

# Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 8 (10) – sierpień 2022

 PFR Portal PPK

 Pracownicze  
Plany  
Kapitałowe

# Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych



## Od wydawcy

Prezentujemy kolejny 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. Druga część biuletynu obejmuje analizy, wywiady i komentarze. Dziś znajdą w niej Państwo artykuł Manuela Tabilo z Międzynarodowej Federacji Administratorów Funduszy Emerytalnych (FIAP) o sytuacji emerytalnej

krajów Ameryki Łacińskiej. W przypadkach gdy obowiązkowe składki nie wystarczają na finansowanie adekwatnych emerytur, kluczowe jest dobrowolne oszczędzanie. W artykule tym opisano rozwiązania stymulujące budowanie prywatnych oszczędności emerytalnych. To już kolejny artykuł, który powstał dzięki udziałowi PFR Portal PPK w międzynarodowej organizacji „Pension Academia”, będącej platformą współpracy w zakresie wymiany wiedzy i doświadczeń dotyczących systemów emerytalnych na całym świecie. W ramach tej współpracy prezentujemy serię artykułów światowej klasy ekspertów, której celem jest przybliżenie

systemów długoterminowego oszczędzania na świecie, w szczególności tych opartych na automatycznym zapisie. Ponadto w tym numerze biuletynu, w ramach aktualności, przedstawiamy niezwykle ważne stanowisko, uzgodnione z Komisją Nadzoru Finansowego, dotyczące zbliżającego się tzw. ponownego automatycznego zapisu do PPK.

Po praktyczne informacje dotyczące wdrożenia oraz prowadzenia PPK odsyłamy Państwa na oficjalny portal Pracowniczych Planów Kapitałowych –

[www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl).

## 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 29 lipca 2022 r.

wartość aktywów  
netto funduszy  
zdefiniowanej daty

**9,58 mld zł**

wartość aktywów netto  
w porównaniu do poprzedniego  
miesiąca zwiększyła się o

**561,64 mln zł**

liczba aktywnych  
rachunków PPK

**2,70 mln**

**294,17**

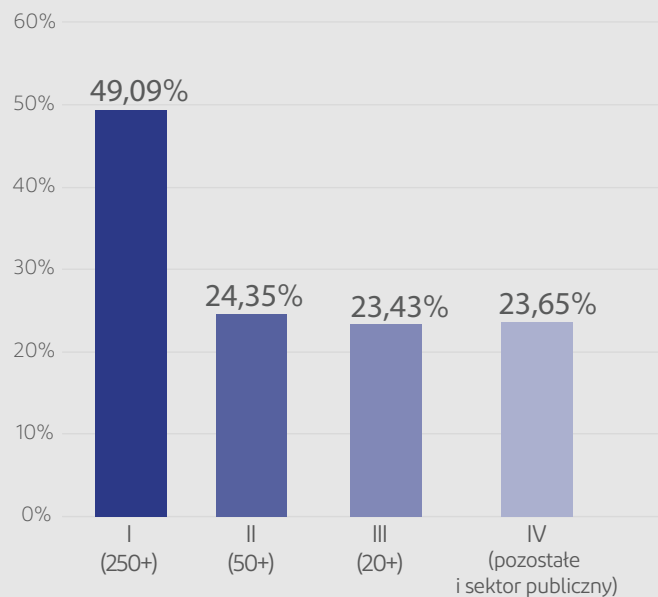
**tys.** podmiotów umożliwia swoim  
pracownikom udział  
w Pracowniczych Planach  
Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało  
już **2,42 mln** osób.

Łączna partycypacja w PPK to **32,80%**.

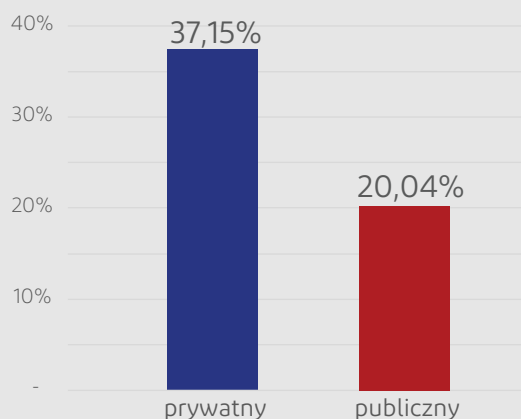
### Partycypacja w podziale na etapy wdrażania

