

# PPK WCHODZI W DECYDUJĄCĄ FAZĘ. CZAS NA ŚREDNIE I MAŁE FIRMY

**Druga połowa roku to dla dziesiątek tysięcy firm w Polsce czas na podjęcie ważnej decyzji. Wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające od 20 do 249 pracowników mają tylko kilka miesięcy na wybór firmy zarządzającej PPK.**

 Robert Mierwiński

w Polsce z wyjątkami (np. posiadanie programu PPE, w którym znajduje się co najmniej 25 proc. zatrudnionych osób i odprowadzane są składki na poziomie 3,5 proc. wynagrodzenia; więcej w ramce). Mimo że termin dla średnich i małych firm upływa pod koniec października, to nie warto tej decyzji zostawić na ostatnią chwilę. Zwłaszcza że ze względu na pandemię realizacja zaplanowanej procedury może być utrudniona.

– Wybór PPK powinien zostać dokonany w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a gdy taka u pracodawcy nie działa – z reprezentacją pracowników wyłonioną w trybie przyjętym u pracodawcy. Większość tzw. średnich pracodawców nie jest objętych działaniem zakładowych organizacji związkowych, a więc większość pracodawców z tej grupy będzie musiała zorganizować na potrzeby wdrożenia PPK odrębne wybory reprezentacji pracowników. W obecnych okolicznościach właściwa organizacja procesu wyborczego może się okazać problematyczna, zwłaszcza jeżeli dany pracodawca nie dysponuje rozwiązaniami informatycznymi pozwalającymi na wybór tej reprezentacji w sposób elektroniczny – komentuje Przemysław Mazur, radca prawny w kancelarii Romanowski i Wspólnicy.

Większość dużych firm nie była dostatecznie przygotowana do tej formy wyboru przedstawicieli pracowników, mimo że o pandemii nikt jeszcze nie słyszał. Sam proces konsultacji jest konieczny, ale ustawa wprowadzająca PPK nie wymusza uzyskania zgody pracowników na wybór firmy zarządzającej i prowadzącej PPK. – Konieczne może okazać się wdrożenie przez pracodawcę procedury zdalnego wyboru przedstawicieli pracowników, co może wymagać zaimplementowania odpowiednich narzędzi informatycznych pozwalających na zachowanie minimalnych ram procedury wyborczej wymaganych przez ustawodawcę. Zwłaszcza istotne będzie to, aby procedura ta zapewniała tajność głosowania przez pracowników – dodaje Przemysław Mazur.

## **80 TYS. FIRM WPROWADZI PPK**

Do jak najszybszego rozpoczęcia procesu uruchomienia PPK zachęca także Krzysztof Rożko, założyciel, wspólnik i radca prawny kancelarii Krzysztof Rożko i Wspólnicy. – Doświadczenia płynące z wdrażania PPK u największych pracodawców, którzy zobligowani zostali do uruchomienia takich planów jako pierwszy, wskazują, że wybór instytucji zarządzającej środkami nie jest najprostszym elementem całego

procesu. Wiąże się z nim odpowiedzialność pracodawcy zarówno z punktu widzenia dokonania selekcji spośród dostępnych ofert zgodnie z kryteriami określonymi w ustawie oraz w najlepiej rozumianym interesie osób zatrudnionych, co oznacza także należyte udokumentowanie procesu wyboru, w tym konsultacji z reprezentacją pracowniczą, jak i w sytuacji, gdy pracodawca nie wykona terminowo swoich obowiązków związanych z PPK – wyjaśnia.

W procesie oczywiście pomagają instytucje finansowe (powstały m.in. specjalne rozwiązania informatyczne), ale niezależnie od wszystkiego procesy związane z uruchomieniem programu mogą potrwać. Tym bardziej że w najbliższym czasie dojdzie do dużego nagromadzenia firm, które uruchamiają program. Mowa o ok. 20 tys. średnich podmiotów zatrudniających ok. 2 mln pracowników oraz niemal 60 tys. małych firm, w których pracuje kolejne 1,7 mln osób. Dla porównania – w pierwszym etapie PPK uruchamiało „zaledwie” 4 tys. przedsiębiorstw. Należy

**W PAŹDZIERNIKU I LISTOPADZIE PROCES  
WDROŻENIA PPK MUSI ZAKOŃCZYĆ 80 TYS. FIRM.  
TO 20-KROTNIĘ WIĘCEJ NIŻ W UBIĘGŁYM ROKU**

pamiętać, że w Polsce PPK może prowadzić tylko 20 instytucji.

### JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO WDROŻENIA PPK

Szczegółowe informacje na temat procesu wdrożenia Pracowniczych planów kapitałowych znajdują się na stronie stworzonej przez PFR: [mojeppk.pl](http://mojeppk.pl). Niezależnie od konkretnych procesów i terminów pracodawcy powinni pamiętać także o innych kwestiach, które pojawiły się podczas pierwszej tury wdrożeń.

Przykładowo, podczas pierwszego etapu wdrożenia PPK wiele firm organizowało specjalne szkolenia dla swoich pracowników. Rozprowadzane były ulotki czy też proszono o wsparcie pracowników instytucji finansowych wdrażających PPK. To zwiększało partycypację, bo obawy pracowników mogły być rozwiewane przez ekspertów.

