



SNAŻYK
MORDAKA

PPK

PRACOWNICZE
PLANY
KAPITAŁOWE

PORADNIK DLA PRACODAWCY

SPIS TREŚCI

I.	ŹRÓDŁA PRAWA	3
II.	ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE	3
III.	OBOWIĄZEK UTWORZENIA PPK U PRACODAWCÓW - ETAPY	5
IV.	SPOSÓB LICZENIA ZATRUDNIENIA	6
V.	WIEK UCZESTNIKÓW PPK - AUTOMATYCZNY ZAPIS	7
VI.	STRUKTURA WPŁAT DO PPK	8
VII.	WYSOKOŚĆ ZASILEŃ PUBLICZNYCH PPK	8
VIII.	DOPUSZCZALNE FORMY PROWADZENIA PPK	9
IX.	FUNDUSZ INWESTYCYJNY DEDYKOWANY DO PPK	10
X.	ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU TWORZENIA PPK	11
XI.	PRYWATNY CHARAKTER OSZCZĘDNOŚCI W PPK	13
XII.	SPOSOBY WYKORZYSTANIA ŚRODKÓW Z PPK	19
XIII.	UTWORZENIE I ADMINISTROWANIE PPK	20
XIV.	UMOWY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PPK	24
XV.	ZMIANA USŁUGODAWCY PPK	27
XVI.	ROLA PFR I EWIDENCJA PPK	28
XVII.	ZASADY OPODATKOWANIA SKŁADEK W RAMACH PPK	28
XVIII.	KARY FINANSOWE ZA NIESPEŁNIENIE OBOWIĄZKÓW WYNIKAJĄCYCH Z USTAWY O PPK	29
XIX.	PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY NA INNEGO PRACODAWCĘ A PPK	30

I. ŹRÓDŁA PRAWA

1. Ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (tj. Dz.U.2018, poz. 1355 z późn. zm.), dalej jako: „Ustawa o funduszach inwestycyjnych”, „Ustawa”, „UFI”.
2. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz.U.2018.2215), dalej jako: „Ustawa”, „Ustawa o PPK”, „Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych”.
3. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1449), dalej jako: „Ustawa o PPE”.
4. Kodeks cywilny z dnia 23 kwietnia 1964 r. (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025), dalej jako: „KC”.
5. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r. (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1509), dalej jako: „PDOF”.

Stan prawny niniejszego opracowania na dzień 1 stycznia 2019 r.

II. ZAGADNIENIA WPROWADZAJĄCE

Dnia 16 kwietnia 2018 roku w Ministerstwie Finansów rozpoczęła się konferencja uzgodnieniowa projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Przed jej uczestnikami postawione zostało nie lada wyzwanie. Przyszło im bowiem zmierzyć się z ponad tysiącem uwag zgłoszonych w czasie konsultacji publicznych do projektu nowych regulacji. Na szczęście po kilku posiedzeniach udało się wypracować kompromis, którego efektem jest obowiązująca od 1 stycznia 2019 r. Ustawa o PPK.

Machina ruszyła, podmioty zaangażowane w obsługę PPK rozpoczęły szeroko zakrojoną akcję informacyjną, a instytucje finansowe zainicjowały prace zmierzające do utworzenia funduszy cyklu życia.

Czy pracownicze plany kapitałowe dotyczą również Ciebie? Jeśli jesteś podmiotem zatrudniającym jest to bardziej niż prawdopodobne.

Z tego poradnika dowiesz się, jakie obowiązki stawia przed Tobą Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Poznasz również podstawowe zasady funkcjonowania planów.



PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) to nowy program gromadzenia oszczędności. Jest to kolejna forma dodatkowego zabezpieczenia społecznego.

Istotą PPK jest obowiązkowe oferowanie przez podmioty zatrudniające możliwości oszczędzania w formach grupowego inwestowania przy zapewnieniu opłacania składek, tak przez pracodawców (1,5% wynagrodzenia brutto), jak i pracowników (2% wynagrodzenia brutto).

W uproszczeniu można przyjąć, że do PPK mogą przystąpić wszystkie osoby, które w ramach zatrudnienia, objęte są obowiązkowo ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym.

Instytucję obowiązującą do wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych Ustawa określa mianem „podmiotu zatrudniającego”. W większości przypadków termin ten pokrywa się z pojęciem pracodawcy. Niekiedy jednak może zdarzyć się, że zobowiązanym do wdrożenia PPK będzie nakładca, zleceniodawca, a nawet rolnicza spółdzielnia produkcyjna. My w niniejszym poradniku, skupimy się na pierwszej grupie podmiotów zatrudniających, jakimi są pracodawcy.

Życzymy owocnej lektury!

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie i próba wyjaśnienia aktualnych problemów, z którymi spotykamy się, świadcząc profesjonalną pomoc prawną. KANCELARIA PRAWNA SNAŻYK MORDAKA RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA w treści publikacji nie opisuje całościowo stanu faktycznego oraz prawnego związanego z jej tematem, nie świadczy pomocy prawnej i nie ponosi odpowiedzialności za możliwe konsekwencje jakichkolwiek działań podjętych w oparciu o dostarczone w niej informacje. W celu uzyskania wyczerpujących informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt z Kancelarią.

III. OBOWIĄZEK UTWORZENIA PPK U PRACODAWCÓW - ETAPY

Etapy wprowadzania w życie przepisów, według Ustawy o PPK:

Przedsiębiorstwa i instytucje zatrudniające:	Data stosowania przepisów Ustawy o PPK
co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na 31 grudnia 2018 r.	od 1 lipca 2019 r.
co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na 30 czerwca 2019 r.	od 1 stycznia 2020 r.
co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na 31 grudnia 2019 r.	od 1 lipca 2020 r.
pozostałe podmioty zatrudniające i jednostki sektora finansów publicznych	od 1 stycznia 2021 r.

!
WYJĄTEK

Podmioty zatrudniające, należące do jednej grupy kapitałowej, mogą zawierać umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK w terminie, w którym Ustawa o PPK ma zastosowanie w stosunku do podmiotu, który zatrudnia największą liczbę osób zatrudnionych w tej grupie kapitałowej.

Pracodawcy zgodnie z obowiązującymi ich terminami utworzą PPK, podpisując:

1. **UMOWĘ O ZARZĄDZANIE PPK Z WYBRANĄ INSTYTUCJĄ FINANSOWĄ ORAZ,**

2. **UMOWĘ O PROWADZENIE PPK W IMIENIU I NA RZECZ OSÓB ZATRUDNIONYCH.**

Wyboru instytucji finansowej dokona pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Jeżeli w danej firmie nie działa zakładowa organizacja związkowa, to pracodawca wybierze instytucję finansową w porozumieniu z **reprezentacją osób zatrudnionych** wyłonioną w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

IV. SPOSÓB LICZENIA ZATRUDNIENIA

Niezwykle istotny dla ustalenia obowiązku utworzenia PPK dla pracodawcy jest sposób liczenia wielkości zatrudnienia. Determinuje ono bowiem termin, do którego pracodawca obowiązany jest dokonać czynności niezbędnych dla utworzenia PPK dla swoich pracowników.

Dla ustalenia liczby osób zatrudnionych u danego pracodawcy bez znaczenia pozostaje czy dana osoba jest zatrudniona na pełen etat czy też na jego część. W tym przypadku osobą zatrudnioną jest bowiem każda osoba, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym.

Przykład:

Do osób zatrudnionych wliczamy:	Do osób zatrudnionych nie wliczamy:
<ul style="list-style-type: none">osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułuosoby przebywające na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych	<ul style="list-style-type: none">osób wykonujących pracę na podstawie umów o dziełoosób przebywających na urloпах bezpłatnych

Częstą sytuacją dla podmiotów zatrudniających, która może mieć wpływ dla sposobu liczenia wielkości zatrudnienia, jest **rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej przez dotychczasowego pracownika**. W kontekście obowiązku utworzenia PPK wyróżnić należy dwie sytuacje.

Pierwsza, gdy pracownik pomimo prowadzenia działalności gospodarczej nadal jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę u danego pracodawcy. W takim przypadku fakt prowadzenia działalności gospodarczej pozostaje **bez wpływu na kwestie związane z obowiązkiem prowadzenia PPK**. Dla takiego pracownika nadal będą dokonywane wpłaty do PPK od wynagrodzenia, które będzie otrzymywał od swojego pracodawcy.

Jeśli jednak pracownik rozpocznie prowadzenie działalności gospodarczej i jednocześnie rozwiązany zostanie stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą, wówczas rachunek uczestnika PPK nie będzie zasilany nowymi wpłatami, jednakże zgromadzone już środki w PPK nadal będą inwestowane przez instytucję finansową, a uczestnik będzie mógł nimi dysponować, w sposób określony przepisami Ustawy o PPK.

