



Kroki wyboru podmiotu zarządzającego PPK

Wersja z dnia 1 lipca 2019 r.

1 Wybór podmiotu zarządzającego na podstawie oferty złożonej pracodawcy przez Esaliens TFI SA lub na podstawie oferty zawieszanej na portalu www.moieppk.pl – pomiędzy datą opublikowania oferty w zakresie danego podmiotu na portalu a dniem 30.06.2019. Formalnie wybór instytucji zarządzającej powinien być wdrażany po dniu 1 lipca 2019 gdy zgodnie z ustawą z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych („ustawa o PPK”) pracodawca może zawierać umowę o zarządzanie czy też udokumentować wybór reprezentacji pracowniczej.

2 Wdrożenie formalne wyboru podmiotu zarządzającego w okresie powinno nastąpić pomiędzy 1.07-25.09.2019 – z zastrzeżeniem iż nie później niż do 25.10.2019 musi być przez pracodawcę zawarta umowa o zarządzanie z instytucją zarządzającą. W terminach pomiędzy 11 lipca a 24.10. może być zawarta umowa o zarządzanie z wybraną instytucją zarządzającą.

Nie ma przeszkód formalnych aby nawet jednego dnia, tj. np. lipca dokonać formalnie 3. czynności:

- a) **powołać reprezentację osób zatrudnionych** (jeżeli w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa),
- b) **dokonać wyboru instytucji zarządzającej** i potwierdzić ten wybór protokołem z reprezentacją osób zatrudnionych,
- c) **zawrzeć umowę o zarządzanie z** wybraną instytucją zarządzającą.

3 Pracodawca dokonuje wyboru instytucji zarządzającej we współpracy z reprezentacją pracowników lub samodzielnie w przypadku przewidzianym w art. 7 ust. 5 ustawy o PPK lub z zakładową/zakładowymi organizacją/organizacjami związkową/związkowymi działającą/działającymi u pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 7 ust. 3 ustawy o PPK decyzję o wyborze instytucji finansowej podejmuje podmiot zatrudniający w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie. Dla określenia zakładowej organizacji związkowej należy posłużyć się definicją zawartą w art. 25¹ ustawy z 23.5.1991 r. o związkach zawodowych. W przypadku gdy u podmiotu zatrudniającego działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to należy przyjąć że podmiot zatrudniający powinien osiągnąć porozumienie z każdym ze związków. Takie porozumienie powinno mieć postać protokołu podpisanego przez pracodawcę i reprezentację osób zatrudnionych lub organizację/organizacje związków zawodowych.

Zgodnie z treścią art. 7 ust. 4 ustawy o PPK: „Jeżeli w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa, podmiot zatrudniający wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym.”.

Zgodnie z treścią art. 7 ust. 5 ustawy o PPK: jeżeli na miesiąc przed upływem terminu (termin 25.10), w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie, o którym mowa w ust. 3 lub 4, to podmiot zatrudniający w terminie po 25.09. wybiera instytucję zarządzającą i zawiera umowę w terminie do 25.10. **Oznacza to że w przedziale czasowym 1 lipca do 25.09 pracodawca ma czas na uzyskanie porozumienia z reprezentacją pracowników i zawiera umowę o zarządzanie. Po upływie terminu 25.09 a przed 25.10 pracodawca zawiera umowę o zarządzanie gdy nie posiada porozumienia z reprezentacją pracowników.**

Podsumowując, umowa o zarządzanie może być zawarta:

- a) w porozumieniu** - gdy pracodawca osiągnie porozumienie z zakładową organizacją związkową/reprezentacją pracowników co do wyboru instytucji zarządzającej,
- b) samodzielnie** - pracodawca nie osiągnie takiego porozumienia z zakładową organizacją związkową /reprezentacją pracowników w sprawie wyboru instytucji zarządzającej lub reprezentacja pracowników nie zostanie wyłoniona.

Obie sytuacje powinny być udokumentowane protokołem lub co najmniej notatką służbową sporządzoną przez pracodawcę. Forma pisemna i zarchiwizowana w razie kontroli z Inspekcji Pracy.

Niezależnie od sposobu zawarcia umowy o zarządzanie, to wybór instytucji zarządzającej powinien być dokonany w szczególności na podstawie:

- a)** oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK,
- b)** ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi,
- c)** najlepiej rozumianego interesu osób zatrudnionych.

