

# Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 1 (3) – styczeń 2022

 PFR Portal PPK

 Pracownicze  
Plany  
Kapitałowe

# Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych

 PFR Portal PPK

## Od wydawcy

Prezentujemy trzeci numer biuletynu miesięcznego Pracowniczych Planów Kapitałowych, na łamach którego dzielimy się z Państwem informacjami o programie PPK.

W pierwszej części biuletynu znajdą Państwo aktualne dane o programie, pochodzące z prowadzonej przez PFR S.A. Ewidencji PPK. Zarówno liczba uczestników PPK, jak i liczba pracodawców, którzy uruchomili program PPK, wciąż rośnie – niezmiernie cieszą nas te

informacje. Przy okazji przypominamy, że do oszczędzania w PPK zawsze można wrócić, a początek roku to idealny moment na taką zmianę.

Druga część biuletynu obejmuje analizy, wywiady i komentarze. Dziś prezentujemy w niej artykuł prezes ZUS prof. dr hab. Gertrudy Uścińskiej m.in. o prognozach dotyczących naszych przyszłych emerytur i konieczności różnicowania źródeł dochodu na okres po zakończeniu aktywności zawodowej.

Kolejny materiał w tej części to rozmowa z Sabiną Makiełą, Dyrektorem Biura Zarządu ELEKTROTIM S.A., laureata nagrody „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca”.

Po praktyczne informacje dotyczące wdrożenia oraz prowadzenia PPK odsyłamy Państwa na oficjalny portal Pracowniczych Planów Kapitałowych – [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl).

Zapraszamy do lektury biuletynu!

## SPIS TREŚCI

### Część I

PPK w liczbach .....	3
Partycypacja w PPK.....	4
Profil osób oszczędzających w PPK.....	5

Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK.....	6
Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK .....	7
Ile zyskali uczestnicy PPK? .....	8

### Część II

Artykuły i opracowania.....	9
-----------------------------	---

### Część III

Aktualności PPK .....	15
-----------------------	----

Prezentowane w biuletynie dane dotyczące PPK, o ile nie oznaczono inaczej, pochodzą z Ewidencji PPK, prowadzącej rejestry: instytucji finansowych, spełniających wymogi ustawowe do prowadzenia PPK, umów o zarządzanie PPK i podmiotów zatrudniających, które te umowy zawarły oraz uczestników PPK.

Dane z Ewidencji PPK są aktualne na 31 grudnia 2021 r.

wartość aktywów  
netto funduszy  
zdefiniowanej daty

**7,63 mld zł**

liczba aktywnych  
rachunków PPK

**2,48 mln**

uczestnicy PPK  
zarobili\* do tej pory

**425,28 mln zł**

\*różnica między wartością aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty a środkami wpłaconymi do PPK

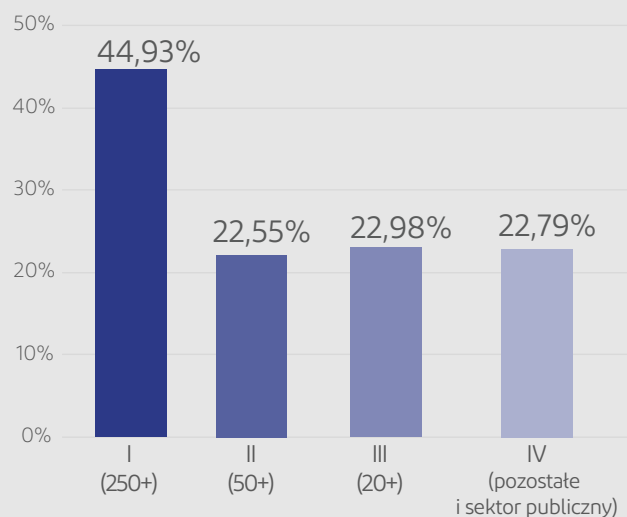
**280,80 tys.** podmiotów oferuje swoim pracownikom udział w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało już **2,27 mln** osób.

Łączna partycypacja w PPK to **30,80%**.

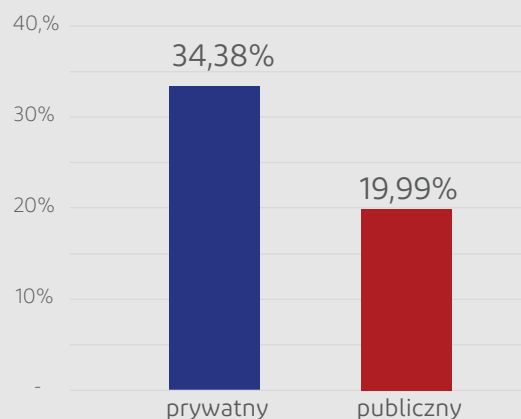
### Partycypacja w podziale na etapy wdrażania

Partycypacja w PPK jest najwyższa w podmiotach 250+, które przystąpiły do PPK w 2019 r. – na pierwszym etapie wdrażania programu.



