Załącznik

do zarządzenia nr 69/XVI R/2021

Rektora Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu

z dnia 24 marca 2021 r.

****

**POLITYKA ZGODNOŚCI DZIAŁAŃ PODMIOTU ZATRUDNIAJĄCEGO W PROCESIE WDRAŻANIA PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH**

*Realizując założenia Planu Budowy Kapitału w zakresie wprowadzenia powszechnego systemu dobrowolnych programów oszczędzania na cele emerytalne i uwzględniając podstawy oraz warunki gromadzenia środków w Pracowniczych Planach Kapitałowych, niniejszą „**Polityką zgodności działań podmiotu zatrudniającego w procesie* *wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych” standaryzuje się zasady wdrażania przez podmiot zatrudniający Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej PPK), o których mowa w ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j  Dz. U. z 2020 r. poz. 1342).*

*„Polityka zgodności działań podmiotu zatrudniającego w procesie wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych” wprowadza rzetelny i jednolity, oparty na przepisach prawa i profesjonalnej analizie rynku instytucji finansowych, wzorzec postępowania podmiotu zatrudniającego przy wdrażaniu PPK, w szczególności w zakresie zawarcia umowy o zarządzanie PPK.*

*Niniejszym dokumentem podmiot zatrudniający implementuje reguły zgodnego z przepisami prawa i standardami ochrony pracowniczej procedowania wyboru instytucji finansowej zarządzającej środkami zgromadzonymi w PPK, stanowiącego wyraz najwyższego poszanowania stanowiska pracowników i ich reprezentacji w wyborze instytucji finansowej gromadzącej pracownicze środki finansowe.*

*„Polityka zgodności działań podmiotu zatrudniającego w procesie wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych” jest narzędziem umożliwiającym podmiotowi zatrudniającemu przeprowadzenie z instytucjami finansowymi negocjacji opierających się na analizie i ocenie ofert instytucji finansowych w kontekście najlepiej rozumianego interesu osób zatrudnionych.*

*Zasady komunikacji dotyczące zgłaszania wniosków wywiedzionych przez podmiot zatrudniający i osoby zatrudnione oraz przyjęty niniejszą „Polityką zgodności działań podmiotu zatrudniającego w procesie wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych” szablon działań informacyjnych pozwalają na uzyskanie porozumienia w zakresie wyboru instytucji finansowej.*

*„Polityka zgodności działań podmiotu zatrudniającego w procesie wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych” reguluje rozwiązania stanowiące platformę komunikacji i przetwarzania danych niezbędnych do prawidłowego wykonania obowiązków ustawowych nałożonych na podmiot zatrudniający, jednocześnie stanowiąc kompendium danych dla osób zatrudnionych o czynnościach dotyczących gromadzenia środków finansowych w PPK.*

**CEL PRZYJĘTEJ POLITYKI ZGODNOŚCI DZIAŁAŃ**

Celem przyjętej polityki jest postępowanie zgodnie z pełnym zbiorem wartości i zasad, które wytaczają sposób wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych, uwzględniający poszanowanie interesu każdej ze stron ze szczególnym uwzględnieniem interesu osób zatrudnionych. Niniejszy zbiór wartości i zasad obowiązuje zarówno organ zatrudniający, zakładowe organizacje związkowe oraz pracowników. Postępowanie w sposób zgodny z zapisami polityki jest obowiązkowe, co pozwoli utrzymać wysokie standardy etyczne i zapewni właściwą ścieżkę wdrożenia PPK, zgodną z ogólnymi zasadami wynikającymi z regulacji ustawowych, w tym w szczególności z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Zasady polityki kształtują i pozwalają na realizację wizji utworzenia PPK, właściwe ukierunkowanie procesów wewnątrz organizacji, a także na budowanie relacji między pracownikami a organem zatrudniającym. Ponadto celem polityki jest zaplanowanie działań komunikacyjnych PPK związanych z oceną oferentów i kryteriów wyboru celem wyboru najlepszej instytucji finansowej, a także negocjacje z oferentami.

**KONFIGURACJA PLANU WDROŻENIOWEGO (HARMONOGRAMU)**

Podmiot zatrudniający w celu efektywnego zainicjowania wprowadzenia PPK przyjmuje następujący schemat działań, uwarunkowany obowiązkiem zawarcia umowy o zarządzanie PPK:

