

# JAK UTWORZYĆ PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY?

*PORADNIK PRACODAWCY  
PLANUJĄCEGO UTWORZENIE PPE*

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego  
Departament Pracowniczych Programów Emerytalnych

*wrzesień 2007 r.*

## **Spis treści**

<b>SŁOWNIK</b>	<b>2</b>
<b>WPROWADZENIE</b>	<b>3</b>
CZEMU SŁUŻY PORADNIK ORAZ CO MOŻNA W NIM ZNALEŹĆ?	3
<b>INSTYTUCJA PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO</b>	<b>4</b>
CZYM JEST PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY I DLACZEGO WARTO GO UTWORZYĆ?	4
<b>PRZYGOTOWANIE DO UTWORZENIA PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO</b>	<b>9</b>
JAKIE CZYNNOSCI NALEŻY PODJĄĆ PRZED ZŁOŻENIEM WNIOSKU O REJESTRACJĘ PROGRAMU?	9
<b>ZŁOŻENIE WNIOSKU O WPIS PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO DO REJESTRU PPE</b>	<b>10</b>
JAK POPRAWNIE PRZYGOTOWAĆ DOKUMENTY?	10
<b>POSTĘPOWANIA O WPIS PROGRAMU DO REJESTRU PPE</b>	<b>13</b>
JAK PRZEBIEGA ROZPATRYWANIE WNIOSKU O REJESTRACJĘ PROGRAMU?	13
<i>Analiza formalno – prawna wniosku o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru</i>	13
<i>Analiza merytoryczna wniosku o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru ppe</i>	14
<i>Kwestie wymagające złożenia dodatkowych wyjaśnień</i>	15
<b>ANEKS NR 1.</b>	<b>16</b>
DOKUMENTY NIEZBĘDNE DO ZŁOŻENIA WNIOSKU O WPIS PROGRAMU DO REJESTRU PPE - PRZYKŁADY KOMPLETNYCH WNIOSKÓW Z UWZGLĘDNIENIEM SPECYFIKI SKŁADAJĄCEGO WNIOSEK PRACODAWCY	16
<b>ANEKS NR 2.</b>	<b>17</b>
ROZPATRYWANIE WNIOSKU O WPIS PROGRAMU DO REJESTRU PPE- PREZENTACJA GRAFICZNA	17
<b>ANEKS NR 3.</b>	<b>19</b>
WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH	19

## **SŁOWNIK**

- **IKE** – indywidualne konto emerytalne,
- **KNF** – Komisja Nadzoru Finansowego,
- **ppe** – pracowniczy program emerytalny tworzony zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 116 poz. 1207 z późn. zm.),
- **ppe w formie PFE** – pracowniczy program emerytalny prowadzony w formie pracowniczego funduszu emerytalnego,
- **ppe w formie umowy z funduszem inwestycyjnym** – pracowniczy program emerytalny prowadzony w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- **ppe w formie umowy z zakładem ubezpieczeń** – pracowniczy program emerytalny prowadzony w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- **podmiot zarządzający** – instytucja zarządzająca odprowadzanymi w ramach programu środkami,
- **PTE** – pracownicze towarzystwo emerytalne,
- **PFE** – pracowniczy fundusz emerytalny,
- **ustawa o ppe** – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 116 poz. 1207 z późn. zm.),
- **wniosek o wpis do rejestru** – wniosek o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru ppe prowadzonego przez Komisję Nadzoru Finansowego,
- **wypłata** – dokonana przez uczestnika lub osobę uprawnioną wypłata gotówkowa lub realizacja przelewu środków zgromadzonych w ramach programu na wskazany przez uczestnika lub tę osobę rachunek bankowy - na warunkach określonych w umowie zakładowej, w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie,
- **wypłata transferowa** – przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie o ppe do innego programu, na IKE uczestnika albo osoby uprawnionej lub z IKE uczestnika albo osoby uprawnionej do programu w przypadkach i na warunkach, o których mowa w przepisach o indywidualnych kontach emerytalnych,
- **ZUE** – umowa zakładowa zawierana pomiędzy pracodawcą i reprezentacją pracowników,
- **zwrot** – wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu w przypadku jego likwidacji, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej.

## **WPROWADZENIE**

### **CZEMU SŁUŻY PORADNIK ORAZ CO MOŻNA W NIM ZNALEŹĆ?**

Niniejszy *Poradnik* skierowany jest do pracodawców planujących utworzenie pracowniczego programu emerytalnego, a tym samym umożliwienie swoim pracownikom gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych.

Utworzenie pracowniczego programu emerytalnego jest przedsięwzięciem wieloetapowym, wymagającym od pracodawcy podjęcia działań, których zakończenie stanowi wydanie przez Komisję Nadzoru Finansowego decyzji o wpisie programu do rejestru ppe.

Intencją niniejszego *Poradnika* jest przybliżenie zagadnień związanych z procesem tworzenia i rejestracji pracowniczego programu emerytalnego. Poszczególne rozdziały *Poradnika* pozwalają zapoznać się z ogólnymi informacjami na temat ppe, w szczególności czym jest program, dlaczego warto zdecydować się na jego prowadzenie oraz jakie są kolejne etapy jego tworzenia. *Poradnik* zawiera również szczegółowe omówienie procesu samej rejestracji programu przez KNF, w tym m.in. wskazówki jak właściwie przygotować komplet dokumentów niezbędnych do zarejestrowania programu oraz prezentuje jak przebiega proces rozpatrywania wniosku.

Omówienie wybranych zagadnień z zakresu tworzenia i rejestracji programu zostało dodatkowo zilustrowane schematami graficznymi oraz przykładami, które zamieszczono na końcu publikacji.

W aneksie nr 1 *Poradnika* przedstawiono przykładowe komplety dokumentów niezbędnych do zarejestrowania programu. Informacje w tym zakresie usystematyzowano poprzez odwołanie się do dwóch sytuacji: pracodawcy będącego osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, zatrudniającego do 5 pracowników (*pracodawca nr 1*) oraz pracodawcy będącego osobą prawną, o złożonej strukturze organizacyjnej, zatrudniającego ponad 2500 pracowników, u którego działa kilka związków zawodowych (*pracodawca nr 2*).

Aneks nr 2 przedstawia w formie graficznej proces rejestracji programu. Prezentowane schematy omawiają kolejne etapy rozpatrywania przez Komisję Nadzoru Finansowego złożonego przez pracodawcę wniosku o wpis programu do rejestru.

W *Poradniku* zawarto także wykaz przydatnych dla pracodawcy aktów prawnych, których regulacje mają zastosowanie przy tworzeniu i rejestracji pracowniczego programu emerytalnego, jak również przy późniejszej realizacji programu przez pracodawcę.

W przypadku wybranych pojęć *Poradnik* posługuje się nazwami skróconymi, których wyjaśnienie zawiera *Słownik*.

Mimo, iż dołożono starań, aby niniejsze opracowanie było jak najbardziej wyczerpujące należy zastrzec, że jest to materiał pomocniczy, odnoszący się do najczęstszych sytuacji spotykanych w procesie rejestracji pracowniczego programu emerytalnego. Nie wyczerpuje z pewnością wszystkich możliwych sytuacji faktycznych i nie zastępuje w żadnej mierze regulacji prawnych.

