

# Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 6 (32) - czerwiec 2024

 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 dane o programie, pochodzące z prowadzonej przez PFR S.A. Ewidencji PPK. Informujemy, że łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty wynosi już 26,47 mld zł. Kolejną dobrą informacją jest znaczny wzrost liczby uczestników PPK. Ich liczba przekroczyła już 3,5 mln osób.

Druga część biuletynu obejmuje analizy, wywiady i komentarze. Dziś w biuletynie znajdą Państwo artykuł Dejana Malesica - eksperta Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA) nt. zmian zachodzących na włoskim rynku emerytalnym.

Ponadto w tym numerze biuletynu, w ramach aktualności, przypominamy, o wzroście od 1 lipca wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę, który ma wpływ na uprawnienia uczestników PPK.

Natomiast podmiotom zatrudniającym, które nie uruchomiły PPK z uwagi na prowadzenie PPE, przypominamy o obowiązku weryfikacji partycypacji w PPE na dzień 1 lipca br.

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

<b>Część I</b>	Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK .....	<b>Część III</b>
PPK w liczbach .....	7	Aktualności PPK .....
Partycypacja w PPK.....	4	15
Profil osób oszczędzających w PPK.....	5	<b>Część IV</b>
Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK.....	6	Szkolenia PPK.....
	<b>Część II</b>	16
	Artykuły i opracowania.....	Projekty edukacyjne .....
	10	17

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 maja 2024 r.

wartość aktywów  
netto funduszy  
zdefiniowanej daty

**26,47 mld zł**

wartość aktywów netto  
w porównaniu do kwietnia  
zwiększyła się o

**880 mln zł**

liczba aktywnych  
rachunków PPK

**4,14 mln**

**324 tys.**

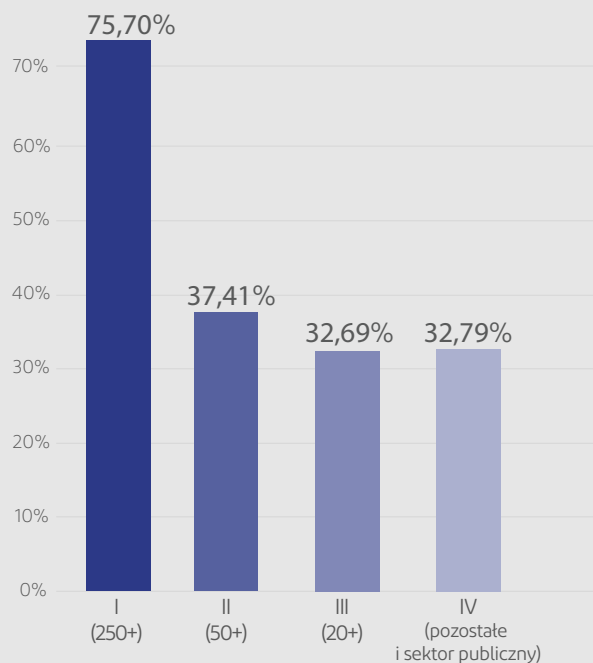
podmiotów umożliwia  
swoim pracownikom udział  
w Pracowniczych Planach  
Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało  
już **3,50 mln** osób.

Łączna partycypacja w PPK to **47,66\*** %.

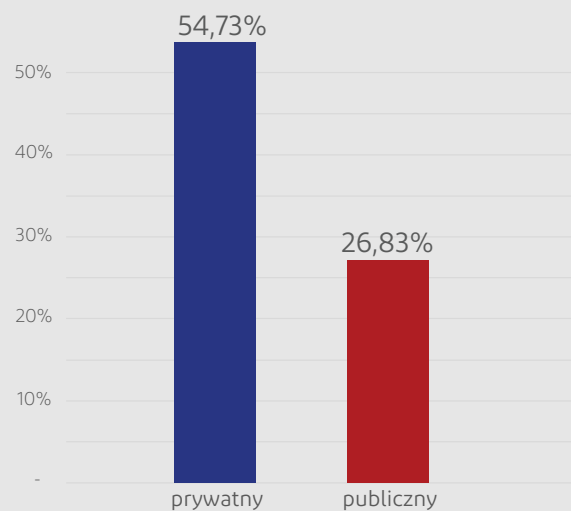
### Partycypacja w podziale na etapy wdrażania

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



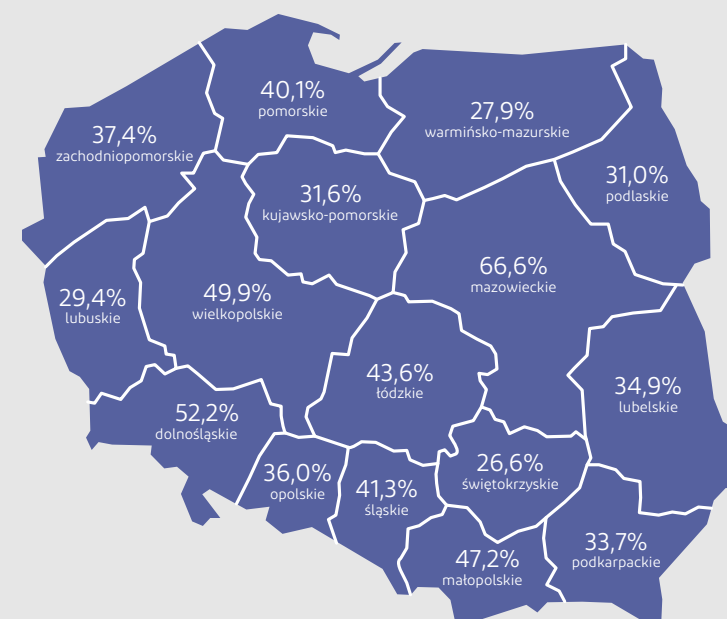
### Partycypacja w sektorach

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



### Partycypacja wg województw

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



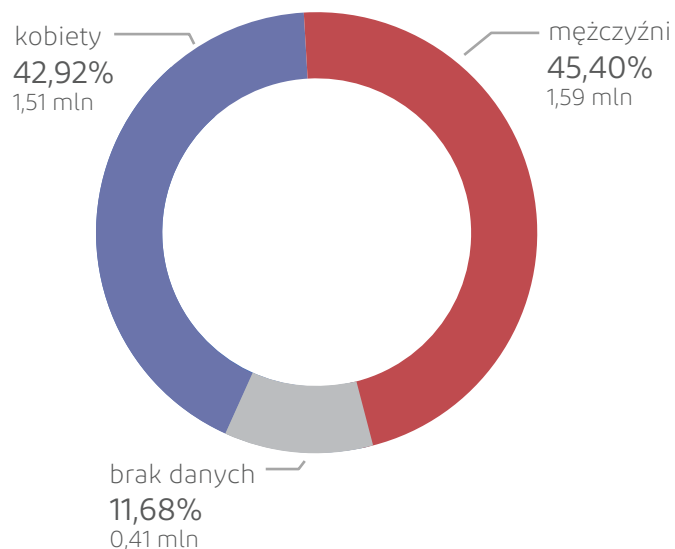
\* Iloraz liczby aktywnych rachunków PPK i liczby osób zatrudnionych w podmiotach zatrudniających z aktywną umową o zarządzanie PPK oraz co najmniej jednym aktywnym rachunkiem w PPK.

# Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

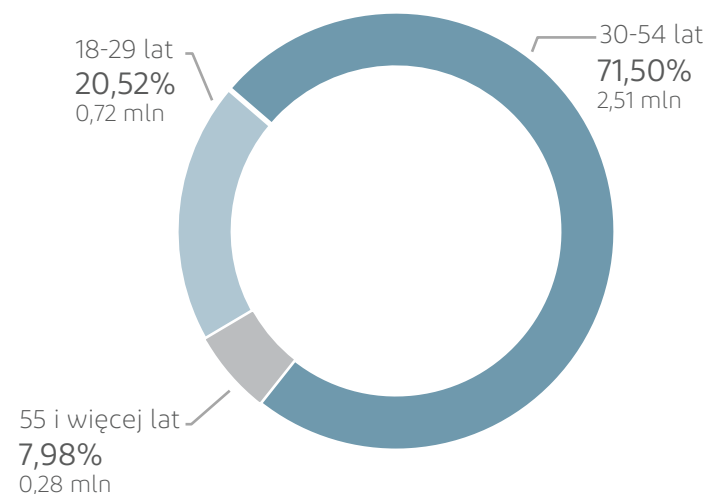
## Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (45,40%) niż kobiety.



## Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 40 lat.



## Narodowość uczestników PPK

Ponad 94% oszczędzających to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (126,19 tys.).

narodowość – liczba (tys.)					
polska	3 302,80	indyjska	4,47	gruzińska	1,70
ukraińska	126,19	rumuńska	2,95	pozostałe	27,03
brak danych	22,57	rosyjska	2,75		
białoruska	14,94	włoska	2,30		

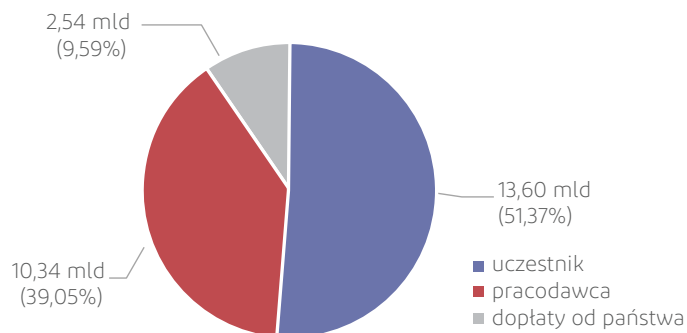


# Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

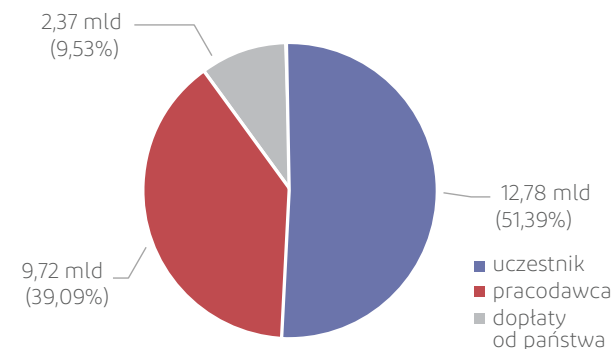
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **26,47 mld zł.**

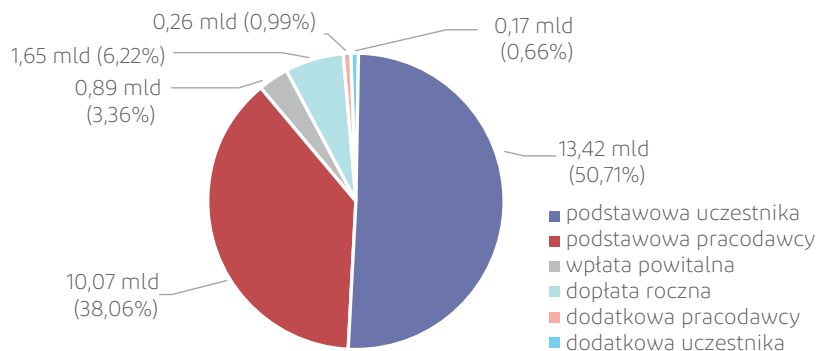
### Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



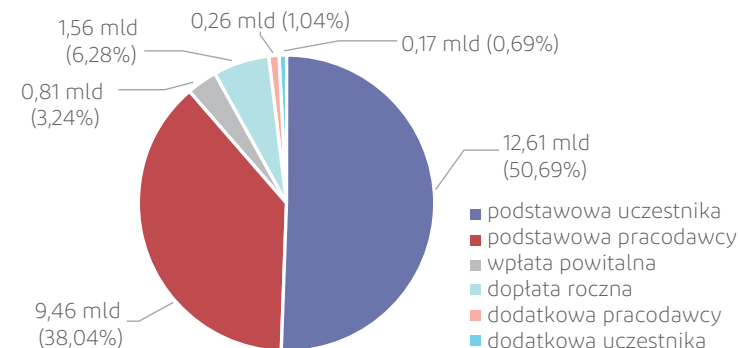
### Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



### 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 **17 instytucji finansowych**. Średni koszt zarządzania PPK to **0,331%**.

