



Pracownicze
Plany
Kapitałowe

5 lat
PPK

© Polski Fundusz Rozwoju S.A.
Warszawa, czerwiec 2024 r.

Autorzy:

- Departament Programów Rozwojowych PFR S.A.
- Departament Komunikacji korporacyjnej PFR S.A.
- PFR Portal PPK Sp z o.o.

Jeśli nie zaznaczono inaczej, wszystkie dane aktualne są na dzień 31 maja 2024 r.

PPK to nasz wspólny sukces!

Nareszcie tego dokonaliśmy. To najlepsza fraza opisująca to, co wydarzyło się od rozpoczęcia, 5 lat temu, procesu wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce. To pierwsza taka znacząca rocznica w funkcjonowaniu programu, a jednocześnie okazja do tego, by spojrzeć wstecz i zobaczyć, jak wiele osiągnęliśmy przez ten czas jako spółka, jako społeczeństwo, jako Polska. 5 lat PPK to 5 lat nieustannej edukacji, wyjaśniania zasad, obserwacji rynku, reagowania na zmiany, stawiania czoła wszelkim mitom, faszystycznym przekonaniom i krzywdzącym opiniom. Matematyka nie kłamie, niech więc przemówią liczby.

Do końca 2018 r. regularnie, dodatkowo oszczędzało na emeryturę niespełna 1 mln osób. A wspólnie z firmą zaledwie 300 tys. I to mimo 20-letnich prób zachęcania Polaków do dodatkowego odkładania na jesień życia w IKE, IKZE czy PPE. Dopiero wdrożenie PPK przełamało tę niemoc. W czerwcu 2024 r. liczba osób oszczędzających z pracodawcą wynosi 4 mln – z tego 3,5 mln w PPK i 500 tys. w PPE, które urosło o 100% za sprawą ustawy o PPK. Łącznie na emeryturę oszczędza blisko 5 mln osób. To pięć razy więcej niż przed wprowadzeniem PPK!

W PPK zaczęliśmy od zera, a obecnie mamy już 3,5 mln uczestników, którzy zgromadzili 27 mld złotych. To wielki sukces Pracowniczych Planów Kapitałowych, które są najnowocześniejszym programem oszczędzania w Polsce. Osoba, która rozpoczęła oszczędzać 5 lat temu ma na swoim rachunku od 130% do 170% więcej pieniędzy niż sama wpłaciła. To efekt dopłat ze strony firm i państwa, którzy do każdego 100 zł odłożonych przez oszczędzającego dokładają niemal drugie 100 zł.

Ten sukces to zasługa zaangażowania wielu aktorów. Wielkie podziękowania należą się pracodawcom, którzy system wdrożyli i go współfinansują. To właśnie oni są prawdziwymi „cichymi bohaterami” tej olbrzymiej zmiany. Dlatego PFR S.A. wspólnie z PFR Portal PPK prowadzi akcję „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca”, doceniając wkład firm we wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Zaangażowaniem wykazały się także instytucje finansowe, które zarządzają oszczędnościami. To rynkowe, profesjonalne podmioty, które od samego początku podjęły wysiłki przy wdrożeniu nowego produktu. Ustawodawca, który był zaangażowany w proces tworzenia koncepcji, w prace legislacyjne i wdrożeniowe miał też wsparcie partnerów społecznych – zarówno strona pracodawców, jak i związkowa wykazały się w tym zakresie

odpowiedzialnością i wspierały proces budowania w Polsce II filara emerytalnego. Swoją cegiełkę dołożyli też PFR SA oraz PFR Portal PPK, tworząc cały ekosystem wspierający wdrożenie systemu. Od szkoleń dla firm i pracowników, budowę ewidencji programu, poprzez infolinię, portal mojeppk.pl z możliwością sprawdzania stanu swojego rachunku PPK, aż po działania informacyjne, edukacyjne i promocyjne. Dziękujemy wszystkim, którzy pracowali nad przygotowaniem i wdrożeniem PPK, którzy dbali i nadal dbają o rozwój programu i jego upowszechnienie. Bez Was nie byłoby to możliwe. Dziękujemy za Waszą codzienną pracę. Wspólnie piszemy historię!