## **INSTYTUCJA PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO**

### **CZYM JEST PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY I DLACZEGO WARTO GO UTWORZYĆ?**

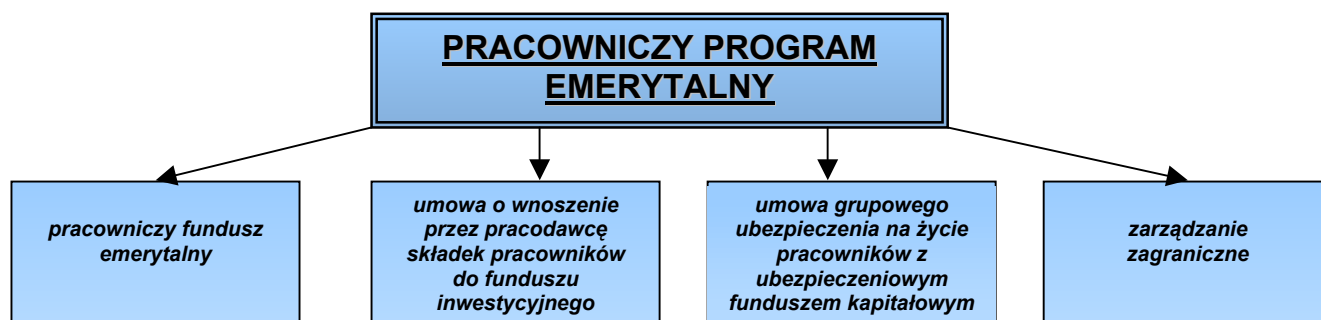
#### **1. Co to jest pracowniczy program emerytalny?**

Pracownicze programy emerytalne działają w ramach trzyfilarowego systemu emerytalnego, w którym **pierwszy filar** stanowi zreformowany ZUS, **drugi filar** – otwarte fundusze emerytalne zarządzane przez powszechne towarzystwa emerytalne, zaś **trzeci filar** to **pracownicze programy emerytalne** oraz **indywidualne konta emerytalne**.

Dwa pierwsze filary mają charakter obowiązkowy<sup>1</sup>, natomiast trzeci - charakter dobrowolny.

Zgodnie z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych pracodawca może utworzyć dla swoich pracowników program umożliwiający gromadzenie środków na przyszłą emeryturę, w ramach którego do wybranej instytucji finansowej odprowadzane są środki z tytułu składki podstawowej, którą finansuje pracodawca oraz z tytułu składki dodatkowej wnoszonej dobrowolnie przez uczestników z własnych środków.

Pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone w jednej z czterech form:

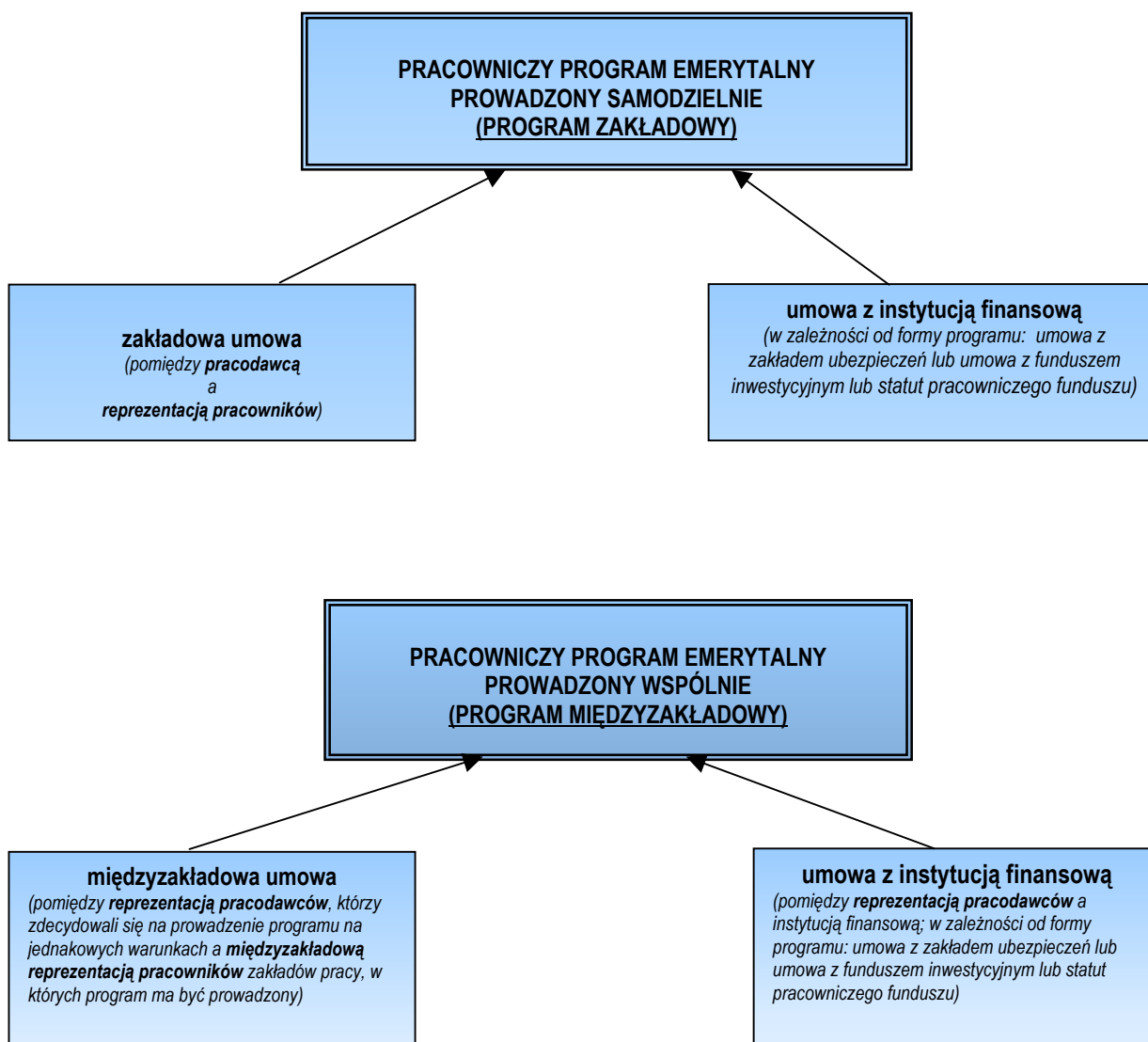


Program może być prowadzony przez pracodawcę samodzielnie (program zakładowy) lub też wspólnie z innymi pracodawcami, którzy zdecydowali się na jego realizację na jednakowych warunkach (program międzyzakładowy).

Pracodawca może prowadzić dla swoich pracowników ppe tylko w jednej z wyżej wymienionych form. W wyjątkowych okolicznościach, precyzyjnie określonych art. 7 ustawy o ppe, pracodawca może prowadzić jednocześnie więcej niż jeden program. Sytuacja taka może mieć miejsce w przypadku, gdy pracodawca nabywa przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część, nabywa akcje towarzystwa emerytalnego, lub też w przypadku gdy następuje połączenie pracodawców prowadzących ppe. W takiej sytuacji przejmuje on zobowiązania dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy emerytalnej i w terminie 3 lat od dnia nabycia lub połączenia powinien podjąć działania zmierzające do zaproponowania gromadzenia środków w jednym programie. Pracodawca zobowiązany jest mianowicie w tym terminie zmienić umowę zakładową oraz wypowiedzieć lub zmienić umowę z instytucją finansową, lub też z połączonych towarzystw emerytalnych utworzyć jedno towarzystwo i doprowadzić do przejścia funduszu emerytalnego przez jedno z towarzystw oraz dokonać likwidacji drugiego lub sprzedać akcje towarzystwa emerytalnego.

<sup>1</sup> dla wszystkich osób urodzonych po 31.12.1968 r

Formalnie ppe to zespół dwóch umów, które pracodawca zawiera w celu utworzenia programu.



## 2. Kto może zostać uczestnikiem programu?

Przystąpienie do programu jest dobrowolne. Uczestnikiem programu może być osoba zatrudniona u danego pracodawcy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania czy też spółdzielczej umowy o pracę. Chęć uczestnictwa w programie może zgłosić także osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną oraz będąca członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych.