V. WIEK UCZESTNIKÓW PPK - AUTOMATYCZNY ZAPIS

Najistotniejszym rozwiązaniem, które pozwoli na upowszechnienie PPK, jest automatyczny zapis uczestników do pracowniczych planów kapitałowych. Taki automatyczny zapis oznacza brak konieczności podejmowania aktywności przez pracowników na etapie zapisywania do planu (czynności w tym zakresie podejmowane są bowiem przez pracodawcę).

Jednakże uczestnictwo w systemie PPK jest dobrowolne, co oznacza, że pracownik może w każdym momencie zrezygnować z przekazywania wpłat do PPK, podpisując deklarację rezygnacji. Należy jednak pamiętać, że każdy pracownik, który zrezygnował z wpłat do PPK, co 4 lata będzie ponownie zapisywany do PPK przez pracodawcę. Oczywiście w takiej sytuacji pracownik będzie miał prawo do ponowienia rezygnacji z PPK.

Zapisy pracowników do PPK w zależności od wieku:

Wiek pracownika	Zapis do PPK
Od 18 do 54 roku życia	<i>obowiązkowe</i>
Między 55 a 69 rokiem życia	<i>na wniosek osoby zatrudnionej, pod warunkiem, że ma staż 3 miesięcy zatrudnienia u pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy</i>
Ukończone 70 lat	<i>brak możliwości zapisu</i>

VI. STRUKTURA WPŁAT DO PPK

Strukturę wpłat pracodawcy do PPK, w związku z przyszłymi obowiązkami ustawowymi, przedstawia poniższa tabela:

Rodzaj wpłat do PPK	Wpłata podstawowa (obligatoryjna)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)
Finansowana przez pracodawcę	1,5% wynagrodzenia brutto	do 2,5% wynagrodzenia brutto
Finansowana przez pracownika	2,0% wynagrodzenia brutto*	do 2,0% wynagrodzenia brutto

* 0,5–2,0% dla osób zarabiających nie więcej niż 1,2-krotności płacy minimalnej
Maksymalna miesięczna wpłata do PPK może wynosić łącznie 8 % wynagrodzenia brutto.

VII. WYSOKOŚĆ ZASILEŃ PUBLICZNYCH PPK

Rodzaj dopłat do PPK ze środków publicznych	Wpłata powitalna
Wpłata powitalna (jednorazowa)	250 zł
Dopłata roczna (po spełnieniu dodatkowych warunków)*	240 zł

* Dopłata roczna przysługuje uczestnikowi, który w danym roku zgromadził na swoim rachunku w PPK środki równe co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku.

VIII. DOPUSZCZALNE FORMY PROWADZENIA PPK

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych dopuszcza możliwość prowadzenia PPK w jednej z trzech form, jakimi są:

- + **FUNDUSZE INWESTYCYJNE,**

- + **FUNDUSZE EMERYTALNE,**

- + **UBEZPIECZENIOWE FUNDUSZE KAPITAŁOWE.**

Wszystkie z wyżej wymienionych rodzajów funduszy posiadają kilka cech wspólnych. Do najważniejszych zaliczyć należy:

- + **POLITYKĘ INWESTYCYJNĄ OPARTĄ NA CYKLU ŻYCIA,**

- + **DOKONYWANIE WPŁAT FINANSOWYCH PRZEZ PRACODAWCĘ, PRACOWNIKA I PAŃSTWO,**

- + **REGULOWANĄ PRZEZ USTAWĘ MAKSYMALNĄ WYSOKOŚĆ OPŁATY ZA ZARZĄDZANIE,**

- + **MOŻLIWOŚĆ DOKONYWANIA WYPŁAT, WYPŁAT TRANSFEROWYCH ORAZ INNYCH DYSPOZYCJI ZWIĄZANYCH Z UCZESTNICTWEM W PPK.**

Różne formy prowadzenia PPK wiążą się również z udziałem różnych instytucji zarządzających poszczególnymi funduszami.

Podmiotem tworzącym oraz zarządzającym funduszem inwestycyjnym jest **towarzystwo funduszy inwestycyjnych**. Podmiotem tworzącym oraz zarządzającym funduszem emerytalnym jest **powszechne towarzystwo emerytalne lub pracownicze towarzystwo emerytalne**, a podmiotem tworzącym oraz zarządzającym ostatnim z typów funduszy, czyli ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym jest **zakład ubezpieczeń**.



Podmiot zarządzający danym typem funduszu określany jest przez Ustawę jako instytucja zarządzająca. I to właśnie z instytucją zarządzającą pracodawca prowadził będzie negocjacje dokonując wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych dla osób przez siebie zatrudnionych.

IX. FUNDUSZ INWESTYCYJNY DEDYKOWANY DO PPK

Jedną z form prawnych, w jakich mogą być prowadzone PPK są specjalistyczne fundusze inwestycyjne otwarte („SFIO”), utworzone i zarządzane przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych („TFI”), (dalej również jako: „fundusz zdefiniowanej daty” lub „subfundusz zdefiniowanej daty”).

FUNDUSZE ZDEFINIOWANEJ DATY

Niezależnie od formy prawnej zarządzanych funduszy, każda instytucja finansowa prowadząca PPK jest zobowiązana do zaoferowania odpowiedniej liczby funduszy dopasowanych do wieku oszczędzających. Fundusze te nazywane są funduszami zdefiniowanej daty („target-date funds”). Różną się one pod względem polityki inwestycyjnej stosowanej w trakcie życia funduszu, co wyraża się zmiennymi proporcjami części udziałowej i dłużnej jego portfela inwestycyjnego.

Każdy podmiot, który znajdzie się w ewidencji PPK, będzie zobowiązany do posiadania w ofercie co najmniej 5 funduszy/subfunduszy inwestycyjnych, które powinny być zróżnicowane ze względu na dobór instrumentów finansowych odpowiadających kategoriom wiekowym uczestników PPK.

Funkcjonowanie funduszy zdefiniowanej daty oznacza, że wraz z wiekiem pracownika jego środki lokowane będą w coraz bezpieczniejszy sposób, tak by zbliżając się do wieku 60 lat, minimalizować ryzyko utraty wartości kapitału. Mechanizm ten ma zapewnić optymalną efektywność polityki inwestycyjnej przy jednoczesnym zabezpieczeniu wartości gromadzonych oszczędności.

Warto jednak nadmienić, że uczestnicy, którzy nie chcą korzystać z domyślnego modelu alokacji wpłat do PPK, będą mogli wybrać inny, wskazany przez siebie sposób inwestowania, w oparciu o pozostałe fundusze zdefiniowanej daty dostępne w ofercie danej instytucji finansowej.

X. ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU TWORZENIA PPK

Ustawa o PPK wprowadza jedną alternatywę dla Pracowniczych Planów Kapitałowych, którą jest prowadzenie przez pracodawcę – na dzień powstania obowiązku stosowania przez pracodawcę przepisów Ustawy o PPK – **pracowniczego programu emerytalnego (PPE)**, w rozumieniu Ustawy o PPE.

Zgodnie bowiem z art. 133 Ustawy o PPK, przepisów Ustawy o PPK nie stosuje się do podmiotu zatrudniającego, który w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 Ustawy (określającego terminy wdrożenia PPK u poszczególnych pracodawców) prowadzi PPE oraz nalicza i odprowadza składki podstawowe w rozumieniu Ustawy o PPE do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.

Zgodnie z powyższym, jest to możliwe przy zachowaniu następujących warunków:

1. **SKŁADKA PODSTAWOWA, KTÓRĄ OPŁACA PRACODAWCA W RAMACH PPE, POWINNA WYNOŚIĆ CO NAJMNIEJ 3,5 % WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA,**
2. **W PPE MUSI UCZESTNICZYĆ CO NAJMNIEJ 25 % OSÓB ZATRUDNIONYCH U DANEGO PRACODAWCY,**
3. **ABY PPE MOGŁO ZWALNIAĆ PRACODAWCĘ Z OBOWIĄZKU TWORZENIA PPK, TO TAKI PROGRAM POWINIEN FUNKCJONOWAĆ NA DZIEŃ 1 LIPCA 2019 R., W PRZYPADKU NAJWIĘKSZYCH PRACODAWCÓW.**

Jednocześnie, przepisy Ustawy o PPK stosuje się do pracodawców, począwszy od dnia:

1. **ZAWIESZENIA NALICZANIA I ODPROWADZANIA SKŁADEK PODSTAWOWYCH DO PPE W OKRESIE PRZEKRACZAJĄCYM 90 DNI,**
2. **OGRANICZENIA WYSOKOŚCI ODPROWADZANYCH SKŁADEK PODSTAWOWYCH DO PPE PONIŻEJ 3,5% WYNAGRODZENIA,**

3. LIKWIDACJI PPE,

4. OPÓŹNIENIA W ODPROWADZANIU SKŁADEK PODSTAWOWYCH DO PPE PRZEKRACZAJĄCEGO 90 DNI, KTÓRE WYNIKŁO Z CELOWEGO DZIAŁANIA PODMIOTU ZATRUDNIAJĄCEGO.

