

COMARCH



**PRACOWNICZE PLANY
KAPITAŁOWE
(PPK)**

SPIS TREŚCI

PPK – CO TO JEST?

3

ŚRODKI NA PPK

4

PPK – OD KIEDY?

6

JAK DZIAŁA PPK?

8

CO STANIE SIĘ Z PIENIĘDZMI
ZGROMADZONYMI W PPK?

14

PPK

– CO TO JEST?

Zielona Księga Przeglądu Emerytalnego 2016 r. podaje niepokojące dane: **aż 75 proc. Polaków nie gromadzi oszczędności na emeryturę, tłumacząc to najczęściej brakiem środków na ten cel.**

Uwzględniając także dynamikę obecnych procesów demograficznych czy prognozowaną wysokość emerytur, uznano, że konieczne jest przedsięwzięcie środków, które pomogą Polakom w zagwarantowaniu sobie środków wystarczających do prowadzenia godnego życia po zakończeniu pracy.

Remedium na te problemy okazać się mają Pracownicze Plany Kapitałowe.

Już w 2017 roku przyjęto Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, której istotną częścią są PPK – system oszczędności, za którego sprawą wspólnymi siłami pracownika, pracodawcy i państwa ten pierwszy będzie miał cieszyć się stabilną sytuacją finansową na emeryturze.

Uczestnictwo w PPK nie będzie obowiązkowe dla pracowników – wszyscy jednak zostaną automatycznie zapisani do programu,

z którego wystąpić będą mogli na podstawie pisemnej deklaracji złożonej u pracodawcy. Pracodawcy jednak absolutnie nie mogą nakłaniać pracowników do takiego kroku – a jeśli to zrobią, osiągną ich surowe kary.



ŚRODKI NA PPK

Środki na PPK pochodzą z kilku źródeł.

1. Od **pracownika** – osoby fizycznej, która ukończyła 18. rok życia i w imieniu której pracodawca zawarł umowę o prowadzenie PPK. Może to być zwykły pracownik, pracownik wykonujący pracę nakładczą, członek rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, zleceniobiorca lub członek rady nadzorczej pobierający wynagrodzenie z racji pełnienia tej funkcji – którzy są zgłoszeni do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.
 - wpłata podstawowa – wynosząca od 0,5 proc. do 2 proc. miesięcznego wynagrodzenia pracownika (przy czym: wpłata podstawowa mniejsza niż 2 proc. możliwa jest, gdy wynagrodzenie pracownika nie przekracza 120 proc. wysokości płacy minimalnej)
 - wpłata dodatkowa – do 2 proc. miesięcznego wynagrodzenia, wedle uznania pracownika.
2. Od **podmiotu zatrudniającego** (pracodawcy, nakładcy, rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, zleceniodawcy, podmiotu, w którym działa rada nadzorcza)
 - wpłata podstawowa – 1,5 proc.
 - wpłata dodatkowa – 2,5 proc.
3. Od **państwa**
 - 250 PLN wpłaty powitalnej – na rozpoczęcie PPK: otrzyma ją pracownik, na rzecz którego w tym lub poprzednim kwartale zawarto z instytucją finansową umowę o prowadzenie PPK i który przez co najmniej trzy pełne miesiące jest uczestnikiem systemu i w tym czasie dokonano za niego wpłat podstawowych;
 - 240 PLN dopłaty rocznej – przysługuje pracownikowi, którego suma wpłat w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia lub 25 proc. kwoty wpłat podstawowych liczonych od sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia (dla pracowników z wpłatą podstawową poniżej 2 proc.)

PORADA DLA FIRM

Wysokość wpłaty dodatkowej do PPK może być rozumiana także jako benefit pracowniczy i może wspomóc firmę w walce o pozyskanie i utrzymanie wartościowych pracowników.

WAŻNE LICZBY

2%

tyle **minimalnie** z miesięcznego wynagrodzenia pracownika, łącznie od pracownika i pracodawcy, może trafić na konto PPK.

8%

tyle **maksymalnie** z miesięcznego wynagrodzenia pracownika, łącznie od pracownika i pracodawcy, może trafić na konto PPK

96%

tyle **maksymalnie** z miesięcznego wynagrodzenia, czyli prawie jedna miesięczna pensja, może trafić na konto PPK pracownika w ciągu roku



Wpłaty powinny być przekazane do PPK przez pracodawcę do 15. dnia miesiąca po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Wpłaty powinny być przekazane do PPK przez pracodawcę do 15. dnia miesiąca po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

W określonych sytuacjach zarówno podmiot zatrudniający, jak i pracownik nie muszą dokonywać wpłat na PPK.

Są to:

- okres przestoju ekonomicznego
- zaistnienie sytuacji niewypłacalności pracodawcy
- okres przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i związanego z tym braku środków na wypłatę pensji dla pracowników.



PPK – OD KIEDY?

Podobnie jak w przypadku innych nowych przepisów, którym podlegać będą wszyscy pracodawcy, także i PPK będą wchodzić w życie stopniowo. Na pierwszy ogień pójdą największe, zatrudniające powyżej 250 pracowników, firmy – a jako ostatni nowe prawo będą musieli wdrożyć mniejsi przedsiębiorcy oraz jednostki sektora finansów publicznych.



Terminy

Zgodnie z ustawą, przewidziano dwa tryby zawierania umów o zarządzanie i prowadzenie PPK:

- wynikający z przepisów przejściowych (art. 134 ust. 2 i 3 ustawy o PPK)
 - » dotyczy osób zatrudnionych w podmiotach, które zostaną objęte ustawą odpowiednio 1 lipca 2019 r., 1 stycznia 2020 r., 1 lipca 2020 r. i 1 stycznia 2021 r. – umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK dotyczą wówczas osób zatrudnionych u tych pracodawców w wyżej wymienionych datach

Umowę o prowadzenie PPK wg przepisów przejściowych należy zawrzeć do 10. dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy od objęcia ustawą danego pracodawcy, a umowę o zarządzanie PPK – 10 dni roboczych przed upływem tego terminu.

- wynikający z przepisów ogólnych (art. 8 ust. 1 i art. 16 ust. 1 ustawy o PPK)
 - » dotyczy osób, które zostaną zatrudnione odpowiednio po: 1 lipca 2019 r., 1 stycznia 2020 r., 1 lipca 2020 r. i 1 stycznia 2021 r. (u każdej z poszczególnych grup pracodawców) – odnośnie umów o prowadzenie PPK
 - » dotyczy osób zatrudnionych po 1 stycznia 2021 r. w podmiotach, które do tego dnia nie były pracodawcami – odnośnie umów o zarządzanie PPK

Umowę o prowadzenie PPK wg przepisów ogólnych należy zawrzeć do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął trzymiesięczny okres zatrudniania u danego pracodawcy, a umowę o zarządzanie PPK – 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej należy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

PORADA DLA FIRM

Przygotowanie do Pracowniczych Planów Kapitałowych to wyzwanie dla każdego przedsiębiorstwa, które będzie wymagało dużych nakładów sił i środków. Dlatego **nie powinno się odkładać wdrożenia na ostatnią chwilę – może się bowiem okazać, że zostało już za mało czasu. Warto z odpowiednim wyprzedzeniem zainteresować się tematem i wdrożyć dedykowane** rozwiązanie IT, które pomoże uporać się z nowymi obowiązkami.



JAK DZIAŁA PPK?

Umowa o zarządzanie PPK

Pierwszą czynnością, którą wykonać musi przedsiębiorca, jest **wybór instytucji finansowej, z którą zawrze umowę o zarządzaniu PPK**. To ważna decyzja – dotyczyć będzie bowiem wszystkich pracowników firmy. Dlatego powinna być ona zawarta w porozumieniu z zakładową organizacją związkową bądź inną formą reprezentacji pracowników. Jeśli pracodawca nie osiągnie z nią porozumienia na miesiąc przed upływem terminu zawarcia umowy – może wybrać instytucję finansową sam.