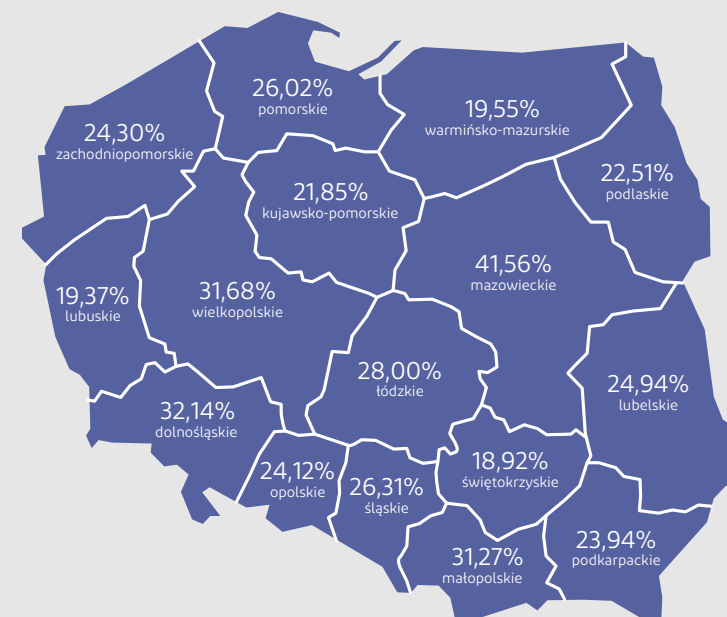
### Partycypacja w sektorach

Partycypacja w PPK rośnie, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.



### Partycypacja wg województw

Największa partycypacja jest w województwach: mazowieckim, dolnośląskim i wielkopolskim.

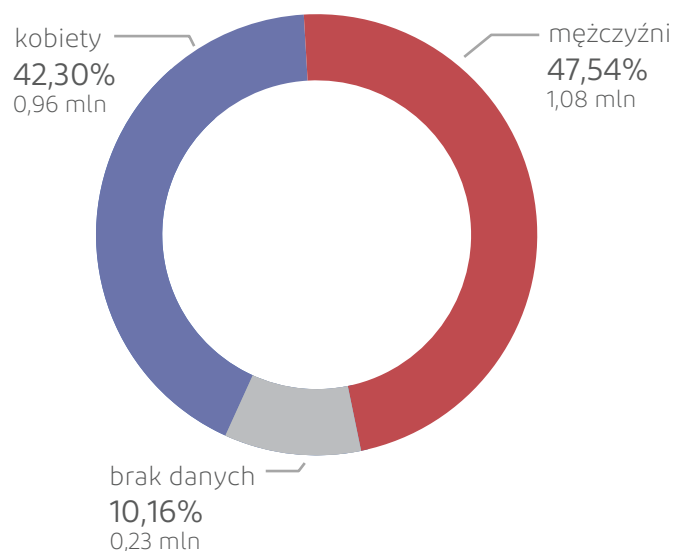


# Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

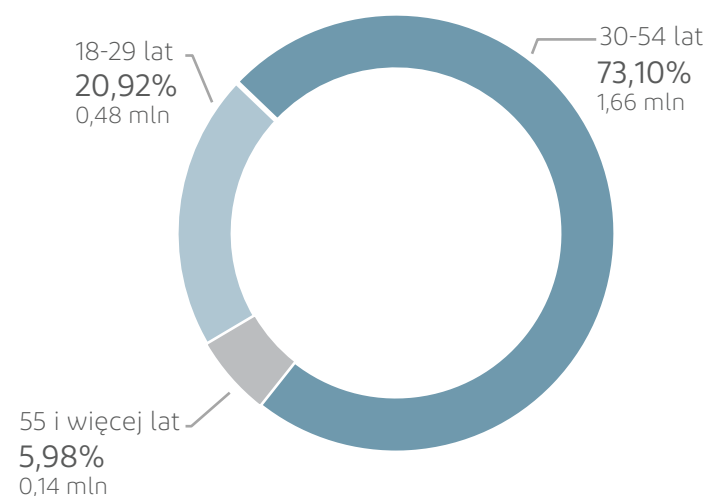
## Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (47,54%) niż kobiety.



## Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 39 lat.



## Narodowość uczestników PPK

Prawie 96% oszczędzających w PPK to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (51,21 tys.).

narodowość – liczba (tys.)					
polska	2 179,16	indyjska	1,77	francuska	0,83
ukraińska	51,21	rumuńska	1,62	pozostałe	12,86
brak danych	18,24	rosyjska	1,53		
białoruska	5,98	włoska	1,22		

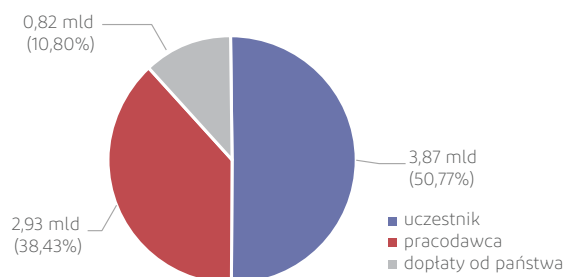


# Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

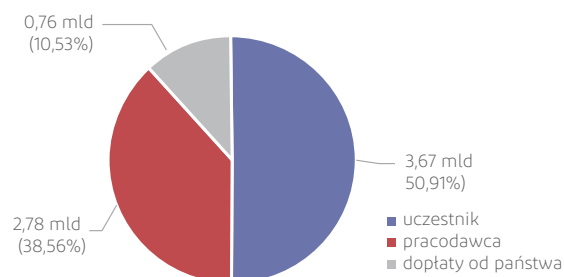
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **7,63 mld zł.**