Z prawnego punktu widzenia nie ma przeciwwskazań aby pracodawca najpierw samodzielnie dokonał wyboru a następnie uzyskał akceptację zakładowej organizacji związkowej/reprezentacji pracowniczej. Tak więc obie formy działania pracodawcy na etapie wyboru instytucji są dopuszczalne (samodzielne lub łączne z reprezentacją), o ile pracodawca posiadał potwierdzenie w formie podpisanego przez związek zawodowy/ związki zawodowe lub

reprezentację protokołu wyboru danej instytucji zarządzającej albo posiadał protokół lub notatkę służbową stwierdzającą brak zgody reprezentacji pracowniczej na wybór pracodawcy.

W praktyce oznacza to 3 możliwości:

- a) pracodawca samodzielnie dokonuje wyboru i dąży do uzyskania porozumienia z reprezentacją pracowników,
- b) pracodawca w trybie jednoczesnego działania dokonuje wspólnie z reprezentacją pracowników porozumienia w sprawie wyboru,
- c) pracodawca samodzielnie dokonuje wyboru i w przypadku gdy nie uzyska zgody reprezentacji osób zatrudnionych zawiera umowę o zarządzanie w terminie do 25.10.2019 r.

4 Procedura formalnego powołania wyboru reprezentacji pracowniczej (w przypadku gdy w podmiocie zatrudniającym nie działa zakładowa organizacja związkowa) – data wyboru reprezentacji osób zatrudnionych wskazana w dokumencie nie może być wcześniejsza niż 1 lipca 2019 czyli od dnia faktycznego i materialnego obowiązywania ustawy dla pracodawców z I transzy 250+.

Zgodnie z art. 7 ust. 4 ustawy o PPK tryb wyboru reprezentacji pracowniczej jest dowolny – w sposób przyjęty u pracodawcy.

W załączeniu przykładowy wzór protokołu wyboru reprezentacji pracowniczej.

5 **Umowa o prowadzenie.** Pracodawca działa w imieniu i na rzecz zatrudnionych uprawnionych do uczestnictwa PPK a także tych którzy będąc uprawnionymi nie złożyli rezygnacji przed objęciem PPK. **Umowa o prowadzenie może być zawarta nie wcześniej niż po upływie 10 dni od daty zawarcia umowy o zarządzanie i nie później niż 12 listopada 2019.**

UWAGA:

Pracodawca ponosi ryzyka związane z realizacją i wykonywaniem przepisów ustawy o PPK a więc między innymi winien wybrać na zarządzanie PPK instytucję finansowa z odpowiednim doświadczeniem oraz posiadać zestaw procedur wewnętrznych i wsparcia operacyjnego w celu realizacji obowiązków ustawowych.

Natomiast pracodawca nie ponosi ryzyka prawnego wyboru danej instytucji zarządzającej z uwagi na ewentualne wyniki inwestycyjne osiągnięte przez FZD ponieważ to uczestnik PPK jest właścicielem rejestru inwestycyjnego na który są księgowane wpłaty do PPK. Takie ryzyko ponosi uczestnik ale nie jest ono wysokie i raczej wyniki inwestycyjne będą zbliżone pomiędzy FZD różnych zarządzających przy porównaniu adekwatnych dat; np. w przyszłości porównywane mogą być wyniki FZD 2050 do FZD tej samej daty docelowej tj.2050 pomiędzy danymi instytucjami finansowymi.

Dlatego tak ważne jest dokonanie wyboru instytucji zarządzającej o odpowiednim doświadczeniu w zakresie oferowania i zarządzania grupowymi planami inwestycyjnymi i emerytalnymi.

Pracodawca powinien:

- 1) posiadać dokumenty stwierdzające wybór reprezentacji (jeśli nie ma związków zawodowych),
- 2) pracodawca powinien posiadać protokół uzgodnienia z reprezentacją pracowników wyboru instytucji zarządzającej. W przypadku braku takiego porozumienia powinien

udokumentować notatką służbową brak uzgodnienia z reprezentacją pracowniczą wyboru instytucji zarządzającej,

- 3) dokumenty związane z procesem wyboru pracodawca powinien archiwizować w formie pisemnej – na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy,
- 4) pracodawca powinien archiwizować w formie pisemnej ewentualne oświadczenia o rezygnacji jakie złożą mogą zatrudnieniu i/lub uczestnicy - na wypadek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.