



Pracownicze Plany Kapitałowe

Nowe obowiązki dla Pracodawców

Zmiany w systemie emerytalnym w Polsce



nowe regulacje

Od 1 stycznia 2019 r. obowiązują **nowe regulacje prawne** dotyczące III filaru systemu emerytalnego. **Wprowadzenie PPK nie ma wpływu** na funkcjonowanie I oraz II filaru systemu emerytalnego

obowiązkowe świadczenie

W ramach III filaru zostały wprowadzone **Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako obowiązkowy element pakietu świadczeń** oferowanych przez Pracodawców, bez względu na wielkość przedsiębiorstwa i obowiązujące w nim formy zatrudnienia

wyjątki

Wyłączeniem z obowiązku tworzenia PPK będzie prowadzenie przez Pracodawcę, na dzień wejścia w życie obowiązku stosowania przepisów ustawy, Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE) ze składką w wysokości min. 3,5% wynagrodzenia Pracownika oraz jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym

Do utworzenia PPK **będą zobowiązani wszyscy Pracodawcy** zatrudniający co najmniej jedną osobę, za którą odprowadzają składkę na ubezpieczenie emerytalne do ZUS



Dotyczy to pracowników zatrudnionych na podstawie m.in. umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług

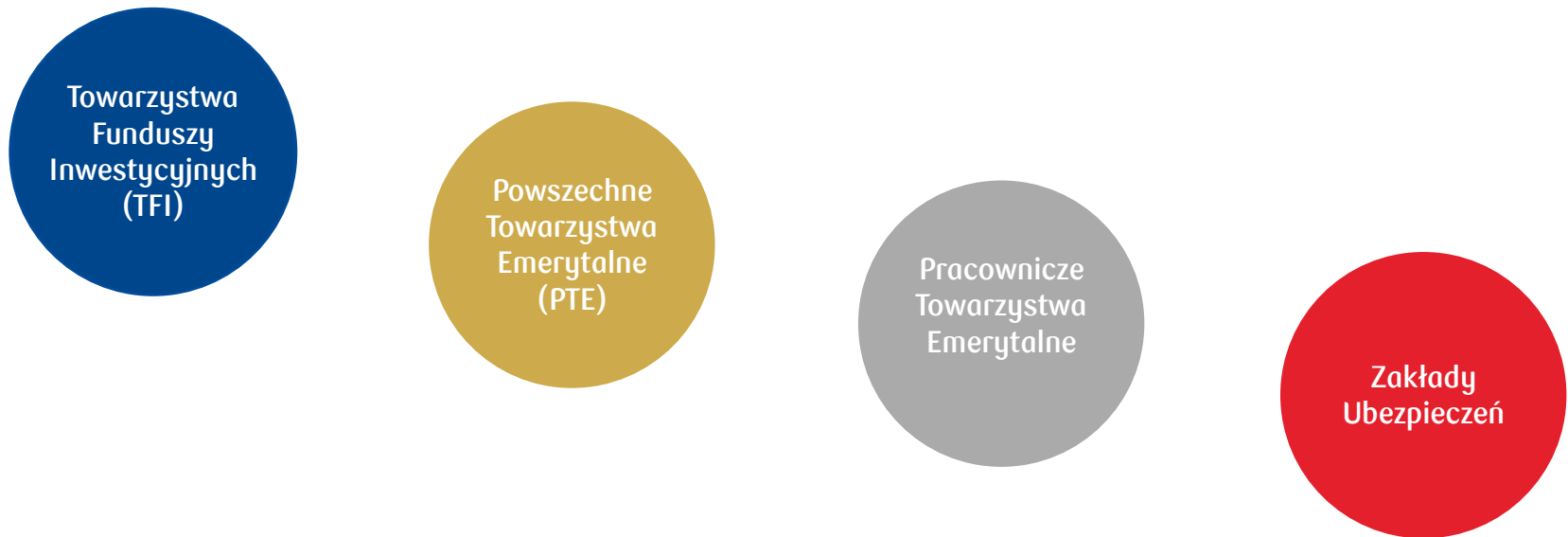


Automatycznie zostają zapisani wszyscy pracownicy w wieku do 55 lat. Osoby w wieku powyżej 55 roku życia i poniżej 70 roku życia przystępują do PPK na zasadach dobrowolnych



Pracownikowi przysługuje prawo do czasowego odstąpienia od udziału w PPK, poprzez złożenie pisemnego oświadczenia (okres obowiązywania odstąpienia będzie wynosił 4 lata)

Instytucje finansowe zarządzające środkami w ramach PPK



- PPK ma być oferowane w formie **funduszy zdefiniowanej daty**, określane również jako **fundusze cyklu życia**
- Opłaty z tytułu zarządzania funduszami inwestycyjnymi w ramach PPK nie mogą przekroczyć **0,5% aktywów netto w skali roku** (z zastrzeżeniem możliwości pobierania dodatkowego wynagrodzenia zmiennego 0,1% p.a. w przypadku osiągnięcia dodatniej stopy zwrotu za dany rok oraz osiągnięcia wyniku ponad obowiązującą stopę referencyjną - szczegółowy algorytm znajduje się w ustawie)

Składki podstawowe do PPK będą obligatoryjnie opłacane przez Pracodawcę i Pracowników



Składki finansowane przez Pracodawcę:

- podstawowa **1,5%** wynagrodzenia* pracownika
- dodatkowa (dobrowolna) **do 2,5%** wynagrodzenia, z możliwością jej różnicowania np. według stażu pracy pracowników



Składki finansowane przez Pracownika:

- podstawowa **2,0%**** wynagrodzenia pracownika
- dodatkowa (dobrowolna) **do 2%** wynagrodzenia

* Wynagrodzenie – podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika, 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, bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy.

**Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Dopłaty dla Uczestników PPK ze strony Państwa



Ustawa o PPK przewiduje **system zachęt** ze strony Państwa

Dopłaty z Funduszu Pracy



wpłata powitalna (jednorazowa) **250 zł***



dopłata roczna z tytułu aktywnego oszczędzania **240 zł**

*Uprawnienie do wpłaty powitalnej przysługuje uczestnikowi PPK, w imieniu i na rzecz którego zawarto w tym kwartale lub w kwartale poprzednim umowę o prowadzenie PPK, i który przez co najmniej trzy pełne miesiące jest uczestnikiem PPK, jeżeli za miesiące te dokonano na ten rachunek wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK.

Wypłata środków zgromadzonych na PPK będzie mogła być realizowana, gdy uczestnik planu osiągnie 60 rok życia



Zasady realizacji wypłaty

- Jednorazowo 25% środków bezpośrednio na rachunek bankowy
- Ratalnie 75% środków w co najmniej 120 miesięcznych ratach



Możliwość wcześniejszej wypłaty w przypadku:

- zakupu mieszkania / budowy domu na kredyt (do 100% wartości wkładu własnego), z obowiązkiem późniejszego zwrotu
- poważnego zachorowania uczestnika planu, małżonka lub dziecka (do 25% wartości zgromadzonych środków), bez konieczności zwrotu

Środki zgromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu; w przypadku śmierci uczestnika PPK środki dziedziczą osoby wskazane w umowie o prowadzenie PPK lub spadkobiercy

W związku z prowadzeniem PPK na Pracodawcę zostaną nałożone nowe obowiązki administracyjne oraz informacyjne

- Podpisanie umowy o zarządzanie PPK
- Podpisanie w imieniu i na rzecz pracowników umów o prowadzenie PPK
- Terminowe naliczanie składek podstawowych i dodatkowych
- Obsługa procesu transferu środków PPK od poprzednich Pracodawców
- Archiwizowanie dokumentacji związanej z PPK

Harmonogram wdrożenia systemu PPK



- Wejście w życie ustawy o PPK nastąpiło z dniem **1 stycznia 2019 r.**, z półrocznym okresem vacatio legis
- Przepisy ustawy o PPK zaczną obowiązywać zgodnie z poniższym harmonogramem, uzależnionym od wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie:



Zwolnienie z obowiązku prowadzenia PPK



Ustawa o PPK dopuszcza zwolnienia niektórych Pracodawców z obowiązku tworzenia i prowadzenia PPK pod pewnymi warunkami

Zwolnienie z obowiązku tworzenia i prowadzenia PPK dotyczyć będzie Pracodawców, którzy:



- będą prowadzić Pracowniczy Program Emerytalny (PPE), na dzień wejścia w życie obowiązku stosowania przepisów ustawy, ze składką w wysokości min. 3,5% wynagrodzenia pracownika oraz jeżeli do PPE przystąpiło co najmniej 25% osób zatrudnionych w danym podmiocie zatrudniającym.



- są mikroprzedsiębiorcami (zatrudnienie do 9 pracowników) i wszyscy zatrudnieni pracownicy odmówią udziału w PPK

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

- Obligatoryjne zapisanie do PPK wszystkich pracowników w wieku do 55 lat, dla których odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne do ZUS z opcją czasowego odstąpienia pracownika od planu.
- Umowy na rzecz osoby zatrudnionej, która ukończyła 55 rok życia, a nie ukończyła 70 roku życia, zawierane będą jedynie na jej wniosek. Podmiot zatrudniający będzie miał obowiązek poinformowania o prawie złożenia wniosku.
- Udział w planie jest dobrowolny, ale co 4 lata będzie miał miejsce ponowny zapis osób, które odstąpiły z uczestnictwa w planie.
- Składka podstawowa finansowana zarówno przez pracodawcę i pracownika:
 - ✓ pracodawca - 1,5%
 - ✓ pracownik - 2%*
- Dobrowolna składka dodatkowa
 - ✓ od pracodawcy do 2,5% (możliwość różnicowania jej względem stażu pracowników lub innych warunków określonych w regulaminie wynagrodzenia, bądź zbiorowym układzie pracy),
 - ✓ pracownika do 2%

*Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

- Konieczność ustalenia warunków PPK i wyboru instytucji finansowej ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników. Proces rejestracji PPK za pośrednictwem portalu Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR)
- Ewidencja umowy o zarządzanie PPK w PFR
- W przypadku braku wyboru instytucji finansowej przez pracodawcę – PFR wezwie pracodawcę, pod rygorem kary finansowej, do zawarcia umowy z wyznaczoną instytucją finansową (docelowo PFR TFI)
- Możliwość wliczenia poniesionych wydatków na rzecz funkcjonowania PPK do kosztów uzyskania przychodów
- Maksymalna opłata za zarządzanie nie może przekroczyć 0,5% aktywów netto w skali roku, z zastrzeżeniem możliwości pobierania dodatkowego wynagrodzenia zmiennego za zarządzanie*
- Składka pracodawcy zwolniona ze składek na ubezpieczenie społeczne

*możliwość pobierania przez instytucję finansową zarządzającą środkami w ramach PPK dodatkowego wynagrodzenia zmiennego 0,1% p.a. w przypadku osiągnięcia dodatniej stopy zwrotu za dany rok oraz osiągnięcia wyniku ponad obowiązującą stopę referencyjną - szczegółowy algorytm znajduje się w ustawie.

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

- Środki prywatne przypisane do Uczestnika. Dziedziczone przez osobę wskazaną przez pracownika bądź dziedziczone według zasad prawa spadkowego
- Możliwość Wypłaty Transferowej do innego PPK w przypadku zmiany pracodawcy lub wcześniejszej wypłaty w przypadku poważnego zachorowania (do 25%) lub na cele mieszkaniowe (do 100% wkładu własnego; jednak z koniecznością zwrotu)
- Wypłata środków bez podatku od zysków kapitałowych po osiągnięciu 60 lat, w formie:
 - ✓ jednorazowej - 25% środków,
 - ✓ ratalnej (min. 120 rat) pozostałej kwoty (75%)
- Możliwość zrealizowania wypłaty w formie wypłaty małżeńskiej

Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK)

Symulacja dla średniego wynagrodzenia w Polsce w lipcu 2018 r. 4825 zł brutto/miesięcznie

Pracodawca	Pracownik	
Składka Pracodawcy /1,5%/	Podatek dochodowy /18%/ od Składki Pracodawcy	Składka Pracownika /2%/
	13,03 zł	96,50 zł
72,37 zł	109,53 zł	

**Przyjęte założenia:*

- Symulacja dla średniego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2018 r. 4825 zł brutto/miesięcznie
- PPK – składka pracodawcy w wysokości 1,5% wynagrodzenia, składka pracownika w wysokości 2% wynagrodzenia Pracownika
- Składka pracodawcy w PPK obciążona 18% podatkiem dochodowym pobieranym z wynagrodzenia Pracownika



Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Nowe obowiązki dla Pracodawców

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Największe TFI w Polsce



Największe TFI w Polsce
ponad 35 mld aktywów pod
zarządaniem*

Ponad 20 lat doświadczenia
na rynku Funduszy
Inwestycyjnych



Fundusze „Life cycle”
dostępne w ofercie PKO TFI
od 2012 roku

Zespołowe zarządzanie
ponad 60 funduszami
inwestycyjnymi



Wieloletnie doświadczenie
w prowadzeniu Pracowniczych
Programów Emerytalnych

Liczne nagrody
za wyniki inwestycyjne oraz
wysokie oceny w rankingach



*wg. wartości aktywów netto na dn. 31.12.2018 r. w ramach grupy funduszy rynku kapitałowego

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Osiągnięcia w ramach zarządzania aktywami



Najwyższa jakość zarządzania

4 Złote Portfele
Gazety Giełdy Parkiet



Najlepsze fundusze według Analiz Online

9 funduszy PKO TFI
z maksymalnym ratingiem
4 lub 5 gwiazdek



Najwyższa jakość produktów emerytalnych

I miejsce dla IKZE w rankingu
Rzeczypospolitej (IV 2018)

I miejsce dla Pakietu
Emerytalnego (IKE)
w rankingu Analiz Online
(XII 2018)

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Koncepcja cyklu życia (life-cycle)



Fundusze cyklu życia (life-cycle) to specjalnie utworzone fundusze dostosowujące swoją politykę inwestycyjną do zmieniającego się wieku Klienta zgodnie z zasadą:

„Im bliżej do emerytury tym inwestycje powinny być mniej narażone na zmienność”



Dokonując wyboru odpowiedniego rozwiązania inwestycyjnego Uczestnik powinien określić planowaną datę przejścia na emeryturę, a następnie wybrać taki subfundusz, który jest najbliższy tej dacie.

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Koncepcja cyklu życia (life-cycle)



Zgodnie z ustawą o Pracowniczych Planach Kapitałowych, PKO TFI utworzy fundusz **PKO Emerytura – sfio** z ośmioma wydzielonymi subfunduszami cyklu życia dedykowanymi wyłącznie Uczestnikom PPK.

Każdy z subfunduszy posiada w nazwie orientacyjną datę przejścia uczestnika na emeryturę.