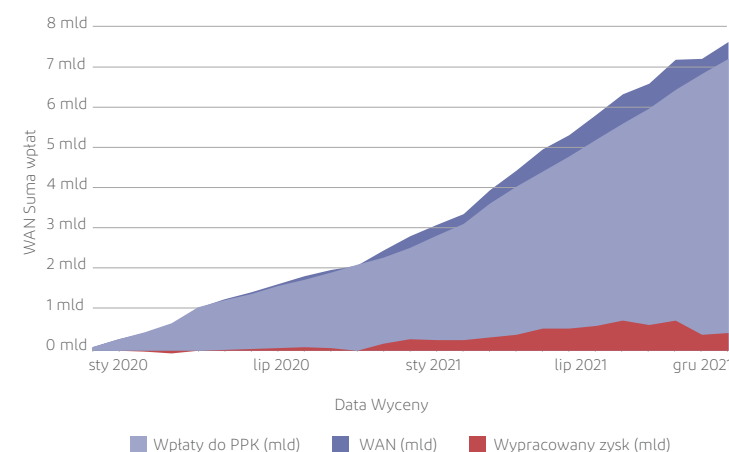
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



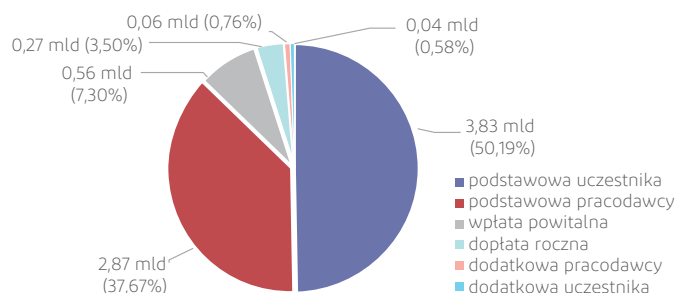
Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



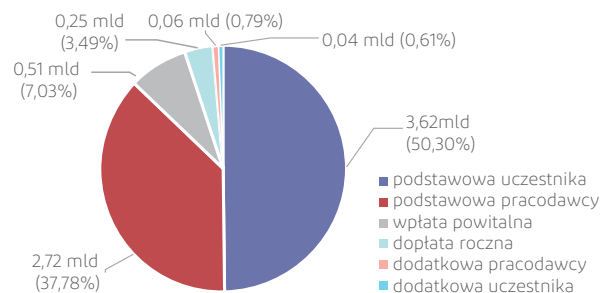
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg daty wyceny (narastająco)



Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg typu wpłat



Wysokość wpłat do PPK – wg typu wpłat



# Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK

Część I

Zarządzaniem PPK zajmuje się aktualnie **19 instytucji finansowych**. Średni koszt zarządzania PPK to **0,35%**.

## Zestawienie średnich opłat za zarządzanie funduszami przez instytucje finansowe oferujące prowadzenie PPK.

NAZWA INSTYTUCJI FINANSOWEJ	2020**	2025**	2030**	2035**	2040**	2045**	2050**	2055**	2060**	2065**	średnia**
AVIVA INVESTORS TFI S.A.		0,25%	0,27%	0,28%	0,30%	0,31%	0,33%	0,34%	0,36%	0,37%	<b>0,31%</b>
AXA TFI S.A./ UNIQA TFI S.A.		0,31%	0,32%	0,33%	0,34%	0,35%	0,37%	0,38%	0,40%	0,41%	<b>0,35%</b>
BNP Paribas TFI S.A.		0,20%	0,23%	0,26%	0,28%	0,30%	0,33%	0,35%	0,38%	0,40%	<b>0,30%</b>
BPS TFI S.A.		0,22%	0,30%	0,32%	0,33%	0,34%	0,36%	0,36%	0,37%	0,49%	<b>0,34%</b>
COMPENSA TUnŻ S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	<b>0,40%</b>
ESALIENS TFI S.A.		0,39%	0,40%	0,42%	0,43%	0,44%	0,45%	0,46%	0,47%	0,47%	<b>0,43%</b>
GENERALI INVESTMENT TFI S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	<b>0,40%</b>
INVESTORS TFI S.A.		0,36%	0,37%	0,38%	0,38%	0,39%	0,40%	0,41%	0,42%	0,43%	<b>0,39%</b>
MILLENNIUM TFI S.A.		0,25%	0,26%	0,28%	0,28%	0,31%	0,33%	0,35%	0,37%	0,37%	<b>0,31%</b>
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.*		0,20%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	<b>0,40%</b>
NN INVESTMENT PARTNERS TFI S.A.*		0,30%	0,31%	0,32%	0,34%	0,36%	0,39%	0,41%	0,43%	0,45%	<b>0,36%</b>
PEKAO TFI S.A.	0,18757%	0,18757%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,00%	<b>0,28%</b>
PFR TFI S.A.		0,21%	0,24%	0,27%	0,29%	0,32%	0,35%	0,38%	0,40%	0,43%	<b>0,31%</b>
PKO TFI S.A.*		0,25%	0,27%	0,29%	0,31%	0,33%	0,35%	0,37%	0,39%	0,41%	<b>0,33%</b>
POCZTYLION ARKA PTE S.A.		0,26%	0,28%	0,30%	0,32%	0,34%	0,36%	0,38%	0,41%	0,43%	<b>0,34%</b>
SANTANDER TFI S.A.		0,23%	0,25%	0,27%	0,29%	0,31%	0,33%	0,35%	0,38%	0,40%	<b>0,31%</b>
SKARBIEC TFI S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	<b>0,40%</b>
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.		0,16%	0,21%	0,24%	0,27%	0,30%	0,33%	0,37%	0,39%	0,43%	<b>0,30%</b>
TFI PZU S.A.*		0,22%	0,25%	0,27%	0,29%	0,31%	0,34%	0,36%	0,38%	0,41%	<b>0,31%</b>
<b>średnia**</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,33%</b>	<b>0,34%</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,37%</b>	<b>0,38%</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,35%</b>

Instytucje finansowe prezentowane w kolejności alfabetycznej. Prezentowane dane dotyczące funduszy nie obejmują stawek promocyjnych. \*Podane średnie w zestawieniu opłat stałych za zarządzanie nie obejmują obowiązku obniżenia tychże opłat zgodnie z artykułem 49 ust. 5 Ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Zgodnie z art. 49 ust. 6 Ustawy o PPK opłaty za zarządzanie mogą ulec znacznemu obniżeniu na podstawie art.49 ust.5 tejsze Ustawy po 30.06.2021 roku w stosunku do danych prezentowanych w statutach i ofertach Instytucji oraz w zestawieniu średnich opłat. \*\*Przedstawiane dane zawierają średnie wartości za poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, oferowane przez poszczególne podmioty zarządzające instytucjami finansowymi. Opracowanie zostało przygotowane 31.12.2021 r.

# Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Fundusze zdefiniowanej daty wypracowały dla uczestników PPK zwrot na inwestycji w wysokości

**425,28** mln zł.

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy **wpłaty powitalne** w łącznej kwocie

**506,58** mln zł

oraz **dopłaty roczne** w łącznej kwocie

**251,64** mln zł.

Na rachunku uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł, oszczędzającego w PPK od grudnia 2019 r., w zależności od grupy FZD znajduje się średnio od 2 578 zł do 3 470 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK. **To oznacza dla uczestnika PPK od 97% do 131% zysku!**\*\*

**Kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie 01.12.2019 r. do 31.12.2021 r. dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty.**

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika					2 650 zł			
<b>wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika*</b>	<b>2 578 zł</b>	<b>2 896 zł</b>	<b>3 176 zł</b>	<b>3 245 zł</b>	<b>3 457 zł</b>	<b>3 470 zł</b>	<b>3 459 zł</b>	<b>3 470 zł</b>
w tym:								
zysk	101 zł	418 zł	699 zł	768 zł	980 zł	992 zł	981 zł	993 zł
wpłaty od pracodawcy					1 988 zł			
dopłaty od państwa					490 zł			
<b>stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika**</b>	<b>97%</b>	<b>109%</b>	<b>120%</b>	<b>122%</b>	<b>130%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>	<b>131%</b>

źródło: PFR Portal PPK i [www.analizy.pl](http://www.analizy.pl)

\*uwzględnia: (1) wpłaty od pracodawcy w wysokości 1,5%, (2) wpłaty od państwa w łącznej wysokości 490 zł, (3) stopę zwrotu od wszystkich wpłat (pracownika, pracodawcy, państwa)

\*\* jest to wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika podzielona przez wpłaty do PPK od pracownika w wysokości 2%





prof. dr hab.  
Gertruda Uścińska,  
Prezes ZUS

## Perspektywy emerytalne Polaków

**Dla zwiększenia bezpieczeństwa emerytalnego trzeba w większym stopniu różnicować źródła, z których będą pochodziły dochody na starość. Państwo powinno zachęcać do dłuższej pracy, ale i dodatkowego oszczędzania.**

W ramach reformy systemu ubezpieczeń społecznych z 1999 r. uregulowano stopniowe przejście powszechnego systemu emerytalnego z zasady zdefiniowanego świadczenia na zasadę zdefiniowanej składki. W nowym systemie emerytalnym wysokość emerytury jest ściśle powiązana z kwotą składek emerytalnych, odprowadzonych do systemu w ciągu całej kariery zawodowej osoby ubezpieczonej oraz przewidywanym okresem pobierania świadczenia przez tę osobę<sup>1</sup>.

Reforma ta pozwoliła zatrzymać zaciąganie przez państwo niespłacalnych zobowiązań na przyszłość. Dlatego starzenie się populacji nie jest aż takim zagrożeniem dla stabilności finansowej systemu emerytalnego w Polsce, jak w wielu innych państwach. Potwierdzeniem powyższej tezy są wyniki długoterminowych prognoz aktuarnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych<sup>2</sup>.

### Wypłacalność systemu emerytalnego

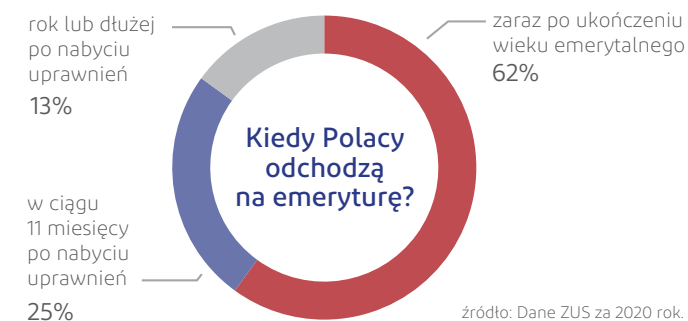
Sytuacja funduszu emerytalnego, czyli wyodrębnionego funduszu w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z którego wypłacane są emerytury powszechne, będzie znacznie lepsza w 2080 r. niż obecnie. Będzie tak mimo pogorszenia się struktury demograficznej polskiego społeczeństwa w tym okresie. Wskaźnik obciążenia demograficznego, czyli stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym, wzrośnie z 36,6 proc. w 2019 r. do 76,0 proc. w 2059 r. i spadnie do 68,6 proc. w 2080 r. Mimo to deficyt roczny funduszu emerytalnego, wyrażony w procencie PKB, ma rosnąć z poziomu 2,02% w 2020 r. do 2,29% w 2025 r., po czym zmaleje do poziomu 0,42% w 2080 r.