**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**
BNP PARIBAS TFI S.A.		0,200%	0,227%	0,251%	0,276%	0,300%	0,325%	0,349%	0,374%	0,398%	<b>0,300%</b>
COMPENSA TUnŻ S.A.		0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	<b>0,399%</b>
ESALIENS TFI S.A.		0,390%	0,401%	0,416%	0,426%	0,436%	0,446%	0,456%	0,465%	0,465%	<b>0,434%</b>
GENERALI INVESTMENTS TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	<b>0,400%</b>
INVESTORS TFI S. A.		0,360%	0,368%	0,375%	0,382%	0,391%	0,400%	0,409%	0,418%	0,427%	<b>0,392%</b>
MILLENNIUM TFI S.A.		0,250%	0,254%	0,263%	0,278%	0,297%	0,317%	0,338%	0,358%	0,358%	<b>0,301%</b>
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.		0,200%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	<b>0,396%</b>
GOLDMAN SACHS TFI S.A.		0,300%	0,310%	0,315%	0,335%	0,360%	0,385%	0,405%	0,425%	0,445%	<b>0,364%</b>
PEKAO TFI S.A.*	0,136%	0,136%	0,244%	0,244%	0,244%	0,249%	0,249%	0,249%	0,249%	0,249%	<b>0,225%</b>
PFR TFI S.A.		0,210%	0,233%	0,257%	0,280%	0,306%	0,331%	0,356%	0,382%	0,407%	<b>0,307%</b>
PKO TFI S.A.*		0,120%	0,202%	0,211%	0,211%	0,216%	0,216%	0,216%	0,216%	0,216%	<b>0,203%</b>
POCZTYLION ARKA PTE S.A.		0,250%	0,268%	0,288%	0,307%	0,329%	0,351%	0,374%	0,398%	0,422%	<b>0,332%</b>
SANTANDER TFI S.A.		0,230%	0,250%	0,270%	0,290%	0,310%	0,330%	0,350%	0,380%	0,400%	<b>0,312%</b>
SKARBIEC TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	<b>0,400%</b>
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.		0,156%	0,208%	0,238%	0,268%	0,298%	0,328%	0,358%	0,388%	0,428%	<b>0,297%</b>
TFI ALLIANZ POLSKA S.A. (d. Aviva)		0,250%	0,265%	0,280%	0,295%	0,310%	0,325%	0,340%	0,355%	0,370%	<b>0,310%</b>
TFI PZU S.A.*		0,125%	0,227%	0,249%	0,249%	0,255%	0,255%	0,255%	0,255%	0,255%	<b>0,236%</b>
UNIQA TFI S.A.		0,305%	0,315%	0,325%	0,335%	0,350%	0,365%	0,380%	0,395%	0,410%	<b>0,353%</b>
<b>średnia**</b>	<b>0,136%</b>	<b>0,260%</b>	<b>0,299%</b>	<b>0,311%</b>	<b>0,322%</b>	<b>0,335%</b>	<b>0,347%</b>	<b>0,359%</b>	<b>0,371%</b>	<b>0,382%</b>	<b>0,331%</b>

Instytucje finansowe prezentowane w kolejności alfabetycznej. Prezentowane dane dotyczące funduszy nie obejmują stawek promocyjnych.

\* Opłaty obowiązujące po zmianach związanych z art. 49 ust. 5 ustawy o PPK.

\*\*Przedstawiane dane zawierają średnie wartości za poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, oferowane przez poszczególne podmioty zarządzające instytucjami finansowymi.

Opracowanie zostało przygotowane 30.05.2024 r.



# Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK

## Część I

Zarządzaniem PPK zajmuje się aktualnie **17 instytucji finansowych**. Średnie opłaty za zarządzanie wraz z innymi kosztami administracyjnymi lub operacyjnymi oraz kosztami transakcji wynoszą **1,07%** inwestycji rocznie.

### Zestawienie opłat za zarządzanie i innych kosztów administracyjnych lub operacyjnych oraz kosztów transakcji

NAZWA INSTYTUCJI FINANSOWEJ	FZD 2020	FZD 2025	FZD 2030	FZD 2035	FZD 2040	FZD 2045	FZD 2050	FZD 2055	FZD 2060	FZD 2065	Średnia										
BNP PARIBAS TFI S.A.*		0,25	0,48	0,53	0,53	0,55	0,50	0,36	0,35	0,63	0,46										
COMPENSA TUnŻ S.A.		0,49	0,01	0,49	0,01	0,49	0,01	0,49	0,01	0,49	0,01	0,50									
ESALIENS TFI S.A.		1,40	0,20	1,27	0,51	1,14	0,42	1,10	0,45	1,17	0,82	1,28	1,32	1,59	1,03	2,06	0,78	0,49	0,25	1,92	
GENERALI INVESTMENTS TFI S.A.		0,40	0,11	0,40	0,15	0,40	0,18	0,40	0,21	0,40	0,25	0,40	0,26	0,40	0,27	0,40	0,30	0,00	0,69	0,62	
INVESTORS TFI S. A.		0,67	0,17	0,69	0,24	0,68	0,33	0,69	0,34	0,74	0,38	0,82	0,38	0,96	0,41	1,29	0,45	0,71	0,49	1,16	
MILLENNIUM TFI S.A.		0,82	0,05	0,68	0,07	0,62	0,08	0,68	0,08	0,78	0,09	0,94	0,09	1,14	0,09	0,45	0,11	0,45	0,08	0,81	
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.		0,40	0,10	0,50	0,10	0,50	0,10	0,50	0,10	0,50	0,20	0,50	0,20	0,60	0,20	0,80	0,20	2,50	1,10	1,01	
GOLDMAN SACHS TFI S.A.		0,60	0,27	0,57	0,34	0,53	0,37	0,57	0,41	0,62	0,44	0,69	0,47	0,73	0,49	0,91	0,76	0,54	0,50	1,09	
PEKAO TFI S.A.	0,24	0,19	0,34	0,30	0,41	0,39	0,40	0,43	0,41	0,45	0,44	0,49	0,51	0,50	0,51	0,50	0,40	0,50	0,26	0,45	0,85
PFR TFI S.A.		1,09	0,09	1,35	0,09	1,46	0,10	1,47	0,11	1,37	0,12	1,34	0,12	1,49	0,12	0,51	0,16	0,52	0,18	1,30	
PKO TFI S.A.		0,20	0,21	0,27	0,23	0,28	0,26	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,29	0,29	0,33	0,31	0,52	0,66	0,61	
POCZTYLION ARKA PTE S.A.		0,70	0,04	0,70	0,09	0,70	0,12	0,80	0,16	0,90	0,18	1,00	0,19	1,10	0,19	1,40	0,20	1,40	0,20	1,12	
SANTANDER TFI S.A.		0,94	0,19	0,77	0,34	0,70	0,54	0,71	0,53	0,74	0,65	0,83	0,64	1,01	0,63	1,65	0,63	0,40	0,63	1,39	
SKARBIEC TFI S.A.		1,87	0,49	1,70	0,66	1,45	0,85	1,46	0,83	1,60	0,99	2,18	0,98	0,40	0,95	0,40	1,09	0,00	0,80	2,08	
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.		0,35	0,27	0,53	0,48	0,57	0,74	0,56	0,71	0,57	0,83	0,57	0,87	0,58	0,84	0,58	0,85	0,44	0,96	1,26	
TFI ALLIANZ POLSKA S.A. (d. Aviva)		0,44	0,19	0,55	0,27	0,53	0,33	0,53	0,35	0,53	0,42	0,55	0,43	0,58	0,45	0,51	0,47	0,40	0,29	0,87	
TFI PZU S.A.		0,25	0,10	0,36	0,13	0,38	0,16	0,38	0,16	0,40	0,18	0,42	0,18	0,46	0,18	0,70	0,18	1,16	0,28	0,67	
UNIQA TFI S.A.		0,70	0,38	0,66	0,68	0,62	0,85	0,61	0,91	0,68	1,05	0,71	1,05	0,77	1,05	0,95	1,03	0,50	1,09	1,59	
Średnia**	0,24	0,19	0,66	0,19	0,69	0,28	0,67	0,35	0,68	0,36	0,71	0,43	0,78	0,47	0,75	0,45	0,79	0,47	0,63	0,51	1,07

