

MATERIAŁ
MARKETINGOWY



Postaw na sprawdzonego partnera **Wybierz PPK w PZU**

**PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE (PPK)
INFORMACJE DLA PRACODAWCY**



**PZU – jedna
z największych
sieci obsługi klienta
korporacyjnego**



Grupa PZU

Grupa PZU jest największą instytucją finansową w Polsce oraz Europie Środkowo-Wschodniej. Głównymi obszarami aktywności spółek z Grupy PZU są ubezpieczenia, inwestycje, ochrona zdrowia, bankowość, a także produkty emerytalne.

Zawsze jesteśmy blisko Ciebie i zapewniamy współpracę na najwyższym poziomie.

Wsparcie osobowe



jedna z największych sieci korporacyjnych
– 300 menedżerów do wsparcia PPK

Jakość obsługi



najlepsza jakość obsługi
w latach 2016–2018
według portalu
mojebankowanie.pl

Nowoczesne rozwiązania



emerytura.pzu.pl
– nasza strona o PPK



2,5 tys. doradców klienta w 410 oddziałach
do obsługi uczestników PPK



największy zespół zarządzający
funduszami inwestycyjnymi
(ponad 60 osób)



portal dla pracodawcy i pracownika
– proste i wygodne narzędzie do obsługi PPK



największy dostawca rozwiązań ubezpieczeniowych i emerytalnych dla firm



najwyższy poziom obsługi PPE w TFI PZU
potwierdza Polskie Godło Promocyjne Teraz Polska



specjalna infolinia PPK
– wszelkie informacje pod numerem 22 640 06 22*

Dane własne dotyczące spółek Grupy PZU, stan na 31 grudnia 2018 roku.

* Opłata zgodna z taryfą operatora.



Emerytura z PZU? Na tym się znamy

Dzięki **profesjonalnemu zespołowi** doświadczonych pracowników możemy zapewnić **wysoki standard obsługi**. Gwarantujemy **przejrzystość i solidność inwestycji**. Stosujemy **nowoczesne rozwiązania informatyczne**.

20 lat

doświadczenia
w zarządzaniu
funduszami
inwestycyjnymi

nr 1

na rynku PPE
pod względem liczby
prowadzonych
programów

Szeroka oferta produktów emerytalnych

- Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)
- Pracownicze Programy Emerytalne (PPE)
- Otwarty Fundusz Emerytalny (OFE)
- Indywidualne Konto Emerytalne (IKE)
- Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE)



5,3 mld

złotych aktywów w PPE

588 PPE

prowadzonych
u pracodawców



ponad

198 tys.

pracowników
korzystających
z naszych programów
emerytalnych

22 mld zł

aktywów w OFE



900 tys.

oszczędzających
w IKE i IKZE



1,1 mld zł

aktywów w IKE i IKZE

**PPK – dodatkowe
oszczędności
i nie tylko**



Pracownicze Plany Kapitałowe

PPK to nowa, grupowa forma gromadzenia oszczędności organizowana i współfinansowana przez pracodawcę.
Środki zgromadzone w PPK są własnością pracownika.

Jak działa PPK?

- ✓ PPK tworzy pracodawca.
- ✓ PPK jest zarządzane przez instytucję finansową, np. TFI PZU.
- ✓ Pracodawca zapisuje pracownika do PPK.
- ✓ Pracownik w każdej chwili może zrezygnować z PPK.
- ✓ Pracodawca przekazuje wpłaty na prywatne konto pracownika w PPK.
- ✓ Pracownik może skorzystać z oszczędności w PPK:
 - po 60. roku życia,
 - przed 60. rokiem życia:
 - w razie poważnej choroby,
 - w formie pożyczki na zakup domu lub mieszkania,
 - w każdym momencie, ale zgromadzone środki zostaną pomniejszone o ustawowe potrącenia.

Wpłaty do PPK

Wpłaty na prywatne konta uczestników PPK będą pochodziły z trzech źródeł:



Kto może przystąpić do PPK?