### Wydatki publiczne a PKB

Innym potwierdzeniem stabilnej sytuacji finansowej i wypłacalności systemu emerytalnego

w długim okresie są prognozy Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) co do udziału publicznych wydatków emerytalnych w PKB Polski, który w 2020 r. wyniósł 11,1 proc., a w 2060 r. ma wynieść dokładnie tyle samo, podczas gdy w innych państwach obciążenie wydatkami emerytalnymi ma w przyszłości rosnać<sup>3</sup>.

Podobne prognozy można znaleźć w raportach Komisji Europejskiej. Raport dotyczący starzenia się społeczeństwa podaje projekcje



wydatków emerytalnych w Polsce na poziomie 9,7 proc. PKB w 2019 r. oraz 9,9 proc. PKB w 2070 r.<sup>4</sup>

Wyniki przedstawione w raportach niezależnych organizacji oraz prognozach ZUS ujawniają znaczną odporność systemu emerytalnego na finansowe skutki zmian demograficznych. Jest on wyjątkowo ekwiwalentny w wymiarze indywidualnym, co pozytywnie wpływa na równowagę wpływów i wydatków na poziomie funduszu w długim okresie.

### Adekwatność emerytur

Poprawa stabilności funduszu emerytalnego w warunkach zmian demograficznych będzie odbywać się kosztem obniżenia stopy zastąpienia, czyli relacji przeciętnej emerytury do przeciętneho wynagrodzenia. Wynika to m.in. ze stopniowego zmniejszania się znaczenia kapitału początkowego w kapitale emerytalnym seniorów ogółem. Po 2039 r. będzie on stanowił mniej niż 10 proc. całego kapitału emerytalnego osób ubezpieczonych przechodzących na emeryturę<sup>5</sup>.

Spadek stopy zastąpienia wynika także z wydłużania się trwania życia Polaków i tym samym dłuższego okresu pobierania emerytury, przy

zachowaniu ustawowego wieku emerytalnego na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Nowe zasady ustalania emerytur spowodują, że od 2029 r. przeciętna wysokość nowo przyznanej renty z tytułu niezdolności do pracy będzie wyższa od przeciętnej wysokości nowo przyznanej emerytury według nowych zasad. Natomiast od 2035 r. przeciętna wysokość ogółu wypłacanych rent będzie wyższa od przeciętnej wysokości ogółu wypłacanych emerytur według nowych zasad<sup>6</sup>.

***„Odraczając decyzję o przejściu na emeryturę o rok, można było w ostatnich latach zyskać nawet 10–15 proc. na wysokości przyznanego świadczenia”.***

Mimo że stopa zastąpienia będzie spadać, emerytury i ich siła nabywcza będą rosły, m.in. dzięki opłacaniu składek od coraz wyższych wynagrodzeń z okresu kariery zawodowej emeryta oraz dzięki waloryzacji świadczeń i waloryzacji składek. Jednak wynagrodzenia pokolenia pracującego będą rosły jeszcze szybciej. Dlatego stopa zastąpienia będzie ma-

leć, gdyż wyraża ona właśnie relację między obydwojema powyższymi zmiennymi.

### Stopa zastąpienia

Jeśli Polacy trwale zmienią swoje wzorce przechodzenia na emeryturę i zaczną to robić później, pozwoli to poprawić prognozy stopy zastąpienia w przyszłości. Od trzech lat widzimy pewną poprawę w tym zakresie. Już nie 80, ale 60 proc. populacji odchodzi na emeryturę natychmiast po ukończeniu wieku emerytalnego. Kolejne 25 proc. robi to w ciągu 11 miesięcy po nabyciu uprawnień, a 15 proc. odkłada decyzję na rok lub dłużej<sup>7</sup>.

Podobnie, jeśli uda się rozwiązać problem przyrostu liczby bardzo niskich mikroemerytur, przyznawanych zaledwie za kilka opłaconych składek, również poprawi to prognozy stopy zastąpienia w przyszłości.

Należy podkreślić, że indywidualne stopy zastąpienia są bardzo zróżnicowane i zależą od tego, ile składek odłoży osoba ubezpieczona i w jakim wieku przejdzie na emeryturę. Im później to nastąpi i im więcej składek zostanie odprowadzonych za tę osobę do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, tym wyższe świadczenie ona otrzyma. Taki jest nowy system

emerytalny. Jest on bardzo wymagający dla osób ubezpieczonych.

Odracząc decyzję o przejściu na emeryturę o rok, można było w ostatnich latach zyskać nawet 10–15 proc. na wysokości przyznanego świadczenia<sup>8</sup>. Korzystnie działają dodatkowe składki z tytułu zarobkowania, waloryzacja stanu konta w ZUS oraz mniejsze średnie dalsze trwanie życia, przyjmowane do obliczeń.

### Dodatkowe oszczędzanie

W Polsce dochód gospodarstw domowych emerytów wciąż w przeważającej większości pochodzi ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych i pozostałych świadczeń społecznych. W 2020 r. było to 88,2 proc. ze świadczeń społecznych, w tym 84,5 proc. z emerytur<sup>9</sup>. W innych krajach udział ten jest znacząco niższy.

### prof. dr hab. Gertruda Uścińska,

prezes ZUS, profesor UW oraz IPISS, przewodnicząca Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, członek Narodowej Rady Rozwoju przy Prezydencie RP, przewodnicząca komisji emerytalnej i sieci europejskiej oraz członek biura ISSA, ekspert w polskich i międzynarodowych programach badawczych i grupach eksperckich (MoveS).