Opłaty za zarządzanie wraz z innymi kosztami administracyjnymi lub operacyjnymi (%)

Koszty transakcji (%)

Źródło: KID/KIID FZD opublikowane na [mojeppk.pl](http://mojeppk.pl). Opracowanie zostało przygotowane 30.05.2024 r.

\*BNP PARIBAS TFI S.A. nie wyróżnia kosztów transakcji - zawarte są opłatach za zarządzanie wraz z innymi kosztami administracyjnymi lub operacyjnymi.

\*\* Średnia opłat za zarządzanie wraz z innymi kosztami administracyjnymi lub operacyjnymi uwzględnia koszty transakcji w FZD BNP PARIBAS TFI S.A.



# Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy **wpłaty powitalne** w łącznej kwocie **807\*** mln zł

oraz **dopłaty roczne** w łącznej kwocie **1,56\*** mld zł.

Na rachunku uczestnika PPK, oszczędzającego w PPK od grudnia 2019 r. (zarabiającego do końca 2023 r. 5 300 zł i od 2024 r. 7 000 zł), w zależności od grupy FZD znajduje się średnio od 7 552 zł do 10 023 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK\*\*. **To oznacza dla uczestnika PPK od 128% do 170% zysku!\*\*\***

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika					5 894 zł			
<b>wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika****</b>	<b>7 552 zł</b>	<b>8 388 zł</b>	<b>9 202 zł</b>	<b>9 420 zł</b>	<b>9 966 zł</b>	<b>10 023 zł</b>	<b>10 003 zł</b>	<b>9 966 zł</b>
w tym:								
wynik z inwestycji	1 682 zł	2 518 zł	3 332 zł	3 550 zł	4 096 zł	4 153 zł	4 133 zł	4 096 zł
wpłaty od pracodawcy					4 420 zł			
dopłaty od państwa					1 450 zł			
<b>stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika***</b>	<b>128%</b>	<b>142%</b>	<b>156%</b>	<b>160%</b>	<b>169%</b>	<b>170%</b>	<b>170%</b>	<b>169%</b>

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

\* dane po uwzględnieniu środków przekazanych do Funduszu Pracy na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 oraz 105 ust. 2 pkt 4 ustawy o PPK

\*\* kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie od 01.12.2019 r. do 31.12.2023 r. oraz 7000 zł. od 01.01.2024 r. do 31.05.2024 r. dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty

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

\*\*\*\* uwzględnia: (1) wpłaty od pracodawcy w wysokości 1,5%, (2) wpłaty od państwa w łącznej wysokości 1 450 zł, (3) stopę zwrotu od wszystkich wpłat (pracownika, pracodawcy, państwa)

## Niedokończony autozapis to wyzwanie dla rynku emerytalnego we Włoszech



Dejan Malesic  
- ekspert Europejskiego  
Urzędu Nadzoru  
Ubezpieczeń  
i Pracowniczych  
Programów  
Emerytalnych (EIOPA)

Reforma, polegająca na wprowadzeniu autozapisu w prywatnych funduszach emerytalnych dla wszystkich zatrudnionych pracowników sektora prywatnego, spowodowała zapisanie do prywatnych funduszy emerytalnych we Włoszech 1,2 mln nowych członków. Ten wzrost liczby uczestników – choć znaczny – nie może być jednak uznany za w pełni satysfakcjonujący.

Ze względu na zmiany demograficzne i malejącą bazę płatników składek, po 1995 roku Włochy odeszły od systemu opartego na zdefiniowanym świadczeniu na rzecz systemu opartego na zdefiniowanej składce. Oznacza to, że wysokość indywidualnej emerytury państwowej zależy od łącznych składek wpłaconych do systemu emerytalnego przez danego pracownika i jego pracodawcę/pracodawców przez wszystkie lata pracy. Zazwyczaj wpłata pracodawcy to podwójna wartość składki płaconej przez pracownika.

W systemie opartym na zdefiniowanej składce (NDC) składki podlegają stopie zwrotu powiązanej ze wzrostem realnego PKB. Po przejściu na emeryturę, zgromadzony kapitał jest przekształcany w rentę, która uwzględnia prognozy dalszego trwania życia.

### Ważne:

Wiek emerytalny we Włoszech wynosi 67 lat (w 2023 roku). Od tego momentu włoscy pracownicy mogą ubiegać się o emeryturę - pod warunkiem, że odprawiali składki przez co najmniej 20 lat. Wiek emerytalny nie jest ustalony na stałe i jest powiązany ze średnią oczekiwaną długością życia, ocenianą co dwa lata od 2021 roku.

We Włoszech funkcjonują także tzw. uzupełniające programy emerytalne. Niestety upowszechnienie prywatnych programów emerytalnych jest tam nadal na niewystarczającym poziomie i niezadowolające w stosunku do oczekiwań. Spośród 23,7 mln (dane z grud-

nia 2023 roku, ISTAT) osób pracujących, tylko 10,7 mln osób (dane z grudnia 2023 roku, COVIP) jest zapisanych do jednego z uzupełniających programów emerytalnych, a łączna wartość zarządzanych aktywów (AUM), przeznaczonych na świadczenia, wynosiła 222,6 mld EUR (967,87 mld PLN<sup>1</sup>).