Uczestnikami PPK mogą być osoby:

- ✓ między 18. a 70. rokiem życia,
- ✓ za które opłacane są składki na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- ✓ które są pracownikami lub są związane z pracodawcą w inny sposób, np. są:
 - członkami rad nadzorczych, zarządów,
 - członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych,
 - zleceniobiorcami.



Ważne

Oszczędności uczestnika w PPK są dziedziczone, wolne od zajęć komorniczych (za wyjątkiem roszczeń alimentacyjnych) i podatku od zysków kapitałowych (przy wypłatach ratałnych po 60. roku życia).

Co zyska pracownik?

- ✓ Dodatkowe pieniądze po zakończeniu aktywności zawodowej.
- ✓ Wsparcie finansowe w razie poważnej choroby (pracownika, jego małżonka lub dziecka) – do 25% oszczędności bez obowiązku ich zwrotu.
- ✓ Jednorazową wypłatę w razie budowy lub zakupu mieszkania/domu – do 100% oszczędności (pieniądze należy zwrócić w ciągu 15 lat).

**Przygotuj swoją firmę
na PPK**



Ważne dla pracodawcy

Pracownicze Plany Kapitałowe to finansowe wsparcie na przyszłość dla Twoich pracowników. Jako pracodawca musisz jednak pamiętać o zasadach i obowiązkach związanych z prowadzeniem PPK w Twojej firmie.



Kiedy utworzyć PPK?

Terminy utworzenia PPK są różne i **zależą od liczby pracowników w firmie**.

PPK najwcześniej muszą utworzyć firmy, które zatrudniają co najmniej **250 osób** i płacą za nie składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Te firmy muszą założyć PPK **między 1 lipca a 25 października 2019 roku**.



Początkowy termin zawarcia umowy PPK	Liczba zatrudnionych
1.07.2019 r.	co najmniej 250 osób zatrudnionych (wg stanu na 31.12.2018 r.)
1.01.2020 r.	co najmniej 50 osób zatrudnionych (wg stanu na 30.06.2019 r.)
1.07.2020 r.	co najmniej 20 osób zatrudnionych (wg stanu na 31.12.2019 r.)
1.01.2021 r.	pozostałe przedsiębiorstwa i sektor finansów publicznych

Wyjątek: pracodawcy, wchodzący w skład grupy kapitałowej, mogą przystąpić do PPK w terminie, w którym przystępuje największy podmiot zatrudniający z danej grupy kapitałowej.



Ważne

- Zgłaszasz wszystkich pracowników do 55. roku życia.
- Pracowników **między 55. a 70. rokiem życia** zgłaszasz do PPK tylko wtedy, kiedy zawnioskują o to indywidualnie.



Tworzenie PPK krok po kroku



KROK 1

Przygotowanie do wprowadzenia PPK

Przed utworzeniem PPK w Twojej firmie powinieneś przede wszystkim **wybrać zespół lub osobę odpowiedzialną za wprowadzenie PPK.**

Ta osoba lub zespół:

- przygotuje harmonogram wdrożenia PPK w Twojej firmie,
- pomoże Ci zaplanować budżet na wpłaty do PPK,
- zadba o dostosowanie Twojego systemu kadrowego i informatycznego do obsługi PPK,
- ustali reprezentację pracowników do wyboru oferty PPK,
- zaplanuje komunikację na temat PPK w Twojej firmie,
- wskaże osobę odpowiedzialną za kontakt z instytucją prowadzącą PPK.



KROK 2

Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK

Aby sprawnie uruchomić PPK w Twojej firmie, **wybierz sprawdzonego partnera, który zapewni Ci wsparcie podczas tworzenia programu.** Jak to zrobić?

1. Razem z reprezentacją pracowników zapoznaj się z ofertami instytucji finansowych zarządzających PPK. Ich ofertę znajdziesz na portalu internetowym Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR).
2. Zadбай o to, aby wybór instytucji finansowej był zgodny z wewnętrznymi procedurami Twojej firmy, np. zakupowymi czy wyboru dostawców.