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



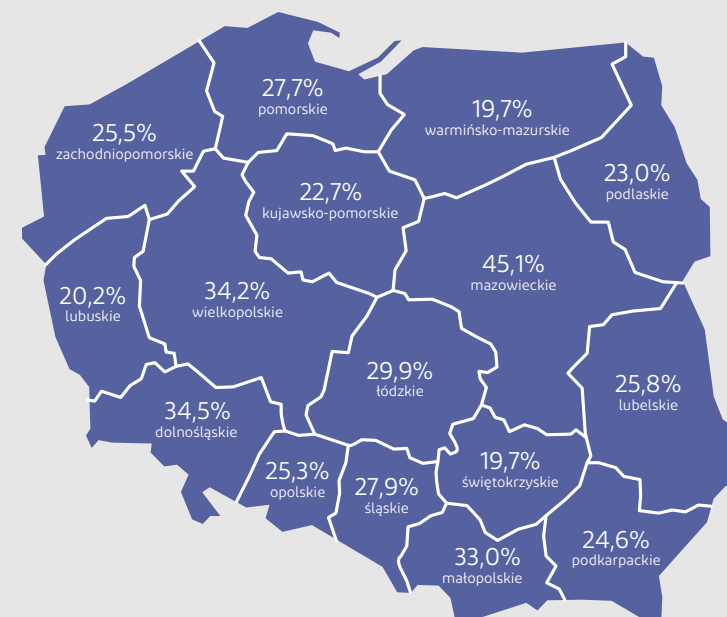
### Partycypacja w sektorach

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



### Partycypacja wg województw

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

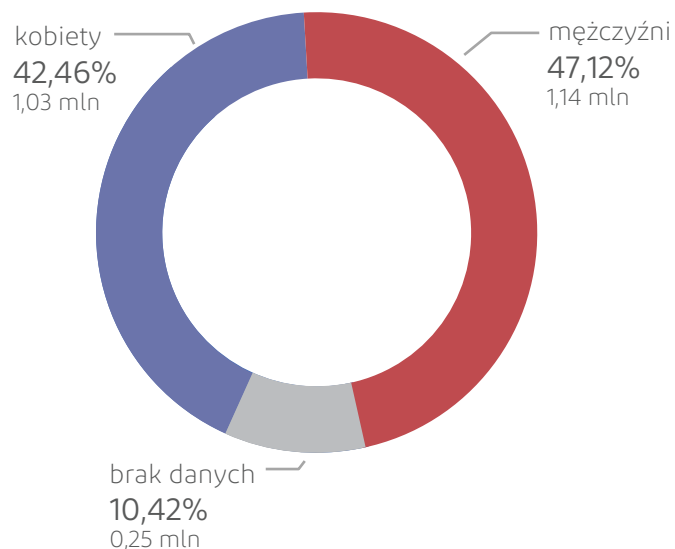


# Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

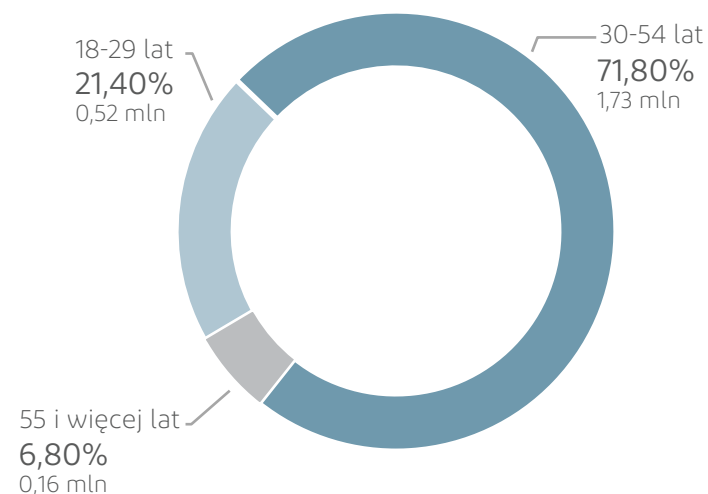
## Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (47,12%) 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 (62,12 tys.).

narodowość – liczba (tys.)					
polska	2 304,52	indyjska	2,17	francuska	0,93
ukraińska	62,12	rumuńska	1,84	pozostałe	15,67
brak danych	18,44	rosyjska	1,86		
białoruska	7,50	włoska	1,46		

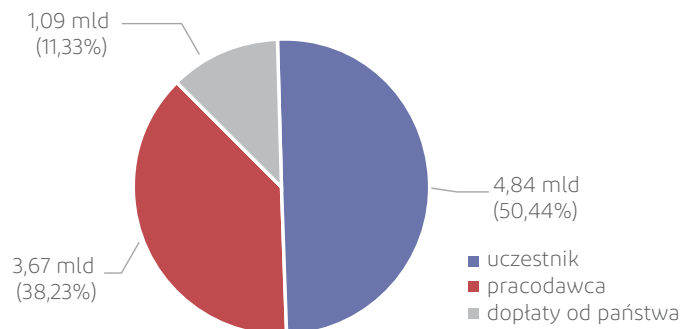


# Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

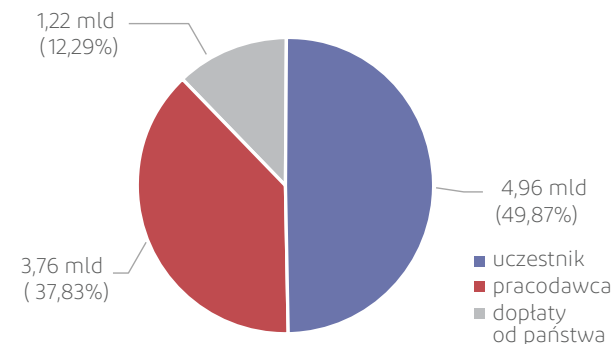
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **9,58 mld zł.**

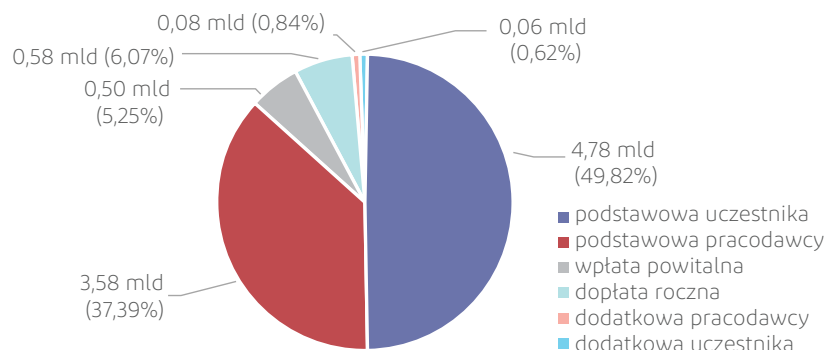
### Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



