

## O PPK w Santander TFI – podstawowe informacje

Santander TFI – partner godny zaufania	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ponad 20 lat obecności na rynku</b> funduszy inwestycyjnych.</li><li>• <b>Jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów inwestycyjnych na polskim rynku.</b></li><li>• Zaufanie <b>blisko 140 tys. Klientów, aktywa pod zarządzaniem o wartości ponad 16,5 mld zł.*</b></li><li>• Doskonała <b> jakość produktów potwierdzona licznymi nagrodami.</b></li></ul>
Inwestycje w Polsce i za granicą	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Najwyższe kompetencje w inwestowaniu</b> w Polsce i za granicą (od 2003 roku).</li><li>• <b>Szeroka oferta subfunduszy inwestycyjnych</b> w ramach funduszy: Santander FIO, Santander Prestiż SFIO, Santander PPK SFIO i funduszu Credit Agricole FIO (pierwsze na polskim rynku rozwiązanie typu white label).</li></ul>
Doświadczenie w produktach emerytalnych	<ul style="list-style-type: none"><li>• Wieloletnie doświadczenie w tworzeniu i zarządzaniu <b>Pracowniczymi Programami Emerytalnymi (PPE)</b> oraz <b>Indywidualnymi Kontami Emerytalnymi (IKE)</b>.</li><li>• Santander TFI uruchomiło pierwszy <b>program PPE w 2001 r., natomiast IKE w 2004 r.</b></li><li>• <b>Wartość aktywów zgromadzonych w IKE</b> prowadzonym w Santander TFI wynosi <b>ponad 350 mln zł.*</b></li></ul>
Zalety PPK w Santander TFI	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>8 subfunduszy zdefiniowanej daty</b> dla uczestników PPK w ramach funduszu Santander PPK SFIO.</li><li>• <b>0% opłaty stałej za zarządzanie do 31.12.2020 r.</b></li><li>• <b>0% opłaty za osiągnięty wynik (tzw. success fee) do 31.12.2021 r.</b></li><li>• <b>Promocja! 0% opłaty za zamianę (zmianę alokacji inwestycji) od 11.10.2019 r. do odwołania.</b></li><li>• <b>Brak dodatkowych opłat</b> dla pracodawcy i pracownika <b>za dostęp do dedykowanych serwisów PPK online i infolinii.</b></li><li>• <b>Dedykowane rozwiązania informatyczne</b> – proste i szybkie zawarcie umowy i obsługa PPK online.</li><li>• <b>Peten pakiet wsparcia merytorycznego i operacyjnego</b> dla pracodawcy i pracowników.</li></ul>
Wsparcie dla pracodawcy	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Wsparcie dedykowanego opiekuna PPK</b>, na każdym etapie.</li><li>• <b>Wsparcie w przeprowadzeniu akcji informacyjnej dla pracowników</b> (spotkanie, materiały informacyjne).</li><li>• <b>Bezpłatny dostęp do serwisu PPK online dla pracodawcy</b> – po zalogowaniu pracodawcy będą mieli możliwość administrowania PPK.</li><li>• <b>Dedykowana infolinia dla firm</b> prowadzących PPK w Santander TFI.</li><li>• <b>Zespół Menedżerów PPK</b> o zasięgu ogólnopolskim.</li><li>• <b>Szkolenie dla pracowników administrujących PPK.</b></li><li>• <b>Materiały informacyjne dla pracowników i pracodawcy</b> (brozury, kalkulator PPK, Q&amp;A, strona internetowa Santander-PPK.pl, interaktywne tabele notowań).</li><li>• <b>Możliwość integracji serwisu do obsługi PPK z systemami kadrowo-płacowymi</b> za pośrednictwem interface API, umożliwiającą bezpośrednie przysyłanie danych z systemu kadrowo-płacowego do Serwisu PPK online.</li></ul>
Wsparcie dla pracowników	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Bezpłatny dostęp do serwisu PPK online dla pracowników</b> – po zalogowaniu pracownicy będą mieli możliwość zarządzania swoim rachunkiem PPK.</li><li>• <b>Obsługa procesów wymagających przedłożenia dokumentacji papierowej w wybranych placówkach Santander Bank Polska S.A.</b> Zakres zleceń składanych za ich pośrednictwem zostanie udostępniony na stronie internetowej SantanderTFI.pl.</li><li>• <b>Dedykowana Infolinia informacyjna</b> oraz infolinia z możliwością telefonicznego składania zleceń przez uczestników PPK.</li><li>• Spotkania informacyjne dla pracowników.</li><li>• <b>Materiały edukacyjne dla pracowników</b> (brozury, kalkulator PPK, Q&amp;A, strona internetowa Santander-PPK.pl, interaktywne tabele notowań).</li></ul>
Dodatkowe benefity	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pracownicy firm, które podpiszą umowę z Santander TFI oraz przystąpią do promocji „Firmowe bankowanie”, będą mieli <b>możliwość skorzystania ze specjalnej oferty produktowej przygotowanej przez Santander Bank Polska.</b></li></ul>