### Dodatkowe (prywatne) programy emerytalne

W ramach uzupełniających programów emerytalnych wyróżniamy następujące rodzaje produktów:

1. **zamknięte fundusze emerytalne:** zamknięte fundusze emerytalne to umowy zbiorowe między pracownikami i pracodawcami. Ta kategoria funduszy dotyczy pracowników z tego samego obszaru zawodowego. Liczba indywidualnych kont

1. 1 EUR = 4,3480 PLN zgodnie z Tabelą nr 251/A/NBP/2023 z dnia 2023-12-29

(grudzień 2023 roku): 4 mln; AUM (grudzień 2023 roku): 68 mld EUR (295,67 mld PLN<sup>1</sup>);

2. **otwarte fundusze emerytalne:** otwarte fundusze emerytalne są zakładane bezpośrednio przez banki, firmy ubezpieczeniowe i firmy zarządzające aktywami. Do tego typu funduszy emerytalnych można przystąpić indywidualnie lub grupowo. Liczba indywidualnych kont (grudzień 2023 roku): 1,9 mln; AUM (grudzień 2023 roku): 32,6 mld EUR (141,75 mld PLN<sup>1</sup>);

3. **indywidualne plany oszczędnościowe** (Piani individuali pensionistici - PIP): indywidualne plany oszczędnościowe to umowy ubezpieczenia na życie o cechach podobnych do funduszy emerytalnych. Przystąpienie do PIP jest zarezerwowane wyłącznie dla osób fizycznych i nie może odbywać się na podstawie umów zbiorowych, jak w przypadku otwartych i zamkniętych funduszy emerytalnych. Liczba indywidualnych rachunków (grudzień 2023 roku) wynosiła 4,1 mln, a AUM (grudzień 2023 roku): 56 mld EUR (243,49 mld PLN<sup>1</sup>);

4. **istniejące wcześniej fundusze emerytalne:** istniejące wcześniej fundusze emerytalne

zostały wprowadzone przed reformą z 1993 roku i są regulowane przez art. 2117 kodeksu cywilnego. Istniejące fundusze emerytalne zostały utworzone w dużych firmach, takich jak Fiat czy Unicredit, już w latach 70-tych. Liczba indywidualnych kont (grudzień 2023 roku): 700 tys.; AUM (grudzień 2023 roku): 66 mld EUR (286,97 mld PLN<sup>1</sup>).

COVIP, czyli Włoska Komisja Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi, nadzoruje działalność czterech kategorii uzupełniających programów emerytalnych. Jedynym wyjątkiem są tak zwane „stare” PIP (Piani individuali pensionistici), czyli instrumenty, które istniały w tej formie przed wejściem w życie dekretu legislacyjnego 252/2005. „Stare” PIP nie podlegają nadzorowi COVIP, ale nadzorowi IVASS, tj. Instytutu Nadzoru Ubezpieczeń.

### Rodzaje benefitów

Jeśli uczestnik kwalifikuje się do emerytury państwowej, a jednocześnie uczestniczył w uzupełniającym programie emerytalnym przez okres co najmniej pięciu lat, możliwe jest przekształcenie jego indywidualnej emerytury w emeryturę uzupełniającą (rentę dożywotnią).

### Ważne:

Po zakończeniu stosunku pracy pracodawcy wypłacają pracownikom tzw. odprawę emerytalną (TFR, Trattamento di fine rapporto). Kwota TFR obliczana jest jako równowartość 6,91% wynagrodzenia należnego za każdy rok pracy u danego pracodawcy. Istnieje także możliwość pozostawienia TFR u danego pracodawcy, przy czym pracownik ma wtedy dwie opcje: stałe alokowanie ustalonej kwoty w TFR do czasu osiągnięcia wieku emerytalnego lub po prostu pozostawienie TFR u pracodawcy do czasu przejścia na emeryturę.

Jeśli naliczona emerytura uzupełniająca (renta dożywotnia) jest niska, możliwe jest złożenie wniosku o likwidację całego konta w formie wypłaty jednorazowej. Dzieje się tak, gdy emerytura uzupełniająca, wynikająca z przeliczenia co najmniej 70% ostatecznej kwoty, jest niższa niż połowa kwoty, która jest ustalana przez prawo każdego roku dla zasiłku socjalnego (w 2023 roku miesięczny zasiłek socjalny wynosił 503,27 EUR (2 188,22 PLN<sup>1</sup>) i był wypłacany przez 13 miesięcy).

1. 1 EUR = 4,3480 PLN zgodnie z Tabelą nr 251/A/NBP/2023 z dnia 2023-12-29

Osoby uczestniczące w uzupełniającym programie emerytalnym mogą także skorzystać z tzw. zaliczki emerytalnej (anticipazioni), która daje możliwość ubiegania się o wypłatę części zgromadzonych w funduszu emerytalnym środków, przy jednoczesnym zachowaniu członkostwa w funduszu. Zaliczka może być przeznaczona na:

- wydatki na opiekę zdrowotną, wynikające z bardzo poważnych zachorowań dotyczących uczestnika planu emerytalnego, współmałżonka i dzieci (np. nadzwyczajne terapie i operacje uznane przez właściwe placówki publiczne), w dowolnym momencie i w wysokości do 75% zgromadzonych środków;
- zakup i remont pierwszego domu dla uczestnika planu emerytalnego i jego/jej dzieci po 8 latach od przystąpienia do funduszu emerytalnego, do 75% zgromadzonych środków;
- dowolny cel, po 8 latach od przystąpienia do funduszu emerytalnego, do wysokości 30% zgromadzonych środków na indywidualnym koncie.

Od 2018 roku wprowadzono nową formę wypłaty świadczenia, o które można wnioskować w ramach uzupełniającego programu emerytalnego.

Jest to tymczasowa wcześniejsza renta uzupełniająca (Rendita Integrativa Temporanea Anticipata - RITA). Uczestnik planu, który spełnia wymagania, może wnioskować o wypłatę zgromadzonych środków z góry. W takiej sytuacji są one wypłacane w ratach do momentu zaakceptowania wniosku emerytalnego, czyli do czasu przejścia na emeryturę.

### Autozapis we Włoszech

Włoskie doświadczenia pokazują, że w praktyce autozapis może być trudny do wdrożenia. W latach 2004-2005, po szerokiej debacie publicznej,

podjęto decyzję o wprowadzeniu autozapisu w prywatnych funduszach emerytalnych dla wszystkich zatrudnionych pracowników sektora prywatnego. Wprowadzona zmiana opierała się na wpłacie środków emerytalnych na poczet przyszłego przepływu TFR (z tego powodu inicjatywa ta jest często nazywana „reformą TFR”). Ponadto, jako dodatkowy motywator wprowadzono zachęty fiskalne. Reformę wprowadzono w życie w 2007 roku, co zaowocowało zapisaniem do prywatnych funduszy emerytalnych 1,2 mln nowych członków (zatrudnionych pracowników sektora prywatnego). Całkowita liczba członków prywatnych funduszy emerytalnych na koniec