Uczestnikami pracowniczych programów emerytalnych mogą być, obok pracowników, także osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, wspólnicy spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej odpowiadający za zobowiązania spółki bez ograniczenia, którzy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Warunkiem udziału tych osób w ppe jest prowadzenie przez te osoby lub spółki dla swoich pracowników programów emerytalnych, w których przewidywana jest możliwość uczestnictwa w nich pracodawcy.

Aby przystąpić do programu, pracownik nie może mieć ukończonych 70 lat i powinien być zatrudniony u danego pracodawcy co do zasady nie krócej niż 3 miesiące. Strony zakładowej umowy emerytalnej mogą wydłużyć albo skrócić trzymiesięczny termin uprawniający do udziału w programie, przy czym niezbędne jest aby zostało to zapisane w ZUE.

Osoba zatrudniona u kilku pracodawców prowadzących programy emerytalne, bez względu na wymiar czasu pracy, może uczestniczyć w kilku programach prowadzonych przez poszczególnych pracodawców.

### 3. Środki w pracowniczym programie emerytalnym

W ramach ppe odprowadzane są dwa rodzaje składek - **składka podstawowa i składka dodatkowa**. Do ich prawidłowego i terminowego naliczania, potrącania (w przypadku składki dodatkowej) oraz odprowadzania na rachunki uczestników zobowiązany jest pracodawca. Krótką charakterystykę składek zawarto w poniższych tabelach.

<b>Składka podstawowa</b>	finansowana przez pracodawcę
	kwota składki nie może być wyższa niż 7 proc. wynagrodzenia pracownika
	wysokość składki jest ustalana: - procentowo od wynagrodzenia uczestnika - w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników - procentowo od wynagrodzenia, z określeniem maksymalnej, kwotowej wysokości
	wartość składki nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne
	wysokość składki określa umowa zakładowa, zmiana jej wysokości jest możliwa po uprzedniej modyfikacji umowy zakładowej przez jej strony i dokonaniu zmian wpisu danego programu w rejestrze ppe
<b>Składka dodatkowa</b>	finansowana przez uczestnika z jego wynagrodzenia
	uczestnik może zmienić wysokość składki lub zrezygnować z jej wnoszenia
	suma składek dodatkowych wnoszonych przez uczestnika do jednego ppe w ciągu roku nie może przekroczyć trzykrotności sumy odpowiadającej maksymalnej wysokości kwoty wpłaty na IKE (która wynosi 150 proc. średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej)
	potrącana z wynagrodzenia uczestnika po jego opodatkowaniu
	o ile zakładowa umowa nie zakazuje deklarowania składki (ustawa o ppe dopuszcza wprowadzenie takiego zakazu) - uczestnik sam deklaruje i określa wysokość składki ze swojego wynagrodzenia; zakładowa umowa określa minimalną wysokość możliwej do zadeklarowania składki

W wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych pogorszeniem się kondycji finansowej pracodawcy istnieje możliwość zawieszenia opłacania składki podstawowej, bądź to w drodze podjęcia przez pracodawcę **jednostronnej decyzji o zawieszeniu odprowadzania składki lub czasowego ograniczenia jej wysokości**, bądź też – w drodze zawarcia z reprezentacją pracowników **porozumienia o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub czasowym ograniczeniu ich wysokości**, przy czym zawarcie tego porozumienia może nastąpić **wyłącznie** w sytuacji gdy strony porozumienia uznają, iż jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy<sup>2</sup>.

Zgromadzone w ramach programu środki są własnością uczestnika i mogą zostać wypłacone po uzyskaniu uprawnień emerytalnych, przeniesione do innego programu lub na IKE, albo też, w szczególnych przypadkach mogą zostać uczestnikowi zwrócone. Przepisy prawa, choć dopuszczają w niektórych przypadkach wypłatę przed osiągnięciem uprawnień emerytalnych, zmierzają do zapewnienia długoterminowego oszczędzania, tak by zgromadzone środki były wykorzystane na cele emerytalne.

<sup>2</sup> Szczegółowo zasady, tryb oraz okresy obowiązywania tych porozumień opisują przepisy ustawy o ppe.

Oszczędności zgromadzone w programie mogą podlegać:	Przesłanki:
wypłacie uczestnikowi lub osobom uposażonym	<b>na wniosek uczestnika:</b> po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat lub po przedstawieniu decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i ukończeniu 55 lat. <b>automatycznie:</b> po ukończeniu przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił on z wnioskiem o wypłatę środków (chyba, że uczestnik jest nadal pracownikiem pracodawcy prowadzącego program). <b>na wniosek osoby uprawnionej</b> - w przypadku śmierci uczestnika.
wypłacie transferowej - przeniesieniu do innego pracowniczego programu lub na indywidualne konto emerytalne (IKE)	<b>na wniosek uczestnika</b> zgromadzone środki zostają przeniesione <b>do innego pracowniczego programu</b> , w którym uczestniczy dana osoba lub na <b>IKE</b> . w przypadku śmierci uczestnika <b>na wniosek osoby uprawnionej</b> zgromadzone środki mogą zostać przeniesione na <b>IKE ww. osoby</b> .
w szczególnym przypadku <b>zwróceniu</b> uczestnikowi	w przypadku likwidacji pracowniczego programu, jeżeli brak jest podstaw do wypłaty lub wypłaty transferowej lub też gdy istnieją przesłanki do wypłaty transferowej, ale uczestnik PPE nie wskazał w określonym terminie numeru rachunku, na który może być ona dokonana.

## ***Dlaczego warto utworzyć pracowniczy program emerytalny?***

### ***Korzyści dla pracodawcy***

Pracodawca tworząc ppe uczestniczy w materialnym zabezpieczeniu emerytalnych potrzeb swoich pracowników, daje im także możliwość dokonywania własnych oszczędności w postaci składki dodatkowej.

Tworząc ppe pracodawca może skorzystać z ulgi w świadczeniach na ubezpieczenia społeczne, bowiem wartość składki podstawowej nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Co więcej, co do zasady wszystkie wydatki poniesione na zapewnienie prawidłowego funkcjonowania programu, w tym wpłacone składki podstawowe, stanowią dla pracodawcy koszt uzyskania przychodu.

Pracodawca organizując pracowniczy program emerytalny zyskuje także instrument, przy pomocy którego może poprawić i uatrakcyjnić wizerunek firmy. Ustanowienie programu może być czynnikiem motywującym pracowników do związania się z firmą, jak również będzie stanowić dodatkowy atut przy wyborze pracodawcy przez potencjalnych pracowników. Należy dodać, że także niektórzy pracodawcy (osoby fizyczne, wspólnicy spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej odpowiadający bez ograniczenia) mogą uczestniczyć w prowadzonym przez siebie pracowniczym programie emerytalnym, o ile program to przewiduje.

### ***Korzyści dla uczestnika***

Gromadzenie oszczędności w ramach III filara ma na celu zapewnienie pożądanego poziomu zabezpieczenia emerytalnego. Dla przyszłego emeryta istotną kwestią jest uzyskiwanie świadczenia na poziomie, który pozwalałby na zachowanie na emeryturze standardu życia porównywalnego do wcześniejszego. Prognozy wysokości emerytury uzyskanej z I i II filara, wskazują, iż poziom przyszłej emerytury może nie odpowiadać oczekiwaniom przyszłych emerytów. Uczestnictwo



w pracowniczym programie emerytalnym zapewnia dodatkowe świadczenie emerytalne - wartość środków pochodzących z tych oszczędności stanowić może znaczną część przyszłej emerytury. Oznacza to, iż uwzględnienie dodatkowego źródła oszczędności emerytalnych np. z tytułu uczestnictwa w ppe umożliwia znaczną poprawę relacji między otrzymywaną emeryturą i ostatnim wynagrodzeniem.

