

Wpłaty pracownika

Wpłaty podstawowe finansowane przez pracownika są obliczane i pobierane przez pracodawcę w terminie wypłaty wynagrodzenia. Pracownik będzie co miesiąc przeznaczać na swój rachunek PPK środki w wysokości 2% swojego wynagrodzenia. W przypadku osób osiągających najniższe dochody wpłata podstawowa może jednak być niższa. Dotyczy to pracowników, których łączne wynagrodzenie osiągane z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 120% aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia. Wpłata podstawowa dla takich osób może wynosić od 0,5% do 2% wynagrodzenia.

Ponadto pracownik może zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych – w wysokości do 2% wynagrodzenia. **Wpłaty podstawowe i wpłaty dodatkowe finansowane przez pracownika mogą więc zasilać rachunek PPK do maksymalnej wysokości 4% wynagrodzenia miesięcznie.**

Wpłaty pracodawcy

Wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia pracownika. Pracodawca nie może sam zrezygnować z dokonywania tej wpłaty – będzie to jego obowiązkiem ustawowym. Nie wolno mu też potrącać tej kwoty z wynagrodzenia pracownika.

Ponadto pracodawca może zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych – w wysokości do 2,5% wynagrodzenia. Wpłaty podstawowe i dodatkowe finansowane przez pracodawcę mogą więc zasilać rachunek PPK do maksymalnej wysokości 4% wynagrodzenia miesięcznie.

Wpłata powitalna i dopłaty roczne od państwa

Oszczędzający, po spełnieniu warunków określonych w ustawie, otrzymają środki także z trzeciego źródła – od państwa. Raz w roku otrzymają dopłatę roczną w wysokości 240 zł, a ponadto mogą liczyć na jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 zł.

Wpłatę powitalną otrzymają pracownicy, którzy przez co najmniej 3 pełne miesiące będą uczestnikami PPK i za co najmniej 3 miesiące dokonają wpłat podstawowych.

Dopłatę roczną natomiast otrzymają uczestnicy PPK, których wpłaty podstawowe i dodatkowe łącznie z wpłatami od pracodawcy w danym roku wyniosą co najmniej 3,5% 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, za który dopłata jest należna. Uczestnicy, których wpłaty podstawowe są niższe niż 2%, muszą zgromadzić co najmniej 25% powyższej kwoty.

Dopłata roczna nie przysługuje jednak, jeśli:

- pracodawca nie odprowadza wpłat do PPK za pracownika ze względu na jego uczestnictwo w PPE (art. 13 ust. 2 ustawy o PPK);
- uczestnik PPK w którymkolwiek miesiącu, w którym wysokość wpłat podstawowych finansowanych przez niego wynosiła mniej niż 2% jego wynagrodzenia, osiągnął łączne miesięczne wynagrodzenie ze wszystkich źródeł przekraczające kwotę odpowiadającą 120% wynagrodzenia minimalnego (art. 32 ust. 5 ustawy PPK);
- uczestnik PPK po ukończeniu 60. roku życia rozpoczął dokonywanie wpłat środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (art. 97 ust. 3 ustawy o PPK).

Zarządzanie środkami

Wybrana przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikami instytucja finansowa lokuje środki gromadzone na rachunkach PPK w fundusze inwestycyjne, które różnicują poziom ryzyka w zależności od wieku uczestnika – są to tzw. fundusze zdefiniowanej daty.

Każdy uczestnik zostaje automatycznie przypisany do określonego funduszu zdefiniowanej daty w zależności od swojej daty urodzenia. Uczestnik PPK będzie inwestował z funduszem, który w miarę zbliżania się uczestnika do 60. roku życia automatycznie będzie zmieniał politykę inwestycyjną – w taki sposób, aby zapewniała właściwy poziom bezpieczeństwa powierzonych środków.

Instytucje, które zostały dopuszczone do udziału w systemie – tj. do zarządzania środkami odkładanymi na rachunku PPK – muszą spełniać szereg restrykcyjnych, określonych ustawowo warunków. Ma to na celu zapewnienie bezpieczeństwa gromadzonych przez pracowników oszczędności. Instytucja taka musi spełniać poniższe warunki:

- mieć co najmniej 3 lata doświadczenia w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3 lata doświadczenia w oferowaniu ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- posiadać kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne, w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych;
- zarządzać odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty.