

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) PYTANIA I ODPOWIEDZI



1. Czym są PPK?

PPK, czyli Pracownicze Plany Kapitałowe, to system długoterminowego oszczędzania na emeryturę. PPK są organizowane przez pracodawcę dla pracowników oraz współfinansowane przez niego. Uczestnictwo w PPK jest dobrowolne – każdy pracownik może zrezygnować z oszczędzania w PPK nawet po zapisaniu do PPK przez pracodawcę. Aktywne uczestnictwo w PPK jest dobrowolne dla pracowników. Pracodawcy mają obowiązek prowadzić PPK. Podstawowym celem PPK jest zwiększenie oszczędności Polaków oraz zapewnienie im dodatkowego zabezpieczenia finansowego po 60. roku życia.

2. Kto ma obowiązek prowadzić PPK?

Wszyscy pracodawcy zatrudniający co najmniej jedną osobę, dla której zatrudnienie to stanowi obowiązkowy tytuł ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Do PPK muszą być zgłaszane osoby zatrudnione na podstawie m.in.: umowy o pracę, umowy-zlecenia, umowy agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług, będących obowiązkowym tytułem ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Uczestnictwo w PPK jest możliwe po upływie trzeciego miesiąca ich zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia liczy się zatrudnienie z poprzednich 12 miesięcy u tego pracodawcy, a także zatrudnienie w innych przedsiębiorstwach, jeśli obecny pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach prawnych zatrudnienia.

Jeśli pracodawca prowadzi PPE (Pracowniczy Program Emerytalny) na odpowiednich warunkach (tj. na składce co najmniej 3,5% przy partycypacji pracowników na poziomie 25%), nie stosuje się do niego ustawy o PPK. Pracownicy na umowach o pracę (osoby w zatrudnieniu cywilnoprawnym, także jeżeli przewiduje to umowa zakładowa) mogą uczestniczyć w PPE u takiego pracodawcy, jeżeli spełniają warunki uczestnictwa i złożą deklarację przystąpienia do programu.

Obowiązku prowadzenia PPK nie mają także mikroprzedsiębiorcy, którzy w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniali do 9 pracowników, a także gdy ich roczny obrót netto bądź suma aktywów bilansu na koniec jednego z tych lat nie przekroczyła w złotych równowartości 2 milionów euro. Zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK dotyczy jedynie tych mikroprzedsiębiorców, u których wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację rezygnacji. Pomimo to taki przedsiębiorca i tak będzie stosował mechanizmy tzw. autoenrolmentu (wznawiania dokonywania wpłat dla rezygnujących osób), jaki jest stosowany zgodnie z art. 23 ust. 5-6 ustawy o PPK.

3. Kto i na jakich zasadach może przystąpić do PPK?

Do programu automatycznie zostają zapisani wszyscy pracownicy w wieku od 18 do 55 lat. Uczestnictwo możliwe jest jedynie dla osób pełnoletnich. Z PPK wykluczeni są zatem pracownicy młodociani. Automatyczne zapisanie oznacza, że pracodawca zawiera w ich imieniu i na ich rzecz (w terminach wyznaczonych na podstawie ustawy) umowy o prowadzenie PPK z instytucją finansową.

Osoby pomiędzy 55. a 70. rokiem życia przystępują do PPK na zasadzie dobrowolności. Osoby takie uczestniczą na swój wniosek. Pracodawca jest zobowiązany do poinformowania ich o prawie złożenia takiego wniosku. Złożenie wniosku oznacza, że pracodawca ma obowiązek zawrzeć dla nich umowę o prowadzenie PPK.

Osoby, które najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyły 70 lat, nie mogą przystąpić do PPK. Wyłączenie dotyczy jedynie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, a także stosowania mechanizmu wznawiania wpłat (tzw. autoenrolment) lub dobrowolnego wznawiania wpłat po wcześniejszej rezygnacji. Nie oznacza, że uczestnik PPK, który ukończył 70. rok życia, przestaje uczestniczyć w PPK.

Jeśli pracownik chce zrezygnować z PPK, składa pisemny wniosek. Musi go odnawiać co 4 lata – jeśli tego nie zrobi, po 4 latach zostanie ponownie automatycznie zapisany.