Wniosek z powyższych danych jest jasny. Trzeba w Polsce w większym stopniu różnicować źródła, z których będą pochodziły dochody na starość. Państwo powinno zachęcać do dłuższej pracy, ale i dodatkowego oszczędzania w ramach programów i planów dodatkowych, dobrowolnych. Rozwiązania te mogą być oparte o inicjatywę pracodawcy oraz indywidualną przeczorność samego ubezpieczonego.

Potrzebne są zmiany mentalnościowe Polaków. Po pierwsze, chodzi o przekonanie młodego pokolenia, które wchodzi na rynek pracy, że trzeba myśleć o przyszłości, pracować na oskładkowanych umowach, aby one pracowały na przyszłą emeryturę.

Po drugie, należy przetłumaczyć tradycyjne obawy wobec rynku finansowego, rozwinięcie kultury finansowej Polaków, co umożliwi bardziej powszechne korzystanie z dodatkowych,

dobrowolnych programów oszczędzania na okres starości.

### Dywersyfikacja źródeł

Te programy mają przyczynić się do zwiększenia bezpieczeństwa emerytalnego Polaków dzięki dywersyfikacji źródeł dochodu na starość. Dochód ten powinien pochodzić nie tylko od państwa (ZUS), ale także z dodatkowego, grupowego oszczędzania w ramach filara budowanego przez pracodawców wspólnie z pracownikami (PPK, PPE) oraz z filara opartego na indywidualnej przeczorności samych zainteresowanych (IKE, IKZE, OIPE). Najnowszym wsparciem rządu w tym zakresie są Pracownicze Plany Kapitałowe.

Po trzecie, trzeba zachęcać Polaków, którzy mają taką możliwość, aby wydłużać aktywność zawodową, gdyż pozwala to uzyskać znacznie wyższą emeryturę.

### Przypisy

1. G. Uścińska, Prawo zabezpieczenia społecznego, Warszawa 2021.
2. Prognoza wpływów i wydatków funduszu emerytalnego do 2080 roku, ZUS 2019.
3. Pensions at a Glance 2019, OECD.
4. The 2021 Ageing Report, Komisja Europejska.
5. Dane ZUS.
6. Dane ZUS.
7. Dane ZUS.
8. Symulacje ZUS, zależne od analizowanych lat.
9. Emerytury i renty w 2020 roku, GUS, Warszawa 2021.

## Dwa programy to dwa dodatkowe źródła finansowania emerytury dla naszych pracowników

**W 2023 roku czeka nas weryfikacja nastawienia do PPK. Będziemy starać się utrzymać, a może i podwyższyć, partycypację naszych pracowników w tym programie – zapowiada Sabina Makieta, Dyrektor Biura Zarządu ELEKTROTIM SA, laureata nagrody „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” w rozmowie z Portalem PPK.**

**Portal PPK: Spółka ELEKTROTIM jako firma zatrudniająca powyżej 250 osób wdrażała pracownicze plany kapitałowe w I etapie. Czy proces ten był bardzo skomplikowany?**

**Sabina Makieta:** Proces wdrażania PPK w ELEKTROTIM przebiegł sprawnie. Poszczególne działania wewnątrz spółki trwały równolegle, tzn. Biuro Zarządu, przy udziale reprezentacji pracowników, przeprowadziło proces wyboru instytucji finansowej, a specjaliści z działu płac, przy udziale działu IT, przygotowywali system informatyczny do obsługi PPK od strony kadrowo-płacowej.

Na początku października 2019 roku, na zaproszenie reprezentacji pracowników, odbyły się spotkania z przedstawicielami różnych

instytucji finansowych, oferujących PPK. Do udziału w spotkaniach byli zaproszeni wszyscy pracownicy spółki. Spotkania miały dwa cele: zaznajomienie się z ofertą każdej z instytucji - tak, żeby wybrać dla spółki najciekawszą opcję, oraz przybliżenie całej załodze podstaw funkcjonowania PPK.

Kierując się kryteriami ustawowymi, tj. kosztami, wynikami instytucji w zarządzaniu aktywami, doświadczeniem na rynku funduszy inwestycyjnych, dodatkowymi korzyściami (czy instytucja jest łatwo dostępna, czy ma infolinię, czy ma oddział we Wrocławiu, czy zapewnia specjalnego opiekuna, czy posiada



Od lewej: Tomasz Fronczak, TFI PZU S.A.; Sabina Makieta, ELEKTROTIM S.A., Marcin Żóttek, TFI PZU S.A., Ariusz Bober, ELEKTROTIM S.A., Łukasz Wolski, TFI PZU S.A.



wsparcie informatyczne), reprezentacja osób zatrudnionych zarekomendowała pracodawcy wybór spośród dwóch instytucji, a pracodawca dokonał wyboru instytucji finansowej.

### Co uważają Państwo za swój największy sukces podczas wprowadzania programu?

Nie spotkaliśmy się z niechęcią do „nowego”, może dlatego, że ELEKTROTIM, jako odpowiedzialny pracodawca, kierując się troską o zapewnienie dodatkowego źródła finansowania dla swoich pracowników, wdrożył 7 lat temu, w 2014 roku, pracowniczy program emerytalny (PPE). Składkę w całości finansuje spółka. Pracownicy byli zaznajomieni z regułami

oszczędzania, które różnią się w szczegółach pomiędzy PPE a PPK, ale nie w pryncypiach – oba te programy są atrakcyjnymi źródłami dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Myślę, że wdrożenie PPK było formalnością w ELEKTROTIM.

### W jaki sposób pozyskiwali Państwo informacje na temat PPK? Czy były organizowane w Państwa firmie szkolenia dla pracowników?