W rezultacie, po 20 latach bezowocnych prób zachęcania Polaków do dodatkowego oszczędzania, wyszliśmy z poziomu „ścierniska” i zbudowaliśmy – może jeszcze nie San Francisco – ale solidny dwukondygnacyjny gmach oszczędzania z mocnymi i stabilnymi fundamentami. PPK potrzebują jednak spokoju, by oszczędzający nabierali do nich zaufania. Bo to, co najbardziej tamuje napływ do tego superoptymalnego programu to nieufność Polaków po tym, co stało się 10 lat temu z Otwartymi Funduszami Emerytalnymi. Słyszeliśmy to na każdym kroku przy wdrażaniu PPK. „Już nigdy nie zaufam państwu z tym oszczędzaniem” – powtarzało i powtarza wielu. Dziś wydaje się, że tę barierę udało się, może jeszcze nie pokonać, ale solidnie skruszyć. A świadczy o tym stale rosnąca liczba oszczędzających. Z miesiąca na miesiąc przybywa uczestników, którzy przekonują się do uczestnictwa w programie, korzystają z możliwości, jakie dają PPK, stają się ambasadorami tego programu. Świadczy to o stopniowej zmianie postaw pracowników w Polsce i wzroście świadomości społecznej na temat konieczności oszczędzania na czas po zakończeniu aktywności zawodowej, co pozwala mieć nadzieję, że niedługo posiadanie oszczędności stanie się standardem, nie przywilejem.

5 lat
PPK



Bartosz Marczuk
wiceprezes PFR S.A.



Robert Zapotoczny
prezes PFR Portal PPK

Spis treści

01. Wstęp	6
02. Porównanie PPK z innymi produktami emerytalnymi	10
03. Uczestnicy PPK	14
03.1 Przyrost liczby uczestników	15
03.2 Przyrost uczestników po autozapisie	16
03.3 Podział geograficzny	17
03.4 Wiek i płeć	17
03.5 Narodowość uczestników PPK	19
04. Pracodawcy w PPK	20
04.1 Liczba aktywnych umów, a rok podpisania umowy	20
04.2 Procent podpisanych umów	22
04.3 Liczba aktywnych umów z co najmniej jednym uczestnikiem	22
04.4 Proces wezwań	24
04.5 Liczba uczestników	26
04.6 Partykypacja	26
05. Instytucje finansowe	28
05.1 Stopy zwrotu	30
05.2 Koszty zarządzania PPK	32
06. Przepływy pieniężne	34
06.1 Wpłaty - podział na typ i źródło	34
06.2 Średnia miesięczna wpłata	35
06.3 Wypłaty i zwroty	36
06.4 Wypłaty	37
06.5 Zwroty	38
07. Wartość aktywów netto	40
07.1 WAN w podziale na źródło środków	40
07.2 WAN w podziale na instytucje finansowe	40
07.3 WAN w podziale na subfundusze	40
07.4 Liczba konwersji w czasie	41
08. Autozapis	42
09. Promocja PPK i działalność PFR Portal PPK	44
09.1 Działania marketingowe i promocyjne popularyzujące PPK	44
09.2 Działalność edukacyjna i szkoleniowa PFR Portal PPK	47
10. Centralna Informacja Emerytalna	50

01.



Pracownicze
Plany
Kapitałowe

Celem niniejszego opracowania jest analityczne podsumowanie blisko pięciu lat działalności PPK.

Konsolidacja kilku źródeł danych umożliwiła wielowymiarową analizę zachowania uczestników, przedsiębiorców oraz instytucji finansowych.