Zaletą gromadzenia oszczędności w pracowniczym programie jest także fakt, iż zgodnie z przyjętym dla ppe rozwiązaniem, podatkiem dochodowym od osób fizycznych obciążone są składki, natomiast zyski z zainwestowanych środków oraz przyszłe wypłaty nie są opodatkowane. Wypłaty środków zgromadzonych w programie nabytych na podstawie rozrządzenia dokonanego przez uczestnika na wypadek śmierci lub w drodze spadku wolne są także od podatku od spadków i darowizn.

### **Bezpieczeństwo**

Pracownicze programy emerytalne są formą zorganizowanego, grupowego, systematycznego oszczędzania na przyszłą emeryturę podlegającą szczególnemu nadzorowi państwa.

Obowiązujące przepisy prawa precyzyjnie określają zasady tworzenia oraz funkcjonowania programów. Szczegółowe regulacje dotyczące warunków uczestnictwa w programie zawarte w ustawie o ppe mają na celu zapewnienie ochrony interesów uczestników programów.

Przez cały okres funkcjonowania pracowniczego programu emerytalnego podlega on nadzorowi KNF. W szczególności organ nadzoru sprawdza, czy warunki uczestnictwa w programie są zgodne z przepisami prawa i gwarantują ochronę interesów osób oszczędzających w ramach ppe. Nadzór ten dokonywany jest m.in. poprzez weryfikację zapisów umów składających się na program. Analiza treści umów dokonywana jest zarówno na etapie tworzenia programu (w trakcie rozpatrywania wniosku o wpis programu do rejestru), jak również w trakcie jego funkcjonowania – zmiany w zakresie treści zakładowej umowy emerytalnej, czy też umowy z podmiotem zarządzającym wymagają wpisu zmian do rejestru, a w związku z tym regulacje powyższych umów podlegają analizie organu nadzoru.

Nadzorowi podlega także właściwa realizacja programu przez pracodawcę. W przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu KNF jest uprawniony do żądania od pracodawcy lub podmiotu zarządzającego wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu organ nadzoru powiadamia o nich pracodawcę i wzywa do ich usunięcia. Nieusunięcie przez prowadzącego program pracodawcę nieprawidłowości w wyznaczonym w wezwaniu terminie może skutkować nałożeniem kary pieniężnej, której maksymalna wysokość została określona na 50 tys. złotych

## **PRZYGOTOWANIE DO UTWORZENIA PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO**

### **JAKIE CZYNNOŚCI NALEŻY PODJAĆ PRZED ZŁOŻENIEM WNIOSKU O REJESTRACJĘ PROGRAMU?**

Zanim pracodawca wystąpi do KNF z wnioskiem o wpis programu do rejestru musi podjąć szereg działań celem utworzenia dla swoich pracowników ppe.

Zgodnie z przepisami prawa program tworzy się przez zawarcie **umowy zakładowej** albo **umowy międzyzakładowej** a następnie przez zawarcie:

- **umowy z instytucją finansową** (zakładem ubezpieczeń lub towarzystwem funduszy inwestycyjnych),  
albo
- **utworzenie towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego** bądź **nabycie** przez pracodawcę **akcji** istniejącego **towarzystwa emerytalnego**.

I. Pierwszym krokiem jest podjęcie rozmów z załogą o utworzeniu programu. Pracodawca przedstawia reprezentacji pracowników ofertę utworzenia programu, która zawiera projekt umowy zakładowej oraz ustalone w umowie przedwstępnej warunki umowy z instytucją finansową lub statut towarzystwa emerytalnego i statut funduszu emerytalnego albo projekty tych statutów. Oferta przedstawiana reprezentacji załogi musi mieć określony co najmniej trzymiesięczny okres ważności.

Ważną rolę zarówno w kształtowaniu, jak i wdrażaniu programu emerytalnego odgrywają związki zawodowe, bądź też, poprzez wybraną reprezentację, sami pracownicy. Mogą oni wpływać zarówno na podjęcie przez pracodawcę decyzji o utworzeniu pracowniczego programu, jak i w rzeczywisty sposób wpływać na warunki uczestnictwa w programie.

Uwieńczeniem podjętych przez pracodawcę działań w zakresie prowadzonych z załogą konsultacji na temat programu jest zawarcie **umowy zakładowej (ZUE)**.

#### ***Strony umowy zakładowej***

Umowę zakładową podpisuje pracodawca z **reprezentacją pracowników**. W przypadku programu międzyzakładowego umowa zawierana jest pomiędzy reprezentacją pracodawców, którzy zdecydowali się na prowadzenie programu na jednakowych warunkach a międzyzakładową reprezentacją pracowników zakładów pracy, w których ten program ma być prowadzony.

W przypadku, gdy w zakładzie pracy działają związki zawodowe to one reprezentują pracowników. W przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca zawiera umowę z reprezentacją pracowników wybieraną przez załogę, w sposób u niego przyjęty. Tak wyłonieni reprezentanci pracowników są upoważnieni do występowania w sprawach dotyczących ppe w imieniu załogi przez okres 2 lat. Należy jednak pamiętać, iż jeśli co najmniej połowa osób wchodzących w skład reprezentacji pracowników przestanie być pracownikami pracodawcy, bądź też w zakładzie pracy rozpocznie działalność zakładowa organizacja związkowa upoważnienie wybranej reprezentacji wygasa. Po wygaśnięciu umocowania reprezentacji pracowników dokonywany jest wybór nowej reprezentacji, która będzie stroną umowy zakładowej.

#### ***Zapisy umowy zakładowej***

Umowa zakładowa określa szczegółowo warunki uczestnictwa w programie, w tym m.in.

- formę programu wraz ze wskazaniem instytucji finansowej, która będzie gromadzić i zarządzać środkami,
- warunki i sposób przystępowania i występowania z programu,

- wysokość składki podstawowej oraz terminy jej naliczania i odprowadzania na rachunek uczestnika,
- minimalną wysokość możliwej ewentualnie do zadeklarowania składki dodatkowej oraz sposób jej deklarowania przez uczestników, jak również terminy jej naliczania, potrącania i odprowadzania na rachunek uczestnika,
- proponowane warunki gromadzenia i zarządzania środkami,
- warunki, terminy i sposób dokonania wypłaty, wypłaty transferowej oraz zwrotu,
- koszty i opłaty obciążające pracodawcę,
- przesłanki zmiany formy programu lub podmiotu zarządzającego,
- regulacje dotyczące likwidacji programu.

Wymagane jest również, aby warunki umowy zakładowej były sformułowane w ten sposób, aby prawo uczestnictwa przysługiwało co najmniej połowie pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, a jeżeli zatrudnionych jest więcej niż 500 pracowników - co najmniej 1/3 pracowników.

- II. Po podpisaniu zakładowej umowy emerytalnej pracodawca podpisuje umowę z instytucją finansową. Umowa ta określa warunki gromadzenia i zarządzania środkami. Zapisy powyższej umowy m.in. nie mogą przewidywać żadnych kosztów obciążających uczestnika w przypadku dokonywania wypłaty bądź wypłaty transferowej, jak również w związku z dokonywaniem wpłaty środków z tytułu dokonywanej wypłaty transferowej lub zwrotu.

W przypadku programu samodzielnego umowę z podmiotem zarządzającym podpisuje pracodawca, natomiast w przypadku programu międzyzakładowego – reprezentacja pracodawców.

Jeżeli program prowadzony będzie w formie pracowniczego funduszu emerytalnego pracodawca nie podpisuje umowy z instytucją finansową, bowiem warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi są określone przez statut tego funduszu.