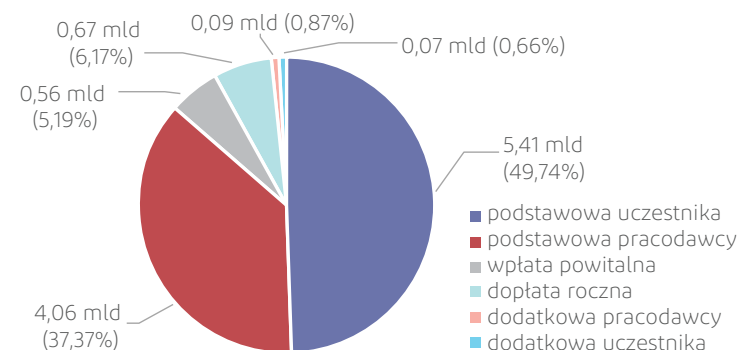
### Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



### Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg typu wpłat



### Wysokość wpłat do PPK – wg typu wpłat



# Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK

Część I

Zarządzaniem PPK zajmuje się aktualnie **18 instytucji finansowych**. Średni koszt zarządzania PPK to **0,34%**.

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**
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 INVESTMENTS TFI S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,00%	<b>0,36%</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>0,37%</b>
PEKAO TFI S.A.**	0,15356%	0,15356%	0,27512%	0,27512%	0,27512%	0,28152%	0,28152%	0,28152%	0,28152%	0,28152%	<b>0,25%</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.*		0,1408%	0,2559%	0,2815%	0,2815%	0,2879%	0,2879%	0,2879%	0,2879%	0,00%	<b>0,23%</b>
<b>średnia**</b>	<b>0,15%</b>	<b>0,27%</b>	<b>0,31%</b>	<b>0,32%</b>	<b>0,33%</b>	<b>0,35%</b>	<b>0,36%</b>	<b>0,37%</b>	<b>0,39%</b>	<b>0,37%</b>	<b>0,34%</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 teże 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 31.07.2022 r.

# Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy **wpłaty powitalne** w łącznej kwocie **564,02 mln zł**

oraz **dopłaty roczne** w łącznej kwocie **670,12 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 3 029 zł do 3 364 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK. **To oznacza dla uczestnika PPK od 89% do 99% zysku!\*\***

Kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie od 01.12.2019 r. do 31.07.2022 r. dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty.

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika					3 392 zł			
wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika*	3 029 zł	3 152 zł	3 252 zł	3 285 zł	3 364 zł	3 361 zł	3 364 zł	3 364 zł
w tym:								
wynik z inwestycji	-245 zł	-122 zł	-22 zł	11 zł	90 zł	87 zł	90 zł	90 zł
wpłaty od pracodawcy					2 544 zł			
dopłaty od państwa					730 zł			
stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika**	89%	93%	96%	97%	99%	99%	99%	99%

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 730 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%



## Postulaty dotyczące konstrukcji systemów emerytalnych w Ameryce Łacińskiej do uwzględnienia również w Polsce



Manuel Tabilo,  
International  
Federation of Pension  
Fund Administrators  
(FIAP)

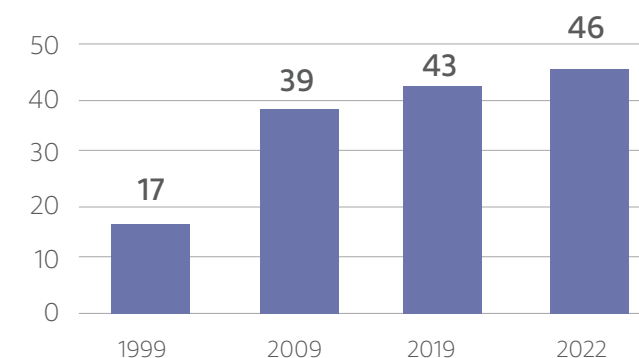
W sytuacjach gdy obowiązkowe składki nie wystarczają na finansowanie adekwatnych emerytur, kluczowe jest dobrowolne oszczędzanie. W przeciwieństwie do krajów, w których stało się ono istotnym uzupełnieniem obowiązkowych oszczędności, w Ameryce Łacińskiej dobrowolne oszczędzanie nie jest znacząco rozwinięte. Można je jednak stymulować. Jednym z najważniejszych czynników zwiększających wysokość dobrowolnych oszczędności jest automatyczny zapis w planach emerytalnych.