### Emerytury uzupełniające - korzyści podatkowe:

- składki: dozwolone jest odliczenie od całkowitego dochodu zapłaconych składek do limitu 5 164,57 EUR rocznie (22 455,55 PLN<sup>1</sup>). Kwota ta obejmuje składki pracodawcy, jeśli takie istnieją, oraz wszelkie płatności dokonane na rzecz osób zależnych od podatku; część odpłaty (TFR) jest wyłączona. Ulga zmniejsza podatek dochodowy;
- zwroty (wypłaty): są opodatkowane stawką 11% - w przeciwieństwie do 12,5%, która ma zastosowanie do form oszczędności finansowych;
- świadczenia emerytalne: opodatkowanie jest szczególnie korzystne. Stawka maleje wraz ze wzrostem liczby lat uczestnictwa w emeryturze uzupełniającej. W szczególności przez pierwsze 15 lat stawka wynosi 15%; od 16. roku jest ona zmniejszana o 0,30 punktu procentowego za każdy rok uczestnictwa, maksymalnie do 6 punktów procentowych. Po co najmniej 35 latach uczestnictwa stawka spada do 9%.

1. 1 EUR = 4,3480 PLN zgodnie z Tabelą nr 251/A/NBP/2023 z dnia 2023-12-29

2007 roku osiągnęła 3,4 miliona. Ogólnie rzecz biorąc, pomimo, że wzrost był znaczący, był on niezadowolający, szczególnie w kontekście doświadczeń z innych rynków. Głównym osiągnięciem było to, że większość nowych członków dobrowolnie przystąpiła do TFR, co nie było wynikiem autozapisu. W kolejnych dwóch latach partycypacja nie uległa znaczącej poprawie. Pod koniec 2009 roku łączna liczba członków wyniosła nieco ponad 5 milionów pracowników.

Czynniki strukturalne, które przyczyniły się do ograniczonego sukcesu autozapisu we Włoszech:

- dochód do dyspozycji przeciętnego zatrudnionego włoskiego pracownika nie jest wysoki, głównie ze względu na znaczną różnicę między kosztem pracy a wynagrodzeniem netto z tytułu podatku dochodowego i składek na ubezpieczenie społeczne;
- TFR, utrzymywany na poziomie pracodawcy (co jest dozwolone dla małych firm zatrudniających mniej niż 50 pracowników), jest silnym konkurentem jako narzędzie oszczędzania – oferuje on stopę zwrotu wolną od ryzyka, która, choć niska w ujęciu nominalnym, jest de facto dodatnia w ujęciu realnym;

- TFR był historycznie ważnym źródłem taniego finansowania dla pracodawców. Reforma TFR zlikwidowała tę możliwość dla firm zatrudniających powyżej 50 pracowników. Jednak mniejsze firmy, które mają kluczowe znaczenie dla włoskiej gospodarki i które nie są neutralne w odniesieniu do decyzji swoich pracowników, nadal utrzymują jako zobowiązanie w swoich bilansach TFR pracowników, którzy odmawiają zapisania się do funduszy emerytalnych (w małych firmach pracodawcy mogli wpływać na decyzje swoich pracowników dotyczące rejestracji);
- kryzys finansowy i gospodarczy (w latach 2008-2009) zaostrzył ograniczenia płynności dla potencjalnych uczestników i mniejszych firm. Ponadto silna awersja do ryzyka ograniczyła zaufanie do planów emerytalnych inwestujących na rynkach finansowych.

### Następne kroki (wyzwania i możliwości)

Obecnie we Włoszech jest ponad pół miliona nieobsadzonych stanowisk pracy. Włoski rząd planuje **zreformować** w ciągu najbliższych 10 lat swój **system emerytalny**, mając na celu **wydłużenie okresu aktywności** zawodowej

**w sektorze przemysłowym**, w którym obecnie **brakuje pracowników**. Zjawisko to szczególnie dotyka sektora opieki zdrowotnej.

Ponadto, skrajnie prawicowy rząd Włoch przyspieszył prace nad **utworzeniem państwowego funduszu majątkowego („Fondo Strategico Nazionale del Made in Italy”)** w celu inwestowania w krajowe firmy o strategicznym znaczeniu. Fundusz ten ma wspierać wzrost, wzmocnienie i rewitalizację strategicznych krajowych łańcuchów dostaw. Jego celem jest zebranie na początek 1 mld EUR (4,35 mld PLN<sup>1</sup>). Instytucje emerytalne we Włoszech odegrają istotną rolę w państwowym funduszu majątkowym, ale jest on otwarty zarówno dla lokalnych włoskich, jak i międzynarodowych inwestorów poszukujących możliwości inwestowania we Włoszech.

Nadal otwartą kwestią jest też autozapis. Niedawno zaproponowano nowe pomysły na kolejną rundę autozapisu w celu poprawy wyników autozapisu z 2007 roku. Jaki będzie tego efekt – czas pokaże.

1. 1 EUR = 4,3480 PLN zgodnie z Tabelą nr 251/A/NBP/2023 z dnia 2023-12-29

### Źródła:

- COVIP (2023): Główne statystyki dotyczące dodatkowych emerytur, grudzień 2023 [https://www.covip.it/sites/default/files/documentazionestatistica/agg\\_stat\\_dic23.pdf](https://www.covip.it/sites/default/files/documentazionestatistica/agg_stat_dic23.pdf)
- ISTAT (2024): Zatrudnienie i bezrobocie, grudzień 2023 <https://www.istat.it/it/files//2024/01/Employment-and-unemployment-202312.pdf>
- OECD (2023): Emerytury w skrócie (ang.: Pensions at a Glance)
- Komisja Europejska (2023): Zatrudnienie, Sprawy społeczne i integracja społeczna, Świadczenia dla osób starszych we Włoszech <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1116&langId=en&intPagId=4625>
- Biblioteka OECD (2023): „Automatyczny zapis do prywatnych programów emerytalnych we Włoszech” autorstwa: Ambroggio Rinaldi [https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-education-efficiency/auto-enrolment-in-private-supplementary-pensions-in-italy\\_9789264108219-9-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-education-efficiency/auto-enrolment-in-private-supplementary-pensions-in-italy_9789264108219-9-en#page1)
- EIOPA (2023): „Projektowanie emerytur o zdefiniowanej składce: doświadczenia we Włoszech”, wydarzenie online „Okrągły stół dot. emerytur o zdefiniowanej składce” kwiecień 2023, artykuł autorstwa: Ambroggio Rinaldi (Dyrektor Centralny, COVIP) <https://www.eiopa.europa.eu/system/files/2023-04/Italy%20DC%20Pensions%20-%20Version%2020.04.2023.pdf>