## **ZŁOŻENIE WNIOSKU O WPIS PRACOWNICZEGO PROGRAMU EMERYTALNEGO DO REJESTRU PPE**

### ***JAK POPRAWNIE PRZYGOTOWAĆ DOKUMENTY?***

Pracowniczy program emerytalny może rozpocząć działalność dopiero po zarejestrowaniu programu przez Komisję Nadzoru Finansowego. W tym celu pracodawca składa wniosek o wpis ppe do rejestru.

We wniosku o wpis programu do rejestru ppe powinny być zawarte dane pracodawcy i instytucji zarządzającej środkami - nazwa (firma), adres siedziby, numer REGON, adres do korespondencji (wraz z dokumentami potwierdzającymi dane pracodawcy, np. statut, wypis z Krajowego Rejestru Sądowego, decyzja o nadaniu numeru REGON).

Ponadto do wniosku powinny zostać załączone:

1. umowa zakładowa,
2. umowa z instytucją finansową lub statut pracowniczego funduszu emerytalnego,
3. wzór deklaracji o przystąpieniu do programu, którą składają pracownicy,
4. informacja o umocowaniu reprezentacji pracowników do zawarcia umowy zakładowej,

5. oświadczenie pracodawcy, że na dzień złożenia wniosku prawo do uczestnictwa w programie przysługuje co najmniej połowie pracowników, zaś w przypadku pracodawcy zatrudniającego ponad 500 osób – co najmniej jednej trzeciej pracowników zakładu pracy, w którym zostanie utworzony program,
6. zaświadczenie ZUS o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne,
7. zaświadczenie urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych.

Dodatkowo w przypadku pracowniczego programu w formie zarządzania zagranicznego, do rejestracji programu konieczne jest przesłanie przez zagraniczny organ nadzoru informacji o akceptacji zarządzania programem przez zarządzającego zagranicznego.

### **Na co należy zwrócić uwagę przygotowując dokumenty dotyczące rejestracji ppe?**

Składając wniosek o wpis programu do rejestru ppe należy pamiętać o:

konieczności podpisania wniosku przez osoby uprawnione do reprezentowania pracodawcy	tzn. zgodnie ze sposobem reprezentacji wynikającym z Krajowego Rejestru Sądowego lub wypisu z ewidencji działalności gospodarczej,
konieczności uiszczenia opłaty skarbowej oraz przedstawienia stosownego potwierdzenia jej wniesienia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– od wydania decyzji o wpisie pracowniczego programu emerytalnego do rejestru ppe opłata skarbowa wynosi 10 zł,</li> <li>– od pełnomocnictwa udzielonego przez pracodawcę do występowania przed organem nadzoru opłata skarbowa wynosi 17 zł od każdego pełnomocnictwa (opłatę, którą należy dokonać na rzecz Dzielnicy Warszawa-Śródmieście m. st. Warszawy można uiścić gotówką w kasie lub dokonać przelewu na konto bankowe, zaś informacja dot. aktualnego numeru konta Dzielnicy Warszawa-Śródmieście m. st. Warszawy znajduje się na stronie internetowej <a href="http://www.um.warszawa.pl">www.um.warszawa.pl</a>)</li> </ul>
konieczności składania dokumentów w oryginale lub też w formie kopii poświadczonych notarialnie za zgodność z oryginałem	jeśli wnioskodawca oryginał dokumentu ma zamiar zachować dla siebie przedstawiana organowi nadzoru kopia powinna być poświadczona we właściwy sposób – zgodnie z przepisami prawa (Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 maja 2004 r. w sprawie prowadzenia rejestru pracowniczych programów emerytalnych) dokumenty załączone do wniosku o wpis programu do rejestru, powinny być dołączone w <b>oryginałach albo w uwierzytelnionych urzędowo odpisach lub wyciągach</b> (zgodnie z ustawą z dn. 14.02.1991 r. Prawo o notariacie odpisy dokumentów sporządza notariusz, a zatem wszystkie dokumenty załączone do wniosku stanowiące kopię dokumentu, powinny być poświadczony notarialnie)
konieczności udokumentowania upoważnienia reprezentacji pracowników, która podpisała zakładową umowę emerytalną do występowania w sprawach związanych z ppe w imieniu załogi	<ul style="list-style-type: none"> <li>– jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe należy złożyć oświadczenie o liczbie działających organizacji oraz ich aktualne wypisy z KRS (lub też inne dokumenty potwierdzające upoważnienie poszczególnych osób do reprezentowania pracowników),</li> <li>– jeżeli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe należy złożyć oświadczenie, że na terenie zakładu pracy nie działają organizacje związkowe oraz dokumenty potwierdzające upoważnienie poszczególnych osób do</li> </ul>

	<p>reprezentowania pracowników np. protokół z ogólnego zebrania załogi, na którym wyłoniona została reprezentacja podpisany przez pracowników, którzy dokonali owego wyboru, nie zaś przez pracodawcę. Reprezentacja w tym przypadku powinna być wybrana w trybie przyjętym u danego pracodawcy, przy czym należy pamiętać, iż o czynnościach zmierzających do wyboru reprezentacji pracowników powinni zostać poinformowani wszyscy pracownicy, tak aby mieli możliwość dokonania tegoż wyboru.</p>
--	--

W zakresie umów dołączanych do wniosku o wpis należy zwrócić uwagę, aby:

zapisy umów były zgodne z przepisami ustawy o ppe	<ul style="list-style-type: none"><li>– pojęcia definiowane w umowach powinny być zgodne z definicjami zawartymi w ustawie o ppe,</li><li>– umowy powinny zawierać wszystkie obligatoryjne unormowania wynikające z ustawy o ppe,</li><li>– umowy powinny zawierać precyzyjne i pełne uregulowania w zakresie warunków uczestnictwa w programie,</li><li>– umowy nie powinny zawierać w zakresie warunków uczestnictwa regulacji, których nie przewiduje ustawa o ppe.</li></ul>
zapisy umów nie naruszały interesów uczestników programu	<p>np. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– ograniczenie dopuszczalności zmiany formy programu lub zarządzającego (określając możliwość takiej zmiany w sytuacji, których prawdopodobieństwo wystąpienia jest znikome np.: konieczność wyrażenia zgody na ww. zmianę przez wszystkich uczestników programu, warunek spadku wartości środków poniżej kwoty 1000 zł – w programie, w którym wartość zgromadzonych aktywów wynosi kilka milionów złotych),</li><li>– stosunkowo długi okres wypowiedzenia umowy z zarządzającym, bądź niemożność wypowiedzenia umowy (karencja) w pierwszych latach funkcjonowania programu,</li><li>– ustanowienie zbyt długiego terminu na odprowadzenie przez pracodawcę naliczonych składek (np. odprowadzenie składek powinno nastąpić w jak najkrótszym terminie, ale precyzyjnie określonym terminie).</li></ul>
zapisy umów były zgodne z postanowieniami dokumentów, do których odwołują się umowy tzn. do statutów funduszy inwestycyjnych i statutów pracowniczych funduszy emerytalnych, czy też ogólnych warunków ubezpieczenia	<p>m.in. w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– zasad polityki inwestycyjnej zarządzającego,</li><li>– uregulowań dotyczących kategorii oraz wysokości kosztów pobieranych przez zarządzającego,</li><li>– uregulowań dotyczących zasad zbywania i odkupywania jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, zamiany składek na udziały jednostkowe ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych oraz przeliczania składek na jednostki rozrachunkowe pracowniczych funduszy emerytalnych.</li></ul>

zapisy umów były precyzyjne, zrozumiałe tzn. niewywołujące wątpliwości interpretacyjnych oraz aby nie zawierały błędów o charakterze redakcyjnym	aby umowy np.: <ul style="list-style-type: none"><li>– nie posługiwały się terminami niezdefiniowanymi w umowach,</li><li>– nie zawierały odwołań do nieadekwatnych postanowień umów,</li><li>– nie posiadały błędów redakcyjnych mających poważny wpływ na prawidłowość umów np. poprzez oznaczenie zapisów regulujących różne kwestie tą samą jednostką redakcyjną i umieszczenie odwołania do ww. jednostki redakcyjnej,</li></ul>
zapisy umów były spójne	tzn. zapisy umowy zakładowej oraz umowy z instytucją finansową regulujące dane zagadnienie powinny być tożsame

## **POSTĘPOWANIA O WPIS PROGRAMU DO REJESTRU PPE**

### ***JAK PRZEBIEGA ROZPATRYWANIE WNIOSKU O REJESTRACJĘ PROGRAMU?***

W momencie skompletowania dokumentów pracodawca składa wniosek o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru. W ramach rozpatrywania przez Komisję Nadzoru Finansowego złożonego przez pracodawcę wniosku dokonywana jest jego analiza formalno-prawna oraz analiza merytoryczna.