Pierwsze informacje o pracowniczych planach kapitałowych pojawiły się, jeżeli dobrze pamiętam, w 2018 roku. Od tego momentu na bieżąco śledziliśmy proces legislacyjny oraz zmiany, które były wprowadzane do projektu

ustawy. Było to dla spółki bardzo ważne, ponieważ ze względu na prowadzenie od kilku lat pracowniczego programu emerytalnego, zarząd musiał wybrać najlepsze rozwiązanie dla każdej ze stron, tj. dla pracowników oraz dla pracodawcy.

Kiedy zapadła decyzja, że obydwa programy emerytalne będą prowadzone równolegle w ELEKTROTIM, odbyły się spotkania z przedstawicielami różnych instytucji finansowych, w których udział wzięto bardzo wielu pracowników.

### Ponieważ w Państwa spółce funkcjonuje pracowniczy program emerytalny, nie musieli Państwo wdrażać PPK. Dlaczego zdecydowaliście się na wprowadzenie programu?

Pojawienie się pracowniczych planów kapitałowych, programu obowiązkowego dla pracodawców takich jak my, a także nieco odmienne, w porównaniu z PPE, warunki jego prowadzenia, sprawiły, że należało mocno przeanalizować opcję, która wynikała z ustawy o PPK, tj. możliwość niewprowadzania PPK. ELEKTROTIM w ramach PPE od 2014 roku finansował składkę podstawową dla pracowników na poziomie 3%, przy jednoczesnym kwotowym ograniczeniu jej wysokości. To oznaczało, że spółka – jeśli zdecydowałaby nie

„Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” to nagroda specjalna za ponadprzeciętne zaangażowanie Pracodawcy w budowanie przyjaznego środowiska pracy oraz oszczędności emerytalnych i bezpieczeństwa finansowego Pracowników”. Oprócz spółki Elektrotim S.A. wśród wyróżnionych w listopadzie 2021 r. znaleźli się:

- Ambasada Królestwa Norwegii
- Colgate-Palmolive (Poland) Sp. z o.o.
- CTDI Poland Sp. z o.o.
- DOOSAN BABCOCK ENERGY POLSKA S.A.
- ENSONO sp. z o.o.
- Grodno S.A.
- HBH sp. z o.o. sp. komandytowa
- INFOSYS POLAND sp. z o.o. Oddział w Poznaniu
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Janowie Lubelskim
- PALL Poland Sp. z o.o.
- Poczta Polska S.A.
- PORR S.A.
- Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
- Zakład produkcyjno-handlowy “DROMADER”

wdrażać PPK - nie tylko musiałaby podwyższyć w ramach PPE składkę (wyłącznie finansowaną przez spółkę) z 3% do 3,5%, ale również musiałaby znieść ograniczenie kwotowe. W ELEKTROTIM zarobki pracowników zawsze były atrakcyjne, więc obciążenie budżetu spółki wzrosłoby znacząco. Z drugiej strony, nasi pracownicy, w ramach PPE, odprowadzali swoją (dodatkową) składkę pracowniczą (od kilkudziesięciu do kilkuset złotych miesięcznie). Chcieliśmy, żeby nadal mogli oszczędzać w PPE. Stąd ostateczną decyzją zarządu było utrzymanie PPE, przy zmienionych parametrach dotyczących składki pracodawcy i jednocześnie wdrożenie PPK. Dwa programy to dwa dodatkowe źródła finansowania emerytury dla naszych pracowników.

### **Partycypacja na poziomie 65% robi wrażenie. Co, według Pani, pozwoliło osiągnąć tak dobry wynik?**

Wskaźnik partycypacji w PPK na poziomie 65% to pochodna partycypacji pracowników w PPE. Nadal znaczna część załogi (około 64%) to osoby ze stażem pracy powyżej 5 lat, w tym 34% to osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat, a 11% to osoby ze stażem pracy w ELEKTROTIM powyżej 20 lat. Powyższe statystyki wskazują, że pracownicy wiążą się ze spółką długofalowo i ważne są dla nich takie benefity jak PPK.

### **Czy pracownicy, którzy początkowo zrezygnowali z oszczędzania w PPK, przekonują się do programu? Które z korzyści PPK zachęcają ich do powrotu?**

Spółka na bieżąco, a nie tylko przy zatrudnianiu, informuje pracowników o PPK i przekazuje im wszystkie materiały informacyjne, które otrzymuje od instytucji finansowej m.in. dotyczące aktualnych wyników funduszy. Towarzystwo przygotowuje różnego rodzaju materiały informacyjne nie tylko w formie pisemnej, ale również w formie filmów. Organizuje też szkolenia online i wideokonferencje, co uatrakcyjnia ofertę. Pracownicy, którzy początkowo zrezygnowali z PPK, wracają. Co warto odnotować, pracownicy dobrowolnie deklarują także wyższe - niż ustawowe 2% - wpłaty do PPK.

Za dwa lata czeka nas weryfikacja nastawienia do PPK. Będziemy starać się utrzymać, a może i podwyższyć, partycypację naszych pracowników w programie.

### **Otrzymali Państwo w tym roku nagrodę „Odpowiedzialnego i Przyjaznego Pracodawcy” za szczególne zaangażowanie we wdrażaniu PPK. Jak zachęciłaby Pani pracodawców do wprowadzania i promowania PPK wśród pracowników?**

Jest to dla nas szczególne wyróżnienie. Już sam tytuł – odpowiedzialny i przyjazny pracodawca – zobowiązuje i skłania nas do dalszej pracy w poszukiwaniu różnych benefitów dla naszych pracowników, w tym oczywiście do podtrzymywania zainteresowania PPK - szczególnie biorąc pod uwagę 2023 rok, w którym nastąpi automatyczny zapis do PPK wszystkich pracowników w wieku 18 – 55 lat.