PKO Emerytura 2025

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1963-1967

PKO Emerytura 2030

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1968-1972

PKO Emerytura 2035

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1973-1977

PKO Emerytura 2040

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1978-1982

PKO Emerytura 2045

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1983-1987

PKO Emerytura 2050

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1988-1992

PKO Emerytura 2055

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1993-1997

PKO Emerytura 2060

Przeznaczony dla osób urodzonych w latach 1988-2002

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Koncepcja cyklu życia (life-cycle)



Część dłużna portfela funduszu zdefiniowanej daty

Fundusz może lokować nie mniej niż 70% wartości aktywów w:

- 1 papiery wartościowe emitowane, poręczone lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, jednostkę samorządu terytorialnego lub przez centralne władze publiczne lub bank centralny państwa członkowskiego, Europejski Bank Centralny, Unię Europejską lub Europejski Bank Inwestycyjny, albo przez organizacje międzynarodowe, pod warunkiem, że papiery emitowane, poręczone lub gwarantowane przez te organizacje międzynarodowe posiadają rating na poziomie inwestycyjnym nadany przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny w swoich operacjach;
- 2 depozyty o terminie zapadalności nie dłuższym niż 180 dni w bankach krajowych lub instytucjach kredytowych*, pod warunkiem, że te instytucje kredytowe posiadają rating na poziomie inwestycyjnym nadany przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny w swoich operacjach;

Fundusz może lokować nie więcej niż 30% wartości aktywów w:

- 1 inne niż wymienione powyżej instrumenty finansowe, przy czym nie więcej niż 10% wartości aktywów może być lokowane w instrumenty finansowe, które nie posiadają ratingu inwestycyjnego nadanego przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny w swoich operacjach.

Część akcyjna portfela funduszu zdefiniowanej daty

Fundusz może lokować:

- 1 **nie mniej niż 40% wartości aktywów** w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne**, wchodzące w skład indeksu WIG20, lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeks WIG20;
- 2 **nie więcej niż 20% wartości aktywów** w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne wchodzące w skład indeksu mWIG40 lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeks mWIG40;
- 3 **nie więcej niż 10% wartości aktywów** w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie inne niż wymienione powyżej oraz spółki notowane na rynku zorganizowanym w Rzeczypospolitej Polskiej oraz instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeksy rynków, na których są notowane;
- 4 **nie mniej niż 20% wartości aktywów** w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe będące przedmiotem obrotu na rynku zorganizowanym w państwie należącym do OECD innym niż Rzeczpospolita Polska lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są te instrumenty udziałowe lub indeksy tych instrumentów.

*w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe

**w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 512 i 685)

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Koncepcja cyklu życia (life-cycle)



Limity inwestycyjne w ramach PKO Emerytura - sfio

Okres	PKO Emerytura 2025		PKO Emerytura 2030		PKO Emerytura 2035		PKO Emerytura 2040		PKO Emerytura 2045		PKO Emerytura 2050		PKO Emerytura 2055		PKO Emerytura 2060			
	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna	Część akcyjna	Część dłużna		
do 2019	25% - 50%	50% - 75%	40% - 70%	30% - 60%	40% - 70%	30% - 60%	60% - 80%	20% - 40%	60% - 80%	20% - 40%	60% - 80%	20% - 40%	60% - 80%	20% - 40%	60% - 80%	20% - 40%		
2020 - 2024	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%			40% - 70%	30% - 60%									40% - 70%	30% - 60%
2025 - 2029	0% - 15%	85% - 100%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%
2030 - 2034			10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%			10% - 30%	70% - 90%			25% - 50%	50% - 75%				
2035 - 2039			10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%
2040 - 2044			10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%
2045 - 2049			10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%
2050 - 2054			10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%
2055 - 2059	0% - 15%	85% - 100%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%	25% - 50%	50% - 75%	10% - 30%	70% - 90%		
od 2060	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%	0% - 15%	85% - 100%		

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Najtańsza forma inwestycji w funduszach



Opłata za otwarcie rejestru

BRAK

Opłata manipulacyjna za nabycie i odkupienie

BRAK

Opłata manipulacyjna za zmianę alokacji

BRAK

Opłata za zarządzanie funduszem inwestycyjnym*

Specjalna kategoria jednostek uczestnictwa
dla PPK o bardzo niskim poziomie
opłat za zarządzanie

* Opłata za zarządzanie jest wynagrodzeniem dla TFI za zarządzanie funduszem inwestycyjnym

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Najtańsza forma inwestycji w funduszach



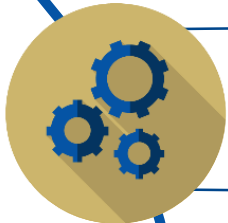
Wynagrodzenie stałe za zarządzanie (w skali roku) w ramach PKO Emerytura – sfio. Wysokość opłaty niższa niż określona w Ustawie o PPK stawka maksymalna tj. 0,50%.