KNF, na wniosek PFR, przekazuje do Polskiego Funduszu Rozwoju informacje o wystąpieniu zdarzeń, o których mowa w pkt 2 i 3 powyżej, ponieważ pracodawcy mają obowiązek informowania KNF o powyższych zdarzeniach, przedstawiając stosowną dokumentację.

Ponadto należy wskazać na **możliwość założenia PPE w przyszłości, tj. po dniu 1 lipca 2019 r. już po zawarciu umowy o zarządzanie PPK**. Jest to jednak rozwiązanie, które zwalnia z obowiązku finansowania PPK w ograniczonym zakresie, dotyczącym finansowania przez pracodawcę wpłat na rzecz uczestników PPE, pod warunkiem, że pracodawca uzyska na powyższe zgodę związków zawodowych, działających u danego pracodawcy.

Zgodnie bowiem z art. 13 ust. 2 Ustawy o PPK, pracodawca, który zawarł umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK, a następnie utworzył PPE i odprowadza składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, może, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w podmiocie zatrudniającym, nie finansować, od miesiąca następującego po miesiącu, w którym PPE został zarejestrowany przez organ nadzoru, wpłat podstawowych i wpłat dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE, zgodnie z przepisami Ustawy o PPE.

Co istotne, w przypadku, o którym mowa powyżej, dopłata roczna do PPK nie przysługuje.

Z punktu widzenia pracodawców, u których funkcjonuje PPE, które nie spełnia warunków zwalniających z konieczności utworzenia PPK, należy rozważyć dostosowanie istniejącego PPE do wymogów ustawowych skutkujących, zzwolnieniem z obowiązku tworzenia PPK bądź rozpocząć prace zmierzające do utworzenia PPK.

XI. PRYWATNY CHARAKTER OSZCZĘDNOŚCI W PPK

Zgodnie z dyspozycją art. 3 Ustawy o PPK, PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60 roku życia oraz na inne cele określone w Ustawie. Środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK, z zastrzeżeniem art. 105 Ustawy o PPK (określającego przypadki i warunki zwrotu środków zgromadzonych na rachunku PPK). Głównym bowiem celem oszczędzania w PPK jest możliwość wypłaty środków przez Uczestników, po osiągnięciu przez nich 60 roku życia.

Ponadto **środki zgromadzone na rachunku PPK nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej**. Jednakże ograniczenia te nie mają zastosowania do egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych, w tym należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłaconych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów.

Co istotne, środki wpłacane do PPK, dzięki możliwości zawarcia umów o zarządzanie z dowolnie wybraną, nie zaś narzuconą ustawowo instytucją finansową, zostały wyraźnie oddzielone od podmiotów administracji publicznej.

W przypadku rezygnacji przez Uczestnika PPK z oszczędzania w PPK albo ustania zatrudnienia uczestnika PPK u pracodawcy, środki pozostają na rachunku PPK uczestnika PPK do czasu:

1. **WYPŁATY,**

2. **WYPŁATY TRANSFEROWEJ,**

3. **ZWROTU.**

AD. 1

Wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK następuje wyłącznie na złożony wybranej instytucji finansowej wniosek:

+ UCZESTNIKA PPK PO OSIĄGNIĘCIU PRZEZ NIEGO 60 ROKU ŻYCIA
(sytuacja standardowa)

**+ UCZESTNIKA PPK, W PRZYPADKACH, O KTÓRYCH MOWA W ART. 98,
ART. 100 LUB ART. 101 USTAWY, TJ.:**

- Wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu na budowę lub przebudowę budynku mieszkalnego lub mieszkania albo na nabycie nieruchomości,

- Wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK w formie świadczenia małżeńskiego,

- Wypłata części środków zgromadzonych na rachunku PPK w przypadku poważnego zachorowania.
(sytuacje standardowe)

O złożeniu wniosku, wybrana instytucja finansowa informuje pracodawcę, nie później niż w terminie 3 dni roboczych od jego złożenia.

W przypadku rozpoczęcia wypłat środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK po osiągnięciu przez niego 60 roku życia wpłaty na PPK nie są dokonywane ani dopłaty roczne nie są przekazywane. Wypłata środków zgromadzonych na rachunku PPK są dokonywane w formie pieniężnej.

AD. 2

Wypłata transferowa jest dokonywana:

1. NA INNY RACHUNEK PPK,

2. NA RACHUNEK TERMINOWEJ LOKATY OSZCZĘDNOŚCIOWEJ UCZESTNIKA PPK, po osiągnięciu przez niego 60 roku życia,

3. NA RACHUNEK LOKATY TERMINOWEJ UCZESTNIKA PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, po osiągnięciu przez niego 60 roku życia,

4. **NA IKE MAŁŻONKA ZMARŁEGO UCZESTNIKA PPK**
lub na IKE osoby uprawnionej,

5. **NA RACHUNEK W PPE PROWADZONY DLA MAŁŻONKA ZMARŁEGO UCZESTNIKA PPK** lub dla osoby uprawnionej,

6. **DO ZAKŁADU UBEZPIECZEŃ PROWADZĄCEGO DZIAŁALNOŚĆ** (określoną w dziale I załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej),

7. **NA RACHUNEK TERMINOWEJ LOKATY OSZCZĘDNOŚCIOWEJ**
lub na rachunek lokaty terminowej małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK (na warunkach określonych w art. 80 ust. 2 Ustawy o PPK).

Wpłaty transferowe środków zgromadzonych na rachunku PPK są dokonywane w formie pieniężnej.

AD. 3

Zwrot dokonywany jest na wniosek uczestnika PPK i następuje w formie pieniężnej, w terminach określonych w statucie funduszu inwestycyjnego, statucie funduszu emerytalnego lub regulaminie ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego.

W przypadku zwrotu, instytucja finansowa przekazuje ze środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK:

1. **NA RACHUNEK BANKOWY WSKAZANY PRZEZ ZUS, KWOTĘ RÓWNĄ 30% ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH POCHODZĄCYCH Z ODKUPIENIA TYTUŁÓW UCZESTNICTWA W DANYM FUNDUSZU**, które zostały nabyte na rzecz uczestnika z wpłat finansowanych przez pracodawcę (kwota ta stanowi przychód Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i jest ewidencjonowana na koncie ubezpieczonego, jako składka na ubezpieczenie emerytalne należna za miesiąc, w którym kwota ta została przekazana do ZUS),

2. **NA RACHUNEK BANKOWY LUB RACHUNEK W SPÓŁDZIELCZEJ KASIE OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWEJ WSKAZANY PRZEZ UCZESTNIKA PPK POZOSTAŁE 70% ŚRODKÓW PIENIĘŻNYCH** pochodzących z wpłat finansowanych przez pracodawcę po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku dochodowego od osób fizycznych, która zgodnie z odrębnymi przepisami przekazywana jest na rachunek właściwego urzędu skarbowego,

3. **NA RACHUNEK BANKOWY LUB RACHUNEK W SPÓŁDZIELCZEJ KASIE OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWEJ WSKAZANY PRZEZ UCZESTNIKA PPK ŚRODKI PIENIĘŻNE** pochodzące z wpłat finansowanych przez pracownika po uprzednim pomniejszeniu o należną kwotę podatku dochodowego od osób fizycznych, która zgodnie z odrębnymi przepisami przekazywana jest na rachunek właściwego urzędu skarbowego,

4. **NA RACHUNEK BANKOWY WSKAZANY PRZEZ MINISTRA WŁAŚCIWEGO DO SPRAW PRACY, KWOTĘ ODPOWIADAJĄCĄ ŚRODKOM PIENIĘŻNYM** pochodzącym z odkupienia tytułów uczestnictwa w danym funduszu, które zostały nabyte na rzecz uczestnika z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych (kwota ta stanowi przychód Funduszu Pracy).

Podsumowując, w przypadku zwrotu środków:

- z wpłat pracodawcy, pracownik otrzyma 70%,
- z wpłat własnych, pracownik otrzyma całość środków,
- zasilenie ze środków publicznych będzie musiał zwrócić w całości,
- zysk ze zwracanych środków zostanie opodatkowany podatkiem od dochodów kapitałowych, w wysokości 19%.

PODZIAŁ I DZIEDZICZENIE ŚRODKÓW

W przypadku rozvodu małżonków oszczędności zgromadzone na rachunku PPK (w przypadku ustroju wspólności ustawowej małżeńskiej) są **dzielone**, zaś **w przypadku śmierci Uczestnika PPK są dziedziczone**.

Podział środków w przypadku rozvodu lub unieważnienia małżeństwa

+ WYPŁATA TRANSFEROWA NA RACHUNEK PPK BYŁEGO MAŁŻONKA UCZESTNIKA PPK LUB

+ INNE FORMY ZWROTU ŚRODKÓW.

Jeżeli małżeństwo uczestnika PPK uległo rozwiązaniu przez rozwód lub zostało unieważnione, środki zgromadzone na rachunku PPK uczestnika PPK, przypadające byłemu małżonkowi uczestnika PPK w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków, **są przekazywane w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK byłego małżonka uczestnika PPK**, z zastrzeżeniem regulacji, o których poniżej.