#### ***Analiza formalno – prawna wniosku o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru***

Przedmiotem analizy formalno-prawnej wniosku o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru ppe jest ocena, czy wszystkie dokumenty wymagane ustawą o ppe zostały dołączone do wniosku oraz czy zostały one przedstawione organowi nadzoru we właściwej formie.

- I. Wniosek o wpis programu do rejestru ppe, powinien zostać podpisany przez pracodawcę (wnioskodawcę) zgodnie ze sposobem reprezentacji (wniosek o wpis programu do rejestru nie jest podpisywany przez reprezentację pracowników). Po wpłynięciu wniosku o wpis programu do rejestru ppe, organ nadzoru bada, czy uiszczona została opłata skarbową. W sytuacji stwierdzenia, iż ww. opłata nie została wniesiona, organ nadzoru **wzywa pracodawcę w trybie art. 261 § 1 ustawy o opłacie skarbowej** do jej uiszczenia w terminie 7 dni od daty doręczenia wezwania. Zgodnie z przepisami prawa nieustosunkowanie się do wezwania w wyznaczonym terminie może spowodować, iż wniosek o wpis pracowniczego programu emerytalnego zostanie zwrócony lub czynność uzależniona od opłaty zostanie zaniechana. Jeśli w odpowiedzi na wezwanie pracodawca przedstawi dowód uiszczenia opłaty skarbowej prowadzona jest dalsza analiza formalna wniosku, w trakcie której organ nadzoru bada, czy do wniosku o wpis programu zostały dołączone wszystkie wymagane przepisami ustawy o ppe dokumenty oraz czy zostały one dołączone we właściwej formie (tzn. oryginał lub też kopia poświadczona notarialnie za zgodność z oryginałem).
- II. Jeśli dokumenty załączone do wniosku przedstawione są we właściwej formie organ nadzoru bada czy ww. dokumenty są aktualne. Dotyczy to dokumentów potwierdzających dane pracodawcy (KRS, wypis z ewidencji działalności gospodarczej), zaświadczenia ZUS oraz zaświadczenia z urzędu skarbowego. Przedmiotowe dokumenty nie mogą być wystawione wcześniej niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku.
- III. Do wniosku powinno być również dołączone oświadczenie o stanie zatrudnienia, z którego treści będzie wynikać, iż połowa pracowników może przystąpić do programu, a w przypadku pracodawcy zatrudniającego więcej niż pięciuset pracowników, jedna trzecia z nich, ma możliwość uczestnictwa w programie, a więc spełnia wymogi wskazane w umowie zakładowej.

IV. Istotnym elementem przy dokonywaniu analizy formalnej wniosku jest ocena umocowania reprezentacji pracowników do podpisania umowy zakładowej. Tak samo jak w przypadku oceny umocowania do podpisania umowy zakładowej przez reprezentację pracowników organ nadzoru bada, czy wniosek, umowa zakładowa, umowa z instytucją finansową oraz oświadczenia dołączone do wniosku zostały prawidłowo podpisane po stronie pracodawcy tzn. czy oświadczenia, umowy składające się na pracowniczy program emerytalny zostały podpisane zgodnie ze sposobem reprezentacji wynikającym np. z Krajowego Rejestru Sądowego.

W sytuacji, gdy organ nadzoru stwierdzi braki formalne polegające np. na niezłączeniu do wniosku któregoś z wymaganych przez ustawę o ppe dokumentów, przedstawieniu nieaktualnych zaświadczeń ZUS lub urzędu skarbowego, czy też polegające na przedstawieniu kopii dokumentu nie poświadczonej przez notariusza za zgodność z oryginałem, wzywa pracodawcę **w trybie art. 64 § 2 k.p.a. do usunięcia braków formalnych** w terminie 7 dni od daty doręczenia wezwania. Przedmiotowy termin wynika wprost z przepisów kodeksu postępowania administracyjnego, co oznacza, iż w żaden sposób nie może zostać skrócony bądź przedłużony.

**Konsekwencją nieudzielenia odpowiedzi na ww. wezwanie w terminie jest pozostawienie wniosku bez rozpoznania.**

W sytuacjach przewidzianych przepisami prawa wnioskodawca ma możliwość przywrócenia terminu do usunięcia braków formalnych. Przywrócenie terminu następuje na wniosek pracodawcy, który powinien wskazywać niezawinione przez wnioskodawcę przyczyny niedotrzymania terminu. **Wniosek należy złożyć w terminie 7 dni od ustania przyczyny uniemożliwiającej przekazanie odpowiednich dokumentów.** Do wniosku należy także dołączyć dokumenty wskazane w wezwaniu do usunięcia braków formalnych. Jeżeli wniosek jest zasadny organ nadzoru wydaje postanowienie o przywróceniu terminu do usunięcia braków formalnych. W przypadku gdy wnioskodawca w odpowiedzi na wezwanie usunie braki formalne, organ nadzoru przystępuje do analizy merytorycznej wniosku.

### ***Analiza merytoryczna wniosku o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru ppe***

Analiza merytoryczna wniosku o wpis programu do rejestru ppe, polega na dokonaniu oceny zapisów umów składających się na pracowniczy program emerytalny.

W sytuacji, gdy organ nadzoru stwierdzi nieprawidłowości w powyższych umowach, wzywa pracodawcę **w trybie art. 35 ust. 1 ustawy o ppe do usunięcia nieprawidłowości** w terminie 3 tygodni od daty doręczenia wezwania.

W przypadku **niezgodności programu z przepisami prawa**, gdy pracodawca nie odpowie na wezwanie w wyznaczonym terminie organ nadzoru **na podstawie art. 35 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy o ppe odmawia rejestracji** programu.

W sytuacji niemożności zachowania wskazanego w wezwaniu terminu na odpowiedź, wnioskodawca ma możliwość złożenia wniosku o przedłużenie terminu, przy czym wniosek taki może zostać złożony w przypadku, gdy termin wyznaczony przez KNF jeszcze nie upłynął. Jeżeli wnioskodawca złoży prawidłowy i uzasadniony wniosek, organ nadzoru wydaje postanowienie o przedłużeniu terminu do usunięcia nieprawidłowości.

W przypadku, gdy wnioskodawca z niezawinionej przez niego przyczyny nie dotrzyma wyznaczonego terminu, może wnieść o przywrócenie terminu do usunięcia nieprawidłowości. Wniosek o przywrócenie terminu, wskazujący niezawinione przyczyny niedotrzymania terminu powinien zostać złożony w terminie 7 dni od ustania przyczyny uniemożliwiającej przekazanie odpowiednich dokumentów. Równocześnie z przedmiotowym wnioskiem pracodawca powinien dopełnić czynności, do której

był wzywany. Jeżeli wniosek jest zasadny organ nadzoru wydaje postanowienie o przywróceniu terminu do usunięcia nieprawidłowości.

