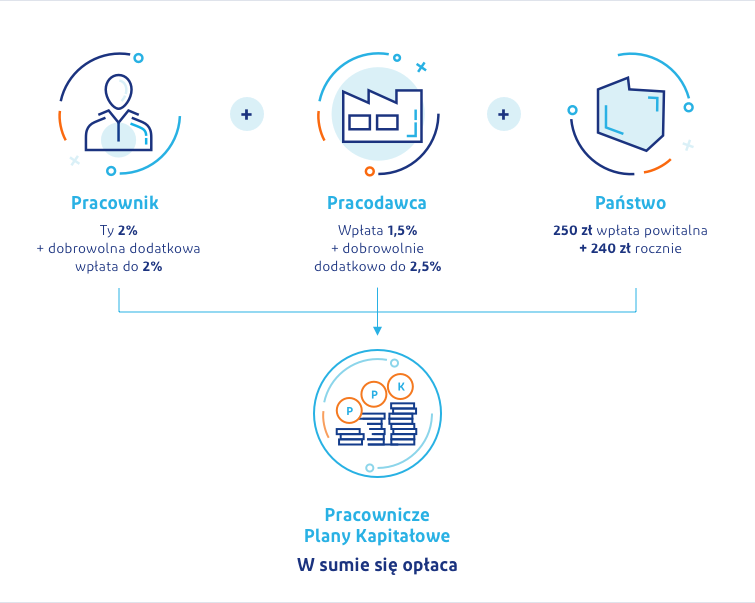
**Pracownicze Plany Kapitałowe** to powszechny i dobrowolny system długoterminowego oszczędzania, dostępny dla wszystkich osób zatrudnionych, które podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jest on tworzony nie przez samego pracownika, lecz wspólnie – przy jednoczesnym udziale pracodawców oraz państwa.

**Wpłaty na konto PPK będą pochodzić z trzech źródeł: od pracodawcy, pracownika i państwa:**

* Pracodawca i pracownik przekazują do PPK **wpłaty podstawowe**. Ponadto zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą zadeklarować przekazywanie **wpłat dodatkowych** (dobrowolnych). Wysokość wpłat jest naliczana procentowo od wynagrodzenia brutto pracownika.
* Państwo będzie dodawać do tej puli określone kwoty – niezależne od wysokości dochodów pracownika. Oszczędzający otrzyma od państwa jednorazowo **250 zł wpłaty powitalnej**. Następnie zaś co roku, po spełnieniu określonych warunków, będzie zasilać rachunek pracownika kwotą **240 zł.**

**Schemat programu Pracowniczych Planów Kapitałowych**



**Do PPK będzie obowiązywać tzw. automatyczny zapis osób zatrudnionych co najmniej 3 miesiące , które ukończyły 18. rok życia, a nie ukończyły 55. roku życia** (po ukończeniu 55. roku życia pracownik samodzielnie składa wniosek o przystąpienie do programu). Do programu nie mogą przystąpić osoby, które ukończyły 70. rok życia. Pracodawca zatrudniający co najmniej jedną osobę, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, dokona wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK pracownika i za jej pośrednictwem otworzy dla niego imienny rachunek, na którym będą gromadzone jego oszczędności – czyli prywatny rachunek PPK.

Dla każdego pracownika zostanie utworzony indywidualny rachunek PPK. Obowiązek ten spoczywa na pracodawcy, działającego we współpracy z wybraną instytucją finansową.

Każdy uczestnik zostanie **automatycznie przypisany do określonego funduszu zdefiniowanej daty** w zależności od swojej daty urodzenia. Z tym jednym funduszem inwestuje on przez cały okres gromadzenia środków. Jednak w miarę zbliżania się uczestnika do 60. roku życia fundusz automatycznie zmienia politykę inwestycyjną – w taki sposób, aby zapewniała właściwy poziom bezpieczeństwa powierzonych mu środków.

**Pracownik, będzie mógł swobodnie korzystać ze zgromadzonych środków na swoim rachunku po osiągnięciu 60. roku życia** – bez względu na status aktywności zawodowej. Każdy wybierze wówczas jedno z rozwiązań, które będzie dopasowane do jego indywidualnych potrzeb:

* Pracownik może dalej odkładać środki w PPK;
* Pracownik może skorzystać z domyślnej formy wypłaty:
  + jednorazowo wypłacić 25% środków,
  + pozostałe środki wypłacać co miesiąc przez 10 lat**. Wypłata w tej formie będzie zwolniona z podatku od zysków kapitałowych** i dzięki niej pracownik zyska dostęp do zgromadzonych przez siebie środków przez dłuższy okres przebywania na emeryturze – co przełoży się na jego bezpieczeństwo finansowe w dłuższym horyzoncie czasowym;
* Pracownik może również wszystkie środki wypłacać w dowolnej liczbie rat. Jednorazowo może wypłacić nawet 100% środków. Należy jednak pamiętać o tym, że **skrócenie okresu wypłat poniżej 10 lat będzie skutkować koniecznością zapłaty należnego podatku;**
* Pracownik będzie mógł też dokonać wypłaty transferowej, czyli przenieść zgromadzone środki na:
  + polisę w zakładzie ubezpieczeń – z prawem do świadczenia okresowego lub dożywotniego,
  + rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej, zgodnie z warunkami określonymi w ustawie o PPK;
* Pracownik może wypłacić środki w formie świadczenia małżeńskiego – wypłaty z jednego, wspólnego rachunku małżeńskiego.

**Każdy pracownik ma możliwość rezygnacji z oszczędzania w PPK**. Aby tego dokonać, będzie musiał podpisać specjalne oświadczenie o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK – która wiąże się też z utratą takich korzyści jak wpłaty pracodawcy czy dopłaty ze strony państwa.

Ponieważ rachunki PPK mają charakter prywatny, **uczestnik będzie też mógł w dowolnym momencie wypłacić z nich pieniądze –** także przed ukończeniem 60. roku życia. W wyniku złożenia wniosku o zwrot środków pracownik otrzyma zgromadzone przez siebie oszczędności, pomniejszone o:

* podatek od zysków kapitałowych;
* 30% wartości wpłat pracodawcy, ponieważ były one zwolnione ze składek na ubezpieczenia społeczne – pobrane 30% zapisane zostanie pracownikowi jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne;
* dopłaty ze strony państwa.

**W wyjątkowych sytuacjach system przewiduje również możliwość wypłacenia zgromadzonych funduszy wcześniej**. Rozwiązanie takie może obejmować wypłatę:

* do 25% środków – w sytuacji poważnej choroby uczestnika lub jego najbliższych (bez obowiązku zwrotu),
* do 100% środków – aby pokryć wkład własny przy zaciągnięciu kredytu na zakup mieszkania lub budowy domu – o ile pracownik nie ukończył 45 lat (z obowiązkiem zwrotu).

**Instytucja zarządzająca**

Aby dana instytucja została dopuszczona do udziału w systemie – tj. do zarządzania środkami odkładanymi na rachunku PPK – musi spełnić szereg restrykcyjnych, określonych ustawowo warunków. Ma to na celu zapewnienie bezpieczeństwa gromadzonych przez pracowników oszczędności. Instytucja taka musi spełniać poniższe warunki:

* posiadać 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.

Źródło: Polski Fundusz Rozwoju