Instytucja finansowa – fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny zarządzany przez PTE albo pracownicze towarzystwo emerytalne albo zakład ubezpieczeń – będzie inwestować środki zgromadzone w PPK w spółki publiczne.

PORADA DLA FIRM

Przy wyborze instytucji finansowej warto zwrócić uwagę m.in. na takie czynniki, jak warunki zarządzania zgromadzonymi środkami, efektywność i doświadczenie instytucji czy wymiar praktyczny współpracy – jak choćby to, czy instytucja dysponuje środowiskiem IT, z którym przedsiębiorca będzie mógł dogodnie kooperować.

Umowę musi zawrzeć **każdy pracodawca, który zatrudnia co najmniej jedną osobę**. Powinna ona być sporządzona w postaci elektronicznej, która pozwala na zapisanie jej treści na trwałym nośniku. Nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż zaprezentowane przez daną instytucję finansową na portalu PPK w dniu zawarcia umowy.

Umowa powinna określać:

- strony
- nazwę funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową
- warunki i tryb zawierania umów o prowadzenie PPK
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne FZD
- warunki wpłat, wypłat transferowych i zwrotów
- wysokość wpłat dodatkowych pracodawcy
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych pracownika i sposób zmiany ich wysokości
- maksymalną wysokość wynagrodzenia za zarządzanie FZD, obciążających go kosztów i opłat po stronie uczestnika PPK oraz warunki, na jakich mogą one zostać obniżone bez zmiany umowy
- warunki zmiany umowy
- warunki wypowiedzenia
- warunki konwersji lub zamiany
- jeśli podpisywana jest z zakładem ubezpieczeń – wysokość sumy ubezpieczenia i składki ochronnej, brak możliwości potrącania kosztów ochrony ubezpieczeniowej ze środków FZD będącego ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w przypadku niedokonywania wpłat lub zawieszenia dokonywania wpłat; ponadto do umowy należy dołączyć regulamin lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego oraz ogólne warunki ubezpieczenia.

Pracodawca może w przyszłości zmienić instytucję finansową, z którą ma podpisaną umowę o zarządzanie PPK. W takiej sytuacji powinien wypowiedzieć wcześniejszą umowę i zawrzeć nowe umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników, jednocześnie informując ich, że ma obowiązek złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową środków z dotychczasowego rachunku PPK na nowy. Pracownik może się na to nie zgodzić – wówczas środki pozostaną na starym rachunku do czasu ich planowej wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Umowa o prowadzenie PPK

Następnie należy **z wybraną instytucją finansową podpisać umowę o prowadzenie PPK** na rzecz i w imieniu pracowników.

Umowa o zarządzanie PPK definiuje zasady, które powinny być zastosowane w umowie o prowadzenie PPK. Z tego powodu nie trzeba po raz kolejny zawierać w tej drugiej zapisów, które znalazły się uprzednio w umowie o zarządzanie – wystarczają odwołania do nich.

Tym samym, w pewnym sensie pracodawca staje się pośrednikiem w zawarciu tej umowy – gdyż obowiązek ten spoczywa na nim, a nie jest on stroną umowy. Są nimi **osoby zatrudnione oraz instytucja finansowa**.

Umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć w imieniu i na rzecz pracowników, którzy:

- ukończyli 55. rok życia, ale nie ukończyli jeszcze 70. – na wniosek takich osób i jeżeli spełniony jest warunek stażowy (a spełniony jest wtedy, kiedy w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia minimalny okres zatrudnienia u danego pracodawcy wynosi trzy miesiące)
- nie ukończyli 55. lat – obowiązkowo, jeśli spełniony jest warunek stażowy.