Przy wyborze instytucji finansowej zwróć uwagę na:

- **koszty** – tzn. ile zapłacą pracownicy za zarządzanie PPK. Pamiętaj, uczestnicy największych PPK o udziale powyżej 15% w rynku zapłacą mniej*,
- **wyniki** tej instytucji w zarządzaniu aktywami,
- **doświadczenie** na rynku funduszy inwestycyjnych lub emerytalnych,
- **dotychczasowe korzyści**, które oferuje ta instytucja, np.: czy jest łatwo dostępna, czy ma oddział w Twoim mieście, czy prowadzi specjalną infolinię, czy zapewnia specjalnego opiekuna dla Twojej firmy, czy posiada wsparcie informatyczne.



KROK 3

Zawarcie umów o zarządzanie i prowadzenie PPK

Jeśli już wybrałeś instytucję finansową, to musisz podpisać z nią dwie umowy:

1. **Umowę o zarządzanie PPK** zawierasz jako pracodawca z instytucją finansową.
2. **Umowę o prowadzenie PPK** zawierasz z instytucją finansową w imieniu i na rzecz swoich pracowników.



Ważne

Jeśli nie zawrzesz w wymaganym terminie umowy o zarządzanie PPK, możesz zostać ukarany grzywną w wysokości nawet 1,5% rocznego budżetu wynagrodzeń za rok poprzedni.










* Zgodnie z art. 49 ustawy o PPK wynagrodzenie za zarządzanie aktywami pobierane jest do wysokości 15% udziału w aktywach rynku PPK. Wzór na pobieranie wynagrodzenia dostępny jest w art. 49 ustawy o PPK.



Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK

Umowa o zarządzanie PPK to najważniejsza umowa w całej procedurze tworzenia PPK. Pracodawca może zawrzeć umowę tylko z jedną instytucją finansową oferującą PPK. Umowa zawierana jest elektronicznie.

Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana przez pracodawcę w imieniu i na rzecz pracowników*. W praktyce jest to jedna umowa z załączoną listą pracowników (uczestników PPK).

 Ostateczny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK	Liczba osób zatrudnionych	 Ostateczny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK
25 października 2019 roku	firmy 250+ 	12 listopada 2019 roku
24 kwietnia 2020 roku	firmy 50+ 	11 maja 2020 roku
27 października 2020 roku	firmy 20+ 	10 listopada 2020 roku
23 kwietnia 2021 roku	firmy <20 	10 maja 2021 roku
26 marca 2021 roku	sektor finansów publicznych 	10 kwietnia 2021 roku



Ważne

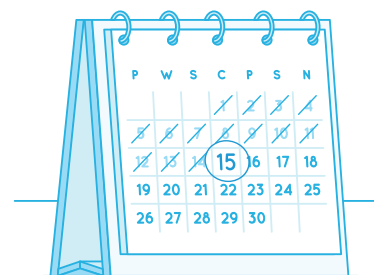
Pracodawca w każdej chwili może zmienić instytucję finansową zarządzającą PPK bez ponoszenia kosztów.

* Przez pracowników rozumie się wszystkie osoby zatrudnione, czyli osoby za które pracodawca odprowadza obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.


KROK 4

Wpłaty do PPK


Jako pracodawca masz obowiązek co miesiąc naliczać wpłaty do PPK. Pamiętaj, że wpłaty do PPK naliczasz od **wynagrodzenia wypłaconego w następnym miesiącu** po zawarciu umowy o prowadzenie PPK.



