



Wprowadzasz zmiany do umów PPE?

To świetny moment, aby poprawić atrakcyjność programu w Twojej firmie

Przy okazji aneksowania umów pracowniczego programu emerytalnego (PPE), chcielibyśmy zaproponować Państwu trzy zmiany w umowie zakładowej, które warto rozważyć, aby program stał się jeszcze bardziej atrakcyjny dla Państwa pracowników.

1. Zwiększ składkę podstawową

Podwyższenie składki podstawowej w PPE to jeden z najskuteczniejszych sposobów na poprawę atrakcyjności PPE.

Wiele firm, które prowadzi z nami PPE, oferuje swoim pracownikom wyższą składkę podstawową – często ponad 5%.

Wyższa składka podstawowa da Państwu pracownikom szansę na wyższe oszczędności na przyszłość, a tym samym – większe poczucie bezpieczeństwa Państwa pracowników po przejściu na emeryturę.



Ważne informacje

1. Składka podstawowa, którą finansują Państwo na rzecz pracowników, może wynieść do 7% wynagrodzenia brutto. [Ustawa o PPE](#)
2. Minimalna wartość składki podstawowej, która zwalnia Państwa z obowiązku utworzenia pracowniczego planu kapitałowego (PPK), to 3,5% wynagrodzenia brutto pracownika. [Ustawa o PPK](#)

Dlaczego warto?

- Dobrze zaplanowane finansowanie składek pozwala zwiększyć zaangażowanie pracowników i ich motywację do długoterminowej współpracy w ramach Państwa organizacji.
- To również świetny sposób na wyróżnienie firmy na tle konkurencji, oferując pracownikom bardziej korzystne warunki gromadzenia oszczędności na przyszłość.



2. Skróć staż pracy, który uprawnia pracownika do przystąpienia do PPE.



Ważne informacje

Staż pracy, który uprawnia do przystąpienia do PPE, może wynosić **od pierwszego dnia zatrudnienia** do 36 miesięcy (3 lata). [Ustawa o PPE](#)

To zmiana, która może przynieść korzyści zarówno Państwu, jak i pracownikom.

Korzyści dla pracodawcy:

- Skrócenie stażu pracy, który uprawnia do przystąpienia do PPE, **ułatwia Państwu osiągnięcie progu partycypacji 25%** zwalniającego z utworzenia PPK.
- Jeśli partycypacja w Państwa PPE zbliży się do granicy 25%, przy krótszym stażu pracy mają Państwo **szansę na szybszą reakcję i podjęcie działań**, które pozwolą utrzymać zwolnienie z PPK. To szczególnie ważne w okresach, gdy zatrudniają Państwo **pracowników sezonowych** lub do realizacji określonych **projektów**.
- Skrócenie stażu pracy to krok w kierunku uatrakcyjnienia oferty benefitów, która może Państwu pomóc w przyciągnięciu i zatrzymaniu najlepszych talentów na rynku pracy.

Korzyści dla pracowników:

- Pracownicy mogą szybciej dołączyć do programu i **zacząć gromadzić dodatkowe pieniądze na emeryturę**. To daje pracownikom **poczucie kontroli nad swoją przyszłością finansową** i może prowadzić do zwiększenia zaangażowania i lojalności wobec firmy.
- Im wcześniej pracownik zacznie oszczędzać na emeryturę, tym większy potencjał wzrostu ma zgromadzony kapitał. Nawet niewielkie, regularne wpłaty dokonywane przez dłuższy czas mogą przynieść znaczące korzyści w przyszłości.

3. Włącz do PPE pracowników na umowach „ozusowanych”

Warto rozważyć, czy kryteria przystąpienia do Państwa PPE uwzględniają też pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, które są objęte obowiązkiem opłacania składek ZUS.

Obecnie **osoby te, nawet jeśli nie uczestniczą w PPE**, są brane pod uwagę przy obliczaniu wymaganego minimalnego poziomu partycypacji wynoszącego 25%, który zwalnia od utworzenia PPK.

Także w przypadku tej zmiany, korzyści mogą odczuć zarówno Państwo jak i pracownicy.

Korzyści dla pracodawcy:

- **ułatwia monitorowanie poziomu partycypacji 25%**, który jest warunkiem zwolnienia z utworzenia PPK – pracownicy na umowach „ozusowanych” są brani pod uwagę przy obliczeniach, więc ich formalne włączenie eliminuje ryzyko niedopełnienia obowiązku z powodu niskiego odsetka uczestników.
- **daje szansę szybkiej reakcji** na obniżenie się partycypacji w PPE – mają Państwo szansę szybciej podjąć działania, które zachęcą większą liczbę osób do przystąpienia do PPE, jeśli poziom partycypacji w Państwa PPE spadnie (np. z powodu rezygnacji niektórych pracowników),
- **wspiera budowanie wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy**, dbającego o swoich pracowników niezależnie od ich formy zatrudnienia

Korzyści dla pracowników:

- Pracownicy na umowach „ozusowanych” mają szansę zacząć gromadzić oszczędności w programie pracowniczym i zabezpieczyć finansową przyszłość swoją i swoich najbliższych.



Informacje prawne

Ten materiał został przygotowany przez ING Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. (dalej ING TFI) i jest upowszechniany w celu reklamy lub promocji świadczonych przez nie usług. ING TFI posiada zezwolenie Komisji Nadzoru Finansowego na prowadzenie działalności.

Ten materiał został przygotowany przez ING TFI przy dołożeniu należytej staranności i zgodnie z jego najlepszą wiedzą oraz przekonaniem. Wszelkie informacje zawarte w niniejszym materiale pochodzą ze źródeł własnych ING TFI lub źródeł zewnętrznych uznanych przez ING TFI za wiarygodne, lecz nie istnieje gwarancja, iż są one wyczerpujące i w pełni odzwierciedlają stan faktyczny. ING TFI nie może jednak zagwarantować poprawności i kompletności informacji zawartych w niniejszym materiale i nie ponosi żadnej odpowiedzialności za szkody powstałe w wyniku jego wykorzystania niezgodnie z jej przeznaczeniem.

Wszelkie opinie i oceny wyrażane w niniejszym materiale są opiniami i ocenami ING TFI lub jej doradców będącymi wyrazem ich najlepszej wiedzy popartej informacjami z kompetentnych rynkowych źródeł, obowiązującymi w chwili jej sporządzania. Mogą one podlegać zmianie w każdym momencie, bez uprzedniego powiadomienia.

Ten materiał ma charakter wyłącznie informacyjny i został sporządzony wyłącznie dla tego celu do wyłącznego użytku adresata. Nie stanowi on oferty, doradztwa inwestycyjnego ani rekomendacji kupna lub sprzedaży instrumentów finansowych, nie zwalnia adresata z konieczności dokonania własnej oceny. Informacje zawarte w niniejszym materiale nie mogą stanowić podstawy do podejmowania decyzji inwestycyjnych.

22 czerwca 2026 r.