Wśród obowiązkowych elementów umowy znajdują się:

- strony
- nazwy funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową
- warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne FZD
- warunki wpłat, wypłat transferowych i zwrotów
- sposób deklarowania wpłat dodatkowych pracownika i sposób zmiany ich wysokości
- maksymalna wysokość wynagrodzenia za zarządzanie FZD, obciążającego go kosztów i opłat po stronie uczestnika PPK oraz warunki, na jakich mogą one zostać obniżone bez zmiany umowy
- sposób składania dyspozycji wypłaty, wypłaty transferowej albo zwrotu przez uczestnika
- punkty właściwe dla umów z zakładem ubezpieczeń

Elementy, których brak w umowie o zarządzanie PPK:

- dane identyfikujące uczestnika PPK
- sposób składania deklaracji w sprawie podziału wpłat dokonywanych do PPK pomiędzy poszczególne FZD
- sposób zmiany FZD
- zakres, częstotliwość i forma informowania uczestnika PPK o środkach zgromadzonych na jego rachunku

Wraz z umową o prowadzenie PPK musi zostać sporządzony załącznik z listą osób objętych planem. Lista powinna być na bieżąco aktualizowana, ale **nie wiąże się to z koniecznością zmiany umowy.**

Zapisanie pracowników do PPK

Wszyscy pracownicy zostaną zapisani do PPK – jednak na własne życzenie będą mogli opuścić program. Po upływie czterech lat ponownie zostaną do niego wpisani – ale też będą mogli zdecydować się na rezygnację.

PORADA DLA FIRM

Dzięki synergii poszczególnych modułów systemów IT w firmie, możliwe jest znaczne uproszczenie migracji wymaganych danych na linii pracownik – pracodawca – instytucja finansowa.



Podmioty zaangażowane w Pracownicze Plany Kapitałowe

Prowadzenie PPK to przede wszystkim domena trzech głównych zainteresowanych stron, jednak w cały proces zaangażowanych jest jeszcze więcej podmiotów.

Polski Fundusz Rozwoju SA (PFR)

Jest to państwowa spółka strategiczna, której misją jest wsparcie rozwoju przedsiębiorstw, samorządów oraz osób prywatnych. W zakresie PPK, wykonuje ona takie zadania jak **prowadzenie ewidencji, prowadzenie portalu oraz wybór wyznaczonej instytucji finansowej (WIF)**.

W przypadku, kiedy pracodawca nie dopełni obowiązku zawarcia w wymaganym terminie umowy o zarządzanie PPK, PFR pisemnie wezwie pracodawcę do jej zawarcia lub do przekazania informacji o zawarciu tej umowy. Wezwanie zawierać będzie informację o sankcjach za niewykonanie tych obowiązków – od momentu otrzymania pisma pracodawca będzie miał 30 dni na zawarcie umowy o zarządzanie PPK.

Na ewidencję PPK składają się:

- uczestnicy PPK
- podmioty zatrudniające
- towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwa emerytalne, pracownicze towarzystwa emerytalne i zakłady ubezpieczeń – instytucje finansowe
- umowy o zarządzanie PPK zawarte przed podmioty zatrudniające.

Ewidencję prowadzi się, by móc weryfikować dane o płatnikach otrzymane od ZUS, prawa uczestnika do otrzymania wpłaty powitalnej i dopłaty rocznej, a także by pośredniczyć w ich przekazywaniu oraz by móc udostępniać informacje podmiotom takim jak:

- Państwowa Inspekcja Pracy (PIP)
- operator portalu PPK (PFR może zlecić jego prowadzenie spełniającemu określone kryteria przedsiębiorstwu)
- minister właściwy ds. finansów publicznych

- minister właściwy ds. pracy
- Narodowy Bank Polski (NBP)
- Komisja Nadzoru Finansowego

Wyznaczona Instytucja Finansowa (WIF)

Może nią być towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którego kapitale zakładowym większość udziałów posiada PFR - będzie nią Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych SA. Rola WIF jest dwojaka:

- jeżeli pracodawca nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, PFR wzywa go, aby zawarł ją z funduszem, którym zarządza właśnie WIF
- zarządza towarzystwem będącym funduszem zdefiniowanej daty lub subfunduszem zdefiniowanej daty

Komisja Nadzoru Finansowego (KNF)

Jej zadaniem jest sprawowanie pieczy nad działaniem PPK. Jeśli podmioty zaangażowane w proces złamią przepisy, to właśnie ona będzie wyznaczać i egzekwować określone w ustawie sankcje.