4. Kto jest zwolniony z tworzenia PPK?

Ustawa zwalnia z obowiązku tworzenia PPK pracodawcę, jeśli ten:

- w dniu rozpoczęcia przez niego stosowania ustawy o PPK wskazanego w art. 134 ust. 1 ustawy prowadzi Pracownicze Programy Emerytalne dla przynajmniej 25% pracowników (do ustalenia poziomu partycypacji należy także uwzględnić np. osoby w zatrudnieniu cywilnoprawnym) ze składką 3,5% (tj. nalicza i odprowadza składki podstawowe w tej wysokości);
- jest mikroprzedsiębiorcą – o ile wszystkie osoby zatrudnione odmówią udziału w PPK;
- jest osobą fizyczną, która zatrudnia, w zakresie niezwiązanym ze swoją działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby.

Osoby pozostające w samozatrudnieniu, które nie zatrudniają innych osób, nie są objęte obowiązkiem stosowania ustawy i nie tworzą PPK.

5. Jakie obowiązki ma pracodawca w związku z PPK?

- Podpisanie umowy o zarządzanie PPK z wybraną przez siebie instytucją finansową znajdującą się w ewidencji PPK; szczególnie zasady wyboru takiej instytucji opisuje art. 7 Ustawy o PPK.
- Podpisywanie w imieniu i na rzecz pracowników umowy o prowadzenie PPK.
- Terminowe naliczanie wpłat podstawowych i dodatkowych.
- Realizowanie obowiązków informacyjnych, np. informowanie instytucji finansowej o złożeniu przez pracownika/uczestnika rezygnacji z wpłat na PPK (w ciągu 7 dni od jej złożenia).
- Ponowne zapisanie pracownika do PPK – jeśli ten nie złożył po 4 latach kolejnego wniosku o rezygnację (pierwszy taki obowiązek pojawi się w 2023 roku).

6. Jakie korzyści ma pracodawca w związku z wdrożeniem PPK?

- Ulgę ZUS – wpłaty podstawowa i dodatkowa finansowane przez pracodawcę do PPK są elementem wynagrodzenia, od którego pracodawca nie będzie naliczał składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.
- Ulgę w podatku – koszty, które pracodawca ponosi w związku z wdrożeniem i prowadzeniem PPK, będą stanowiły jego koszty uzyskania przychodu.



7. Jakie korzyści z PPK ma pracownik?

- Zwiększoną emeryturę – dzięki wpłatom własnym, pracodawcy oraz dopłatom państwa z Funduszu Pracy (powitalna 250 zł i coroczna 240 zł) może zgromadzić dodatkowe środki na czas emerytury.
- Dopłaty z Funduszy Pracy nie są traktowane jako przychód pracownika, a więc nie płaci od nich podatku.
- Ulgę w podatku – jeśli pracownik zacznie wypłacać pieniądze z PPK po ukończeniu 60 lat, nie zapłaci podatku od zysków kapitałowych.
- Możliwość sfinansowania ze środków zgromadzonych w PPK wkładu własnego na cele mieszkaniowe.
- Możliwość skorzystania z oszczędności na PPK w trudnej sytuacji życiowej, np. choroby.
- Dziedziczenie – pieniądze zgromadzone w PPK są dziedziczone w przypadku śmierci uczestnika; spadkobiercy nie zapłacą podatku spadkowego.

8. Jakie koszty wpłat do PPK ponosi pracownik?

Wpłaty na PPK realizowane przez pracodawcę stanowią przychód pracownika. Dlatego też uczestnik PPK zapłaci od nich podatek dochodowy od osób fizycznych. Jeżeli pracodawca jest płatnikiem podatku, to uczestnictwo w PPK oznacza zwiększoną o wysokość wpłat finansowanych przez pracodawcę zaliczkę na podatek dochodowy.

9. Czy uczestnik PPK może obniżyć wysokość wpłaty podstawowej opłacanej przez siebie?

Tak, ale wpłata nie może być mniejsza niż 0,5% wynagrodzenia i jeśli uczestnik PPK w danym miesiącu otrzymał mniej niż 120% minimalnego wynagrodzenia (ze wszystkich źródeł dochodu łącznie).

10. Jakie zasady obowiązują przy określaniu wpłat dodatkowych?

Pracownik sam określa wysokość swojej wpłaty dodatkowej. Nie może ona jednak przekroczyć 2% jego wynagrodzenia.