1. Powołanie zespołu do spraw wprowadzenia PPK składającego się z osób odpowiedzialnych za wdrożenie PPK,
2. Przeprowadzenie spotkań informacyjnych z udziałem przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych. Podjęcie decyzji o zaangażowaniu zewnętrznego eksperta,
3. Udostępnienie pracownikom informacji na temat PPK za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji,
4. Przeprowadzenie procedury zapytania ofertowego, mającej na celu wyłonienie niezależnego eksperta, który będzie wspierał pracodawcę podczas wdrożenia PPK,
5. Podpisanie umowy z wybranym Wykonawcą i ustalenie harmonogramu współpracy,
6. Przeprowadzenie spotkania informacyjnego z udziałem przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych oraz przedstawiciela Wykonawcy,
7. Przyjęcie „*Polityki zgodności działań podmiotu zatrudniającego w procesie wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych”,* dalej: complience (polityka complience)*,*
8. Zawiadomienie o polityce complience, jako elemencie procesu wyboru,
9. Zdefiniowanie transparentnej metody komunikacji między oferentami, pracodawcą i reprezentacją, którą procesować będzie firma consultingowa,
10. Zgromadzenie i uzupełnienie danych osobowych pracowników, a także deklaracji pracowników dotyczących wpłat dodatkowych, rezygnacji, przystąpienia (osoby powyżej 55 roku życia),
11. Identyfikacja możliwości efektywnego wykonywania obowiązków rozliczeniowo-płatniczych na platformach elektronicznych w ramach synchronizacji procesów kadrowo-płacowych w tym rozwiązań systemowych,
12. Zaplanowanie działań komunikacyjnych PPK związanych z oceną oferentów i kryteriów wyboru, celem wyboru najlepszej instytucji finansowej,
13. Przyjęcie kryteriów poprzez przypisanie przez pracodawcę w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi wag do kwantyfikatorów analizy determinującej wybór instytucji finansowej zarządzającej PPK,
14. Analiza ofert instytucji finansowych w oparciu o przypisane wagi do kwantyfikatorów,
15. Ocena oferentów według kryteriów wskazanych przez pracodawcę w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
16. Negocjacje z oferentami mające na uwadze najlepiej rozumiany interes pracowników,
17. Przeprowadzenie spotkań z przedstawicielami wybranych instytucji finansowych,
18. Dokonanie wyboru instytucji finansowej do zarządzania PPK,
19. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej wśród pracowników o wyborze instytucji finansowej oraz wdrożenie działu płac i kadr do obsługi PPK,
20. Opiniowanie i doprowadzenie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK,
21. Opiniowanie i doprowadzenie do zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych.

Dla w/w podmiot zatrudniający przyjmuje harmonogram wykonywanych przez siebie działań.

**PODSTAWOWE CZYNNOŚCI ZMIERZAJĄCE DO ZAWARCIA UMOWY O ZARZĄDZANIE PPK**

Podmiot zatrudniający przed zawarciem umowy o zarządzanie PPK:

1. Dokonuje analizy opisowego zestawienia determinantów wyboru ofert instytucji finansowych opartego na kwantyfikatorach weryfikujących korzyści z zawarcia umowy o zarządzanie PPK z daną instytucją finansową oraz przypisuje do poszczególnych kwantyfikatorów odpowiednią dla interesu osób zatrudnionych wagę, uwzględniając w szczególności najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.
2. Organizuje konsultacje z zakładową reprezentacją związkową.
3. Wykonuje czynności w ramach zgodnych z niniejszą polityką compliance, mające na celu doprowadzenie do osiągnięcia porozumienia z zakładową organizacją związkową, dotyczącego wyboru podmiotu zarządzającego PPK.

Reprezentacja zakładowej organizacji związkowej przed zawarciem umowy o zarządzanie PPK:

1. Dokonuje analizy opisowego zestawienia determinantów wyboru ofert instytucji finansowych opartego na kwantyfikatorach weryfikujących korzyści z zawarcia umowy o zarządzanie PPK z daną instytucją finansową oraz przypisuje do poszczególnych kwantyfikatorów odpowiednią dla interesu osób zatrudnionych wagę, uwzględniając w szczególności najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych,
2. Dokonuje oceny oferentów (instytucji finansowych) według wag przypisanych do kwantyfikatorów będących elementem analizy weryfikującej korzyści z zawarcia umowy o zarządzanie PPK z daną instytucją finansową,
3. Wykonuje czynności zgodne z niniejszą polityką compliance mające na celu doprowadzenie do osiągnięcia porozumienia z organem zatrudniającym, dotyczącego wyboru podmiotu zarządzającego PPK.

**DZIAŁANIA INFORMACYJNE**

Działając ze świadomością wartości idących za wdrożeniem programu PPK, organ zatrudniający wykonuje działania informacyjne na rzecz osób zatrudnionych. Wszelkie informacje umieszczane są na stronie internetowej pracodawcy (w zakładce dedykowanej tematowi PPK). Podstawą odpowiedniego i korzystnego z punktu widzenia osób zatrudnionych funkcjonowania wdrożonego programu PPK będą ogłoszenia dotyczące:

1. Kluczowych informacji na temat warunków uczestnictwa oraz obowiązkach i uprawnieniach podmiotu zatrudniającego oraz osoby zatrudnionej związanych z uczestnictwem w PPK,
2. Spotkań dotyczących konsultacji ze związkami zawodowymi,
3. Możliwości składania przez pracowników deklaracji dot. PPK,
4. Planowanych szkoleń dla osób zatrudnionych z zakresu rozwiązań i korzyści z uczestnictwa w programie PPK,
5. Wyników dokonanych ocen oferentów,
6. Wyboru instytucji zarządzającej.