WYNAGRODZENIE ZA ZARZĄDZANIE*

Okres	PKO Emerytura 2025	PKO Emerytura 2030	PKO Emerytura 2035	PKO Emerytura 2040	PKO Emerytura 2045	PKO Emerytura 2050	PKO Emerytura 2055	PKO Emerytura 2060	
do 2019	0,25%	0,42%	0,44%	0,44%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	
2020 - 2024					0,44%				
2025 - 2029		0,32%	0,42%		0,44%				
2030 - 2034				0,42%					
2035 - 2039		0,25%	0,25%	0,25%	0,32%	0,42%	0,44%	0,44%	
2040 - 2044					0,32%	0,42%			
2045 - 2049					0,32%	0,42%			
2050 - 2054		0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,25%	0,32%	0,42%	0,42%
2055 - 2059							0,32%	0,32%	
od 2060							0,25%	0,25%	

* Towarzystwo może pobierać dodatkowo wynagrodzenie za osiągnięty wynik. Wysokość tego wynagrodzenia, zgodnie z Ustawą o PPK, nie może być wyższa niż 0,1% wartości aktywów netto funduszu w skali roku, po spełnieniu określonych w Ustawie warunków.

Implementacja Pracowniczego Planu Kapitałowego



- Wsparcie na etapie przygotowania i wdrożenia PPK w firmie
- Spotkania ze Związkami Zawodowymi/Reprezentacją Pracowników

Szkolenia, prezentacje, spotkania



- Uczestnictwo w szkoleniach i spotkania dla Pracowników
- Cykliczne materiały m.in. na temat wyników inwestycyjnych

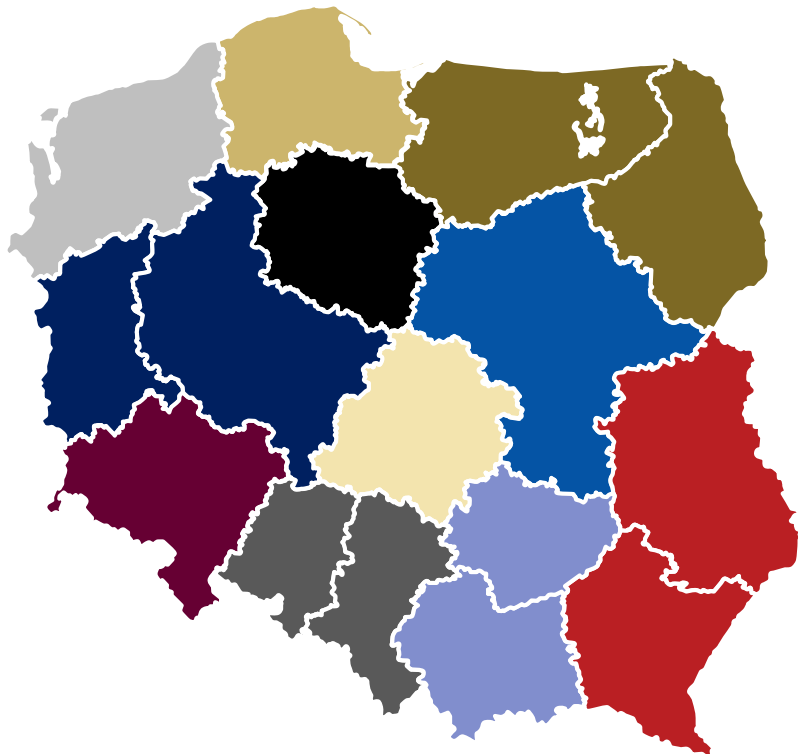
Technologiczne wsparcie dla Pracodawcy



- Specjalistyczna aplikacja i-PPK
- Wsparcie infolinii oraz chat dedykowany dla Pracodawców

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Kompleksowe wsparcie dla Pracodawcy



Dedykowany zespół do obsługi PPK w Centrali
PKO TFI w Warszawie

Zespół Dyrektorów Regionalnych PKO TFI,
działających na terenie całej Polski.

- warszawski
- wrocławski
- białostocki
- bydgoski
- szczeciński
- krakowski
- poznański
- katowicki
- lubelski
- łódzki
- gdański

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Technologiczne wsparcie dla Pracodawcy



Specjalistyczna aplikacja i-PPK, która w znaczny sposób ułatwi administrowanie PPK w firmie



System umożliwia wygenerowanie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie PPK



System ułatwia comiesięczne przekazywanie do instytucji finansowej informacji o składkach Pracowników



System umożliwia eksport danych z aplikacji i-PPK do arkusza Excel



System umożliwia bieżącą aktualizację danych osobowych Pracowników



Wsparcie infolinii dla osób obsługujących system po stronie Pracodawcy

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Technologiczne wsparcie dla Pracodawcy



Jak podpisać umowę?

Zróbmy to razem w kilka minut.

1

Przygotuj niezbędne dane do zawarcia umowy, m.in. NIP, REGON, dane reprezentantów firmy.

2

Wypełnij elektroniczny formularz.

3

Sprawdź wszystkie dane, a następnie wygeneruj umowę. Upewnij się, że umowa została podpisana przez reprezentantów firmy.