W sytuacji, gdy pracodawca usunie nieprawidłowości zgodnie z wezwaniem organu nadzoru, a przedstawione przez niego dokumenty będą zgodne z przepisami prawa wydaje się **decyzję o wpisie pracowniczego programu emerytalnego do rejestru ppe**. Każdy pracowniczy program emerytalny ma nadany numer, pod którym zostaje zarejestrowany. Po wydaniu decyzji o wpisie programu do rejestru ppe, decyzja doręczana jest pracodawcy bądź pełnomocnikowi, jeżeli został ustanowiony przez pracodawcę. Od tego momentu mogą do programu przystępować uczestnicy, składając deklaracje przystąpienia.

### ***Kwestie wymagające złożenia dodatkowych wyjaśnień***

W toku postępowania rejestracyjnego organ nadzoru ma możliwość wzywania pracodawcy do **złożenia pisemnych wyjaśnień** na okoliczność złożonego wniosku. W takich sytuacjach organ nadzoru kieruje do wnioskodawcy wezwanie w trybie art. 50 § 1 k.p.a. do złożenia pisemnych wyjaśnień. Wystosowywanie tego rodzaju wezwań ma na celu wyjaśnienie okoliczności, które budzą wątpliwości organu nadzoru i nie pozwalają jednoznacznie ocenić danej kwestii. Jeżeli zatem pracodawca przypuszcza, że jakieś elementy wniosku mogą być niejasne w toku postępowania, byłoby pożądane złożenie przez pracodawcę stosownych wyjaśnień nie czekając na wezwanie organu nadzoru. Ułatwi to postępowanie, a tym samym skróci czas rozpatrywania wniosku.



## ANEKS NR 1.

### Dokumenty niezbędne do złożenia wniosku o wpis programu do rejestru ppe - przykłady kompletnych wniosków z uwzględnieniem specyfiki składającego wniosek pracodawcy

#### Pracodawca nr 1

*pracodawca zamierzający utworzyć dla swoich pracowników program jest osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą. Zakład pracy zatrudnia do 50 pracowników, a na jego terenie nie działają żadne organizacje związkowe.*

*Pracodawca zamierza prowadzić program samodzielnie w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego*

#### Pracodawca nr 2

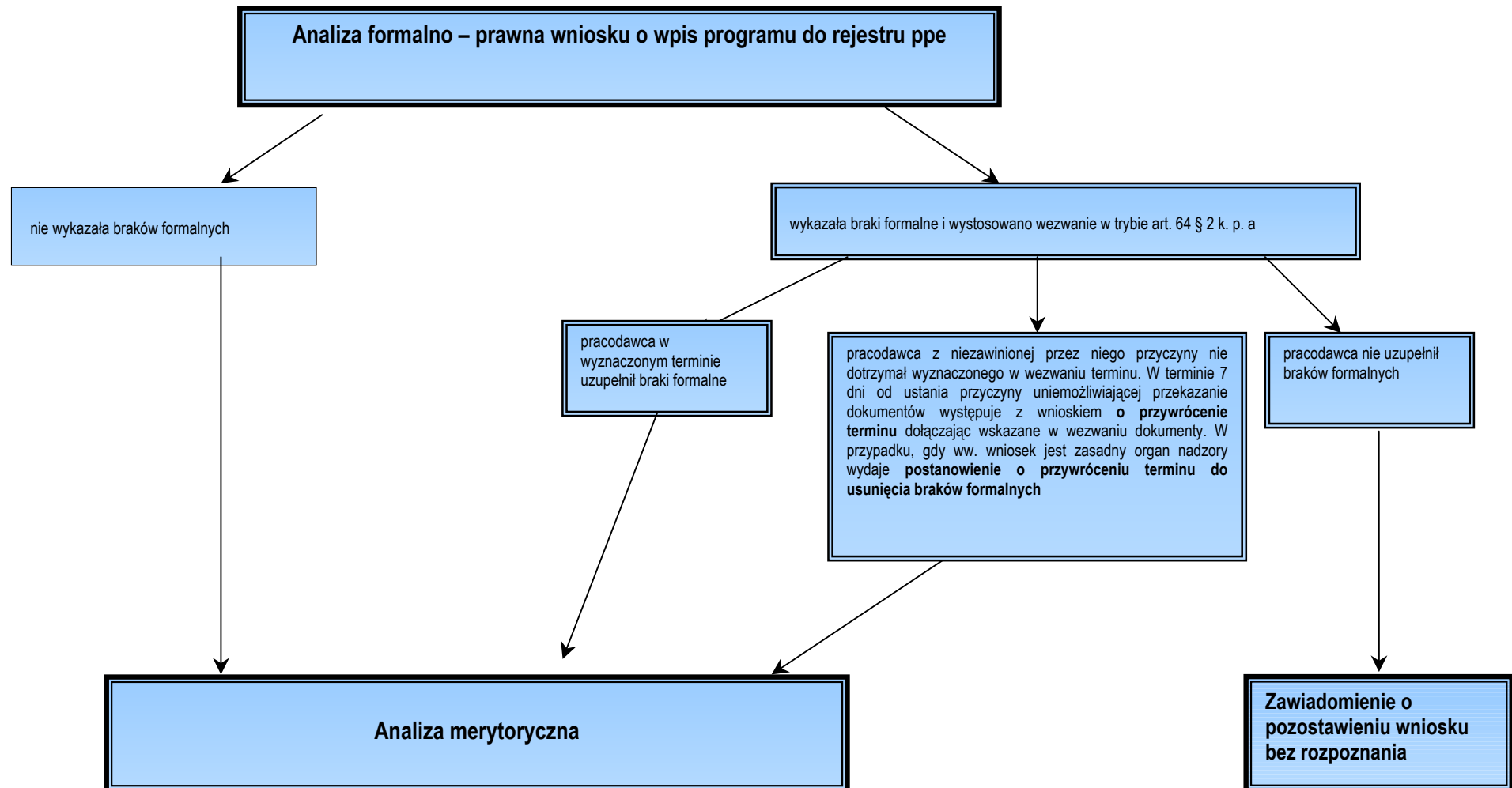
*pracodawca zamierzający utworzyć dla swoich pracowników program jest osobą prawną, o złożonej strukturze organizacyjnej, w skład której wchodzi jednostki organizacyjne np. oddziały. Zakład pracy zatrudnia powyżej 2500 pracowników, a na jego terenie działają cztery organizacje związkowe. Pracodawca zamierza prowadzić program samodzielnie, w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Przed organem nadzoru w sprawie postępowania o wpis programu do rejestru występuje w imieniu pracodawcy dwóch pełnomocników, na podstawie udzielonych im przez pracodawcę pełnomocnictw.*