Budowanie świadomości wśród swoich pracowników w zakresie długoterminowego oszczędzania na emeryturę; fakt, że jest to grupowy plan kapitałowy, co oznacza, że zdejmuje się z pracownika samodzielne poszukiwanie trzeciego filaru; finansowanie wpłat przez pracodawcę; wpłata powitalna i dopłaty roczne z budżetu państwa; niskie koszty oszczędzania; możliwość finansowania leczenia czy też wypłaty na cele mieszkaniowe – to tylko niektóre zachęty, o których każdy pracodawca powinien pamiętać na każdym etapie prowadzenia PPK.

Mamy nadzieję, że informacja o udziale w programie „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” i otrzymanie wyróżnienia w obecnej edycji przyczyni się do wzrostu rozpoznawalności marki ELEKTROTIM S.A.

### Jest już nowy serwis dla uczestników PPK

W styczniu uruchomiony został nowy serwis **MojePPK**. Uczestnik PPK może sprawdzić w nim, co dzieje się na wszystkich jego rachunkach PPK.

Użytkownik serwisu znajdzie w nim listę wszystkich swoich rachunków PPK oraz informacje m.in. o: wartości środków zgromadzonych w PPK - na wszystkich rachunkach łącznie i w rozbiciu na poszczególne rachunki, wysokości wpłat do PPK (z podziałem na wpłaty finansowane przez pracownika, pracodawcę i państwo), funduszach zdefiniowanej daty, w których oszczędza oraz dokonanych zwrotach i wypłatach w sytuacjach szczególnych. Z serwisu można wygenerować raport z listą rachunków PPK oraz informacją o wartości środków.

Serwis **MojePPK** jest serwisem wyłącznie informacyjnym. Za jego pośrednictwem nie można składać żadnych dyspozycji dotyczących środków na rachunkach PPK. Dane prezentowane w serwisie pochodzą z Ewidencji PPK, prowadzonej przez PFR SA. Instytucje finansowe prowadzące PPK raportują dane do Ewidencji PPK na koniec każdego dnia roboczego. Powoduje to, że informacje o wartości środków mogą być prezentowane w serwisie z opóźnieniem.

Dostęp do informacji o rachunkach PPK i wartości zgromadzonych środków wymaga zalogowania. Najwygodniejszą opcją jest logowanie przez Profil Zaufany (platforma login.gov.pl). Innym sposobem jest rejestracja konta w serwisie **MojePPK** oraz logowanie za pomocą loginu i hasła.



## Serwis MojePPK

Więcej informacji na stronie: <http://rachunek.mojeppk.pl/>

### Wzrost limit wynagrodzenia uprawniający do obniżenia wpłaty podstawowej do PPK

W 2022 roku z obniżenia wpłaty podstawowej do PPK może skorzystać uczestnik, który zarabia miesięcznie nie więcej niż 3612 zł.

Zasadą jest, że wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK to 2% jego wynagrodzenia. Osoby o niższych zarobkach mogą jednak obniżyć tę wpłatę, nawet od 0,5%. Z takiego rozwiązania może skorzystać uczestnik PPK, którego wynagrodzenie – uzyskane łącznie ze wszystkich źródeł – nie przekracza miesięcznie kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia. W 2022 r. jest to kwota 3612 zł (3010 zł x 120%). Wystarczy złożyć pracodawcy deklarację obniżenia wpłaty podstawowej.

Wzrost minimalnego wynagrodzenia powoduje także, że uczestnik PPK musi zgromadzić wyższą kwotę wpłat do PPK, na wszystkich swoich rachunkach PPK, aby otrzymać dopłatę roczną za 2022 rok. Zasadniczo musi to być co najmniej kwota 632,10 zł (3010 x 6 x 3,5%). W przypadku uczestnika PPK, który choćby w jednym miesiącu skorzystał z obniżenia wpłaty podstawowej, musi to być co najmniej 158,03 zł (632,10 x 25%).

Więcej informacji na stronie: [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl)

Zadzwoń na specjalną infolinię dla wszystkich osób i instytucji zainteresowanych programem PPK: **800 775 775**.

Skorzystaj z bezpłatnych szkoleń dla pracowników i pracodawców oraz materiałów edukacyjnych o PPK.

Materiały oraz zapisy na szkolenia dostępne są na [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl)



### Wydawca

Niniejszy biuletyn został przygotowany przez PFR Portal PPK sp. z o.o. – ustawowego operatora portalu informacyjnego PPK, do którego zadań należy m.in. upowszechnianie wiedzy o funkcjonowaniu PPK – dla osób zainteresowanych rynkiem oszczędnościowo-emerytalnym w Polsce wyłącznie w celach informacyjnych.

PFR Portal PPK sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności z tytułu powstania jakichkolwiek szkód, wynikających lub pozostających w związku z treściami zamieszczonymi w niniejszym biuletynie.

Powielenie lub wykorzystanie niniejszego biuletynu w całości lub w części wymaga uzyskania uprzedniej pisemnej zgody PFR Portal PPK sp. z o.o., z wyjątkiem dozwolonego prawa cytatu.

Zapraszamy do kontaktu:  
**PFR Portal PPK sp. z o.o.**  
ul. Krucza 50  
00-025 Warszawa  
[www.pfrportal.pl](http://www.pfrportal.pl)



**infolinia PPK:**

**800 775 775**  
(pn.-pt. 8:00-17:00)



**kontakt dla mediów:**

[media@pfrportal.pl](mailto:media@pfrportal.pl)