W przypadku gdy były małżonek uczestnika PPK nie jest stroną umowy o prowadzenie PPK, środki zgromadzone na rachunku PPK uczestnika PPK, przypadające mu w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków, podlegają **zwrotowi w formie pieniężnej albo są przekazywane w formie wypłaty transferowej** na wskazany przez byłego małżonka uczestnika PPK rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej lub na wskazany przez niego rachunek lokaty terminowej prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, pod warunkiem ich wypłaty po osiągnięciu przez byłego małżonka uczestnika PPK 60 roku życia. W przypadku zwrotu tych środków przed osiągnięciem przez byłego małżonka uczestnika PPK 60 roku życia, mają zastosowanie konsekwencje związane ze zwrotem, podobnie jak przy uczestniku PPK, wskazane w art. 83 Ustawy o PPK.

Powyższe zasady stosuje się odpowiednio w przypadku ustania wspólności majątkowej w czasie trwania małżeństwa uczestnika PPK albo umownego wyłączenia lub ograniczenia wspólności ustawowej między uczestnikiem PPK a jego małżonkiem.

Osoba będąca małżonkiem uczestnika PPK nie może w czasie trwania małżeństwa otrzymać zwrotu ani wypłaty transferowej środków zgromadzonych w PPK tego uczestnika PPK w przypadkach innych niż określone w akapicie powyżej.

Podsumowując, podział środków w przypadku rozwodu lub unieważnienia małżeństwa wygląda następująco:

- środki zgromadzone w PPK, przypadające współmałżonkowi w wyniku podziału majątku wspólnego, będą przekazane w formie wypłaty transferowej na jego rachunek PPK,
- jeśli były współmałżonek nie będzie miał rachunku PPK, środki przypadające mu w wyniku podziału majątku będzie mógł otrzymać w formie pieniężnej lub wypłaty transferowej na rachunek terminowej lokaty, na warunkach wskazanych w Ustawie,
- jeżeli były współmałżonek będzie miał więcej niż jeden rachunek PPK, wypłaty dokonuje się na rachunek wskazany przez niego we wniosku.

Podział środków w przypadku śmierci uczestnika PPK

- wypłata transferowa lub
- zwrot środków w formie pieniężnej na rzecz małżonka zmarłego uczestnika PPK.

Jeżeli w chwili śmierci uczestnik PPK pozostawał w związku małżeńskim, wybrana instytucja finansowa dokonuje wypłaty transferowej **połowy środków** zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK na rachunek PPK, IKE lub PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK, w zakresie, w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej.

Środki zgromadzone na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK, które nie zostaną przekazane w sposób wskazany powyżej, przekazywane są osobom uprawnionym (przez które należy rozumieć: osoby fizyczne wskazane przez uczestnika PPK, osoby, o których mowa w art. 832 § 2 KC lub spadkobierców uczestnika PPK, którzy na zasadach określonych w Ustawie, otrzymają środki zgromadzone na rachunku PPK przez uczestnika PPK w przypadku jego śmierci). Wówczas w zależności od wniosku osoby uprawnionej, podlegają one wypłacie transferowej do PPK, IKE lub PPE tej osoby lub są zwracane w formie pieniężnej. Zwrot może dotyczyć całości lub części środków zgromadzonych na rachunku PPK zmarłego uczestnika PPK.

Wypłata transferowa lub zwrot, o których mowa powyżej, dokonywane są przez wybraną instytucję finansową w terminie 3 miesięcy od dnia przedłożenia wniosku o dokonanie wypłaty transferowej lub zwrotu wraz z:

1. **ODPISEM AKTU ZGONU UCZESTNIKA PPK I DOKUMENTU STWIERDZAJĄCEGO TOŻSAMOŚĆ OSOBY UPRAWNIONEJ ALBO**

2. **ODPISEM PRAWOMOCNEGO POSTANOWIENIA SĄDU O STWIERDZENIU NABYCIA SPADKU ALBO ZAREJESTROWANEGO AKTU POŚWIADCZENIA DZIEDZICZENIA, ORAZ ZGODNEGO OŚWIADCZENIA WSZYSTKICH SPADKOBIERCÓW** o sposobie podziału środków zgromadzonych przez zmarłego uczestnika PPK lub prawomocnego postanowienia sądu o dziale spadku, oraz dokumentów stwierdzających tożsamość spadkobierców

- chyba że osoba uprawniona zażąda dokonania wypłaty transferowej lub zwrotu w terminie późniejszym.

Podsumowując, podział środków w przypadku śmierci uczestnika wygląda następująco:

- w razie śmierci, w przypadku pozostawania w związku małżeńskim, połowę zgromadzonych przez Uczestnika PPK środków (w zakresie w jakim środki te stanowiły przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej), instytucja finansowa przekaże na rachunek PPK, IKE lub PPE współmałżonka. Na jego wniosek instytucja finansowa dokona zwrotu w formie pieniężnej,
- zgromadzone przez Uczestnika środki, które nie zostaną przekazane współmałżonkowi, trafią do wskazanych przez Uczestnika PPK osób uprawnionych (w zależności od ich wniosku w formie wypłaty transferowej do PPK, IKE, PPE tych osób albo w formie pieniężnej).

XII. SPOSOBY WYKORZYSTANIA ŚRODKÓW Z PPK

Jak wyżej wskazano, głównym celem oszczędzania w PPK jest możliwość wypłaty środków przez Uczestników, po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, tj. 60 roku życia. Jednakże Ustawa o PPK, stwarza również realne możliwości skorzystania ze zgromadzonych oszczędności nie czekając do jego osiągnięcia.

A zatem przypadkiem standardowym jest dokonywanie wypłaty środków zgromadzonych w PPK po ukończeniu 60 lat. Wówczas Uczestnik ma prawo do rozporządzania swoim kapitałem bez konieczności zwrócenia tego, co otrzymał z zasileń publicznych czy od pracodawcy, jeśli wypłaci środki zgromadzone w PPK na zasadach wskazanych poniżej:

- 1. 25% ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH NA RACHUNKU PPK UCZESTNIKA PPK WYPŁACANYCH JEST JEDNORAZOWO**, chyba że uczestnik PPK złoży wniosek o wypłatę tej części środków w ratach na zasadach określonych w pkt 2 poniżej;

- 2. 75% ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH NA RACHUNKU PPK UCZESTNIKA PPK WYPŁACANYCH JEST W CO NAJMNIEJ 120 RATACH MIESIĘCZNYCH**, chyba że uczestnik PPK, po otrzymaniu informacji o treści art. 30a ust. 1 pkt 11b ustawy o PDOF i o wynikającej z niej konieczności uiszczenia zryczałtowanego podatku dochodowego, złoży wniosek o wypłatę w mniejszej liczbie rat.

Niestandardowe sposoby wykorzystania środków z PPK:

- + WYPŁATA ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH NA RACHUNKU PPK NA POKRYCIE WKŁADU WŁASNEGO W ZWIĄZKU Z ZACIĄgniĘCIEM KREDYTU NA BUDOWĘ LUB PRZEBUDOWĘ BUDYNKU MIESZKALNEGO LUB MIESZKANIA ALBO NA NABYCIE NIERUCHOMOŚCI**

Na podstawie umowy zawartej z wybraną instytucją finansową, uczestnik PPK może jednorazowo dokonać wypłaty do 100% wartości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, z obowiązkiem ich zwrotu w wartości nominalnej, w celu pokrycia wkładu własnego. Powyższe uprawnienie nie przysługuje Uczestnikom PPK, którzy w dniu złożenia wniosku o wypłatę środków, mają ukończone 45 lat.

- + WYPŁATA ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH NA RACHUNKU PPK W FORMIE ŚWIADCZENIA MAŁŻEŃSKIEGO**



Uczestnik PPK, po osiągnięciu przez niego 60 roku życia, może wnioskować o wypłatę środków zgromadzonych na jego rachunku PPK w formie świadczenia małżeńskiego, jeżeli jego małżonek, na rzecz którego umowę o prowadzenie PPK zawarto z tą samą wybraną instytucją finansową, również osiągnął 60 rok życia i małżonkowie wspólnie oświadczą, że chcą skorzystać z wypłaty świadczenia małżeńskiego. W razie złożenia wniosku, wybrana instytucja finansowa otwiera wspólny rachunek PPK dla małżonków, zwany dalej „rachunkiem małżeńskim”. Wówczas świadczenie małżeńskie jest wypłacane w co najmniej 120 ratach miesięcznych.

Świadczenie małżeńskie wypłaca się małżonkom wspólnie, do wyczerpania środków zgromadzonych na rachunku małżeńskim. W przypadku śmierci jednego z małżonków świadczenie małżeńskie wypłaca się drugiemu małżonkowi w dotychczasowej wysokości, do wyczerpania środków zapisanych na rachunku małżeńskim. Do środków zapisanych na rachunku małżeńskim po śmierci drugiego z małżonków stosuje się standardowe zasady dziedziczenia środków z PPK.