Zdaniem organizacji, w której pracuję od 15 lat, czyli Międzynarodowej Federacji Administratorów Funduszy Emerytalnych (International Federation of Pension Fund Administrators, FIAP<sup>1</sup>) – z którym całkowicie się zgadzam – rozwiązaniem problemu emerytur składkowych nie jest rozszerzanie redystrybucyjnych systemów emerytalnych (pay-as-you-go) ani powrót do nich (red. systemem PAYG jest również polski system repartycyjny obsługiwany przez ZUS). Tego typu systemy nie sprawdzają się w ujęciu długoterminowym, ponieważ ze względu na starzenie się społeczeństwa zmniejsza się liczba aktywnych pracowników, którzy mają finansować emerytury seniorów. Według danych Organizacji Narodów Zjednoczonych, w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach stosunek populacji w wieku od 15 do 64 lat do populacji

w wieku powyżej 65 lat zmniejszy się z 7,5 w roku 2020 do 3,8 w roku 2050<sup>2</sup>, co oznacza spadek o 49% w ciągu zaledwie 30 lat. Sytuację pogorszy dodatkowo szara strefa. Doprowadzi to do znaczącego spadku wpływu środków do systemów redystrybucyjnych, które nie będą w stanie zapewnić obywatelom adekwatnych emerytur.

Z tego też powodu liczba krajów, które wprowadziły indywidualnie finansowane systemy emerytalne, w ostatnich dekadach znacząco wzrosła: w 1999 roku było ich 17, w 2009 roku – 39, w 2019 roku – 43, a w 2022 roku już 46. Indywidualnie finansowane systemy emerytalne stanowią zatem fundamentalną część składową adekwatnych emerytur.

Wykres. 1 Kraje posiadające różne typy indywidualnie finansowanych systemów emerytalnych (1999-2022)\*



Źródło: opracowanie FIAP w oparciu o dane OECD, the United States Social Security Agency oraz publikacji M. Szczepańskiego i J. A. Turner (ed.) z 2014 r. – „Perspektywy międzynarodowe w zakresie ubezpieczeń społecznych i reform emerytalnych”. (\*) Dotyczy indywidualnie finansowanych systemów: funkcjonujących samodzielnie, konkurujących z systemami PAYG lub stanowiących uzupełnienie systemów PAYG.

1. Międzynarodowa Federacja Administratorów Funduszy Emerytalnych (FIAP) to międzynarodowa agencja z siedzibą w Urugwaju, stowarzyszająca zarządzających funduszami emerytalnymi i ich organizacje branżowe w 11 krajach (Boliwia, Kolumbia, Kostaryka, Kazachstan, Chile, Salwador, Hiszpania, Meksyk, Peru, Republika Dominikany i Urugwaj). Jej celem jest wspieranie doskonalenia i konsolidacji prywatnych systemów emerytalnych, aby oferować pracownikom najlepsze możliwe emerytury w ramach zrównoważonego finansowo systemu, przy jednoczesnym wspieraniu rozwoju państw i ich gospodarek. Aby to osiągnąć, federacja stara się być platformą spotkań i wymiany doświadczeń pomiędzy krajami, które przyjęły prywatnie zarządzane plany kapitałowe, a także dostarcza im informacji oraz wsparcia w doskonaleniu ich systemów.

2. Źródło: „Współczynnik potencjalnego wsparcia (15–64/65+) według regionu, podregionu i kraju na lata 1950–2100 (stosunek populacji w wieku 15–64 lat do populacji w wieku 65 lat i starszej)”, World Population Prospects 2019, Organizacja Narodów Zjednoczonych.

Nie ma jednak wątpliwości, że ich koncepcja, parametry i podbudowa instytucjonalna wymagają dostosowania w fazie akumulacji oraz dekumulacji. Dlatego też należy wyróżnić sześć grup reform mających na celu poprawę sytuacji emerytalnej. Omawiamy je poniżej.

### Zwiększenie udziału w systemie

W Ameryce Łacińskiej składki emerytalne płaćci 33,8% osób aktywnych zawodowo, podczas gdy w krajach OECD odsetek ten wynosi 72,1% (ponad dwa razy więcej). Ta różnica pokazuje, że w Ameryce Łacińskiej średnio zaledwie jedna trzecia pracowników aktywnie wnosi składki do systemu emerytalnego. Zjawisko to jest bezpośrednio związane ze stopniem rozwoju gospodarczego oraz niesformalizowaniem rynków pracy w tym regionie świata.

Zwiększenie procentu osób składających do poziomu europejskiego oznaczałoby, że kwoty emerytur w Ameryce Łacińskiej wzrosłyby średnio ponad dwukrotnie, przy znaczącym zmniejszeniu kosztów podatkowych emerytur bezskładkowych.

Doświadczenie pokazuje, że najskuteczniejszym sposobem na zwiększenie udziału w systemie jest wprowadzenie obowiązkowych

składek emerytalnych lub ustanowienie systemów quasi-obowiązkowych (z domyślnym zapisem i opcją odstąpienia). Tym niemniej, w krajach Ameryki Łacińskiej, odznaczających się wysokim poziomem nieformalności, przekraczającym nawet 60%, oraz wysokimi kosztami rekrutacji, niezbędne jest stworzenie nowych, skutecznych mechanizmów, które pozwolą zwiększyć udział w systemie i zgromadzić dodatkowe fundusze na finansowanie emerytur, np. poprzez:

- (i) **włączenie pracowników samozatrudnionych** do obowiązkowego systemu emerytalnego. Kraje takie jak Urugwaj i Chile dokonały w tym względzie znaczących postępów;
- (ii) **edukację emerytalną, zmniejszenie kosztów pracy i zwiększenie nadzoru nad płaceniem składek przez pracowników**, czyli podjęcie działań mających na celu złagodzenie skutków czynników zmniejszających partycypację i ograniczających napływ składek emerytalnych;
- (iii) **weryfikację koncepcji i wzajemnych relacji między istniejącymi programami socjalnymi** w celu wyeliminowania lub ograniczenia czynników motywujących do uchylania się od opodatkowania i zaniżania opodatkowanego dochodu, a także ulepszenie świad-

czeń otrzymywanych w ramach innych programów ubezpieczeń społecznych, takich jak np. system opieki zdrowotnej;