Wstęp

Kluczowym momentem dla polskiego systemu emerytalnego był 1999 rok, w którym została przeprowadzona reforma emerytalna. Dotychczas funkcjonujący system repartycyjny został wzbogacony o kapitałową część oszczędzania na emeryturę. Pierwszymi jego elementami było powołanie Otwartych Funduszy Emerytalnych i reforma ZUS (indywidualne konta z zapisywanym kapitałem). Ponadto począwszy od 1999 roku wartość emerytur z ZUS jest ściśle powiązana z kwotami wpłaconych składek. W ciągu 25 lat funkcjonowania nowego systemu powstało wiele nowych produktów i instytucji je oferujących.

Przemiany demograficzne, które mają miejsce na przestrzeni ostatnich kilkadziesiąt lat, stanowią duże wyzwanie dla stabilności publicznych systemów emerytalnych na całym świecie. W Polsce nasila się proces starzenia demograficznego. Zmiany zachodzące w strukturze wieku Polaków oznaczają systematyczny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym i wzrost liczby osób starszych. Będzie to miało wpływ na obniżenie stopy zastąpienia – relacji prognozowanego świadczenia do ostatniego lub przeciętnego wynagrodzenia (z danego okresu) osoby, która uzyskała uprawnienia emerytalne – z obecnych ok. 50% do ok. 25% w 2060 roku¹. W takiej sytuacji koniecznym jest zwiększenie wśród Polaków skłonności do systematycznego wieloletniego oszczędzania na potrzeby codziennego funkcjonowania po przejściu na emeryturę. Systematyczne odkładanie nawet małych kwot i trzymanie się tego przez wiele lat jest niewątpliwie rozsądnym sposobem budowania kapitału na przyszłość.

Filar kapitałowy działa od 1999 r. Niestety żaden z istniejących, do momentu wejścia w życie ustawy o PPK, indywidualnych produktów oszczędzania na cele emerytalne ani pracownicze programy emerytalne, nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Koniecznym było poszukiwanie innego rozwiązania, które zachęci Polaków do oszczędzania na cele emerytalne. Mając na uwadze doświadczenia innych państw, zdecydowano o zastosowaniu mechanizmu opartego o autozapis. Rozszerzenie systemu o Pracownicze Plany Kapitałowe zdecydowanie zwiększyło zainteresowanie Polaków dobrowolnym gromadzeniem środków na przyszłą emeryturę – po pięciu latach z możliwości oszczędzania w PPK korzysta 3,5 mln osób. Wartość aktywów netto zgromadzonych na koniec maja 2024 r. wynosiła blisko 26,6 mld złotych. Dzięki PPK długoterminowe inwestowanie jest dostępne także dla osób z małym doświadczeniem i mniejszą wiedzą o rynku kapitałowym – inwestycja w PPK nie wymaga od uczestnika oszczędzającego na cele emerytalne żadnych działań. Jednocześnie PPK cechuje się najniższym na rynku poziomem opłat za obsługę.

Grupa Kapitałowa PFR, która wspiera zrównoważony rozwój społeczny i gospodarczy Polski, pełniła istotną rolę przy wdrożeniu PPK, a aktualnie zapewnia prawidłowe funkcjonowanie tego programu. Spółka PFR S.A. stworzyła system Ewidencji PPK, czyli rejestr wszystkich uczestników PPK, instytucji finansowych i podmiotów zatrudniających oraz powołała spółkę zależną – PFR Portal PPK sp. z o.o., która prowadzi dedykowany PPK portal internetowy mojeppk.pl, będący centrum

1. Na podstawie danych ZUS

informacji o zasadach działania i funkcjonowaniu PPK. Ponadto, spółka zależna PFR S.A. – PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. – została powołana do pełnienia funkcji wyznaczonej instytucji finansowej, która gwarantuje wszystkim pracodawcom i pracownikom dostęp do PPK.