+ WYPŁATA CZĘŚCI ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH NA RACHUNKU PPK W PRZYPADKU POWAŻNEGO ZACHOROWANIA

Uczestnik PPK może wnioskować o wypłatę do **25% środków** zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK w przypadku poważnego zachorowania tego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka tego uczestnika PPK.

Wniosek o wypłatę Uczestnik PPK składa wybranej instytucji finansowej. Do wniosku o wypłatę dołącza się odpowiednie **orzeczenie lekarskie/o niepełnosprawności lub zaświadczenie lekarza medycyny potwierdzające diagnozę wystąpienia poważnego zachorowania**.

Wypłata może być, w zależności od wniosku uczestnika PPK, dokonywana **jednorazowo** albo **w ratach**. Wypłata jednorazowa, a w przypadku wypłaty w ratach pierwsza rata, dokonywane są w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia przez uczestnika PPK wniosku o dokonanie wypłaty.

XIII. UTWORZENIE I ADMINISTROWANIE PPK

XIII.I.UTWORZENIE PPK

Każdy pracodawca ma obowiązek terminowego utworzenia PPK dla swoich pracowników. Proces ten możemy podzielić na kilka etapów, szczegółowo opisanych poniżej:

KROK 1 - ANALIZA KOSZTÓW ZWIĄZANYCH Z PPK

Prowadzenie PPK będzie dla pracodawcy dodatkowym kosztem, który będzie musiał zostać uwzględniony w jego budżecie (budżet wynagrodzeń dla pracowników powinien zostać powiększony o 1,5%). W celu właściwego określenia poziomu wydatków związanych z PPK, pracodawca powinien zbadać, ile osób przez niego zatrudnionych będzie zainteresowanych oszczędzaniem w ramach PPK.

Pracodawcy powinni się również zastanowić, czy w związku z wdrożeniem PPK nie powinni zmienić dotychczas oferowanych pracownikom benefitów w postaci grupowych form dodatkowego oszczędzania czy ubezpieczeń z elementem kapitałowym. Należy pamiętać, że za nakłanianie pracowników do rezygnacji z oszczędzania w PPK grozi kara grzywny do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

KROK 2 - WYBÓR INSTYTUCJI FINANSOWEJ

Kolejnym krokiem jest wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK. Wybór odpowiedniej instytucji zarządzającej PPK jest niezwykle istotny, ponieważ będzie od niego zależeć wysokość przyszłych środków zgromadzonych przez uczestników w ramach PPK. Pracodawca przed dokonaniem wyboru może, ale nie musi zorganizować przetarg i przesłać zapytania ofertowe do wybranych podmiotów.

Wszystkie instytucje dopuszczone do prowadzenia PPK znajdować się będą w ewidencji PPK i to właśnie spośród nich pracodawca wybierze tę, która będzie prowadziła PPK dla jego pracowników.

W celu ułatwienia dokonania właściwego wyboru, podmiot zależny od PFR utworzy portal PPK, będący stroną internetową, na której znajdować się będą oferty wszystkich instytucji dopuszczonych do prowadzenia PPK.

Konsultacje z reprezentacją pracowników

Co ważne, decyzja pracodawcy o wyborze instytucji musi zostać podjęta w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą u pracodawcy, a jeśli takiej nie ma, z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w przyjętym u danego pracodawcy trybie. Jeżeli pracodawcy i reprezentacji pracowników nie uda się osiągnąć porozumienia w zakresie wyboru instytucji prowadzącej PPK, wówczas decyzję samodzielnie podejmuje pracodawca.

Termin dokonania wyboru

W sytuacji, kiedy pracodawca nie dokona wyboru w wyznaczonym terminie, wyboru instytucji dokona za niego PFR i w formie pisemnej wezwie pracodawcę do zawarcia z umowy o zarządzanie PPK z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez tę instytucję w terminie 30 dni lub do przekazania informacji o zawarciu przedmiotowej umowy z inną instytucją finansową.

W powyższym wezwaniu PFR informuje o karze grzywny za niedopełnienie powyższego obowiązku w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Kryteria wyboru

Pracodawca dokonując wyboru instytucji finansowej powinien wziąć pod uwagę w szczególności następujące kwestie:

- 1. OCENA PROPONOWANYCH PRZEZ INSTYTUCJE FINANSOWE WARUNKÓW ZARZĄDZANIA ŚRODKAMI GROMADZONYMI W PPK,**

- 2. EFEKTYWNOŚĆ W ZARZĄDZANIU AKTYWAMI,**

- 3. POSIADANE DOŚWIADCZENIE W ZARZĄDZANIU FUNDUSZAMI INWESTYCYJNYM LUB EMERYTALNYMI FUNDUSZAMI,**

- 4. NAJLEPIEJ ROZUMIANY INTERES PRACOWNIKÓW.**

W przypadku podmiotów sektora finansów publicznych wybór instytucji prowadzącej PPK będzie zwolniony z procedury przewidzianej przepisami prawa zamówień publicznych. Jednakże mimo to podmioty tego sektora powinny w szczególnie transparentny sposób przeprowadzić procedurę wyłonienia instytucji finansowej oraz odpowiednio ją udokumentować. Analogiczne zasady dotyczą innych podmiotów zobowiązanych do stosowania prawa zamówień publicznych.

KROK 3 - ZAWARCIE UMOWY O ZARZĄDZANIE I PROWADZENIE PPK Z WYBRANĄ INSTYTUCJĄ FINANSOWĄ

Po dokonaniu wyboru instytucji finansowej pracodawca w imieniu swoim oraz swoich pracowników zawiera z nią umowę o zarządzanie PPK oraz umowę o prowadzenie PPK. Charakterystyka obu umów przedstawiona jest w Rozdziale XIV niniejszego opracowania.

KROK 4 – KWESTIE ORGANIZACYJNO – TECHNICZNE

Wybór instytucji finansowej i zawarcie z nią umowy o zarządzanie PPK to tak naprawdę dopiero pierwszy krok. Prowadzenie PPK wymaga bowiem od pracodawcy także wprowadzenia rozwiązań organizacyjnych i technicznych umożliwiających prawidłowe wykonywanie jego obowiązków związanych z PPK. Pracodawca powinien przede wszystkim:

- + **WDROŻYĆ ODPOWIEDNIE PROCEDURY DZIAŁANIA W ZWIĄZKU Z PPK,**

- + **ZAPEWNIĆ MOŻLIWOŚĆ SKŁADANIA I WYKONYWANIA DYSPOZYCJI PRZEZ UCZESTNIKÓW PPK,**

- + **DOSTOSOWAĆ W ODPOWIEDNI SPOSÓB SYSTEM KADROWO-PŁACOWEGO DO NALICZANIA NOWYCH SKŁADNIKÓW, JAKIMI BĘDĄ WPŁATY DO PPK.**

Pracodawca, który nie będzie odpowiednio przygotowany do prowadzenia PPK od strony organizacyjnej nie będzie w stanie w sposób prawidłowy realizować wszystkich obowiązków nałożonych na niego w związku z wdrożeniem PPK.

XIII.II.ADMINISTROWANIE PPK

Rola pracodawcy w zakresie PPK nie kończy się z chwilą jego utworzenia. Pracodawca będzie również odpowiedzialny za jego administrowanie, z czym wiązać się będą nałożone na niego nowe obowiązki. Za ich realizację, w dużej mierze odpowiedzialni będą pracownicy departamentów kadrowo-płacowych, gdyż bieżąca obsługa uczestników PPK polegać będzie przede wszystkim na:

- + **PRAWIDŁOWYM I TERMINOWYM NALICZANIU WPŁAT I ICH ODPROWADZANIU DO INSTYTUCJI FINANSOWEJ,**

- + **PRZEKAZYWANIU INSTYTUCJI FINANSOWEJ INFORMACJI O DECYZJACH UCZESTNIKÓW PPK** dotyczących np. rezygnacji z dokonywania wpłat, ponownego odprowadzania wpłat, zmiany wysokości zadeklarowanych wpłat dodatkowych, czy też rezygnacji z dokonywania wpłat dodatkowych,

- + **PRZYPOMINANIU PRACOWNIKOM, KTÓRZY ZREZYGNOWALI Z OSZCZĘDZANIA W RAMACH PPK** o ponownym obowiązku dokonywania wpłat co 4 lata (pierwszy termin ponownego automatycznego wznowienia wpłat do PPK przypada 1 kwietnia 2023 roku),

- + **ODPROWADZANIU WYŻSZEJ WPŁATY W MOMENCIE, GDY PRACOWNIK, KTÓRY ZADEKLAROWAŁ ODPROWADZANIE NIŻSZYCH WPŁAT PODSTAWOWYCH,** zacznie zarabiać więcej niż 1,2-krotność płacy minimalnej.