- (iv) **powiązanie składek z konsumpcją pracownika** (finansowanie składek emerytalnych przez konsumpcję) za pomocą różnych mechanizmów, takich jak wpłacanie odsetek podatku VAT<sup>3</sup> na indywidualne konta pracowników lub przez zasady domyślnie alokujące część konsumpcji do oszczędności indywidualnych za pomocą aplikacji technologicznych;
- (v) **wprowadzenie tzw. mikroemerytur cyfrowych** w celu zwiększenia udziału w systemie, głównie w sektorach o zwiększonym poziomie niesformalizowania. W ramach prywatnych programów emerytalnych składki pracowników są zazwyczaj odejmowane od ich pensji w ujęciu miesięcznym. Ponieważ jednak grupy o niskich dochodach i pracownicy otrzymujący pensje nieregularnie mają większą skłonność do wykonywania niewielkich wpłat w elastycznych odstępach czasu, pojawiły się niedawno aplikacje do mikroemerytur<sup>4</sup>, które pozwalają uczestnikom na wpłacanie niewielkich składek na konta oszczędnościowe w odstępach dziennych i tygodniowych.

3. Podatek od wartości dodanej.

4. Przykładem takiej aplikacji jest pinBox Solutions (<https://www.pinboxsolutions.com/>), rozwiązanie technologii finansowej mające na celu włączenie cyfrowe mikroemerytur w Azji, Afryce, Ameryce Łacińskiej oraz na Karaibach.

### Wprowadzenie dobrze zaprojektowanych bezskładkowych programów emerytalnych

Zwiększenie udziału w systemie emerytalnym w ramach programów składkowych jest niewątpliwie największym wyzwaniem, z jakim zmagają się wiele krajów Ameryki Łacińskiej. Takiej zmiany nie da się jednak wdrożyć w krótkim czasie.

Oznacza to konieczność wprowadzenia lub udoskonalenia dobrze zaprojektowanych, uzależnionych od poziomu dochodów bezskładkowych programów emerytalnych, aby pomóc osobom starszym, którym nie przysługują adekwatna emerytura składkowa i które nie posiadają innego dochodu lub które otrzymują emeryturę niewystarczającą na pokrycie podstawowych potrzeb w podeszłym wieku. Dlatego też kwoty emerytur bezskładkowych powinny gwarantować co najmniej minimum socjalne.

Dyskutując nad zmianami w emeryturach zapewnianych w ramach filara bezskładkowego, należy pamiętać o wszelkich ewentualnych czynnikach motywujących do zaprzestania wpłacania składek, jakie mogą się pojawić, oraz uwzględnić je w ostatecznej koncepcji tego filara. Ponadto emerytury bezskładkowe muszą być finansowane z podatków ogólnych, a nie z podatków pracowniczych, właśnie po

to, aby nie zniechęcać pracowników do wpłacania składek do składkowych programów emerytalnych.

### Ustanowienie technicznego mechanizmu, okresowo regulującego główne parametry systemu emerytalnego (takie jak np. stawka składki i wiek emerytalny)

Według danych Banku Światowego, średnia oczekiwana długość życia w momencie narodzin zwiększyła się w Ameryce Łacińskiej od 1980 roku do 2019 roku o niemal 11 lat, podczas gdy w krajach OECD w tym samym okresie wzrosła ona o osiem lat. Jeśli przeżycie wzrośnie, a obywatele nie zgromadzą wystarczających oszczędności (ze względu na bardzo niskie stawki składek, niewystarczającą liczbę lat wpłacania składek lub dlatego, że ustawowy wiek emerytalny nie wzrósł wraz z oczekiwaną długością życia), kwoty ich emerytur będą się zmniejszały i będą niższe niż byłyby, gdyby parametry te zostały lepiej dostosowane do celów emerytalnych i czynników wpływających na emerytury zapewniane przez system.

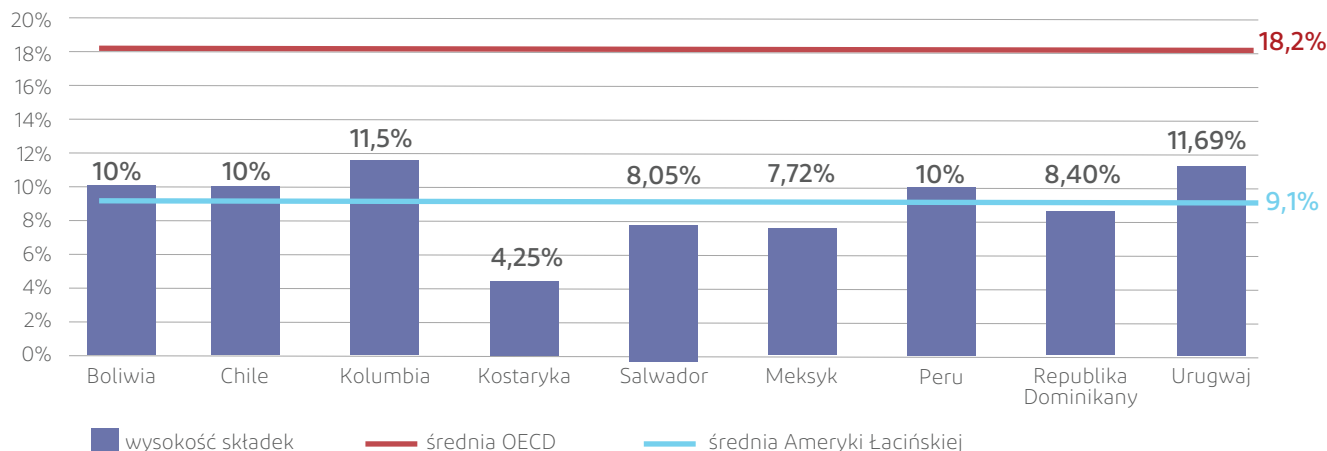
W obliczu takiej sytuacji, należy oczekiwać od decydentów promowania reform, mających na celu wprowadzenie niezbędnych zmian w odniesieniu do tych parametrów, aby zwiększone zostały kwoty świadczeń otrzymywanych przez pracowników po przejściu na emeryturę.