Wpłaty do PPK

	Wpłata podstawowa (obowiązkowa)	Wpłata dodatkowa (dobrowolna)	Maksymalna wpłata
Wpłaty finansowane przez pracodawcę	1,5% wynagrodzenia brutto	do 2,5% wynagrodzenia brutto	4% wynagrodzenia brutto
Wpłaty finansowane przez pracownika	2% wynagrodzenia brutto	do 2% wynagrodzenia brutto	4% wynagrodzenia brutto
		Łączna maksymalna wpłata	8% wynagrodzenia brutto

Wynagrodzenie brutto to wszystkie składniki wynagrodzenia objęte obowiązkowymi składkami na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

	Powitalna (jednorazowa)	Dopłata roczna
Wpłaty ze środków publicznych	250 zł*	240 zł
Warunek uzyskania	3 miesiące uczestnictwa w PPK	zgromadzenie określonej kwoty z wpłat do PPK w danym roku kalendarzowym

Wpłaty pracodawcy

Obowiązkowym i najważniejszym kosztem pracodawcy w ramach PPK jest **wpłata podstawowa**. Wynosi ona **1,5% wynagrodzenia** brutto pracownika, które stanowi podstawę ustalenia wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

- ✓ Wszystkie wpłaty do PPK finansowane przez pracodawcę (zarówno podstawowa, jak i dodatkowa) **nie stanowią podstawy naliczenia składek** na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe przekazywanych do ZUS.

- ✓ Jeśli łączne wynagrodzenie pracownika osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza 120% minimalnego wynagrodzenia, pracownik może zadeklarować **wysokość wpłaty podstawowej między 0,5% a 2%** wynagrodzenia brutto. W takiej sytuacji wysokość wpłat od pracodawcy oraz dopłat ze środków publicznych nie ulega zmianie**.

* 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 3 pełne miesiące jest uczestnikiem PPK, jeżeli za miesiące te dokonano na ten rachunek wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK.

** Jeżeli w wyniku weryfikacji okaże się, że pracownik osiągał (w którymkolwiek miesiącu, w którym wysokość wpłat podstawowych finansowanych przez tego pracownika została zmniejszona poniżej 2% jego wynagrodzenia) łączne miesięczne wynagrodzenie ze wszystkich źródeł powyżej 120% minimalnego wynagrodzenia, za rok, w którym nastąpiło takie przekroczenie, dopłata roczna nie przysługuje.



Obowiązki informacyjne **pracodawcy**

W trakcie tworzenia oraz prowadzenia PPK **masz obowiązek informować swoich pracowników o:**

- ✓ **możliwości złożenia wniosku o przystąpienie do PPK** – pracownicy między 55. a 70. rokiem życia muszą otrzymać informację o możliwości złożenia wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK,
- ✓ **zamiarze dokonania wypłaty transferowej na rzecz i w imieniu nowych pracowników** – jeśli nowo zatrudniony pracownik był już uczestnikiem innego PPK. Nowy pracownik musi otrzymać informację o możliwości przeniesienia środków do PPK w obecnej firmie,
- ✓ **możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej** lub obniżenia wpłaty podstawowej,
- ✓ **zmianie instytucji finansowej zarządzającej PPK** – pracownicy muszą otrzymać informację w razie zmiany instytucji finansowej zarządzającej PPK. Masz również obowiązek złożenia w ich imieniu wniosku o przeniesienie dotychczasowych środków PPK do nowej instytucji finansowej,
- ✓ **ponownym odprowadzeniu wpłat** do PPK w razie rezygnacji pracownika z uczestnictwa w programie – co 4 lata, od 1 stycznia 2023 roku.

Jako pracodawca dodatkowo masz obowiązek informować wybraną instytucję finansową o rezygnacji danego pracownika z dokonywania wpłat lub o ponownym rozpoczęciu wpłat do PPK.

Możesz też poinformować pracownika o warunkach uczestnictwa w PPK oraz o zasadach inwestowania i dokonywania wpłat i zwrotu.

**Specjalne narzędzie
do obsługi PPK w PZU**



PPK w PZU – proste i szybkie uruchomienie programu

Wybierz TFI PZU jako instytucję zarządzającą PPK dla Twojej firmy. Zapewnimy Ci wsparcie i specjalne narzędzie do obsługi PPK, które pozwoli Ci sprawnie zarządzać profilem pracodawcy.