Pracodawca również sam określa wysokość wpłaty dodatkowej, którą będzie finansował. Jest ona określana w umowie o zarządzanie PPK. Maksymalnie wpłata dodatkowa może wynieść 2,5% wynagrodzenia brutto. Deklarowanie wpłaty dodatkowej przez pracownika nie zobowiązuje pracodawcy do zadeklarowania własnej wpłaty dodatkowej.

11. Czy pracodawca ma prawo różnicować wysokość opłacanej przez siebie składki?

Tak – o ile składka nie będzie wyższa niż 2,5% wynagrodzenia brutto.

Pracodawca może zróżnicować wpłatę dodatkową ze względu na staż pracy lub w inny sposób, na podstawie regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego obowiązującego u pracodawcy.

12. Co jest podstawą wyliczania wpłat na PPK?

Składka na PPK naliczana jest od tej samej podstawy, od której płacone są składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. W większości przypadków podstawą tą jest wynagrodzenie brutto, które pracownik otrzymuje z tytułu wykonywanej pracy.

Są jednak składniki wynagrodzenia, które nie są zaliczane do podstawy wymiaru składek emerytalnych i rentowych i nie będą też wliczone do podstawy naliczenia składki na PPK. Te składniki to m.in.:

- nagrody jubileuszowe,
- nagrody za szczególne osiągnięcia w życiu zawodowym,
- świadczenia z tytułu odpraw i odszkodowań,
- świadczenia z ZFŚS (Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych),
- ekwiwalenty za własny sprzęt używany do celów służbowych.

13. Ile wynoszą dopłaty z Funduszu Pracy?

250 zł – jednorazowa dopłata powitalna.

240 zł – coroczna dopłata dla osób, które w danym roku kalendarzowym wpłacą na PPK kwoty powyżej ustalonego progu (w 2019 roku to 472,50 zł).

Pracownik może otrzymać tylko jedną dopłatę powitalną, a raz w roku – jedną dopłatę roczną (bez względu na to, na ile PPK wpłaca).

Dopłata roczna przysługuje w przypadku, gdy suma wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez pracodawcę i pracownika na PPK w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku.

W przypadku pracowników, którzy mają prawo do obniżenia wysokości swoich wpłat podstawowych z uwagi na dochody poniżej 120% wynagrodzenia minimalnego, stanowi co najmniej 25% kwoty wpłat podstawowych naliczanych od 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku.

14. Kiedy nowy pracownik musi zostać zapisany do PPK?

Jeśli pracownik nie złoży oświadczenia o rezygnacji z PPK, musi być zapisany do 10. dnia czwartego miesiąca zatrudnienia u danego pracodawcy.

Przykład 1

Pracownik został zatrudniony 3 stycznia. Musi zostać zapisany do PPK do 10 maja.

Przykład 2

Pracownik został zatrudniony 30 marca. Musi zostać zapisany do PPK do 10 lipca.

15. Co grozi pracodawcy, jeśli nie zawrze umowy o zarządzanie PPK w wyznaczonym terminie?

Pracodawca może zapłacić karę grzywny – do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK.





16. Co grozi pracodawcy, jeśli będzie opóźniał zawarcie z pracownikiem umowy o prowadzenie PPK lub opóźniał wpłacanie składek lub nieprawidłowo prowadził dokumentację?

Pracodawca może zapłacić karę grzywny – od tysiąca do miliona złotych.

17. Jakie konsekwencje grożą pracodawcy, gdy nie będzie realizował wpłat na PPK w ustalonym terminie?

Pracodawca może zapłacić karę grzywny – od tysiąca do miliona złotych.

18. Jakie konsekwencje grożą pracodawcy, gdy nie zgłasza wymaganych przez ustawę danych, udziela nieprawdziwych wyjaśnień lub nie prowadzi dokumentacji dotyczącej obliczania wpłat na PPK?

Pracodawca może zapłacić karę grzywny – od tysiąca do miliona złotych.

19. Co grozi pracodawcy, jeśli nakłania pracowników do rezygnacji z uczestnictwa w PPK?

Pracodawca może zapłacić karę grzywny – do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

20. Jak wygląda proces zawarcia umowy o zarządzanie PPK?

Pracodawca wybiera instytucję finansową, z którą chce zawrzeć umowę. Następnie zawiera z nią umowę o zarządzanie PPK. Umowa o zarządzanie PPK powinna być zawarta najpóźniej na 10 dni roboczych przed dniem, w którym pracodawca w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. W okresie wdrażania regulacji terminy te wyznaczone są, licząc od daty rozpoczęcia stosowania ustawy u danego pracodawcy. Dla największej grupy pracodawców termin ostateczny na zawarcie umowy o zarządzanie PPK to 25 października 2019 roku.

Jeśli tego nie zrobi w terminie, Polski Fundusz Rozwoju (PFR) wysyła wezwanie do zawarcia takiej umowy z wyznaczoną instytucją finansową lub do poinformowania o zawarciu tej umowy z inną instytucją – w terminie 30 dni od otrzymania wezwania.

W kolejnym etapie zawierana jest umowa o prowadzenie PPK z instytucją finansową, która została wybrana przez pracodawcę oraz została z nią zawarta umowa o zarządzanie PPK. Umowę taką zawiera w imieniu pracownika jego pracodawca. Jeśli pracownik nie ukończył 55 lat i nie złożył oświadczenia o rezygnacji, umowa o prowadzenie PPK powinna zostać zawarta do 10. dnia miesiąca następującego po osiągnięciu 3. miesiąca zatrudnienia u pracodawcy. Pracodawca powinien uwzględnić okresy zatrudniania z poprzednich 12 miesięcy. Dla pierwszej grupy zatrudnionych (obecnych zatrudnionych) ustawa wprowadza szczególny termin. W przypadku największych pracodawców, którzy rozpoczęli stosowanie ustawy od 1 lipca 2019 roku, termin na zawarcie umowy dla obecnych zatrudnionych upływa 12 listopada 2019 roku.

21. Gdzie trafiają pieniądze ze składek PPK?

Składki na PPK trafiają do funduszu zdefiniowanej daty (FZD). Każda instytucja zarządzająca ma obowiązek utworzenia ośmiu lub dziewięciu takich funduszy. FZD inwestuje składki zgodnie z wiekiem uczestnika PPK. Pracownik jest zapisywany automatycznie do funduszu właściwego dla jego aktualnego wieku.

22. Na czym polega istota inwestowania funduszy zdefiniowanej daty?

Zarządzanie funduszem zdefiniowanej daty polega na prowadzeniu polityki inwestycyjnej w oparciu o wiek uczestnika PPK. Im młodszy uczestnik, tym dopuszczalne będzie większe ryzyko w lokowaniu jego środków. Polityki inwestycyjne poszczególnych funduszy lub subfunduszy mają być dostosowywane do wieku uczestnika tak, aby zminimalizować ryzyko strat w miarę, jak zbliża się on do 60. roku życia.

23. Czy pracownik może zmienić subfundusz, do którego został przypisany ze względu na swój wiek?

Tak – pracownik jako uczestnik PPK ma prawo do zmiany (konwersji) subfunduszu. Dwa razy do roku jest ona bezpłatna. Aby to zrobić, pracownik składa bezpośrednio do instytucji finansowej wniosek o przeniesienie jego środków do innego subfunduszu lub subfunduszy zdefiniowanej daty. We wniosku musi określić procentowy podział wpłat, dopłat rocznych i już zgromadzonych środków w PPK pomiędzy poszczególne subfundusze.



24. Czy jest prowadzona ewidencja zawartych umów o zarządzanie PPK?

Tak – prowadzi ją Polski Fundusz Rozwoju (PFR).

25. Kto zgłasza umowę o zarządzanie do ewidencji PFR?

Instytucja finansowa, która zarządza PPK.

26. Czy pieniądze zgromadzone w PPK są dziedziczone?

Tak – uczestnik PPK wskazuje w umowie osobę uposażoną. Jeśli tego nie zrobi, dziedziczenie odbywa się na zasadach ogólnych. Jeżeli w chwili śmierci uczestnik PPK był w związku małżeńskim i małżonkowie mieli wspólność majątkową, instytucja prowadząca jego PPK przelewa połowę środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, które są objęte wspólnością małżeńską, na rachunek PPK, IKE lub PPE małżonka.