4

Zeskanuj umowę oraz wyślij na adres ppk@pkotfi.pl lub skorzystaj z funkcji "Prześlij umowę"

Podpisz umowę

Prześlij umowę

Bezpieczne logowanie
Kontakt

Przydatne materiały

Film instruktażowy
PPK krok po kroku
PPK w Twojej firmie

Materiały edukacyjne

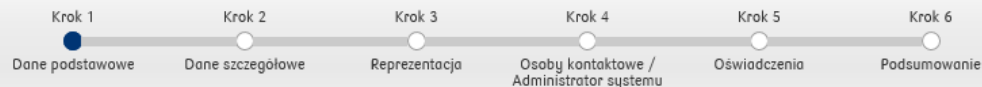
Broszura informacyjna o PPK
Karta produktu PPK

Masz dodatkowe pytania?

Zamów kontakt

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Technologiczne wsparcie dla Pracodawcy



Dane podstawowe

NIP *

Wyrażam zgodę na sprawdzenie i pobieranie danych firmy z rejestrów CEIDG, KRS oraz REGON. *

Dalej

* pola wymagane

Dane szczegółowe

Reprezentacja

Osoby

Oświadczenia

Podsumowanie

Dokumenty do pobrania
Kontakt
Kontakt dystrybutor
Bezpieczne logowanie

© 2018 PKO Finat

Grupa PKO Banku Polskiego

Dział Obsługi Klienta PKO TFI S.A.: (+48) 22 358 56 56, 801 32 32 80
Opłata zgodna z taryfą operatora. Serwis telefoniczny czynny w dni powszednie w godz. 8:00 - 19:00

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Kompleksowe wsparcie dla Pracowników



- Stały dostęp oraz kontrola PPK poprzez intuicyjny system on-line
- Możliwość dokonywania zmian w rejestrze za pośrednictwem systemu internetowego do obsługi PPK



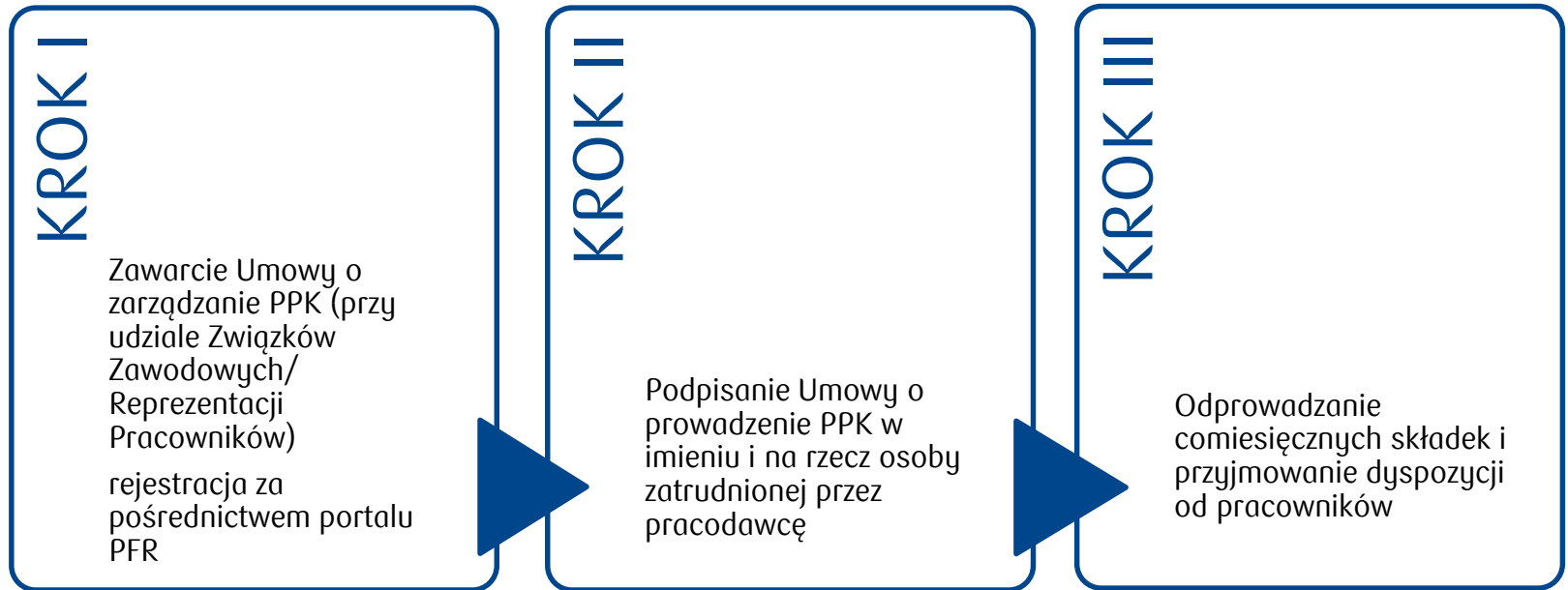
- Pomoc przy wyjaśnianiu bieżących spraw i zleceń (kontakt mailowy)
- Dedykowana infolinia do obsługi pytań ze strony Pracowników
- Możliwość organizacji spotkań informacyjnych dla Pracowników