Fundusz Pracy

Finansowanie wpłaty powitalnej oraz corocznej dopłaty pochodzi właśnie z Funduszu Pracy, który również zyska na uczestnictwie w programie (podobnie jak Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) – będzie beneficjentem części środków zgromadzonych w ramach plany, jeśli uczestnik lub jego były małżonek zdecydują się ją wcześniej wypłacić.

Pieniądze zbierane w ramach PPK są prywatne – dlatego są częścią majątku małżeńskiej wspólności majątkowej, dlatego w razie rozwodu podlegają podziałowi tak samo, jak inne rodzaje majątku. Podobnie – w przypadku śmierci uczestnika PPK, środki (na zasadach określonych w ustawie) otrzymają jego spadkobiercy.

Co stanie się z pieniędzmi zgromadzonymi w PPK?

Inwestycja

Środki zgromadzone w Pracowniczych Planach Kapitałowych będą inwestowane w określony, zależny od wieku uczestnika, sposób – zawsze jednak inwestycja ta musi być ulokowana w spółkach publicznych.

Do obowiązków instytucji finansowej w ramach prowadzenia PPK należy:

- prowadzenie **ewidencji** dokonanych wpłat, dopłat rocznych, wypłat, wypłat transferowych i pozostałych dokonanych na rachunku PPK operacji;
- zarządzanie PPK w taki sposób, aby można było **wyodrębnić wpłaty** dokonane przez pracodawcę i uczestnika PPK, wpłaty od Funduszu Pracy oraz inne operacje;
- prowadzenie PPK w oparciu o **fundusze zdefiniowanej daty** (FZD).

Fundusz zdefiniowanej daty ma za zadanie **inwestować środki uczestnika stosownie do jego wieku**. Przykładowo – dla młodszych uczestników mogą być podjęte bardziej ryzykowne inwestycje niż dla starszych, np. w obligacje. FZD inwestuje środki w dwojaki sposób:

- część **dłużna** – w obligacje, bony skarbowe, depozyty bankowe
- część **udziałowa** – w akcje, prawa poboru, inne zbywalne papiery wartościowe inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom wynikającym z akcji



Wyplata

Środki zgromadzone przez uczestnika w ramach Pracowniczego Planu Kapitałowego zostaną mu wypłacone w następujących przypadkach:

- zgodnie z założeniami – **po ukończeniu 60. roku życia**. 25 proc. zgromadzonych pieniędzy zostanie wypłacone jednorazowo, pozostałe 75 proc. będzie wypłacane w 120 ratach do wyczerpania środków – w przeciwieństwie do wypłacanej dożywotnio emerytury.
 - » jednorazowa wypłata całości środków jest możliwa, jeśli wysokość pierwszej raty byłaby mniejsza niż 50 PLN;
 - » wypłata całości środków w ratach jest możliwa na wniosek uczestnika;
 - » możliwa jest także wypłata jako świadczenie małżeńskie – wniosek o nie mogą złożyć małżonkowie, jeśli oboje ukończyli 60. rok życia i oszczędzali w tej samej instytucji finansowej; wówczas wybrana instytucja finansowa otwiera wspólny rachunek PP dla małżonków, z którego wypłaca wspólne świadczenia w co najmniej 120 ratach – do wyczerpania środków.
- jeśli wypłata ma być pokryciem wkładu własnego na zaciągnięcie kredytu – w takim przypadku możliwe jest uzyskanie nawet 100 proc. zgromadzonych środków; trzeba je będzie jednak zwrócić w ciągu 15 lat. Wypłatę tę mogą uzyskać wyłącznie osoby, które nie ukończyły 45. roku życia
- w przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka – maksymalnie 25 proc. środków bez konieczności zwrotu
- jako zwrot środków – każdy uczestnik PPK może zażądać zwrócenia mu pieniędzy. Jednak w takim przypadku ze środków wypłaconych przez pracodawcę otrzymuje tylko 70 proc. pomniejszone o podatek dochodowy (30 proc. jest wpłacane na rachunek wskazany przez ZUS), środki wypłacone przez niego samego pomniejszone są o podatek dochodowy, a środki dopłacone przez państwo przekazane są na rachunek wskazany przez ministra właściwego ds. pracy
- jako wypłata transferowa – czyli taka, która przypada nie uczestnikowi planu, ale jest przekazywana na inny rachunek PPK, na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej w banku lub SKOK uczestnika (po ukończeniu 60. roku życia) i w przypadku śmierci uczestnika na IKE lub PPE jego małżonka, do zakładu ubezpieczeń lub na terminową lokatę oszczędnościową lub lokatę terminową byłego lub obecnego małżonka uczestnika.