Ponadto pracodawca musi pamiętać, że wysokość comiesięcznych wpłat uczestników określana jest w sposób procentowy, dlatego może być różna dla każdego z pracowników. Co więcej uczestnicy PPK mają prawo do samodzielnej zmiany wysokości wpłat dodatkowych, a także do rezygnacji ze wszystkich wpłat w ramach PPK. Powyższe może więc wiązać się z dodatkowymi obowiązkami dla podmiotu zatrudniającego, na co powinien być przygotowany w odpowiedni sposób.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY

Pracodawcy muszą być świadomi, że ponoszą bezpośrednią odpowiedzialność za terminowe utworzenie PPK oraz prawidłowe wykonywanie obowiązków związanych z jego prowadzeniem. Niewykonanie powyższych obowiązków może wiązać się z odpowiedzialnością karną oraz nałożeniem na pracodawcę grzywny. Co więcej, prawo do wystąpienia z roszczeniem przeciwko pracodawcy mają również uczestnicy PPK, jeżeli pracodawca nie będzie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków związanych z prowadzeniem PPK np. nie będzie terminowo przekazywał wpłat do instytucji finansowej. Dlatego też tak ważne jest, aby pracodawcy odpowiednio wcześniej i w sposób przemyślany rozpoczęli przygotowania do wdrożenia PPK.

XIV. UMOWY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PPK

Ustawa o PPK przewiduje, że na pracodawcach w zakresie wdrożenia programu PPK spoczywać będzie między innymi obowiązek wybrania instytucji finansowej, za pośrednictwem której zostaną utworzone rachunki PPK dla pracowników, a także obowiązek podpisania dwóch rodzajów umów – umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK. Obie umowy zawierane będą pomiędzy podmiotem zatrudniającym, a wybraną instytucją finansową, przy czym umowa o prowadzenie PPK zawierana będzie przez podmiot zatrudniający w imieniu i na rzecz uczestnika PPK. Wyboru będzie można dokonywać spośród następujących instytucji finansowych, umieszczonych w ewidencji PPK:

+ **FUNDUSZE INWESTYCYJNE ZARZĄDZANE PRZEZ TOWARZYSTWA FUNDUSZY INWESTYCYJNYCH,**

+ **FUNDUSZE EMERYTALNE ZARZĄDZANE PRZEZ POWSZECHNE TOWARZYSTWA EMERYTALNE,**

+ PRACOWNICZE TOWARZYSTWA EMERYTALNE,

+ ZAKŁADY UBEZPIECZEŃ.

Umowa o zarządzanie PPK

Najważniejsze regulacje w zakresie warunków oraz sposobu zawarcia umowy o zarządzanie PPK zostały określone w Rozdziale 2 Ustawy o PPK. Pierwszym krokiem przed zawarciem umowy o zarządzanie PPK jest wybór instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta. Wybór ten dokonywany jest przez podmiot zatrudniający, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie. W przypadku gdy w podmiocie nie działa zakładowa organizacja związkowa, wyboru dokonuje podmiot zatrudniający w porozumieniu z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie. Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy nie zostanie osiągnięte porozumienie o którym mowa wyżej, wyboru dokonuje podmiot zatrudniający, z uwzględnieniem kryteriów wyboru określonych w Ustawie o PPK, tj. na podstawie oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi, jak również mając na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych. Umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku i podlega wpisowi do ewidencji PPK.

Przepisy Ustawy o PPK wskazują obligatoryjne elementy umowy o zarządzanie PPK, zgodnie z którymi umowa ta, poza elementami typowymi dla każdej umowy takimi jak strony umowy, warunki zmiany oraz wypowiedzenia umowy, powinna określać w szczególności nazwę funduszy zdefiniowanej daty zarządzanych przez podmiot zarządzający instytucją finansową, warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze. W umowie powinny się również znaleźć warunki i tryb zawierania umów o prowadzenie PPK, zasady, terminy, a także sposób dokonywania wypłat. Musi ona także określać zasady i wysokość wypłat dodatkowych finansowanych odpowiednio przez pracodawcę i pracownika oraz maksymalną wysokość kosztów za zarządzanie PPK.

Umowa o prowadzenie PPK

Drugim rodzajem umowy zawieranej przez podmiot zatrudniający jest umowa o prowadzenie PPK. Umowa ta jest zawierana w imieniu i na rzecz osób pracowników z instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Lista osób będących uczestnikami PPK stanowi załącznik do umowy. Zawieranie przez pracodawcę umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych będzie wyłączone z zakresu zastosowania przepisów dotyczących działalności maklerskiej oraz działalności w zakresie dystrybucji ubezpieczeń, pośrednictwa w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych oraz działalności akwizycyjnej w rozumieniu przepisów o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych. Dzięki temu pracodawca będzie zwolniony z obowiązków, które ciążą na podmiotach nadzorowanych, prowadzących działalność na rynku usług finansowych.



Zgodnie z postanowieniami Rozdziału 3 Ustawy o PPK, umowa o prowadzenie PPK powinna określać sposób w jaki uczestnik PPK będzie mógł deklarować wpłaty dodatkowe oraz zmieniać ich wysokość, sposób składania deklaracji w sprawie podziału dokonywanych wpłat pomiędzy fundusze, sposób zmiany funduszu, warunki, terminy i sposób dokonywania wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu oraz sposoby składania dyspozycji dotyczących środków zgromadzonych w PPK.

Zakres obowiązku zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o prowadzenie PPK skorelowany jest z wiekiem osoby zatrudnionej. Podmiot zatrudniający nie zawiera umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70 rok życia, a w przypadku osoby, która ukończyła 55 rok życia i nie ukończyła 70 roku życia, umowa zawierana jest wyłącznie na jej wniosek, jeżeli w okresie 12 miesięcy poprzedzających pierwszy dzień zatrudnienia, osoba ta była zatrudniona w tym podmiocie zatrudniającym łącznie przez co najmniej 3 miesiące.

Terminy zawarcia umów

Pracownicze plany kapitałowe i obowiązki związane z ich utworzeniem wprowadzane będą stopniowo. Poszczególne terminy uzależnione są od ilości zatrudnianych przez podmiot zatrudniający pracowników. Początek wprowadzania programu przewidziany został na dzień 1 lipca 2019 r., od którego największe podmioty, zatrudniające co najmniej 250 osób (stan zatrudnienia na dzień 31 grudnia 2018 r.) zobowiązane są utworzyć PPK dla swoich pracowników. Proces wprowadzania obowiązku utworzenia PPK zakończy się w 2021 r., gdyż obejmie on wszystkie, również najmniejsze podmioty zatrudniające.

Co istotne, obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK również został rozłożony w czasie. Największe podmioty są zobowiązane do zawarcia umowy o zarządzanie PPK do 25 października 2019 r. i umowy o prowadzenie PPK do 12 listopada 2019 r.

Poniższy wykres przedstawia terminy związane z utworzeniem PPK we wszystkich podmiotach zatrudniających.

Umowy o zarządzanie PPK, stosownie do art. 134 ust. 2 i ust. 3 ustawy o PPK należy zawrzeć w następujących terminach:

1.07.2019 r.	1.01.2020 r.	1.07.2021 r.	1.01.2021 r.
TERMINY DOŁĄCZENIA DO PROGRAMU			
Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób	Podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób	Podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób	Pozostałe podmioty zatrudniające
Podpisanie umowy o zarządzanie PPK do 25.10.2019 r.	Podpisanie umowy o zarządzanie PPK do 24.04.2020 r.	Podpisanie umowy o zarządzanie PPK do 27.10.2020 r.	Podpisanie umowy o zarządzanie PPK do 23.04.2021 r.
Podpisanie umowy o prowadzenie PPK do 12.11.2019 r.	Podpisanie umowy o prowadzenie PPK do 11.05.2020 r.	Podpisanie umowy o prowadzenie PPK do 10.11.2020 r.	Podpisanie umowy o prowadzenie PPK do 10.05.2021 r.

Dla podmiotów zatrudniających wchodzących w skład sektora finansów publicznych podpisanie umowy o prowadzenie PPK do 10.04.2021 r.

Na podstawie: https://twitter.com/Grupa_PFR/status/1081850340079816704?s=20

XV. ZMIANA USŁUGODAWCY PPK

Pracodawca ma prawo zmienić instytucję finansową, która zarządza u niego PPK bez podawania przyczyny takiej decyzji. **Warunki i terminy** związane ze zmianą instytucji finansowej zarządzającej PPK powinny znaleźć się w **umowie o zarządzanie PPK**. Należy więc zwrócić na te aspekty szczególną uwagę przed podpisaniem umowy z daną instytucją finansową.

Zanim jednak pracodawca złoży wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK, **musi zawrzeć przedmiotową umowę z inną instytucją finansową**. Niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia jej zawarcia pracodawca ma obowiązek:

- + **ZAWRZEĆ W IMIENIU I NA RZECZ SWOICH PRACOWNIKÓW UMOWY O PROWADZENIE PPK Z NOWĄ INSTYTUCJĄ FINANSOWĄ,**

- + **POINFORMOWAĆ WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW PPK O OBOWIĄZKU ZŁOŻENIA W ICH IMIENIU WNIOSKÓW O WYPŁATĘ TRANSFEROWĄ** środków zgromadzonych na ich dotychczasowych rachunkach PPK na rachunki prowadzone przez nowo wybraną instytucję finansową.