- Dostęp do cyklicznych materiałów m.in. na temat wyników inwestycyjnych przygotowanych przez PKO TFI
- Dostarczanie rocznych informacji o stanie konta PPK

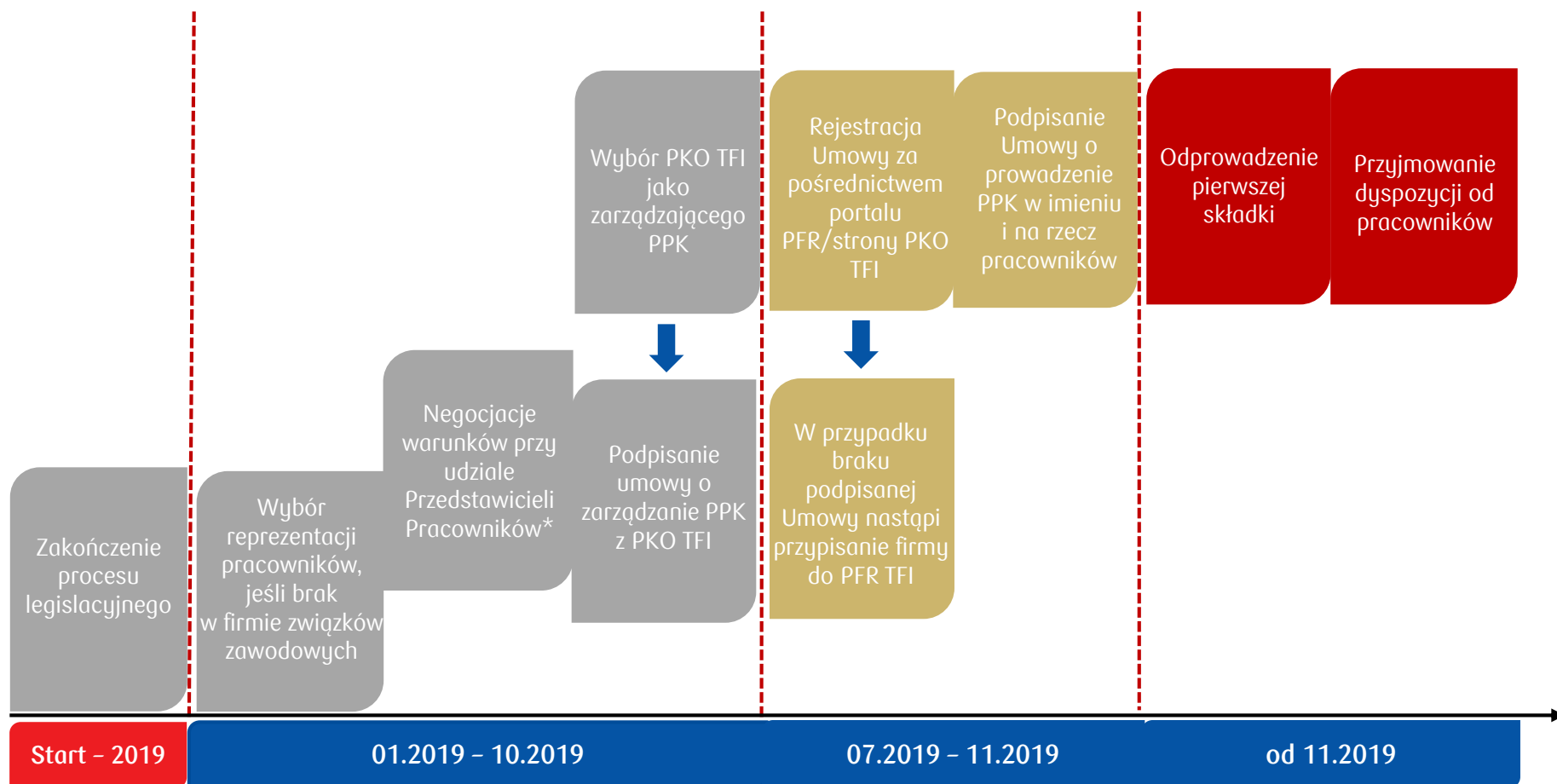
Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Proste uruchomienie, przejrzyste funkcjonowanie



Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Etapy uruchomienia PPK w firmie +250 osób zatrudnionych



* Możliwość podpisania Umowy o zarządzanie PPK przez pracodawcę bez zgody związków zawodowych

Pracowniczy Plan Kapitałowy z PKO TFI

Dokumentacja przygotowywana przez PKO TFI



Lp.	Rodzaj dokumentu	Uwagi
1	Porozumienie pomiędzy Pracodawcą a PKO TFI – list intencyjny	Wzór przekazany przez PKO TFI
2	Umowa o zarządzanie PPK – pomiędzy Pracodawcą a PKO TFI	Wzór przekazany przez PKO TFI
3	Porozumienie pomiędzy Pracodawcą a związkami zawodowymi (lub reprezentacją pracowników) w zakresie wyboru instytucji finansowej	Wzór przekazany przez PKO TFI
4	Umowa o prowadzenie PPK – pomiędzy Pracownikiem, w imieniu i na rzecz którego działa Pracodawca a PKO TFI	Wzór przekazany przez PKO TFI