27. Jaka jest kolejność dziedziczenia?

Małżonek	Osoba uprawniona	Masa spadkowa
połowa pieniędzy objętych wspólnością małżeńską	połowa pieniędzy lub wszystkie – jeśli uczestnik nie miał małżonka	połowa pieniędzy lub wszystkie – jeśli uczestnik nie miał małżonka

28. Czy pracownik może wypłacić pieniądze z PPK, zanim ukończy 60 lat?

Tak, jest możliwość zwrotu przed ukończeniem 60. roku życia. W takiej sytuacji jednak pieniądze z konta PPK zostaną pomniejszone o:

- dopłaty roczne z Funduszu Pracy,
- wpłatę powitalną z Funduszu Pracy,
- 30% wpłat od pracodawcy (trafią one do ZUS).

Pracownik zapłaci też 19% podatek dochodowy – zarówno od kwoty zgromadzonej na jego PPK, jak i od zysku, który jest wynikiem inwestowania środków zgromadzonych na PPK.

Wysokość potrąceń i podatków pokazuje tabela:

	Potrącenie	Podatek
Wpłaty pracownika	brak potrącenia	19% podatek dochodowy
Wpłaty od pracodawcy	30% wpłat trafia do ZUS na konto pracownika	brak podatku
	70% wpłat trafia do pracownika	19% podatek dochodowy
Wpłaty z Funduszu Pracy	100% potrącenia	brak podatku

29. W jakich sytuacjach i na jakich warunkach pracownik może wypłacić pieniądze z PPK?

Pracownik, zanim ukończy 60 lat, może wypłacić pieniądze z PPK w czterech sytuacjach:

- w przypadku poważnego zachorowania,
- na cele mieszkaniowe,
- w ramach wypłaty transferowej,
- w formie zwrotu (skutki opisane powyżej).

Gdy pracownik ukończy 60 lat, może:

- wypłacić wszystkie zgromadzone pieniądze,
- skorzystać ze świadczenia małżeńskiego,
- wypłacić pieniądze w ramach szczególnego rodzaju wypłaty transferowej.

Wypłata w przypadku poważnego zachorowania

Jeśli pracownik, jego współmałżonek lub jego dziecko poważnie zachorują, pracownik może wypłacić z PPK do 25% zgromadzonych środków. Aby to zrobić, pracownik składa w instytucji finansowej, która zarządza PPK:

- wniosek o wypłatę;
- orzeczenie lub zaświadczenie lekarza, które potwierdza diagnozę poważnego zachorowania.

Wypłata nastąpi do 14 dni od dnia złożenia wniosku.

Definicja poważnego zachorowania znajduje się w art. 2 pkt 23 ustawy o PPK.

Wypłata na cele mieszkaniowe

Pracownik, który nie ukończył 45 lat, może wypłacić do 100% zgromadzonych pieniędzy na wkład własny do kredytu na zakup lub budowę domu albo mieszkania. W tym przypadku jednak pracownik musi zwrócić całą kwotę na swoje konto w PPK. Taki zwrot powinien się rozpocząć najpóźniej po 5 latach od wypłaty i zakończyć najpóźniej po 15 latach od wypłaty.

Wypłata transferowa

Wypłata transferowa to przekazanie wszystkich pieniędzy z konta PPK na:

- inne PPK (np. gdy pracownik zmienia pracę),
- IKE lub PPE osoby uprawnionej,
- IKE współmałżonka (po śmierci uczestnika).

Wniosek o wypłatę transferową może złożyć pracownik, jego współmałżonek lub inna upoważniona osoba.

Wypłata

Gdy pracownik ukończy 60 lat, będzie mógł wypłacić zgromadzone pieniądze w dwóch częściach:

- 25% jednorazowo,
- 75% w co najmniej 120 miesięcznych ratach.

Wysokość rat może się zmieniać. Pracownik może zlecić wypłatę w mniejszej liczbie rat, jednak w takim przypadku zapłaci 19% podatku dochodowego od zysku ze środków zgromadzonych na PPK.

Świadczenie małżeńskie

Pracownik, który ukończy 60 lat, może wnioskować o wypłatę zgromadzonych pieniędzy w ramach świadczenia małżeńskiego. Warunki są trzy:

- małżonek również ukończył 60 lat;
- małżonkowie wpłacają na PPK w tej samej instytucji finansowej;
- małżonkowie składają oświadczenie, że chcą skorzystać ze świadczenia małżeńskiego (instytucja finansowa utworzy dla nich wspólny rejestr).