\*Stan na 31.12.2019 r.

## Planowane funkcjonalności serwisu PPK online

- Dostarczenie pracodawcy kompletu informacji i dokumentów niezbędnych do uruchomienia PPK w Santander TFI.
- Zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz pracowników.
- Obsługa wpłat do PPK.
- Zarządzanie danymi firmy.
- Zgłoszenie i bieżąca aktualizacja listy pracowników zapisanych do PPK oraz możliwość zarządzania uprawnieniami.
- Odrębna część serwisu dla pracowników – po zalogowaniu będą oni mieli możliwość zarządzania swoim rachunkiem PPK, składania dyspozycji oraz podglądu stanu aktywów.

 **Santander**  
Fundusze Inwestycyjne

  **Infolinia 22 35 54 673**  
**Santander-PPK.pl | instytucje@santander.pl**

Telefoniczna obsługa uczestników PPK i pracodawców jest prowadzona od poniedziałku do piątku (we wszystkie dni, w które odbywa się sesja na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie S.A.) w godzinach 9:00 – 17:00. Koszt połączenia zgodny z cennikiem danego operatora.

Niniejszy dokument ma charakter informacyjny i nie stanowi oferty w rozumieniu Kodeksu cywilnego, nie może być kopiowany, cytowany lub rozpowszechniany w jakikolwiek sposób bez uprzedniego pisemnego zezwolenia TFI. Przedstawione informacje nie stanowią porady prawnej, finansowej czy podatkowej, nie zastępują obowiązujących przepisów prawa i każdorazowo powinny być interpretowane oraz stosowane z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących przepisów prawa. Santander TFI S.A. nie ponosi odpowiedzialności z tytułu powstania jakichkolwiek szkód, wynikających lub pozostających w związku z treściami zamieszczonymi w niniejszym dokumencie. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości co do treści umieszczonych w dokumencie, w tym co do praw lub obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawa, należy skorzystać z pomocy podmiotów świadczących zawodowo pomoc prawną.

Dane finansowe funduszu Santander PPK SFIO, opis czynników ryzyka oraz informacje na temat uczestnictwa w tym funduszu znajdują się w prospekcie informacyjnym dostępnym w języku polskim na SantanderTFI.pl.

Subfundusze funduszu Santander PPK SFIO nie gwarantują realizacji założonego celu inwestycyjnego ani uzyskania określonego wyniku inwestycyjnego. Przed podjęciem decyzji inwestycyjnej Uczestnik powinien wziąć pod uwagę opłaty związane z uczestnictwem w funduszu oraz uwzględnić ewentualne opodatkowanie zysku. Uczestnik musi liczyć się z możliwością straty przynajmniej części wpłaconych środków. Santander TFI S.A. z siedzibą w Poznaniu, pl. Władysława Andersa 5, 61-894 Poznań, zarejestrowane w Sądzie Rejonowym Poznań – Nowe Miasto i Wilda w Poznaniu, Wydział VIII Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, KRS 0000001132, NIP 778 13 14 701, kapitał zakładowy 13.500.000,00 PLN (wpłacony w całości).

Materiały zamieszczone w niniejszej prezentacji są chronione prawem autorskim na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.). Wszelkie prawa autorskie do materiałów zamieszczonych w niniejszym materiale przysługują wyłącznie Santander TFI S.A.

Santander TFI S.A. działa na podstawie zezwolenia Komisji Nadzoru Finansowego i podlega jej nadzorowi.

Stan na 10.01.2020 r.