Od polityk publicznych należy oczekiwać w szczególności:

- **zwiększenia stawek składek** do poziomów odpowiadających celom emerytalnym. Stawki składek w krajach OECD (średni poziom: 18,2%) przewyższają dwukrotnie stawki w krajach Ameryki Łacińskiej (średni poziom: 9,1%). Istnieje pilna potrzeba, aby stopniowo zwiększać stawki składek - tak, by odpowiadały one standardom międzynarodowym i spełniały wymogi adekwatności emerytur (wykres 2);
- **dostosowania wieku emerytalnego do oczekiwanej długości życia** i reagowania na wyzwanie, jakim jest powszechniejsza długowieczność.

Tymczasem w ostatnich dziesięcioleciach jedynie dwa kraje Ameryki Łacińskiej dokonały regulacji parametrów w celu zwiększenia kwot emerytur. Ostatnio Meksyk przeprowadził reformę emerytalną, która m.in. stopniowo zwiększyła stawkę składek z 6,5% do 15% wynagrodzenia, zaś Salwador wprowadził reformę mającą na celu złagodzenie ryzyka długowieczności uczestników przez zastosowanie mechanizmu, który zapewnia ciągłość wypłat świadczeń po wyczerpaniu indywidualnych oszczędności (ubezpieczenie od długowieczności).

**Wykres. 2 Wysokość obowiązkowych składek emerytalnych w krajach Ameryki Łacińskiej (% wynagrodzenia) – grudzień 2020 r.**



Źródło: FIAP i "Pensions at a Glance" 2021, OECD

Z drugiej strony, ze względu na pandemię COVID-19, Chile i Peru w ostatnich dwóch latach zachęcały do uszczuplania oszczędności emerytalnych, co doprowadziło do masowych przedwczesnych wypłat środków emerytalnych do wykorzystania według własnego uznania w celach innych niż emerytura (bez uzależnienia od poziomu zamożności w przypadku osób, które straciły pracę lub których dochody znacząco spadły). Jest to niezwykle poważna sytuacja z punktu widzenia zabezpieczenia społecznego, ponieważ takie kroki przeciwdziałają poprawianiu sytuacji emerytalnej.

### Zwiększenie zysków z inwestycji w fundusze emerytalne i ich bezpieczeństwo

Szacuje się, że różnica jednego punktu procentowego w zyskach z funduszy emerytalnych przez cały okres akumulacji przekłada się na około 25-procentowy wzrost ostatecznych kwot emerytur. Fakt ten wskazuje na potrzebę stworzenia narzędzi zwiększających zyski, przy jednoczesnym utrzymaniu ograniczonego poziomu ryzyka. Należy wziąć pod uwagę ryzyka zawodowe, finansowe, ekonomiczne, demograficzne, środowiskowe, społeczne i w obszarze zarządzania (ESG).

Pierwszym skutecznym narzędziem służącym temu celowi byłoby złagodzenie ograniczeń inwestycyjnych dla zarządzających funduszami i zwiększenie liczby kwalifikowanych instrumentów; w niektórych krajach występuje wysoka koncentracja inwestycji w publiczne i/lub krajowe papiery wartościowe z uwagi na ograniczenia ustawowe i niski poziom rozwoju rynków. Ponadto minimalne kwoty inwestycji w przypadku niektórych instrumentów powinny być zniesione.

Kolejnym proponowanym skutecznym rozwiązaniem jest włączenie aktywów alternatywnych do portfeli inwestycyjnych funduszy emerytalnych. Zapewniają one wyższy oczekiwany zysk długoterminowy niż aktywa tradycyjne (pozostające w zgodzie z oszczędnościami emerytalnymi), ponieważ są objęte premią za stałość i wykazują większą złożoność oraz, w wielu przypadkach, negatywną korelację z tradycyjnymi aktywami, co zwiększa dywersyfikację i ochronę inwestora.

Inne rozwiązania związane są z doskonaleniem koncepcji multifunduszy i opcji domyślnych (z ewentualnymi opcjami wyboru funduszu przez uczestników) oraz wprowadzeniem funduszy zdefiniowanej daty (na podstawie cyklu życiowego, wraz z ustawodawstwem określającym typ funduszu odpowiedni dla

uczestników w zależności od ich wieku, bez opcji wyboru funduszu). W przypadku multi-funduszy, już na wstępie muszą zostać ustalone określone zmiany funduszy dla osób, które rezygnują z wyboru lub są do niego niezdolne, odpowiednio do celów systemu emerytalnego i poziomów ryzyka uznanych za odpowiednie w czasie aktywności zawodowej pracowników oraz po ich przejściu na emeryturę.