Wszystkie umowy związane z PPK możesz w szybki i prosty sposób zawrzeć **on-line na naszym portalu**. Wystarczy, że wprowadzisz dane Twojej firmy i informacje niezbędne do zawarcia umowy, a następnie podpiszesz dokumenty. W razie wątpliwości **nasz przedstawiciel jest do Twojej dyspozycji** i zapewni Ci wsparcie podczas tworzenia PPK w Twojej firmie.

CZĘŚĆ 1

Jak zawrzeć umowę o zarządzanie PPK w TFI PZU?

1

Załóż konto dla swojej firmy na portalu emerytura.pzu.pl.

- Wystarczy wprowadzić podstawowe dane firmy i wskazać osobę do kontaktów z nami (administrатора umowy).
- Rejestracji dokonuje dowolna osoba z firmy.

2

Podaj dane do umowy PPK.

- Administrator umowy otrzymuje e-mail z linkiem oraz jednorazowy kod SMS-em do zalogowania się do portalu.
- Administrator umowy uzupełnia dane, których potrzebujemy do przygotowania umowy (o ile nie podano ich przy rejestracji).

3

Zapoznaj się z projektem umowy.

- Projekt umieszczamy na koncie Twojej firmy w naszym portalu.

4

Podpisz umowę.

- Umowę podpisują wszystkie osoby wskazane w KRS, zgodnie z zasadami reprezentacji albo upoważnieni pełnomocnicy. Mogą to zrobić na 3 sposoby:
 - wpisując kod, który otrzymają SMS-em,
 - wykonując przelew weryfikacyjny,
 - podpisując umowę na papierze i zamieszczając jej skan na naszym portalu.

I to już wszystko z Twojej strony. My zajmiemy się resztą:

- podpiszemy umowę,
- zgłosimy ją do Polskiego Funduszu Rozwoju w ciągu 14 dni od jej zawarcia (nie wcześniej niż 1 lipca 2019 roku),
- osobie wyznaczonej w Twojej firmie prześlemy pełny dostęp do portalu i obsługi PPK.

CZĘŚĆ 2

Jak zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w TFI PZU?

Umowę o prowadzenie PPK zawierasz w imieniu i na rzecz swoich pracowników.

1

Zapoznaj się z projektem umowy.

- Projekt umieszczamy na koncie Twojej firmy na naszym portalu.

2

Podpisz umowę.

- Umowę podpisujesz w taki sam sposób, jak umowę o zarządzanie PPK.

3

Dołącz do umowy listę pracowników, których zgłaszasz do PPK.

- Sprawdź, czy przekazujesz aktualne adresy e-mailowe i numery telefonów komórkowych pracowników. W przeciwnym razie nie będą mogli oni korzystać ze swojego konta PPK na naszym portalu.



**Poznaj reguły
inwestowania w PPK**



Jak inwestujemy w PPK?

Pieniądze zgromadzone w PPK inwestowane będą w **fundusze o różnym poziomie ryzyka** w zależności od wieku uczestnika. Będą to **fundusze zdefiniowanej daty**, czyli terminu, w którym pracownik ukończy 60 lat.

W momencie zapisu do PPK pracownik trafi **automatycznie do jednego z ośmiu funduszy**. Każdy uczestnik może **gromadzić środki w tym funduszu lub zmienić go na inny**.

Fundusze zdefiniowanej daty* dostosowują swoją politykę inwestycyjną do zmieniającego się wieku uczestnika. Oznacza

to, że **im bliżej mamy do 60. roku życia, tym bezpieczniej inwestujemy**. Wraz z upływem czasu i wzrastającym wiekiem uczestnika PPK, maleje udział w części akcyjnej (udziałowej), a rośnie w części dłużnej (obligacje, bony skarbowe). **Celem jest zmniejszanie ryzyka inwestycyjnego wraz z upływem czasu**.