# PPK w Twojej firmie – poznaj terminy i warunki

 **Santander**  
Fundusze Inwestycyjne

# PPK

## Źródła wpłat do PPK



**1,5% – wpłata podstawowa (obligatoryjna)**  
**do 2,5% – wpłata dodatkowa (dobrowolna)**

+



**2% – wpłata podstawowa (obligatoryjna)\***  
**do 2% – wpłata dodatkowa (dobrowolna)**

+



**250 zł – wpłata powitalna (jeśli pracownik oszczędza w ramach PPK co najmniej 3 miesiące). 240 zł – dopłata roczna (po spełnieniu warunków określonych w Ustawie o PPK).**

Wpłaty do PPK (pracodawcy i pracownika) to kwoty liczone od wynagrodzenia brutto pracownika – podstawa składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

\* Dla osób, których wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza łącznie kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia wpłata podstawowa może być mniejsza niż 2%, ale nie mniejsza niż 0,5% wynagrodzenia.

## PPK – co to jest?

- PPK to powszechny plan długoterminowego oszczędzania, który powstał w ramach 3. filaru systemu emerytalnego.
- Głównym celem PPK jest systematyczne oszczędzanie środków z przeznaczeniem na zaspokajanie potrzeb finansowych Uczestnika po ukończeniu 60. roku życia.
- PPK jest obligatoryjny\* dla pracodawców – pracodawcy mają obowiązek wprowadzenia PPK w swoich firmach.
- PPK jest dobrowolny dla pracowników – pracownicy, którzy ukończyli 18. rok życia i nie ukończyli 55. roku życia będą automatycznie zapisani do PPK przez swoich pracodawców. Równocześnie w każdej chwili będą mogli zrezygnować z wpłat do PPK.
- Wpłaty do PPK będą inwestowane w fundusze zdefiniowanej daty, których polityka inwestycyjna, zgodnie z założeniami ustawy o PPK, będzie ograniczała poziom ryzyka inwestycyjnego w miarę zbliżania się pracownika do 60. roku życia.
- Środki gromadzone w PPK będą stanowić prywatną własność pracownika.

\*Do PPK nie muszą przystępować pracodawcy, którzy:

– w terminach wskazanych w ustawie o PPK prowadzą Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), naliczają i opłacają składkę podstawową na rzecz swoich pracowników (dla co najmniej 25% zatrudnionych) w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia,

– są osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą i zatrudniają osoby fizyczne w zakresie niezwiązanym ze swoją działalnością gospodarczą oraz działalnością gospodarczą tych osób, – są mikroprzedsiębiorcami, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646 ze zm.), jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację w sprawie rezygnacji z wpłat.

## Jak i kiedy wdrożyć PPK?

### 1 Przygotowanie firmy do wdrożenia PPK

analiza wymogów związanych z PPK, zaplanowanie budżetu na wdrożenie PPK oraz uwzględnienie dodatkowego kosztu związanego z wpłatami do PPK

### 2 Wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK

w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub w przypadku jej braku, z reprezentacją pracowników

### 3 Zawarcie umów: o zarządzanie i o prowadzenie PPK

terminy zawarcia obu umów z wybraną instytucją finansową uzależnione są od liczby zatrudnionych pracowników

### 4 Administrowanie PPK – dedykowany serwis online

w szczególności naliczanie i realizacja wpłat do PPK, zapewnienie możliwości składania dyspozycji przez pracowników w ramach PPK, aktualizacja listy uczestników PPK oraz bieżąca współpraca z wybraną instytucją finansową zarządzającą PPK

## Terminy wdrożenia PPK zależą od liczby zatrudnionych pracowników

Liczba zatrudnionych pracowników	Co najmniej 250 osób (wg stanu na dzień 31.12.2018 r.)	Co najmniej 50 osób (wg stanu na dzień 30.06.2019 r.)	Co najmniej 20 osób (wg stanu na dzień 31.12.2019 r.)	Pozostałe podmioty, w tym z sektora finansów publicznych, niezależnie od ich wielkości
<b>Termin stosowania przepisów ustawy o PPK</b>	od 01.07.2019	od 01.01.2020	od 01.07.2020	od 01.01.2021
<b>Maksymalny termin zawarcia umowy o zarządzanie PPK</b>	25.10.2019	24.04.2020	27.10.2020	23.04.2021 (26.03.2021 dla podmiotów z sektora finansów publicznych)
<b>Maksymalny termin zawarcia umowy o prowadzenie PPK</b>	12.11.2019	11.05.2020	10.11.2020	10.05.2021 (10.04.2021 dla podmiotów z sektora finansów publicznych)

**Ważne! W przypadku grup kapitałowych** będzie istniała możliwość uruchomienia PPK we wszystkich spółkach z grupy zgodnie z terminem stosowania ustawy o PPK dla pracodawcy w grupie, który zatrudnia największą liczbę pracowników.

