 60 roku życia:
 - w przypadku poważnego zachorowania pracownika, jego małżonka lub dziecka,
 - na sfinansowanie wkładu własnego do kredytu zaciągniętego na inwestycję mieszkaniową (do 45 roku życia),
 - na wniosek pracownika, w dowolnym momencie, w postaci zwrotu środków. Konsekwencją zwrotu środków jest potrącenie ZUS (30%), podatku od zysków kapitałowych, wpłaty powitalnej i dopłat rocznych.
- Uczestnik PPK może wskazać osoby uposażone. Zaoszczędzone środki podlegają dziedziczeniu.
- Uczestnik PPK będzie mógł kontrolować wartość swoich oszczędności w bezpłatnym serwisie inPZU.pl. Umożliwia on sprawdzanie stanu oszczędności, kontrolowanie wysokości wpłat odprowadzanych na rachunek w PPK przez pracodawcę oraz składanie dyspozycji takich jak: zadeklarowanie wpłaty dodatkowej, wskazanie uposażonego, wypłaty pieniędzy, a także decydowanie o zmianie sposobu inwestowania oszczędności. Serwis zapewnia łatwy dostęp do rachunku. Można z niego korzystać także przy użyciu smartfonów, a bezpieczeństwo transakcji zapewnia zatwierdzanie zleceń kodem, który użytkownicy otrzymują SMS-em.
- Osoby, które preferują inną formę obsługi mogą korzystać z pomocy Oddziałów PZU, infolinii PZU tel. 22/ 640 05 55 oraz portalu internetowego www.emerytura.pzu.pl