Limity inwestycyjne w PPK – zasady inwestowania w zależności od wieku uczestnika PPK

Czas od przystąpienia do funduszu do ukończenia przez pracownika 60 lat	Część udziałowa (np. akcje)	Część dłużna (np. obligacje, bony skarbowe)
ponad 20 lat	60–80%	20–40%
20 lat	40–70%	30–60%
10 lat	25–50%	50–75%
5 lat	10–30%	70–90%
po ukończeniu wieku 60 lat	maks. 15%	min. 85%

* Fundusze są tworzone ze zdefiniowaną datą funduszu przypadającą co 5 lat dla kolejnych pięcioletnich przedziałów roczników. Zdefiniowaną datą funduszu jest rok, w którym wiek 60 lat osiągają osoby urodzone w roku stanowiącym środek przedziału roczników, dla których dany fundusz zdefiniowanej daty jest właściwy, albo jest najbliższy do roku, w którym uczestnik ukończy 60 lat. Przykład: W PPK inPZU 2030 będą uczestniczyły osoby urodzone w latach 1968–1972.

**Zasady korzystania
z oszczędności
zgromadzonych w PPK**



Ważne dla pracownika

Każdy uczestnik PPK może skorzystać z pieniędzy zgromadzonych w PPK **po ukończeniu 60 lat lub wcześniej w szczególnych sytuacjach życiowych.**

Oszczędności w PPK są prywatną własnością pracownika. Mają mu zapewnić **wsparcie finansowe po zakończeniu aktywności zawodowej.** Pracownik może również skorzystać z nich wcześniej – np. **w razie poważnej choroby lub zakupu mieszkania.** Poniżej przedstawiamy wszystkie możliwe rodzaje wypłat.

1. Wypłata po ukończeniu 60. roku życia

Pieniądze z PPK można wypłacić na 3 sposoby:

- **25% środków jednorazowo, a pozostałe 75% – w co najmniej 120 miesięcznych ratach** – jest to wariant najkorzystniejszy podatkowo,
- **100% środków jednorazowo** – wypłata zostanie pomniejszona o podatek od zysków kapitałowych,
- **w formie świadczenia małżeńskiego** – jeśli małżonek pracownika jest uczestnikiem PPK w tej samej instytucji finansowej i również ukończył 60 lat, małżeństwo może wspólnie otrzymywać miesięczne wypłaty (przez co najmniej 10 lat aż do wyczerpania środków).

2. Wypłata w razie poważnej choroby, budowy lub zakupu mieszkania/domu

Pieniądze z PPK można wypłacić w dwóch szczególnych sytuacjach życiowych:

- na pokrycie wkładu własnego przy zaciąganiu kredytu na budowę lub zakup mieszkania/domu (jeśli pracownik nie ukończył 45 lat) – **do 100% oszczędności** (z obowiązkiem zwrotu),
- w razie poważnej choroby (swojej, małżonka lub dziecka) – **do 25% oszczędności** (bez obowiązku zwrotu).

3. Zwrot, czyli wycofanie środków w dowolnym momencie przed ukończeniem 60 lat

Środki wypłacone przed ukończeniem 60 lat będą **pomniejszone o:**

- podatek od zysków kapitałowych,
- dopłaty ze środków publicznych,
- 30% aktualnej wartości środków wpłaconych przez pracodawcę – ponieważ były one zwolnione ze składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (pobrane 30% zostanie zapisane pracownikowi na jego indywidualnym koncie w ZUS).

4. Wypłata transferowa, czyli przeniesienie oszczędności do innego produktu finansowego

Pieniądze z PPK można przenieść na:

- inny rachunek PPK,
- terminową lokatę oszczędnościową (po ukończeniu przez pracownika 60 lat),
- polisę ubezpieczeniową z prawem do świadczenia okresowego lub dożywotniego (po ukończeniu przez pracownika 60 lat),
- IKE, PPE małżonka lub osoby uprawnionej – po śmierci uczestnika PPK.