### Wspieranie dobrowolnego oszczędzania na emeryturę

Oszczędzanie dobrowolne jest kluczowe w sytuacjach, gdy obowiązkowe składki nie wystarczają na finansowanie adekwatnych emerytur. Nie jest ono jednak znacząco rozwinięte w Ameryce Łacińskiej w przeciwieństwie do innych krajów, w których stało się istotnym uzupełnieniem oszczędności obowiązkowych.

Jeśli mężczyzna rozpocznie oszczędzanie dobrowolne w wieku 30 lat, jego całkowita stopa zastąpienia wynagrodzenia wzrośnie o 37 punktów procentowych, a w przypadku kobiety wzrośnie ona o 32 punkty procentowe<sup>5</sup>.

Istnieje szereg czynników, które decydują o skuteczności publicznych polityk oszczędzania

dobrowolnego. Do tradycyjnych czynników należą:

- **zachęty ekonomiczne, zwiększające do maksimum wpływ na zapis do systemu oraz na składki.** Zasady podatkowe powinny co najmniej nie zniechęcać pracowników do oszczędzania na emeryturę. Koncepcja zachęt musi uwzględniać różne podgrupy w obrębie populacji;
- **zapewnienie pewnego stopnia płynności,** aby umożliwić pracownikom wcześniejsze wypłaty swoich funduszy, przy jednoczesnym istnieniu środków zniechęcających, gwarantujących, że nie spowoduje to znaczącego spadku dochodu emerytalnego;
- **zwiększenie konkurencji** między instytucjami oferującymi produkty do dobrowolnego oszczędzania;
- **kompleksowy rozwój edukacji dotyczącej ubezpieczeń społecznych** oraz
- **promowanie dopłat od pracodawców,** aby zachęcić pracowników do płacenia składek.

Dobrowolne oszczędzanie na emeryturę można stymulować przez wprowadzenie do

koncepcji programów oszczędnościowych mechanizmów behawioralnych (takich jak **automatyczny zapis**, obejmujący wszystkich pracowników oraz ew. osoby samozatrudnione - tak powszechny jak to tylko możliwe; **ustanowienie ograniczonej liczby opcji domyślnych**, które zwiększają udział pracowników w programach). Doświadczenie międzynarodowe pokazuje, że automatyczny zapis w planach emerytalnych jest jednym z najważniejszych czynników zwiększających wysokość dobrowolnych oszczędności<sup>6</sup>.

### Udoskonalenie fazy dekulacji systemów - zabezpieczenie przed masową wypłatą emerytur

W tym celu niezbędne jest np. wprowadzenie opcji emerytalnych zgodnych z zasadami zabezpieczenia społecznego i z potrzebami poszczególnych pracowników. W wielu krajach zgromadzone środki można wypłacić w całości lub w części z konta indywidualnego po osiągnięciu oficjalnego wieku emerytalnego lub wcześniej. Jest to sprzeczne z zasadami zabezpieczenia społecznego, zgodnie z którymi stan konta powinien zostać przekształcony we względnie stabilne źródło doływu świadczeń na etapie bierności zawodowej. Z drugiej

5. Kalkulacja ta przyjmuje: składkę obowiązkową w wysokości 10%; składkę dobrowolną w wysokości 5%; opodatkowany dochód w wysokości 1000 jednostek monetarnych; rozpoczęcie płacenia składek w wieku 25 lat; przejście na emeryturę w wieku 65 lat; składki wnoszone przez 80% długości aktywności zawodowej.

6. Do 2024 roku mechanizm ten zostanie zastosowany w kapitałowych planach oszczędności emerytalnych w co najmniej ośmiu krajach (USA, Nowa Zelandia, Włochy, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, Turcja, Litwa, Polska i Irlandia), uzupełniając tym samym źródła dochodu emerytalnego tysięcy pracowników.



strony w większości krajów w odniesieniu do emerytur dostępne są modalności takie jak zaprogramowana wypłata oraz renta dożywotnia. Obydwie alternatywy mają swoje wady i zalety; warto, aby przyszły emeryt znał je i był w stanie na tej podstawie podjąć świadomą decyzję. Opcje te powinny być także doskonałe, np. poprzez łagodzenie skutków zmniejszających się otrzymywanych kwot wypłat lub przez uwzględnienie ubezpieczenia od długowieczności, działającego wówczas, gdy emeryt przekracza oczekiwaną długość życia. Możliwe jest również tworzenie nowych opcji emerytalnych, stanowiących uzupełnienie dla tradycyjnej emerytury i renty dożywotniej, których innowacyjność zapewnia ochronę na wypadek długowieczności przez uwspólnienie ryzyka przeżycia przy obniżonych kosztach<sup>7</sup>.

PFR Portal PPK jest członkiem międzynarodowej organizacji „Pension Academia”, będącej platformą współpracy w zakresie wymiany wiedzy i doświadczeń dotyczących systemów emerytalnych na całym świecie. Zespół ekspertów z różnych krajów dzieli się wiedzą i doświadczeniami z zakresu ekonomii behawioralnej, finansów oraz polityki emerytalnej. W ramach współpracy, na łamach Biuletynu PPK oraz na stronie [mojeppk.pl](http://mojeppk.pl), prezentujemy serię artykułów opracowanych przez światowej klasy ekspertów, której celem jest przybliżenie systemów długoterminowego oszczędzania, w tym tych opartych na automatycznym zapisie oraz wymiana doświadczeń pomiędzy krajami.