Jeżeli w ciągu 7 dni od otrzymania powyższej informacji pracownik nie poinformuje pracodawcy, w formie pisemnej, o braku zgody na złożenie wniosku o wypłatę transferową, to jego oszczędności zostaną przekazane na rachunek nowo wybranej instytucji finansowej. Jeżeli natomiast pracownik nie wyrazi zgody na złożenie w jego imieniu przedmiotowego wniosku, wówczas środki przez niego zgromadzone, pozostają na rachunku prowadzonym przez instytucję dotychczas zarządzającą PPK do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu. Pracodawca natomiast i tak zawrze umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz tego pracownika z nową instytucją zarządzającą PPK i do niej będą trafiać nowe wpłaty realizowane w ramach PPK.

NIELEGALNA DZIAŁALNOŚĆ AKWIZYCYJNA

Przepisy zabraniają wynagradzania podmiotu prowadzącego działalność akwizycyjną na rzecz instytucji finansowej, towarzystwa funduszy inwestycyjnych, PTE lub pracowniczego towarzystwa emerytalnego polegającą na nakłanianiu jakiegokolwiek pracodawcy, aby rozwiązał umowę o zarządzanie PPK, której jest stroną i zawarł taką umowę z instytucją finansową, na rzecz, której działa ten podmiot. Ponadto zabronione jest oferowanie lub udzielanie podmiotom zatrudniającym jakichkolwiek dodatkowych korzyści materialnych z tytułu zawarcia lub niewypowiedzenia umowy o zarządzanie PPK lub umowy o prowadzenie PPK. Wprowadzenie powyższych zakazów ma na celu ochronę interesów uczestników PPK, zmniejszenie rotacji pomiędzy instytucjami finansowymi prowadzącymi PPK oraz zachowanie stabilności systemu. Za złamanie powyższych zakazów grozi kara grzywny w wysokości do 1 000 000 zł.

XVI. ROLA PFR I EWIDENCJA PPK

Polski Fundusz Rozwoju S.A. („PFR”) organizuje wdrożenie programu PPK, w tym tworzy system ewidencji i rozliczeń oraz pełni rolę **centrum informacji o funkcjonowaniu PPK**. Wraz z rozpoczęciem funkcjonowania PPK, PFR będzie odpowiedzialny za prowadzenie **ewidencji uczestników PPK**, rejestru instytucji finansowych dopuszczonych do oferowania PPK oraz stworzy dla pracodawców i pracowników **dedykowany portal internetowy**, gdzie będą przedstawione wszystkie niezbędne informacje o PPK. Na portalu pracodawcy znajdą informacje o sposobie tworzenia PPK, standardzie dokumentacji oraz instytucjach finansowych dopuszczonych do oferowania PPK. Portal informacyjny będzie prezentował także wyniki finansowe instytucji obsługujących PPK, dane o tym, ilu klientów obsługują, jakie zyski uzyskują dla swoich klientów oraz jakie opłaty pobierają.

XVII. ZASADY OPODATKOWANIA SKŁADEK W RAMACH PPK

Składki finansowane przez uczestnika PPK:

- + **BĘDĄ POTRĄCANE Z WYNAGRODZENIA* PRACOWNIKA PO JEGO OPODATKOWANIU (ART. 27 UST. 9 USTAWY O PPK),**

- + **ZARÓWNO SKŁADKI, JAK I WSZELKIE KOSZTY ZWIĄZANE Z TWORZENIEM I PROWADZENIEM PPK STANOWIĄ DLA PRACODAWCY PODATKOWY KOSZT UZYSKANIA PRZYCHODÓW, POZA WYJĄTKIEM WSKAZANYM PONIŻEJ:**

Nie uważa się za koszty uzyskania przychodów wpłat dokonywanych do pracowniczych planów kapitałowych, **od nagród i premii** wypłaconych z dochodu po opodatkowaniu podatkiem dochodowym (art. 16 ust. 1 pkt 40a) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych)

Składka finansowana przez pracodawcę:

- + **JEST DOCHODEM, KTÓRY PRACOWNIK POWINIEN OPODATKOWAĆ,**

- + **NIE JEST PODSTAWĄ NALICZANIA SKŁADEK NA OBOWIĄZKOWE UBEZPIECZENIA EMERYTALNE I RENTOWE,**

- + **KOSZT PODATKU OD WPŁATY OTRZYMANEJ OD PRACODAWCY POKRYWA PRACOWNIK.**

Pozostałe zagadnienia podatkowe:

Z podatku zwolnione są kwoty **dopłat rocznych i wpłaty powitalnej**, które zostaną sfinansowane ze środków Funduszu Pracy.

Zwolnienie z podatku od spadków i darowizn:

- + **DZIEDZICZENIE ŚRODKÓW ZGROMADZONYCH W PPK,**

- + **KWOTY OTRZYMANE JAKO ZWROT NA WNIOSEK MAŁŻONKA UCZESTNIKA ORAZ ZWROT NA RZECZ OSÓB UPRAWNIONYCH, WSKAZANYCH PRZEZ ZMARŁEGO UCZESTNIKA.**

*Ustawa o PPK definiuje **pojęcie wynagrodzenia** określając, że jest to podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.



XVIII. KARY FINANSOWE ZA NIESPEŁNIENIE OBOWIĄZKÓW WYNIKAJĄCYCH Z USTAWY O PPK

Pracodawca, który **nie zawrze umowy o zarządzanie PPK** w przewidzianym w Ustawie **terminie lub nakładania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK** podlega **karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń** u danego pracodawcy w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Z kolei podmiot zatrudniający który:

1. **NIE DOPEŁNIA OBOWIĄZKU ZAWARCIA UMOWY O PROWADZENIE PPK W IMIENIU I NA RZECZ OSÓB ZATRUDNIONYCH W PRZEWIDZIANYM TERMINIE,**

2. **NIE DOPEŁNIA OBOWIĄZKU TERMINOWEGO DOKONYWANIA WPŁAT DO PPK,**

3. **NIE ZGŁASZA WYMAGANYCH PRZEPISAMI PRAWA DANYCH** lub zgłasza dane nieprawdziwe albo udziela nieprawdziwych wyjaśnień w tych sprawach lub odmawia ich udzielenia,

4. **NIE PROWADZI DOKUMENTACJI DOTYCZĄCEJ OBLICZANIA WPŁAT DO PPK**

- podlega karze grzywny w wysokości od 1.000 zł do 1.000.000 zł.

XIX. PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY NA INNEGO PRACODAWCĘ A PPK

W Ustawie o PPK brak jest uregulowań kwestii PPK w przypadku przejścia zakładu pracy, w którym funkcjonuje PPK na innego pracodawcę również posiadającego PPK, jednak o warunkach mniej korzystnych niż ten pierwszy. Zgodnie z art. 23 1 § 1 KP: „W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy”. W wyroku z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 269/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 68, SN stwierdził, że:

„1. Porozumienie rozwiązujące stosunek pracy, które zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, jest nieważne ze względu na sprzeczność z bezwzględnie obowiązującą normą art. 231 § 1.

2. Zgodnie z art. 231 § 1 pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę”.

Według wyroku SN z dnia 17 stycznia 2017 r. I PK 326/15, zakazana przyczyna wypowiedzenia określona w § 6 (“Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy.”) dotyczy także wypowiedzenia zmieniającego.

Dla porównania, Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych wprost wskazuje, że pracodawca może, w sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części, prowadzić więcej niż jeden program, ale jest to sytuacja przejściowa, ponieważ w terminie trzech lat musi podjąć działania w celu posiadania tylko jednego programu. Zaskakujące jest, że podobnych regulacji nie zawarto w Ustawie o PPK. Nie jest więc jasne, czy pracodawca może jednocześnie posiadać kilka PPK o różnych warunkach uczestnictwa i w jaki sposób należy te sytuację rozwiązać.

W związku z nieuregulowaniem przedmiotowej kwestii na poziomie Ustawy o PPK i związanymi z tym niejasnościami, należy się spodziewać, że wydane zostaną wytyczne dotyczące stosowania Ustawy o PPK w sytuacji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.



○ KANCELARII

KANCELARIA PRAWNA SNAŻYK MORDAKA RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA specjalizuje się w zagadnieniach związanych z prawem rynku kapitałowego, venture capital i private equity.

Zapewniamy kompleksowe wsparcie prawne dla instytucji technologicznych, finansowych, towarzystw funduszy inwestycyjnych, funduszy inwestycyjnych, startupów oraz podmiotów poszukujących wsparcia przy zawieraniu transakcji i przekształceniach własnościowych.

Niezależnie od działalności doradczej na rynku usług finansowych i biznesowych, kancelaria od 2017 r. prowadzi procesy sądowe w przedmiocie zwalczania nieuczciwych postanowień w umowach kredytów udzielanych w CHF.