5. Wypłata po ustaniu zatrudnienia

Po zakończeniu współpracy z pracodawcą, pracownik może:

- **pozostawić** oszczędności w PPK u byłego pracodawcy,
- **przenieść** oszczędności na inny rachunek PPK, np. u nowego pracodawcy (wypłata transferowa),
- **wypłacić** oszczędności (zwrot środków).





Koszty uczestnictwa w PPK

PPK są jednym z najtańszych produktów oszczędnościowych na rynku. Środki gromadzone na indywidualnych kontach w PPK są **zwolnione z opłat od wpłat i wypłat**. Nie są również obciążone ukrytymi kosztami.

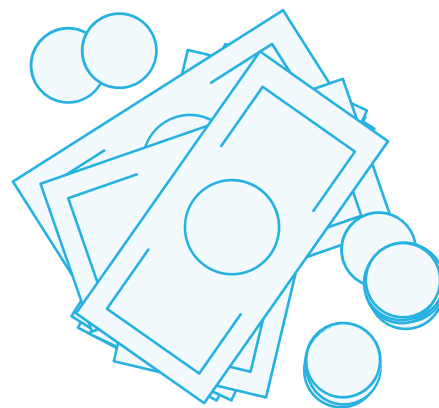
Maksymalna opłata za zarządzanie środkami na rachunkach PPK przez instytucję finansową wynosi 0,6% wartości aktywów netto. Ustawa o PPK obejmuje dwie kategorie opłat:

1. za zarządzanie funduszami – nie może być wyższa niż **0,5% wartości aktywów netto**,
2. za osiągnięty wynik – nie może być wyższa niż **0,1% wartości aktywów netto**. Opłata może zostać pobrana, jeśli fundusz osiągnie w danym roku dodatnią stopę zwrotu oraz stopa zwrotu przewyższy stopę referencyjną.



Rezygnacja z wpłat do PPK

Uczestnik PPK może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK. **Pracownik może w dowolnym momencie** złożyć u pracodawcy specjalne oświadczenie o rezygnacji z wpłat do PPK. Należy jednak pamiętać, że rezygnacja wiąże się z utratą wpłat pracodawcy oraz dopłat ze środków publicznych.



Jakie informacje otrzyma **pracownik od instytucji finansowej?**



Na etapie tworzenia PPK

Pracownik otrzymuje informacje o:

- swoich obowiązkach i uprawnieniach,
- obowiązkach i uprawnieniach pracodawcy,
- możliwościach konwersji i zamiany środków między funduszami,
- zawarciu umowy o prowadzenie PPK w wersji elektronicznej.



Na etapie funkcjonowania PPK

Pracownik otrzymuje informacje:

- o wysokości środków zgromadzonych na rachunku PPK,
- dokonanych wpłatach,
- przeprowadzonych transakcjach.

Osoby po ukończeniu 60 lat otrzymają informację o warunkach wypłaty środków z PPK.

W celu umożliwienia pracownikowi dostępu do informacji on-line lub składania dyspozycji (np. wskazanie uprawnionych, zmiana adresu) niezbędne jest przekazanie przez pracodawcę do TFI PZU aktualnego adresu e-mail oraz numeru telefonu komórkowego pracownika.



Nota prawna

Niniejszy materiał został przygotowany wyłącznie w celu informacyjnym i reklamowym i nie może stanowić wystarczającej podstawy do podjęcia decyzji o skorzystaniu z usługi zarządzania pracowniczym planem kapitałowym (PPK) oferowanej przez TFI PZU SA. Informacje o PPK oferowanym przez TFI PZU SA są zawarte w „Regulaminie zarządzania pracowniczym planem kapitałowym przez PPK inPZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty” („Fundusz”). Dane podane w materiale nie stanowią oferty w rozumieniu art. 66 Kodeksu cywilnego, jak również usługi doradztwa inwestycyjnego oraz udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów w rozumieniu ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, a także nie są formą świadczenia doradztwa podatkowego ani pomocy prawnej. Wszelkie informacje zawarte w niniejszym materiale pochodzą ze źródeł własnych TFI PZU SA lub źródeł zewnętrznych uznanych przez TFI PZU SA za wiarygodne, lecz nie istnieje gwarancja, że są one wyczerpujące i w pełni odzwierciedlają stan faktyczny. TFI PZU SA nie może zagwarantować poprawności i kompletności informacji zawartych w niniejszym materiale i nie ponosi żadnej odpowiedzialności za szkody powstałe w wyniku jego wykorzystania niezgodnie z przeznaczeniem. TFI PZU SA zastrzega, że dane zamieszczone w niniejszym materiale mogą być nieaktualne, dlatego w przypadku zamiaru podjęcia decyzji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK zalecamy kontakt z TFI PZU SA celem uzyskania aktualnych informacji.