**Manuel Tabilo** – ukończył Wydział Nauk Ekonomicznych i Wydział Nauk Ścisłych na Universidad de Chile w Santiago, Chile. Od 2007 roku pracuje w Międzynarodowej Federacji Administratorów Funduszy Emerytalnych (FIAP). Prowadzi badania związane z funkcjonowaniem i rozwojem prywatnych systemów emerytalnych w różnych krajach (ze szczególnym uwzględnieniem Ameryki Łacińskiej).

7. W literaturze ten rodzaj mechanizmów określa się jako nowoczesne tontyny. Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć np. w artykule „A Sustainable, Variable Lifetime Retirement Income Solution for the Chilean Pension System” („Zrównoważone, zróżnicowane rozwiązanie dla chilijskiego systemu emerytalnego zapewniające dożywotni dochód emerytalny”, dostępnym na stronie: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4045646](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4045646)).

### Tzw. ponowny autozapis nie będzie dotyczyć tylko uczestników PPK

Osoba zatrudniona, która zadeklarowała niedokonywanie wpłat do PPK przed zawarciem w jej imieniu umowy o prowadzenie PPK i w związku z tym nie stała się uczestnikiem tego programu, także będzie objęta tzw. autozapisem. Stanowisko to zostało uzgodnione z Komisją Nadzoru Finansowego.

Zgodnie z art. 16 ust. 1 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (dalej „ustawa o PPK”) podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, chyba, że osoba ta - przed upływem terminu na zawarcie w jej imieniu umowy o prowadzenie PPK - zadeklaruje temu podmiotowi niedokonywanie wpłat do PPK albo przestanie być w stosunku do niego osobą zatrudnioną. Do złożonej przez nią deklaracji o rezygnacji stosuje się odpowiednio przepis art. 23 ustawy o PPK, dotyczący m.in. tzw. autozapisu.

Tzw. autozapis nie będzie zatem dotyczyć wyłącznie osób będących już uczestnikami PPK, które - po zawarciem w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK - złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK i w ten sposób zaprzęstały finansowania wpłat do tego programu, ale także osób zatrudnionych, które nigdy nie zostały uczestnikami PPK. Podmioty zatrudniające powinny wziąć to pod uwagę przy ustalaniu swoich budżetów na przyszły rok. Pierwszy tzw. autozapis nastąpi bowiem w 2023 roku, a kolejne będą mieć miejsce co 4 lata.

Tak jak w przypadku uczestnika PPK, złożona przez osobą zatrudnioną - do końca lutego 2023 roku - deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przestanie obowiązywać od marca 2023 roku.

Podmiot zatrudniający w 2023 roku, a następnie w kolejnych latach, w których będzie mieć miejsce tzw. autozapis, będzie miał obowiązek:

- w terminie do ostatniego dnia lutego, poinformować osoby zatrudnione, które zadeklarowały niedokonywanie wpłat do PPK, o dokonywaniu wpłat za te osoby,
- od 1 kwietnia, dokonywać za te osoby wpłat do PPK (po zawarciem w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK), chyba że ponownie zrezygnują z ich dokonywania.

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

### Dodatkowe wpłaty do PPK mogą być atrakcyjnym benefitem pracowniczym

Podstawowa wpłata do PPK, finansowana przez pracodawcę, wynosi 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK. Pracodawca może podjąć decyzję o finansowaniu także wpłaty dodatkowej, w wysokości do 2,5% wynagrodzenia.

Pracodawca, który podjął decyzję o finansowaniu dodatkowej wpłaty do PPK, powinien zadeklarować to w umowie o zarządzanie PPK, określając stawkę procentową tej wpłaty. Jeżeli zechce później zmienić tę stawkę albo zrezygnować z finansowania wpłaty dodatkowej, będzie to wymagało zmiany umowy o zarządzanie PPK. Zmieniona wysokość wpłaty dodatkowej będzie obowiązywać od miesiąca następującego po miesiącu, w którym została dokonana ta zmiana.

Pracodawca może ustalić jednakową stawkę wpłat dodatkowych dla wszystkich uczestników PPK. Może także zróżnicować tę stawkę - ze względu na długość okresu zatrudnienia bądź na podstawie innych kryteriów, wskazanych w regulaminie wynagrodzeń lub w układzie zbiorowym pracy obowiązujących u tego pracodawcy. Jeżeli w danym podmiocie nie obowiązuje ani układ zbiorowy pracy, ani regulamin wynagrodzeń, wysokość wpłaty dodatkowej można zróżnicować tylko ze względu na długość okresu zatrudnienia.

Nie jest dopuszczalne zróżnicowanie stawek wpłat dodatkowych, finansowanych przez podmiot zatrudniający np. poprzez zastosowanie różnych procentów wpłaty w przypadku osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy i osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia.

**Ważne:** Wpłaty do PPK finansowane przez podmiot zatrudniający - zarówno podstawowe, jak i dodatkowe - nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Nie stanowią również podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenia: chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na fundusze pozaubezpieczeniowe (np. Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych).

Dodatkowe wpłaty do PPK mogą być atrakcyjnym benefitem, zwiększającym atrakcyjność podmiotu zatrudniającego na rynku pracy.

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)