### Źródła uzupełniające:

- IPE (2024): “Włoski rząd planuje reformę emerytalną w celu wydłużenia okresu aktywności zawodowej” autorstwa: Luigi Serenelli 16 stycznia 2024 <https://www.ipe.com/news/italian-government-plans-pension-reform-for-longer-working-life/10071041.article>
- Raport Krajowy IPE (2023): Emerytury we Włoszech (lipiec/sierpień 2023) <https://www.ipe.com/country-reports/country-report-pensions-in-italy-july/august-2023/10067574.article>
- IPSOA (2023): “Krajowy fundusz strategiczny Made in Italy: charakterystyka i kwestie krytyczne” autorstwa: Gerardo Urti, doradcy M&A & Strategy (<https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2023/09/22/fondo-strategico-nazionale-made-italy-caratteristiche-criticita>)

**Dejan Malesic** - ekspert Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA). Ma ponad 20-letnie doświadczenie w branży outsourcingu w różnych obszarach biznesowych: fundusze emerytalne, ubezpieczenia, finanse i opieka zdrowotna. Jest jednym z twórców i głównych liderów międzynarodowej oferty transgranicznej Previnet. Jego główną rolą jest rozwijanie możliwości biznesowych i nawiązywanie relacji z międzynarodowymi klientami. Jako specjalista w zakresie wielonarodowych umów emerytalnych o zdefiniowanej składce, Dejan Malesic współpracuje z różnymi dużymi firmami konsultingowymi i międzynarodowymi korporacjami w zakresie wdrażania nowych planów i zarządzania nimi.



### Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę ma wpływ na uprawnienia uczestnika PPK

Od 1 lipca br. uczestnik PPK będzie mógł korzystać z obniżenia swojej wpłaty podstawowej, jeżeli jego miesięczne wynagrodzenie - osiągnięte z różnych źródeł - nie będzie przekraczać 5160 zł. Do końca czerwca br. limit ten jest niższy (5090,40 zł).

Do 30 czerwca br. minimalne wynagrodzenie za pracę to kwota 4242 zł. Od 1 lipca wzrośnie ono do 4300 zł. Z obniżenia swojej wpłaty podstawowej do PPK (do nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia) może korzystać tylko taki uczestnik PPK, którego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym miesiącu. Od 1 lipca br. limit ten wzrośnie o 69,60 zł ( $4242 \times 1,2 = 5090,40$ ;  $4300 \times 1,2 = 5160$ ;  $5160 - 5090,40 = 69,60$ ).

Uczestnik PPK, który chce, aby pracodawca pobierał z jego wynagrodzenia niższą kwotę z tytułu wpłaty podstawowej do PPK, składa podmiotowi zatrudniającemu deklarację obniżenia wpłaty podstawowej w miesiącu, w którym jego wynagrodzenie - osiągnięte z różnych źródeł - nie przekroczyło kwoty limitu. Obniżona wpłata podstawowa, w wysokości zadeklarowanej przez uczestnika PPK, obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu złożenia przez niego tej deklaracji, uwzględnionej przez podmiot zatrudniający. Podmiot zatrudniający nie uwzględnia deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej, złożonej przez uczestnika PPK, w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika osiągnięte w tym podmiocie przekracza kwotę limitu (w tych miesiącach podmiot zatrudniający oblicza i pobiera z wynagrodzenia uczestnika PPK wpłatę podstawową w wysokości 2% wynagrodzenia).

Należy pamiętać, że podmiot zatrudniający - weryfikując uprawnienie uczestnika PPK do obniżenia wpłaty podstawowej - bierze pod uwagę tylko to wynagrodzenie, które sam wypłaca. Jeżeli uczestnik PPK jest zatrudniony w kilku podmiotach, powinien sam sprawdzać, czy jego łączne miesięczne wynagrodzenie uprawnia go do obniżenia wpłaty podstawowej. Jeżeli uczestnik PPK - nawet tylko w jednym miesiącu i w jednym podmiocie zatrudniającym - skorzysta z obniżenia swojej wpłaty podstawowej, mimo że nie ma do tego prawa, nie otrzyma dopłaty rocznej za ten rok.

### Pracodawca ma obowiązek sprawdzić partycypację w PPE na dzień 1 lipca

Podmiot zatrudniający, który nie uruchomił PPK z uwagi na prowadzenie PPE, musi pamiętać, że uprawnienie do niewdrożenia PPK nie przysługuje mu bezterminowo. Zależy ono m.in. od partycypacji w PPE na dzień 1 lipca.

Z uprawnienia do niestosowania przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych mógł skorzystać podmiot zatrudniający należący do jednego z IV etapów wdrożenia PPK (zgodnie z przepisami przejściowymi tej ustawy), jeżeli - na dzień objęcia go ustawą o PPK - prowadził pracowniczy program emerytalny (PPE), w którym uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie oraz naliczał i odprowadzał składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia.

W ustawie o PPK przewidziano jednak sytuację, gdy podmiot zatrudniający traci to uprawnienie i w związku z tym ma obowiązek uruchomić PPK. Tak jest m.in. w przypadku, gdy - według stanu na 1 stycznia albo 1 lipca danego roku - w prowadzonym przez niego PPE uczestniczyło mniej niż 25% osób zatrudnionych (por. art. 133 ust. 2 pkt 5 ustawy o PPK).

W takiej sytuacji do podmiotu zatrudniającego stosuje się przepisy ustawy o PPK od dnia następującego po tym dniu (czyli od 2 stycznia albo od 2 lipca). Licząc od tej daty, podmiot zatrudniający ma obowiązek - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy (90 dni) - zawrzeć w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowy o prowadzenie PPK oraz nie później niż na 10 roboczych przed upływem tego terminu umowę o zarządzanie PPK. Powoduje to, że podmioty, które utracą uprawnienie do niestosowania przepisów ustawy o PPK 2 lipca br., będą miały czas na zawarcie umowy o prowadzenie PPK do 10 października, a umowy o zarządzanie PPK do 26 września br.

Należy także pamiętać, że pracodawcy prowadzący PPE mają obowiązek, dwa razy w roku - do 31 stycznia oraz do 31 lipca, przekazać Polskiemu Funduszowi Rozwoju S.A. oświadczenie o liczbie pracowników i uczestników PPE zatrudnionych u danego pracodawcy. W oświadczeniu tym należy wskazać liczbę pracowników i uczestników PPE według stanu na 1 stycznia albo na 1 lipca w danym roku kalendarzowym. Wynika to z art. 23a ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.