Dokumentem zawierającym statut oraz inne informacje dotyczące ryzyka inwestycyjnego i zasad uczestnictwa w Funduszu jest prospekt informacyjny Funduszu, publicznie dostępny na stronie pzu.pl oraz w siedzibie TFI PZU SA. Przed nabyciem jednostek uczestnictwa należy zapoznać się z prospektem informacyjnym, który zawiera informacje niezbędne do oceny inwestycji oraz wskazuje ryzyka, koszty i opłaty. Fundusz ani TFI PZU SA nie gwarantują realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Osiągane przez Fundusze wyniki inwestycyjne w przeszłości nie stanowią gwarancji ani obietnicy osiągnięcia przez Fundusz określonych wyników w przyszłości. Inwestycje w jednostki uczestnictwa nie stanowią depozytu bankowego. Inwestycje w Fundusz są obciążone ryzykiem inwestycyjnym, a uczestnik Funduszu powinien liczyć się z możliwością utraty przynajmniej części wpłaconych środków. Wartość aktywów netto subfunduszy (a tym samym wartość jednostki uczestnictwa) może cechować się dużą zmiennością ze względu na skład portfeli inwestycyjnych i stosowane techniki zarządzania. Wybrane subfundusze Funduszu mogą lokować powyżej 35% wartości aktywów Funduszu w papiery wartościowe emitowane, poręczane lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, jednostki samorządu terytorialnego, państwa członkowskie Unii Europejskiej, jednostki samorządu terytorialnego państw członkowskich Unii Europejskiej, państwa należące do OECD lub międzynarodową instytucję finansową, której członkiem jest Rzeczpospolita Polska lub co najmniej jedno z państw członkowskich Unii Europejskiej.

Prawa autorskie do niniejszego materiału przysługują TFI PZU SA. Wykorzystywanie go bez pisemnej zgody TFI PZU lub w sposób naruszający przepisy prawa autorskiego jest niedozwolone.

TFI PZU SA podlega nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego. Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU Spółka Akcyjna, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy KRS, KRS: 0000019102, NIP: 527-22-28-027, kapitał zakładowy: 13 000 000 zł wpłacony w całości, al. Jana Pawła II 24, 00-133 Warszawa, pzu.pl.

Materiał opracowany na dzień 30.05.2019 r.

Dlaczego warto wybrać PZU?

20 lat

doświadczenia
w zarządzaniu
funduszami
inwestycyjnymi

22 mln

klientów

>300 mld zł

aktywów – największa grupa
finansowa w Europie
Środkowo-Wschodniej

nr 1

najlepsza jakość obsługi
w latach 2016-2018
wg portalu
mojebankowanie.pl



inPZU

nowoczesna platforma
inwestycyjna

2,5 tys.

doradców klienta
w 410 oddziałach
do obsługi
uczestników PPK

największy

w Polsce zespół zajmujący się
zarządzaniem inwestycjami

A-

najwyższa wśród
polskich firm ocena
ratingowa S&P Global
Ratings

Dane własne dotyczące spółek Grupy PZU, stan na 31 grudnia 2018 roku.

22 640 06 22 emerytura.pzu.pl

Opłata zgodna z taryfą operatora

