**Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)**

**INFORMACJA DLA PRACOWNIKÓW UTH RADOM**

W dniu 1 lipca 2019 r. weszły w życie przepisy wprowadzające obowiązek utworzenia PPK (Pracowniczego Planu Kapitałowego) i objęły one w pierwszej kolejności największych pracodawców w Polsce, zatrudniających powyżej 250 osób.

PPK to powszechne, systematyczne rozwiązanie, które umożliwia pracownikom gromadzenie pieniędzy na przyszłość, przy zaangażowaniu pracodawców i państwa. W obliczu zachodzących w Polsce zmian demograficznych – starzenia się społeczeństwa - uczestnictwo w PPK jest koniecznością, by na emeryturze nie być skazanym wyłącznie na niską emeryturę z ZUS.

Po przeprowadzeniu przez Zespół ds. wyboru instytucji finansowej zarządzającej Pracowniczym Planem Kapitałowym w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym   
im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu (powołany zarządzeniem R-60/2020 Rektora UTH Rad. z dnia 13 października 2020 r.) analizy warunków zarządzania PPK, oferowanych przez działające na rynku instytucje finansowe, podjęta została decyzja o podpisaniu umowy   
o zarządzanie PPK w UTH Radom z **Towarzystwem Funduszy Inwestycyjnych PZU SA** (TFI PZU) należącym do Grupy PZU. PZU jest jednym z liderów rynku PPE, które oferuje od ponad 15 lat, i bazując na tym doświadczeniu będzie obsługiwać największych pracodawców w ramach PPK. Obecnie już ponad osiem tysięcy pracodawców z całej Polski wybrało TFI PZU jako najlepszą instytucję do zarządzania PPK w swojej firmie i postanowiło powierzyć jej oszczędności swoich pracowników.

**PPK w praktyce…**

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 w imieniu wszystkich pracowników, którzy są zatrudnieni na podstawie umowy podlegającej obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnych  
i rentowych przez co najmniej 3 miesiące i znajdują się w przedziale wiekowym **18-55 lat**, chyba że pracownik złoży pracodawcy oświadczenie o rezygnacji z odprowadzenia wpłat. Jednak po okresie 4 lat w obowiązku pracodawcy jest poinformowanie pracownika   
o ponownym zapisie do programu (istnieje możliwość ponownego złożenia oświadczeniu   
o rezygnacji z odprowadzenia wpłat). Natomiast pracownicy **powyżej 55. roku** życia, a przed ukończeniem **70 lat** nie zostaną automatycznie zapisani, chyba że złożą pracodawcy deklaracje przystąpienia do PPK.

**Pieniądze na rachunku PPK będą pochodzić z trzech źródeł:**

|  |  |
| --- | --- |
| od pracodawcy: | * wpłata podstawowa – **1,5%** wynagrodzenia brutto |
| ze środków publicznych: | * jednorazowa wpłata powitalna – **250 zł** * dopłata roczna – **240 zł** |
| od pracownika: | * 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 5 000 zł brutto, z programem i bez programu, w podstawowej wersji wpłat – 2% pracownik i 1,5 % pracodawca:

**dochód 5 000 zł brutto**

bez PPK – 3 550,19 zł netto

z PPK – 3 436,19 netto zł (-114 zł)

**odprowadzona wpłata na indywidualne konto pracownika – 175 zł**

**(plus dopłata powitalna 250 zł oraz dopłaty roczne w wysokości 240 zł)**

Wpłaty zgromadzone w PPK inwestowane będą w fundusze o różnym poziomie ryzykaw zależności od wieku uczestnika.Będą to **fundusze zdefiniowanej daty**, czyli terminu,   
w którympracownik ukończy 60 lat. W momencie zapisu do PPK pracownik trafi **automatycznie do jednego z ośmiu funduszy**. Każdy uczestnik może **gromadzić środki   
w tym funduszu lub zmienić go na inny**. Fundusze zdefiniowanej daty dostosowują swoją politykę inwestycyjną do zmieniającego się wieku uczestnika. Oznacza to, że **im bliżej mamy do 60. roku życia, tym bezpieczniej inwestujemy**. Wraz z upływem czasu i wzrastającym wiekiemuczestnika PPK, maleje udział w części akcyjnej (udziałowej),a rośnie w części dłużnej (obligacje, bony skarbowe). **Celem jest zmniejszanie ryzyka inwestycyjnego wraz   
z upływem czasu.**

Każdy uczestnik PPK może skorzystać z pieniędzy zgromadzonych w PPK po ukończeniu 60 lat lub wcześniej w szczególnych sytuacjach życiowych. Może być uczestnikiem tak długo, jak długo pracuje u pracodawcy. Ma prawo do skorzystania z opcji kilku form 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.**

Może też wybrać inne alternatywne rozwiązanie tj.:

* kontynuacja oszczędzania w PPK,
* dokonanie transferu środków na polisę w zakładzie ubezpieczeń lub na rachunek terminowej lokaty,
* wypłata środków w formie świadczenia małżeńskiego.

**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 konieczność dokonania ze środków zgromadzonych przez uczestnika określonych przepisami prawa potrąceń:
  + potrąceń do ZUS kwoty odpowiadającej 30% środków z odkupienia jednostek, które zostały nabyte z wpłat finansowanych **przez pracodawcę,**
  + potrąceń do urzędu skarbowego należnej kwoty podatku od zysków kapitałowych,
  + potrąceń pełnej kwoty pochodzącej z odkupienia jednostek nabytych za wpłatę powitalną oraz dopłaty roczne.

**Uczestnik może wskazać osoby uprawnione. Zaoszczędzone środki podlegają dziedziczeniu.**

**Dostęp do rachunku online**

Każdy uczestnik będzie mógł w łatwy sposób kontrolować wartość swoich oszczędności   
w Internecie **na 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 decydować o zmianie sposobu inwestowania oszczędności. Serwis zapewnia łatwy dostęp do rachunku dzięki intuicyjnej   
i nowoczesnej technologii. Można z niego korzystać także przy użyciu smartfonów,   
a bezpieczeństwo transakcji zapewnia zatwierdzanie zleceń kodem, który użytkownicy otrzymują SMS-em.

**Pomoc i wsparcie**

Osoby, które preferują tradycyjną obsługą klienta, mogą korzystać z pomocy Oddziałów PZU. PZU ma jedną z największych sieci placówek w Polsce, która liczy ponad 400 oddziałów, w których 2 500 doradców klienta indywidualnego służy pomocą w kwestiach związanych   
z przyjmowaniem wybranych dyspozycji dotyczących PPK.

**Pracownicy mają też do dyspozycji infolinię PZU 22/ 640 05 55 oraz portal internetowy** [**www.emeryturaPPK.pzu.pl**](http://www.emeryturaPPK.pzu.pl)