AUTORZY



Katarzyna Mordaka

PARTNER, RADCA PRAWNY

Katarzyna jest ekspertem w prawie rynku kapitałowego ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z działalnością towarzystw funduszy inwestycyjnych i funduszy inwestycyjnych, prawa papierów wartościowych oraz prawa spółek. Jej doświadczenie zawodowe to kilkanaście lat pracy jako prawnik na rynku kapitałowym, w tym 10 lat na stanowiskach specjalistycznych i kierowniczych w towarzystwach funduszy inwestycyjnych (KBC TFI S.A., BPH TFI S.A.). Do jej obowiązków należała m. in. bieżąca obsługa prawna towarzystw funduszy inwestycyjnych jak i zarządzanych przez nie funduszy inwestycyjnych, udzielanie porad prawnych, opinii i wyjaśnień w zakresie stosowania prawa, jak również tworzenie oraz administrowanie pracowniczymi programami emerytalnymi oraz pozostałymi produktami oszczędnościowymi oferowanymi przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych opartymi na inwestycjach w tytuły uczestnictwa funduszy inwestycyjnych.

Posiada tytuł zawodowy radcy prawnego, uzyskany po odbyciu aplikacji radcowskiej w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie. Ponadto ukończyła podyplomowe studia Prawa Rynku Kapitałowego na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, a także uczestniczyła w szeregu szkoleń regulacyjnych organizowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego oraz inne podmioty specjalizujące się w zagadnieniach rynku kapitałowego i finansowego. Jest autorem wielu publikacji i opracowań z zakresu prawa rynku kapitałowego.



Krzysztof Szachogłuchowicz

RADCA PRAWNY

Krzysztof jest ekspertem z zakresu prawa rynku kapitałowego ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z działalnością towarzystw funduszy inwestycyjnych, funduszy inwestycyjnych, alternatywnych spółek inwestycyjnych oraz prawa papierów wartościowych. Krzysztof posiada wieloletnie doświadczenie, początkowo jako in-house lawyer w instytucji sektora bankowego, a następnie jako in-house lawyer w towarzystwach funduszy inwestycyjnych.

Głównym obszarem aktywności zawodowej Krzysztofa jest bieżące doradztwo prawne towarzystwom funduszy inwestycyjnych, jak również obsługa produktów inwestycyjnych opartych na jednostkach uczestnictwa, w tym PPE, IKE i IKZE. W ramach codziennej pracy, Krzysztof zajmuje się także obsługą funduszy Venture Capital oraz Private Equity prowadzonych w formule alternatywnych spółek inwestycyjnych.



Krzysztof posiada tytuł zawodowy radcy prawnego, uzyskany po odbyciu aplikacji radcowskiej w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie. Jest autorem kilkudziesięciu artykułów z zakresu działalności polskich oraz zagranicznych funduszy inwestycyjnych. Jest również autorem bloga portfelefunduszy.pl.



Zuzanna Walczyk

RADCA PRAWNY

Zuzanna specjalizuje się w prawie rynku kapitałowego, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z działalnością towarzystw funduszy inwestycyjnych i funduszy inwestycyjnych.

Zuzanna zdobywała doświadczenie zawodowe w Komisji Nadzoru Finansowego, w Departamencie Funduszy Inwestycyjnych. Do jej obowiązków należało m.in. prowadzenie postępowań o udzielenie zezwoleń związanych z funkcjonowaniem towarzystw funduszy inwestycyjnych, funduszy inwestycyjnych otwartych, specjalistycznych funduszy inwestycyjnych otwartych oraz dystrybutorów tytułów uczestnictwa funduszy, a także udział w opracowywaniu wewnętrznych oraz zewnętrznych stanowisk Komisji. Zuzanna pracowała również jako in-house lawyer w towarzystwie funduszy inwestycyjnych, gdzie zajmowała się obsługą korporacyjną i regulacyjną towarzystwa jako spółki akcyjnej i podmiotu nadzorowanego oraz współpracowała ze wszystkimi departamentami.

Posiada tytuł Radcy Prawnego. Tytuł magistra prawa uzyskała na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego



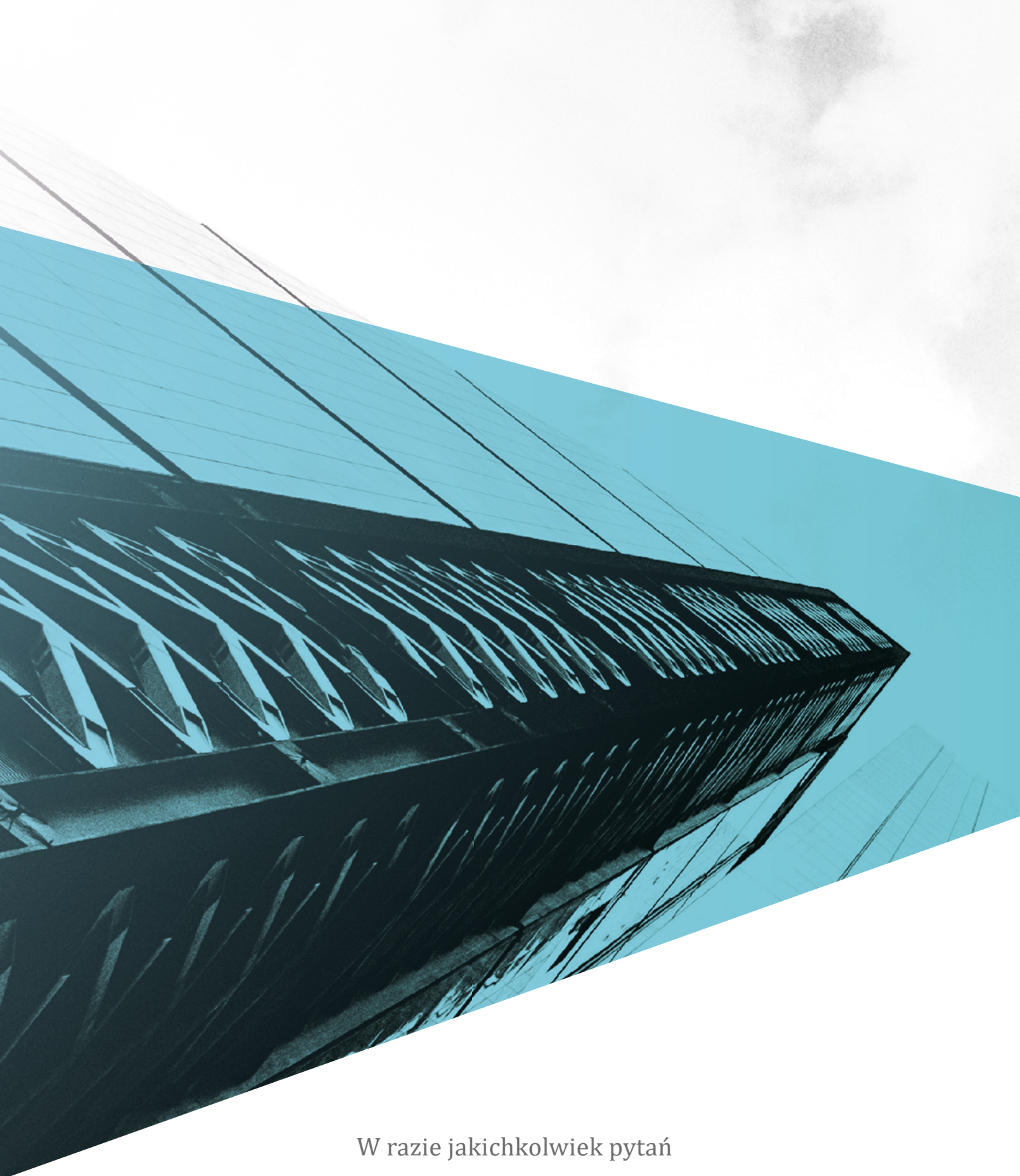
Ewelina Dąbrowska

PRAWNIK

Ewelina specjalizuje się w prawie rynku kapitałowego, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z działalnością towarzystw funduszy inwestycyjnych. Ponadto jest ekspertem w zakresie ochrony danych osobowych. Ewelina doświadczenie zawodowe zdobywała jako in-house lawyer w towarzystwie funduszy inwestycyjnych. Zajmowała się tam zarówno bieżącą obsługą prawną funduszy zarządzanych przez towarzystwo, jak również obsługą korporacyjną i regulacyjną towarzystwa jako spółki akcyjnej i podmiotu nadzorowanego oraz współpracą innymi departamentami spółki. Tytuł magistra uzyskała na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.



Niniejsza publikacja jest chroniona prawem autorskim
i stanowi przedmiot własności intelektualnej



W razie jakichkolwiek pytań
lub wątpliwości zapraszamy do kontaktu:

office@skmlegal.pl

+48 (22) 612 62 32

www.snazykmordaka.pl