Świadczenie małżeńskie będzie wypłacane wspólnie, w co najmniej 120 ratach. Jeśli jeden z małżonków umrze przed wypłaceniem ostatniej raty, pozostała część pieniędzy zostanie wypłacona żyjącemu współmałżonkowi.

Wypłata transferowa

Wypłata transferowa także dotyczy pracownika, który ukończył 60 lat. Jest to wypłata pieniędzy z PPK na:

- terminową lokatę oszczędnościową – jednak musi to być lokata, z której przewidziana wypłata ratałna będzie możliwa przez co najmniej 120 miesięcy, i to bez możliwości uzyskania pieniędzy w inny sposób, albo
- ubezpieczenie na życie – okresowe lub dożywotnie.

30. Czy PPK spowodują wzrost kosztów działania firm?

Tak. Wdrożenie PPK niesie za sobą dwa dodatkowe koszty:

- 1) koszt wpłat na PPK finansowanych dla zatrudnianych pracowników;
- 2) koszty organizacyjne i administracyjne, które wiążą się z uruchomieniem i prowadzeniem PPK.





Generali Investments TFI S.A.
ul. Polna 11
00-633 Warszawa
Warszawa, sierpień 2019 r.



(+48) 22 449 03 50 (od pon. do pt. od 9.00 do 17.00)



www.generali-investments.pl



ppk@generali-investments.pl

Niniejszy materiał ma charakter reklamowy lub promocyjny.

Generali Investments Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. działa na podstawie decyzji Komisji Papierów Wartościowych (obecnie: Komisja Nadzoru Finansowego) z dnia 1 czerwca 1995 r., nr decyzji KPW-4073-1/95 i zostało wpisane do ewidencji instytucji, które mogą oferować Pracownicze Plany Kapitałowe.

Materiał nie stanowi oferty zawarcia umowy w rozumieniu kodeksu cywilnego, doradztwa inwestycyjnego ani rekomendacji dotyczących nabycia instrumentów finansowych. Decyzje inwestycyjne dotyczące inwestowania w fundusze inwestycyjne powinny być podejmowane wyłącznie po zapoznaniu się z Prospektami Informacyjnymi funduszy, zawierającymi szczegółowe informacje w zakresie: czynników ryzyka, zasad sprzedaży jednostek uczestnictwa funduszy, tabelę opłat manipulacyjnych oraz informacje podatkowe. Prospekty Informacyjne, Kluczowe informacje dla Inwestorów, Informacje dla Klienta AFI, tablele opłat, dane o ryzyku inwestycyjnym i podatkach są dostępne na stronie www.generali-investments.pl.

Subfundusze wydzielone w Horyzont^{SFO} mogą inwestować powyżej 35% wartości swoich aktywów w instrumenty rynku pieniężnego emitowane, poręczane lub gwarantowane przez Narodowy Bank Polski lub Skarb Państwa.

Towarzystwo nie ponosi odpowiedzialności za negatywne skutki wynikające bezpośrednio lub pośrednio z użyciu treści zawartych w niniejszym materiale.

Niniejszy materiał został opracowany według stanu na dzień 29 maja 2019 roku i obowiązuje do dnia jego aktualizacji poprzez opublikowanie nowej wersji w serwisie internetowym www.mojeppk.pl. Szczegółowe warunki zawieranych z Funduszem Umów o zarządzanie PPK oraz Umów o prowadzenie PPK są udostępniane w ramach procesu składania wniosku o zawarcie Umowy o zarządzanie PPK za pośrednictwem serwisu udostępnionego przez Generali Investments TFI S.A. Szczegółowe informacje na temat utworzenia i zarządzania PPK przez Generali Investments TFI S.A. mogą zostać przekazane na żądanie.

Brak gwarancji osiągnięcia celów inwestycyjnych subfunduszy; możliwość zmniejszenia wartości, w tym utraty części zainwestowanych środków. Przedstawiane informacje finansowe dotyczą wskazanego okresu w przeszłości i nie gwarantują podobnych wyników w przyszłości.

Kopiowanie lub rozpowszechnianie niniejszego materiału wymaga uprzedniej pisemnej zgody Generali Investments TFI S.A.