Zarządzanie Aktywami w PKO TFI

Stabilność, doświadczenie i kompetencje



Członkowie zespołu zarządzających PKO TFI posiadają tytuły:

- Chartered Financial Analyst (CFA)
- Master of Business Administration (MBA)
- Doradcy inwestycyjnego

Wieloletnie doświadczenie zdobywali w cenionych instytucjach finansowych w Polsce i na świecie m.in. w Waszyngtonie, Londynie, Wiedniu.



Zespołowy charakter zarządzania



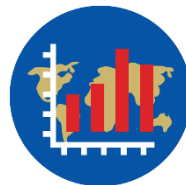
Globalne standardy procesu inwestycyjnego



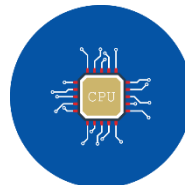
Różnorodne źródła pomysłów



Duży nacisk na zarządzanie ryzykiem oraz płynność portfeli



Znaczna ekspozycja zagraniczna



Nowoczesne rozwiązania technologiczne

Eksperci zewnętrzni o PKO TFI:

„Szczegółowe analizy potwierdzają, że zespół zarządzających PKO TFI oraz proces inwestycyjny w towarzystwie są na wyższym poziomie niż u większości konkurentów, zarówno zaliczających się do grona towarzystw w grupie kapitałowej z przynajmniej jednym bankiem, jak i na tle szerszej grupy porównawczej – wszystkich polskich TFI posiadających w ofercie fundusze z Ratingiem Analiz Online”*

Ocena zarządzającego i procesu inwestycyjnego w Ratingach Analiz Online

Średnia dla funduszy z Ratingiem

PKO TFI	5,00
Wszystkie TFI	3,85

*Źródło: [Raport Analiz Online "PKO TFI na tle rynku"](#) z dn.24.02.2016 r.

Zarządzanie Aktywami w PKO TFI

Nowe rozwiązania technologiczne



MUREX

Kompleksowe zarządzanie ryzykiem

Doskonały system transakcyjny

Analiza portfelowa na najwyższym poziomie

Monitoring zgodności z regulacjami



Podsumowanie

Dlaczego warto wybrać PKO TFI?



Stabilna spółka, największe TFI w Polsce



Wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu aktywami, w tym aktywami emerytalnymi



Doświadczenie w zarządzaniu funduszami cyklu życia (od 2012 r.)



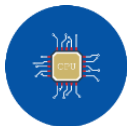
Liczne nagrody i wyróżnienia dla funduszy PKO TFI przyznawane przez niezależnych ekspertów



Pełne wsparcie dla Pracodawców w zakresie wdrożenia i obsługi PPK



Udostępnienie aplikacji do obsługi PPK



Rozbudowany system kontroli ryzyka inwestycyjnego, zgodności i audytu wewnętrznego, przy wykorzystaniu najnowocześniejszych technologii informatycznych (MUREX)

Niniejszy materiał ma charakter wyłącznie informacyjny i nie stanowi oferty, ani propozycji nabycia lub sprzedaży instrumentów finansowych. Materiał jest przeznaczony do wyłącznego użytku osoby, której jest dedykowany i nie może być traktowany jako rekomendacja, czy zachęta do podjęcia decyzji inwestycyjnej.

Prawa autorskie wynikające z niniejszego materiału przysługują PKO TFI SA. Żadna z części tego dokumentu nie może być kopiowana ani rozpowszechniana bez zgody PKO TFI SA. Materiał ten nie może być odtwarzany lub przechowywany w jakimkolwiek systemie odtwórczym: elektronicznym, magnetycznym, optycznym lub innym, który nie chroni w sposób należyty jego treści przed dostępem osób nieupoważnionych. Wykorzystywanie tego dokumentu przez osoby nieupoważnione lub działające z naruszeniem powyższych zasad bez zgody PKO TFI SA, wyrażonej w formie pisemnej, może być powodem wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami.

Wszelkie informacje zawarte w niniejszym materiale powstały przy użyciu źródeł, które PKO TFI uważa za wiarygodne. PKO TFI SA nie może zagwarantować, że są one wyczerpujące i w pełni oddają stan faktyczny. Jeżeli w treści materiału nie wskazano inaczej, źródłem danych są obliczenia własne PKO TFI SA.

Organem sprawującym nadzór nad PKO TFI SA oraz funduszami jest Komisja Nadzoru Finansowego.

Spółka zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorców prowadzonym przez sąd rejestrowy dla m. St. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000019384. Kapitał zakładowy 18.460.400 złotych. NIP 526-17-88-449

Wszelkie dodatkowe informacje są przekazywane na indywidualne żądanie.