Kary za uchybienie przepisom o PPK

	Wykroczenie	Kara
1.	Niedopełnianie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w terminie	1,5 proc. funduszu wynagrodzeń u danego pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego
2.	Nakłanianie osoby zatrudnionej lub uczestnika PPK do rezygnacji z uczestnictwa w programie	
3.	Określanie prowadzonej działalności lub reklamowanie jej przy użyciu pojęcia „pracowniczy plan kapitałowy” lub skrótu „PPK” dla tego, kto nie jest do tego uprawnionym oraz dla osoby, która dopuszcza się tego czynu, działając w imieniu lub interesie innej osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej	1 mln PLN grzywny lub 3 lata pozbawienia wolności
4.	Wyplacanie wynagrodzenia podmiotowi prowadzącemu działalność akwizycyjną na rzecz instytucji finansowej albo podmiotowi nią zarządzającego za nakłanianie jakiegokolwiek pracodawcy, aby zawarł z tą instytucją finansową umowę o zarządzanie PPK	Maksymalnie 1 mln PLN
5.	Oferowanie dodatkowych korzyści materialnych z tytułu zawarcia lub niewypowiedzenia umowy o zarządzanie lub o prowadzenie PPK bądź udzielanie takich dodatkowych korzyści	

6. Niedopełnienie obowiązku zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie	Od 1 tys. PLN do 1 mln PLN
7. Niedopełnienie obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie	
8. Niezglaszanie wymaganych ustawą danych lub zgłaszanie nieprawdziwych danych albo udzielanie w tych sprawach nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowa ich udzielenia	
9. Nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem wpłat do PPK	

Powództwo w sprawie cywilnej dotyczącej PPK wytacza się przed sąd pierwszej instancji właściwym ze względu na miejsce zamieszkania uczestnika PPK lub siedzibę pracodawcy albo jego oddziału.

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) może stać się z kolei oskarżycielem publicznym. Jej zadaniem będzie:

- ściganie wykroczeń z punktów 1, 7, 8 i 9
- kontrolowanie spełniania obowiązków wynikających z ustawy o PPK, szczególnie zawierania umów o zarządzanie i prowadzenie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK

PORADA DLA FIRM

Przed sankcjami można się w łatwy sposób ochronić – wystarczy z należytą pieczołowitością zadbać o detale, tak by nie pominąć np. comiesięcznych wpłat czy właściwej dokumentacji. Zawodne są i fizyczne nośniki, i ludzka pamięć – dlatego warto wesprzeć się w tych działaniach systemem IT.



Podjęliśmy ścisłą współpracę z **AVIVA Investors Poland TFI**, **AXA TFI**, **TFI ALLIANZ Polska** oraz **Millennium TFI**! W ramach tej współpracy, w aplikacji Comarch PPK, takie czynności jak m.in.: zawarcie umowy o zarządzanie, wysyłka deklaracji czy informacji o składkach, odbywać się będzie poprzez **bezpłatną wymianę danych**. To rozwiązanie, pozwoli pracodawcom na **wygodniejszą, szybszą oraz bezpieczniejszą komunikację** z TFI.



[Link do oferty Aviva PPK](#)



[Link do oferty AXA PPK](#)



[Link do oferty Allianz PPK](#)



[Link do oferty Millennium PPK](#)

COMARCH