



Autor: Klaudia Kamińska-Kiempa

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

PPK: KLUCZOWE KWESTIE W UMOWIE O ZARZĄDZANIE

O wyborze instytucji finansowej, z którą pracodawca podpisze umowę o zarządzanie pracowniczym planem kapitałowym, decydują zwykle oferowane benefity czy zniżki dla pracowników.

Od 1 stycznia br. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych zaczęła obowiązywać w stosunku do kolejnej grupy podmiotów – pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób. W związku z sytuacją spowodowaną pandemią koronawirusa pierwotny termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK uległ w przypadku tych podmiotów przedłużeniu do 27 października 2020 r. W kontekście tego obowiązku należy się zastanowić, czym kierować się przy wyborze instytucji oferującej PPK oraz jak czytać samą umowę o zarządzanie PPK.

WSPÓŁPRACA Z ZAŁOGĄ

Przy zawieraniu umowy o zarządzanie w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na kwestie formalne. Ustawa wskazuje, że ta umowa jest zawierana w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a gdy u pracodawcy nie funkcjonują związki zawodowe – z reprezentacją załogi. Nie obejdzie się więc bez współpracy pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników.

Rekomendowane jest przy tym udokumentowanie zawarcia porozumienia albo spisanie protokołu rozbieżności w sytuacji, w której takie porozumienie nie zostało osiągnięte. Protokół rozbieżności potwierdzi wówczas próbę wypełnienia ciężącego na pracodawcy obowiązku współdziałania.

Jeśli nie uda się osiągnąć porozumienia na miesiąc przed upływem terminu na zawarcie umowy o zarządzanie, pracodawca może samodzielnie wybrać instytucję finansową.

NIE GORZEJ NIŻ W USTAWIE

Oczywiście umowa o zarządzanie nie może zawierać postanowień mniej korzystnych niż sama ustawa o PPK. Przy czym doświadczenie pokazuje, że w dużej mierze te umowy stanowią po prostu przepisanie kolejnych przepisów ustawy, niestety czasem zupełnie bezrefleksyjne. Co więcej, z racji tego, że umowy o zarządzanie są tworzone na wzorach, zakres ewentualnych negocjacji jest najczęściej ograniczony.

Z drugiej strony fakt, że te umowy bazują głównie na przepisach ustawowych, powoduje, że o wyborze instytucji finansowej, z którą taka umowa zostanie podpisana, decydują zupełnie inne – pozaustawowe czynniki, jak np. oferowane benefity, zniżki dla pracowników itd.

Jeśli chodzi o kryteria, jakimi należy się kierować przy wyborze instytucji finansowej, to wypada wymienić:

- warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK,
- efektywność zarządzania aktywami,

- doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi,
- interes osób zatrudnionych.

KOSZTY ZARZĄDZANIA...

Warunki zarządzania odnoszą się przede wszystkim do szeroko pojętych kosztów zarządzania, ale i obciążeń administracyjnych związanych z zarządzaniem PPK. W tym zakresie warto zwrócić uwagę na art. 50 ustawy o PPK, który mówi o kosztach działalności funduszu pokrywanych z aktywów funduszu zdefiniowanej daty, tj. prowizjach, opłatach itd.

Czytając umowę o zarządzanie, należy zwrócić szczególną uwagę na zapisy dotyczące tych właśnie kosztów. Może to być również jedno z kryteriów wyboru instytucji, z którą pracodawca podpisze umowę. Zgodnie z ustawą, koszty dotyczące prowizji i opłat nie mogą odbiegać od przyjętych w obrocie zwykłych kosztów wykonywania tego rodzaju usług.

... ORAZ EFEKTYWNOŚĆ

Z kolei efektywność zarządzania aktywami dotyczy osiągniętej stopy zwrotu oraz ryzyka inwestycyjnego. W tym zakresie chodzi o to, w co będą inwestowane pieniądze uczestników oraz jak ryzykowne będą to działania. Ponieważ inwestowanie będzie się odbywać głównie w fundusze zdefiniowanej daty, poziom ryzyka będzie uzależniony od wieku uczestnika. Co do zasady, im młodszy pracownik, tym inwestowanie będzie odważniejsze. W przypadku młodszych pracowników, większość środków będzie inwestowana w akcje, bo czas na zwrot jest, co do zasady, dłuższy niż w przypadku osób starszych. Z kolei, im osoba starsza wiekiem, tym inwestycje będą z założenia mniej ryzykowne, bardziej zachowawcze. Środki będą wtedy częściej inwestowane w instrumenty typu obligacje.

DOŚWIADCZENIE INSTYTUCJI

Ważne jest także doświadczenie konkretnej instytucji w zarządzaniu funduszami. Przy czym chodzi tu nie tyle o okres zarządzania, ale także historyczne stopy zwrotu, co w przypadku nowopowstałych instytucji jest, póki co, ciężko weryfikowalne.

INTERES ZATRUDNIONYCH

Ostatnim z wymienionych kryteriów jest interes osób zatrudnionych. Bada się go już na samym początku, w procedurze konsultacyjnej, o której była mowa. Instytucje takie jak fundusz inwestycyjny, emerytalny czy zakład ubezpieczeń mogą osiągać różne stopy zwrotu, być obciążone różnym ryzykiem inwestycyjnym. W efekcie mogą w różny sposób odpowiadać oczekiwaniom pracowników. Dlatego ustawa przewiduje możliwość wypowiedzenia się uczestników w przedmiocie wyboru instytucji.

KLAUDIA KAMIŃSKA-KIEMPA RADCA PRAWNY W [KRAKOWSKIM ODDZIALE RÖDL & PARTNER](#)

Umowy o zarządzanie PPK w większości przypadków będą zawierały powielone wprost przepisy ustawowe, gdyż sama ustawa nie daje dużego pola do manewru. To z kolei powoduje, że przedsiębiorcy w porozumieniu z pracownikami, przy podejmowaniu decyzji o wyborze danej instytucji, często będą kierować się dodatkowymi gratyfikacjami oferowanymi przez podmiot zarządzający. Umowy te będą tworzone na zasadzie pewnego szablonu, a możliwość negocjowania ich poszczególnych zapisów może okazać się ograniczona.