

Jeżeli przedsiębiorstwo właśnie teraz ma trochę wolniejsze obroty, a ludzie nie są zbyt obciążeni pracą operacyjną, to jest to idealny czas na konsultacje, komunikację z załogą i wdrożenie PPK.



WSPARCIE BROKERA W PROCESIE WDROŻENIA

Jak przygotować MŚP do PPK – ostatnia prosta

Druga i trzecia tura wdrożeń PPK zostały połączone. Efekt jest taki, że właśnie teraz blisko 80 tys. firm zatrudniających co najmniej 20 osób musi się tym zająć. I jeżeli właścicielom czy zarządowi wydaje się, że wszyscy złożą deklarację rezygnacji, to i tak muszą wdrożyć PPK.



Teraz w proces zaangażowany będzie sektor MSP, który jest głównie obsługiwany przez brokerów i agentów, więc naturalnie wydaje się, że to właśnie oni są pierwszą linią do konsultacji, mając doświadczenie po wdrożeniach np. grupowych ubezpieczeń i znając klienta.

Terminy

Ostatni termin na podpisanie umowy o zarządzanie z instytucją finansową PPK to 27 października. Jednak jej podpisanie nie niesie ze sobą od razu konsekwencji budżetowych dla przedsiębiorstwa, zatem można ją podpisać wcześniej, choćby w sierpniu czy wrześniu.

Konieczność odprowadzania wpłat przez firmę, tzn. łącznie:

- 1,5% od wynagrodzenia brutto pracownika, które płaci pracodawca ze swojej strony, i
 - 2% od wynagrodzenia brutto, które jest odciągane z pensji pracownika,
- pojawia się dopiero po podpisaniu umowy o prowadzenie. Jej ostateczny termin na podpisanie to 10 listopada br.

Pierwszy przelew do wybranej instytucji finansowej może nastąpić dopiero między 1 a 15 grudnia 2020 r.

Zasady

Nie warto unikać rozmów czy dyskusji o PPK. Cały proces można przecież kontrolować.

Najważniejsza jest komunikacja z pracownikami, w ramach której przedstawić można zasady programu. Sprowadzają się one do następujących:

- współfinansowanie przez pracodawcę i państwo,
- prywatna własność i dziedziczenie zgromadzonych środków,
- możliwość rezygnacji i przystąpienia do programu w dowolnym momencie,
- korzyści podatkowe dla pracodawcy i pracownika.

Dyskusja

Teraz wszyscy liczą każdy grosz w firmie, ale czy 1,5% od wynagrodzenia brutto doprowadzi do bankructwa?

Drugim silnym argumentem jest fakt, że i pracownicy potrafią liczyć, zatem w dobie obniżek pensji wielu z nich złoży deklarację rezygnacji, chcąc zaoszczędzić parę złotych. Choćby na początku, na trudny czas, bo decyzję o przystąpieniu można złożyć w każdym momencie później.

Wybór operatora

Zadaniem pracodawcy jest wybrać w konsultacji z pracownikami operatora PPK. Trzeba to zrobić zgodnie z procedurami, które wcale nie są skomplikowane, ale są konieczne. Dobrze przygotowany materiał informacyjny czy porównawczy, rzetelne konsultacje bezpośrednie lub via np. Skype, TEEMS są idealnym rozwiązaniem.

Temat nie jest już obcy większości zatrudnionych, więc godzinne spotkanie np. z zewnętrznym konsultantem czy trenerem PFR powinno dać odpowiedzi na wszystkie pytania. Podobnie z wyborem reprezentacji pra-

cowniczej. Zwracam uwagę na to, że trzeba:

- poinformować pracowników o zasadach PPK,
- dokonać wyboru reprezentacji pracowników do konsultacji,
- przeprowadzić konsultacje. Aby je rzetelnie przeprowadzić, trzeba mieć materiał porównawczy ofert PPK (a jest ich 20).

Jednak ostatecznego wyboru dokonuje sam pracodawca. I może zdarzyć się sytuacja, że nie zostanie wybrana reprezentacja ani nie będzie w związku z tym konsultacji. Jednak taki status quo trzeba mieć odpowiednio opisany i posiadać protokoły potwierdzające zaistnienie takiej sytuacji.

Czas

Ważne, aby nie zostawiać całego procesu wyboru na ostatnią chwilę, bo firm zobligowanych do wdrożenia PPK w tym okresie jest ok. 80 tys. Nie wystarczy zatem ani szkoleniowców z TFI czy PFR, ani zewnętrznych do-

radców, aby w ostatni miesiąc dotrzeć do wszystkich zainteresowanych.

Nie warto narażać się na szybki i nie do końca przemyślany wybór, bo podjęta decyzja będzie skutkować na lata. Jest oczywiście możliwość zmiany operatora PPK w dowolnym momencie, ale muszą być ku temu konkretne podstawy, a proces konsultacji i wyboru też zabierze czas.

Zatem jeżeli przedsiębiorstwo właśnie teraz ma trochę wolniejsze obroty, a ludzie nie są zbyt obciążeni pracą operacyjną, to jest to idealny moment na konsultacje, komunikację z załogą i wdrożenie PPK, w którego procesie z pewnością dużym wsparciem będzie doświadczony w temacie broker ubezpieczeniowy.

Grzegorz Waszkiewicz
ekspert wdrożeń PPK,
broker
ubezpieczeniowy
BezpieczeństwBiznesie.pl

PPK w TFI PZU z godłem Teraz Polska

Już ponad 5000 pracodawców podpisało z TFI PZU umowy o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi. To jeden z powodów, dla których PPK oferowanym przez TFI PZU przyznano godło Teraz Polska.

Atutem TFI PZU jest pomoc pracodawcom nie tylko przy wprowadzaniu, ale i w bieżącej obsłudze planów.

- Atrakcyjna oferta, możliwość zdalnego zawarcia umowy i wszechstronne wsparcie, które oferujemy



pracodawcom przy wdrażaniu PPK, przynosi imponujące efekty - mówi Marcin Żółtek, wiceprezes TFI PZU. - Klienci doceniają jakość PPK oferowanego przez TFI PZU oraz funkcjonalność dedykowanego pracodawcom serwisu e-PPK.

- Oferowany przez nas internetowy serwis ppk.pzu.pl umożliwia przesyłanie list pracownikom, ich wpłat i dyspozycji. Co więcej, automatycznie kontroluje wprowadzane dane i sygnalizuje błędy. Z powodzeniem zdaje egzamin, także w trudnym okresie, gdy z powodu pandemii koronawirusa możliwość zdalnej obsługi jest nie tylko udogodnieniem, ale i koniecznością - mówi Marcin Żółtek.

W pierwszym, ubiegłorocznym etapie wprowadzania planów umowy o zarządzanie PPK podpisało z Grupą PZU ponad 1000 największych pracodawców. Wśród nich Orlen, Grupa Energa, producent mebli Kler, PKP i PKP Intercity, Orbis, Polskie Radio, Poznańskie Zakłady Zielarskie Herbatol, Wittchen i Vistula.

- Już w zeszłym roku staliśmy się jednym z liderów rynku PPK, a obecne rezultaty świadczą o tym, że utrzymujemy mocną pozycję. Stoi za nami wiarygodność i dobre wyniki osiągnięte przez zarządzanie przez TFI PZU fundusze - dodaje Marcin Żółtek.