Zapraszamy na szkolenia online, które w przystępny sposób wyjaśniają działanie programu PPK. Udział we wszystkich webinarium jest bezpłatny. Oferujemy szkolenia dedykowane pracownikom kadr i płac, uczestnikom PPK, a także osobom, które stoją przed podjęciem decyzji o udziale w programie. **Zdobądź certyfikat i otrzymaj publikacje dotyczące PPK, przygotowane przez naszych ekspertów.**



### Nowy w kadrach

Zaczynasz pracę w kadrach? Twoim zadaniem jest obsługa PPK? Zapisz się na webinarium i sprawdź, jak krok po kroku prowadzić ten program. W ciągu 90 minut dowiesz się: kogo i kiedy „zapisać” do programu, jak naliczać wpłaty, jak prowadzić dokumentację i jakie inne obowiązki nakłada na pracodawcę ustawa o PPK. Uczestnictwo w szkoleniu zostanie potwierdzone certyfikatem.

środy godz. 11:00

[Link do formularza](#)



### Obsługa PPK - warsztaty dla kadr i płac

Praktyczne webinarium dla osób obsługujących PPK, składające się z czterech części (każda ok. 60 min.) o różnych stopniach zaawansowania:

- poziom podstawowy – umowa o prowadzenie PPK, naliczanie wpłat - podstawa, terminy, zaliczka na podatek dochodowy,
- poziom średniozaawansowany - zaliczka na podatek dochodowy od wpłat pracodawcy, obowiązki informacyjne pracodawcy, młodociani, urlop bezpłatny, wypłata transferowa,
- poziom zaawansowany – obsługa deklaracji i wniosków, błędy we wpłatach do PPK (co zrobić, skutki podatkowe),
- poziom ekspercki - ponowne zatrudnienie tej samej osoby, śmierć uczestnika PPK, przekształcenia podmiotów zatrudniających, obywatele Rosji i Białorusi w PPK, zmiana instytucji finansowej.

poniedziałki godz. 11:00  
czwartki godz. 11:00

[Link do formularza](#)



### PPK dla pracownika

Do tej pory nie interesowało Cię PPK i chcesz poznać założenia programu w pigułce? A może rozpoczynasz nową pracę i zastanawiasz się nad udziałem w PPK? Dowiedz się, co składa się na Twoje oszczędności, jak korzystać ze zgromadzonych środków, jak obniżyć wpłatę podstawową, jak sprawdzić, jaka jest wartość środków na rachunku. Webinarium trwa 45 minut, a jego uczestnicy otrzymują certyfikat PFR Portal PPK. Szkolenie będzie transmitowane na żywo na naszych kanałach social media.



wtorki godz. 11:00  
czwartki godz. 13:00

[Link do formularza](#)



### Zaloguj się do PPK

Webinarium we współpracy z instytucjami finansowymi, zarządzającymi rachunkami PPK. Podczas szkoleń online poszczególne instytucje przedstawiają funkcjonalności rachunków PPK, w tym między innymi proces logowania, możliwości wypłaty i zwrotu środków oraz dokonywania zmian, dotyczących indywidualnych wyborów uczestnika PPK. Twój rachunek PPK nie będzie miał przed Tobą żadnych tajemnic! Szkolenie trwa 30 minut.

[Link do formularza](#)

**Zapraszamy na szkolenie „Emerytura to nie bzdura!”.** To nowy projekt edukacyjny skierowany do uczniów szkół ponadpodstawowych, wprowadzający w zagadnienia dotyczące systemu emerytalnego w Polsce. Zakres tematyczny lekcji dla szkół, w ramach tego projektu, mieści się w ramach programowych: Podstawy Przedsiębiorczości. Projekt ten został włączony do inicjatyw Roku Edukacji Ekonomicznej 2024.



## Emerytura to nie bzdura!

Edukujemy uczniów szkół ponadpodstawowych nt. działania systemu emerytalnego w Polsce oraz narzędzi wspierających budowanie oszczędności na jesień życia. Podczas 45 min. lekcji, eksperci rynku finansowego z PFR Portal PPK pomogą uczniom dowiedzieć się, na jaką emeryturę będą mogli liczyć od Państwa oraz przedstawią dostępne narzędzia wspierające budowanie oszczędności. Dzięki temu uczestnicy lekcji będą potrafili świadomie podejmować decyzje o swojej finansowej przyszłości, poznają też takie programy jak: Pracownicze Plany Kapitałowe, Pracownicze Programy Emerytalne, Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego oraz Indywidualne Konta Emerytalne. Lekcje są prowadzone w sposób atrakcyjny dla uczniów, wzbogacone o quizy, ćwiczenia, dyskusje oraz prezentacje multimedialne. Przyjazna atmosfera podczas warsztatów umożliwia swobodną wymianę myśli i poglądów, a same spotkania są bezpłatne dla uczniów i szkół!

## Zaproś nas do szkoły!

Jeśli chcesz, aby Twoja szkoła wzięła udział w programie, wypełnij **formularz kontaktowy** lub skontaktuj się bezpośrednio z ekspertem odpowiedzialnym za projekt:

**Katarzyna Rosińska**, katarzyna.rosinska@pfrportal.pl, 726 775 623

**Miroslaw Trąbiński**, mirosław.trabinski@pfrportal.pl, 726 775 624

**Tomasz Krygier**, tomasz.krygier@pfrportal.pl, 726 775 625.

Więcej informacji znajdziesz także na **stronie programu**.

## Plan na emeryturę!

Projekt edukacyjny dedykowany studentom, a także kadrze akademickiej uczelni wyższych. To krótkie spotkania, podczas których eksperci PFR Portal PPK poszerzają wiedzę finansową młodych ludzi i wskazują możliwości, które studenci spotkają na swojej drodze, wchodząc na rynek pracy. Podczas spotkań podkreślamy kluczowy związek pomiędzy dziś podjętymi decyzjami, a stabilizacją finansową w przyszłości.

Zaproś nas na uczelnię, zgłaszając się na [szkolenia@pfrportal.pl](mailto:szkolenia@pfrportal.pl).



**Dołącz do naszych szkoleń i zgłębiaj tajniki Pracowniczych Planów Kapitałowych z PFR Portal PPK!**

**Jeśli masz pytania lub chcesz umówić szkolenie dedykowane pracownikom Twojej organizacji – skontaktuj się z nami, wysyłając e-mail na adres: [szkolenia@pfrportal.pl](mailto:szkolenia@pfrportal.pl) lub dzwoniąc pod numer telefonu: 726 775 650. Pamiętaj, że uczestnictwo w PPK ma wpływ na Twoje bezpieczeństwo finansowe!**

**Subskrybuj nasze kanały social media i bądź na bieżąco z nowościami.**



# Pracownicze Plany Kapitałowe

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)