**SPOTKANIE KONSULTINGOWE**

Podmiot zatrudniający spełniając ustawowy obowiązek konsultacyjny i respektując uprawnienie zakładowej organizacji związkowej do wyrażenia opinii co do instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK przeprowadza spotkanie konsultingowe z udziałem wszystkich zakładowych organizacji związkowych działających w podmiocie zatrudniającym.

Celem spotkania konsultingowego jest osiągnięcie porozumienia w zakresie wyboru instytucji finansowej, z którą podmiot zatrudniający zawrze umowę o zarządzanie PPK.

Spotkanie konsultingowe jest zwoływane z odpowiednim wyprzedzeniem przed dniem zawarcia przez podmiot zatrudniający umowy o zarządzanie PPK. Termin i miejsce spotkania konsultingowego ustala podmiot zatrudniający, biorąc pod uwagę obowiązek zachowania ustawowych terminów do zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Zaproszenie do udziału w spotkaniu zostanie przekazane do zakładowych organizacji związkowych w formie przyjętej i praktykowanej w relacjach pomiędzy zakładową organizacją związkową a podmiotem zatrudniającym.

Ze spotkania konsultingowego sporządza się protokół, który zawiera w szczególności: termin i miejsce spotkania, listę obecności, informacje dot. przedstawienia instytucji finansowych, które uwzględnione zostały w procesie wyboru na podstawie determinantów przedstawionych w ustawie o PPK oraz przygotowanej przez Wykonawcę analizy mającej na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych, informacje dot. przedstawienia rekomendowanej przez podmiot zatrudniający instytucji finansowej wraz z uzasadnieniem wyboru tejże instytucji, przedstawienie przez podmiot zatrudniający rezultatu spotkania określającego czy pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi, a podmiotem zatrudniającym doszło do porozumienia, co do wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK.

Nieosiągnięcie porozumienia z zakładową organizacją związkową na miesiąc przed upływem ustawowych terminów do zawarcia umowy o zarządzanie PPK aktualizuje obowiązek organu zatrudniającego do samodzielnego wyboru instytucji finansowej będącej drugą stroną umowy.

Pomimo upływu terminu, o którym mowa w zdaniu poprzednim, podmiot zatrudniający dokonuje wyboru instytucji finansowej po uwzględnieniu stanowiska zakładowych organizacji związkowych wyrażonego na zasadach określonych w niniejszej Polityce.

**FAKTORY POROZUMIENIA Z ZAKŁADOWĄ ORGANIZACJĄ ZWIĄZKOWĄ**

Organ zatrudniający przeprowadzając konsultacje zmierza do wypracowania konsensusu z zakładową organizacją związkową w zakresie wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK.

Organ zatrudniający dążąc do wypracowania porozumienia, kieruje się najlepiej rozumianym interesem pracowników i opiera się na zasadach równości, szanując odmienność oraz różnorodność wyrażaną przez zakładowe organizacje związkowe.

**DETERMINANTY WYBORU INSTYTUCJI FINANSOWEJ**

Dokonując wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, podmiot zatrudniający kieruje się w szczególności:

1. Oceną proponowanych przez instytucję finansową warunków zarządzania środkami zgromadzonymi w PPK,
2. Efektywnością w zarządzaniu aktywami przez instytucje finansowe,
3. Doświadczeniem instytucji finansowej w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi,
4. Najlepiej rozumianym interesem osób zatrudnionych.

Dokonanie oceny następuje w oparciu o kalkulator ocen na podstawie kwantyfikatorów, dla których zdefiniowano wagi. Na podstawie wyników dokonywany jest wybór oferty z uwzględnionych w analizie ofert instytucji finansowych; kwantyfikatory zostają wyróżnione poprzez nadanie wag determinantom – wagi nadawane są przez podmiot zatrudniający, a także zakładową organizację związkową. Sposób określenia wag jest świadomym i uczciwym działaniem chroniącym i nienarażającym interesów osób zatrudnionych, pozwalającym na rzetelne wyróżnienie atutów oferentów.

**WSPARCIE PRZY WDROŻENIU PRACOWNICZEGO PLANU KAPITAŁOWEGO**

Wykonując czynności wdrożeniowe organ zatrudniający korzysta ze wsparcia profesjonalnego i doświadczonego konsultanta zapewniającego rzetelną analizę oferentów PPK. Posługując się najnowszymi opracowaniami techniczno-informatycznymi oferowanymi przez konsultanta podmiot zatrudniający realizuje w oparciu o plan wdrożenia PPK obowiązki nałożone przez ustawodawcę.

Organ zatrudniający korzystając ze wsparcia profesjonalnego konsultanta kieruje się dobrem i najlepiej rozumianym interesem osób zatrudnionych.

**PODSUMOWANIE**

Przedstawiona polityka służy przykładem i promuje sposoby, jakie podmiot zatrudniający, a także osoby zatrudnione wykorzystują w trakcie procesu wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych, z wzajemnym poszanowaniem interesów stron. Opisane wyżej praktyki promują standardy etycznego i rzetelnego wywiązania się z obowiązków ustawowych oraz promują umiejętne stosowanie reguł do przepływu informacji, umożliwiając tym samym podejmowanie odpowiedzialnych decyzji, stawiających na pierwszym miejscu dobro osób zatrudnionych.