Dokumenty	Pracodawca nr 1	Pracodawca nr 2
wniosek o wpis programu do rejestru ppe zawierający dane pracodawcy i instytucji zarządzającej środkami - nazwa (firma), adres siedziby, numer REGON, adres do korespondencji wraz z dokumentami potwierdzającymi dane pracodawcy:	dokumenty potwierdzające dane pracodawcy <ul style="list-style-type: none"> <li>wypis z ewidencji działalności gospodarczej</li> <li>zaświadczenie o nadaniu numeru REGON</li> </ul>	dokumenty potwierdzające dane pracodawcy <ul style="list-style-type: none"> <li>aktualny wypis z Krajowego Rejestru Sądowego (aktualny wypis z KRS jest jednocześnie dokumentem potwierdzającym numer REGON pracodawcy)</li> <li>decyzja o nadaniu numeru REGON (dokumentem potwierdzającym numer REGON może być również aktualny wypis z KRS),</li> </ul>
potwierdzenie uiszczenia opłaty skarbowej potwierdzenie dokonania wpłaty w kasie Dzielnicy Warszawa-Śródmieście m. st. Warszawy lub potwierdzenie dokonania przelewu na konto bankowe Dzielnicy Warszawa-Śródmieście m. st. Warszawy)	od wydania decyzji o wpisie programu do rejestru ppe w wysokości 10 zł	<ul style="list-style-type: none"> <li>od wydania decyzji o wpisie programu do rejestru ppe w wysokości 10 zł</li> <li>od udzielenia pełnomocnictwa do występowania przed organem nadzoru w imieniu pracodawcy w wysokości 17 zł od każdego pełnomocnictwa tj. łącznie 34 zł</li> </ul>
umowa zakładowa	zakładowa umowa emerytalna podpisana przez pracodawcę oraz reprezentację pracowników	
umowa z instytucją finansową	umowa z funduszem inwestycyjnym ewentualnie umowy z kilkoma funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych.	umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym
wzór deklaracji o przystąpieniu do programu, którą składają pracownicy	wzór deklaracji o przystąpieniu do programu powinien zawierać oświadczenie pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej, zapoznał się z jej treścią i akceptuje jej warunki, wzór ten powinien umożliwiać ewentualne rozrządzenie na wypadek śmierci pracownika	
dokumenty potwierdzające upoważnienie osób podpisujących zakładową umowę do występowaniu w imieniu całej załogi	np. protokół ogólnego zebrania załogi, na którym dokonano wyborów, wraz z podpisami pracowników, którzy uczestniczyli w głosowaniu	np. KRS poszczególnych związków zawodowych, bądź też dokumenty potwierdzające umocowanie osób reprezentujących właściwy szczebel organizacji związkowej (zakładowa organizacja związkowa - potwierdzenie przez region)
oświadczenie dotyczące działalności na terenie zakładu organizacji związkowych	oświadczenie, że na terenie zakładu pracy nie działają żadne organizacje związkowe	oświadczenie o liczbie działających za terenie zakładu pracy organizacji związkowych
oświadczenie pracodawcy, że na dzień złożenia wniosku warunki uczestnictwa w programie nie naruszają przepisów art.5 ust. 2 i 3 ustawy o ppe	oświadczenie pracodawcy, że na dzień złożenia wniosku prawo do uczestnictwa w programie przysługuje co najmniej połowie pracowników	oświadczenie pracodawcy, że na dzień złożenia wniosku prawo do uczestnictwa w programie przysługuje co najmniej jednej trzeciej pracowników
zaświadczenie ZUS o braku zaległości w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne,	zaświadczenie wystawione nie wcześniej niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku	
zaświadczenie urzędu skarbowego o braku zaległości podatkowych,	zaświadczenie wystawione nie wcześniej niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku	

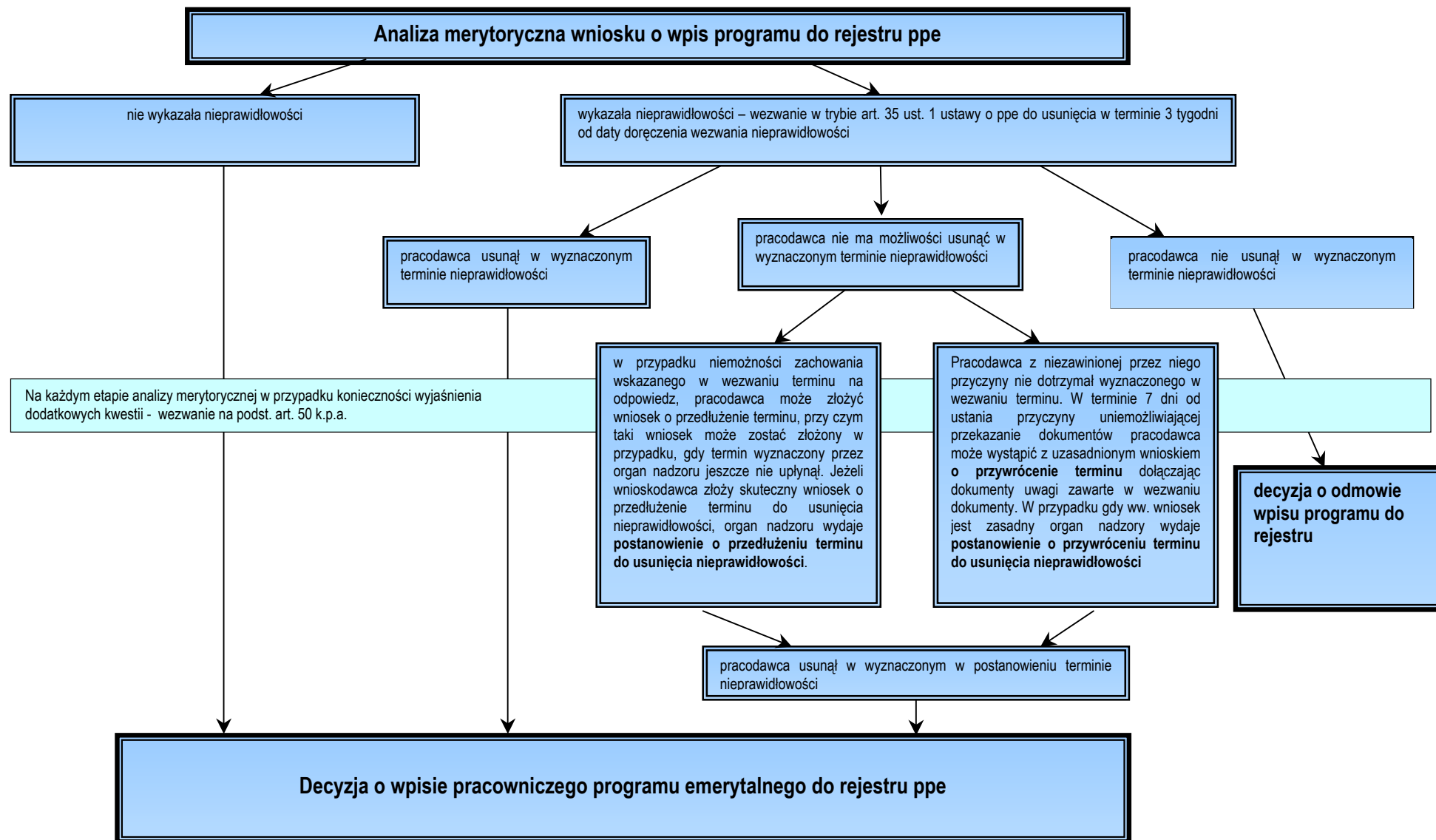
## ANEKS NR 2.

### Rozpatrywanie wniosku o wpis programu do rejestru ppe- prezentacja graficzna

*Analiza formalna wniosku czyli sprawdzenie czy złożony został pełen komplet dokumentów oraz czy dokumenty mają prawidłową formę*



**Analiza merytoryczna wniosku czyli ocena treści umów składających się na program**



### **ANEKS NR 3.** **Wykaz aktów prawnych**

1. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 116 poz. 1207 z późn. zm.),
2. ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.),
3. ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz. U. z 2006 r. Nr 225, poz. 1635 z późn. zm.),
4. rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 maja 2004 r. w sprawie prowadzenia rejestru pracowniczych programów emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 123, poz. 1298),
5. ustawa z dnia 14 lutego 1991 r. - Prawo o notariacie (tekst jednolity: Dz. U. z 2002 r. Nr 42, poz. 369 z późn. zm.),
6. ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 159, poz. 1667 z późn. zm.),
7. ustawa z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. z 2004 r. Nr 146, poz. 1546 z późn. zm.),
8. ustawa z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadku i darowizn (tekst jednolity: Dz. U. z 2004 r. Nr 142, poz. 1515 z późn. zm.),
9. ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2000 r. Nr 142, poz. 1515 z późn. zm.).