Terminy wskazane w tabeli powyżej są zgodnie z informacjami opublikowanymi przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. na stronie [mojeppk.pl](http://mojeppk.pl)

## Uczestnicy PPK

Każdy pracodawca wdrażający PPK ma obowiązek zapisania do Planu swoich pracowników. W zależności od wieku pracownika, zapis ten jest obowiązkowy lub realizowany na indywidualny wniosek pracownika.



## Korzyści prowadzenia PPK

### Pracodawca

- PPK jako dodatkowy element budowania atrakcyjnego pakietu benefitów oferowanych przez pracodawcę (np. wprowadzenie wpłat dodatkowych dla pracowników po upływie określonego czasu zatrudnienia jako dodatku do wpłaty podstawowej (obligatoryjnej) wynoszącej 1,5%).
- Koszty pracodawcy związane z finansowaniem wpłat do PPK stanowić będą dla niego koszty uzyskania przychodu.
- Wpłaty finansowane przez pracodawcę nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

### Pracownik

- Dodatkowe oszczędności na emeryturę (pracownik z miesięcznym wynagrodzeniem 4000 zł brutto może zgromadzić 254 tys. zł\*).
- Inwestycja kapitału zgodnie ze strategią inwestycyjną dopasowaną do wieku pracownika i podlegająca zmianie z upływem czasu.
- Środki w ramach PPK są traktowane jako prywatne, w odróżnieniu od kwot wpłacanych do ZUS i OFE środki gromadzone w PPK traktowane są jako prywatna własność pracownika.
- Brak opodatkowania\*\* przy wypłacie środków z PPK po osiągnięciu przez pracownika 60. roku życia.
- Nabycie w drodze dziedziczenia środków zgromadzonych w PPK nie podlega opodatkowaniu od spadków i darowizn.

\* Po 40 latach oszczędzania, przy założeniu odpowiedniej stopy zwrotu (przy czym fundusz nie gwarantuje osiągnięcia określonego wyniku inwestycyjnego) – wylczenia dokonane poprzez Kalkulator PPK ze strony internetowej: <https://www.mojeppk.pl/kalkulator.html>. Założenia kalkulacji: wiek przystąpienia do PPK – 20 lat, wysokość wynagrodzenia brutto pracownika – 4000 zł, podstawowa obligatoryjna wpłata do PPK pracownika – 2%, podstawowa obligatoryjna wpłata do PPK pracodawcy – 1,5%, 0% dodatkowej wpłaty do PPK pracownika i pracodawcy, oszczędzanie w PPK do ukończenia 60. roku życia, prognozowana średnia roczna stopa zwrotu w okresie inwestycji – 3,5%, prognozowana roczna stopa zwrotu w okresie wypłaty – 2,75%, prognozowany roczny wzrost wynagrodzenia – 2,8%.

\*\* Zryczałtowany podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 19% (określony zgodnie z art. 30a ust. 1 pkt 11b Ustawy o PIT – Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych Dz. U. z 2018 r. poz. 1509, tj. z dnia 08.08.2018 r.) nie będzie pobierany w przypadku wypłat realizowanych po osiągnięciu 60. roku życia, przy założeniu: 25% środków wypłacanych jednorazowo oraz pozostałe 75% (lub 100% w razie wyboru opcji wypłaty całości środków w ratach) przez 10 lat, w co najmniej 120 miesięcznych ratach. Zmiana tych założeń (zmniejszenie liczby rat lub jednorazowa wypłata całości w sytuacji opisanej w Ustawie o PPK) spowoduje naliczenie zryczałtowanego podatku dochodowego od osób fizycznych od wypłacanych środków, a dochód do opodatkowania zostanie ustalony zgodnie z art. 30a ust. 13 Ustawy o PIT, czyli jako kwota wypłaty z dokonanego odkupienia jednostek uczestnictwa lub umorzenia jednostek rozrachunkowych, pomniejszona o podatki na nabycie odkupionych jednostek uczestnictwa lub wpłaty na umorzone jednostki rozrachunkowe, z których dokonano wypłaty.