Niestety, obecnie tak powszechne akcje informacyjne są praktycznie niemożliwe. Część firm wciąż pracuje zdalnie. Pracodawcy nie są także zbyt chętni do wpuszczania na teren firmy osób z zewnątrz, takich jak

trenerzy czy przedstawiciele instytucji finansowych. Nie można również zapomnieć o gorszej sytuacji ekonomicznej firm. Przedsiębiorcy prawdopodobnie nie będą zbyt chętni do organizowania akcji promocyjnych za pozostaniem w programie. Poza tym nie wiadomo, jak na program zareagują pracownicy, którzy często mają obniżoną pensję. Teoretycznie 2 proc. wymagrodzenia nie jest znaczącą kwotą, ale dziś często w grę wchodzi emocje. Czy pracodawcy i pracownicy mimo to będą w stanie podejść do programu "na chłodno"? Firmy muszą liczyć się także z innymi problemami.

Jak zaznacza Łukasz Kuczkowski, partner w kancelarii Raczkowski, wyzwaniem jest także wymiana dokumentów pomiędzy pracodawcą i stroną społeczną. – Szczególnie chodzi o dokumenty, na których trzeba złożyć podpisy. Analogiczna sytuacja dotyczy relacji pracodawców i instytucji finansowych – zauważa.

Firmy, którym zależy na wysokiej partycypacji pracowników, powinny także pamiętać, że ze względu na kryzys ekonomiczny i duże spadki

na giełdach wyniki działających od ubiegłego roku funduszy przez chwilę mocno zmalały. – To może z kolei wpłynąć na poziom partycypacji w PPK, który i tak jest stosunkowo niski. Jeżeli zatem firmie zależy, aby ten poziom był wysoko, to należy położyć nacisk na właściwą komunikację z pracownikami – uważa. W kolejnych miesiącach było lepiej. Należy pamiętać, że PPK jest instrumentem długoterminowym, a oszczędności będą pracowały przez dziesiątki lat. Nawet jeśli obecnie mamy do czynienia z bardzo niskimi cenami akcji, to należy pamiętać, że dzięki temu potencjał do wzrostów jest jeszcze większy niż pod koniec minionego roku.

– W procesie wdrażania należy również brać pod uwagę interpretację PFR dotyczące PPK. Nadal się pojawiają i mogą mieć wpływ na realizację obowiązków i uprawnień – podsumowuje Łukasz Kuczkowski.

Przykładowo w ciągu ostatnich ośmiu miesięcy przeciętny uczestnik programu uzyskał stopę zwrotu wpłaconych składek na poziomie aż 130 proc. ◎



#### GRZEGORZ WASZKIEWICZ

członek zarządu, broker ubezpieczeniowy, [BezpieczenstwowBiznesie.pl](http://BezpieczenstwowBiznesie.pl)

### CZAS GRA NA NIEKORZYŚĆ

**W**drożenie PPK jest już obowiązkowe dla każdej firmy zatrudniającej co najmniej 20 osób. Nawet jeżeli zarządowi wydaje się, że wszyscy zrezygnują, to i tak musi wdrożyć PPK. Ostatni

termin na podpisanie umowy o zarządzanie z instytucją finansową PPK to 27 października. Jednak jej podpisanie nie rodzi od razu konsekwencji finansowych dla firmy – dlatego można (i warto) zrobić to jeszcze we wrześniu. Konieczność odprowadzania wpłat przez firmę pojawia się dopiero po podpisaniu umowy o prowadzenie, a jej ostateczny termin podpisania to 10 listopada br. [przelewy należy wykonać do 15 grudnia]. Pracodawcy nie powinni unikać dyskusji o PPK z pracownikami.

Oczywiście teraz w firmie liczy się każdy grosz, ale czy 1,5 proc. od wynagrodzenia brutto pracownika doprowadzi do bankructwa? Spodziewam się także, że w dobie obniżek pensji wielu pracowników złoży deklaracje rezygnacji z programu po to, by zaoszczędzić te parę złotych. A decyzję można przecież złożyć także później. Dlatego

pracodawca powinien konsultować się z pracownikami i razem z nimi wybrać operatora PPK. Trzeba to zrobić zgodnie z procedurami, które wcale nie są skomplikowane. Dobrze przygotowany materiał informacyjny lub porównawczy oraz rzetelne konsultacje bezpośrednie lub przez internet są idealnym rozwiązaniem. Ważne, aby nie zostawiać wyboru na ostatnią chwilę, bo firm zobligowanych do wdrożenia PPK w tym okresie jest ok. 80 tys. Nie wystarczy szkoleniowców z instytucji finansowych, PFR czy zewnętrznych doradców, aby w ostatni miesiąc dotrzeć do wszystkich zainteresowanych. Nie warto narażać się na szybki i nie do końca przemyślany wybór, bo decyzja jest na lata. A koniec wakacji, jeśli jest chwilą wytchnienia w firmie, to doskonały moment na konsultacje i komunikację z załogą.