Okres wdrożenia PPK oraz ich pierwszych lat funkcjonowania na rynku był wymagający. Zgodnie z przepisami ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, PPK były wprowadzane stopniowo w zależności od wielkości podmiotu zatrudniającego. Włączanie kolejnych grup podmiotów do PPK miało następować co 6 miesięcy, począwszy od 1 lipca 2019 roku dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób. Niemniej jednak, w związku z pandemią koronawirusa, nastąpiły zmiany w terminach wdrożenia PPK. II i III etap wdrożenia zostały zrównane na podstawie art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 568). W związku z potrzebą wprowadzenia rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom gospodarczym związanym z COVID-19, ustawą tą przesunięto o pół roku terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób, uspójniając je z terminami obowiązującymi podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób. Epidemia koronawirusa SARS-CoV-2 miała w latach 2020-2021 silne, negatywne oddziaływanie na globalne rynki finansowe i gospodarkę. Pierwsze lata funkcjonowania PPK zbiegły się ponadto z wysoką inflacją w ujęciu międzynarodowym, korektami na rynkach akcji, które zostały pogłębione na skutek agresji Rosji na Ukrainę oraz postępującymi dysfunkcjami na rynkach dostaw i produkcji w globalnym wymiarze. Warto jednak zaznaczyć, że PPK jako program długoterminowy charakteryzuje się wysoką odpornością na czasowe zawirowania na rynkach i szoki ekonomiczne. W ramach programu przygotowano bowiem rozwiązania, które mitygują potencjalne ryzyka, wynikające z przebiegu cykli koniunkturalnych. Systematyczne odkładanie nawet małych kwot i trzymanie się tego przez wiele lat jest niewątpliwie najlepszym sposobem budowania kapitału na przyszłość. Uczestnik PPK ma szansę skorzystać z mechanizmu uśredniania wartości inwestycji w czasie. Oznacza to, że jeśli pojawią się zawirowania na rynku (a w długim okresie trudno jest ich uniknąć), to w okresie spadków można nabyć więcej jednostek uczestnictwa po niższej cenie, co umożliwi wyższe zyski w okresach wzrostów. Aby jednak ten mechanizm mógł zadziałać, należy utrzymać własny, indywidualny horyzont inwestycyjny. Im jest on dłuższy, tym większa szansa, że stopa zwrotu z wpłacanych środków będzie wyższa. Emocjonalne podejście do inwestycji na rynku kapitałowym nie służy inwestorom, również w PPK.

Celem niniejszego opracowania jest analityczne podsumowanie blisko pięciu lat działalności PPK w oparciu o dane Ewidencji PPK prowadzonej przez PFR S.A., Zakładu Ubezpieczeń Spotecznych (ZUS), Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) oraz PFR Portal PPK Sp. z o.o. (Portal PPK). Konsolidacja kilku źródeł danych umożliwiła wielowymiarową analizę zachowania uczestników, przedsiębiorców oraz instytucji finansowych.





Pracownicze Plany Kapitałowe



4,1 mln

liczba aktywnych
rachunków

3,5 mln

liczba aktywnych
uczestników



323,5 tys.

liczba pracodawców
w programie

25 mld zł

wpłaty do programu

3,6 mld zł

wypłaty i zwroty



26,6 mld zł

wartość aktywów netto

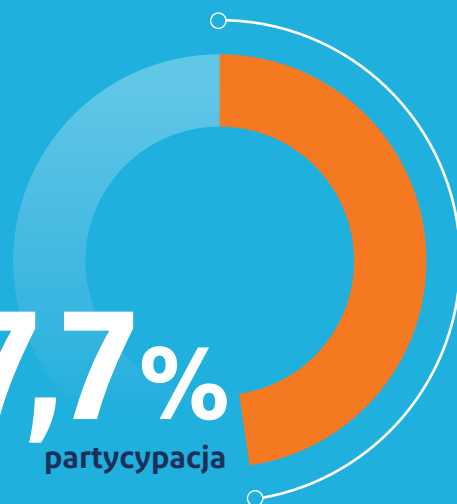
5,2 mld zł

zysk z inwestycji
kapitałowych



47,7%

partycypacja



02.

Porównanie PPK z innymi produktami emerytalnymi



Szacowana liczba oszczędzających we wszystkich produktach emerytalnych na koniec maja 2024 r. to blisko

4,9 mln
osób

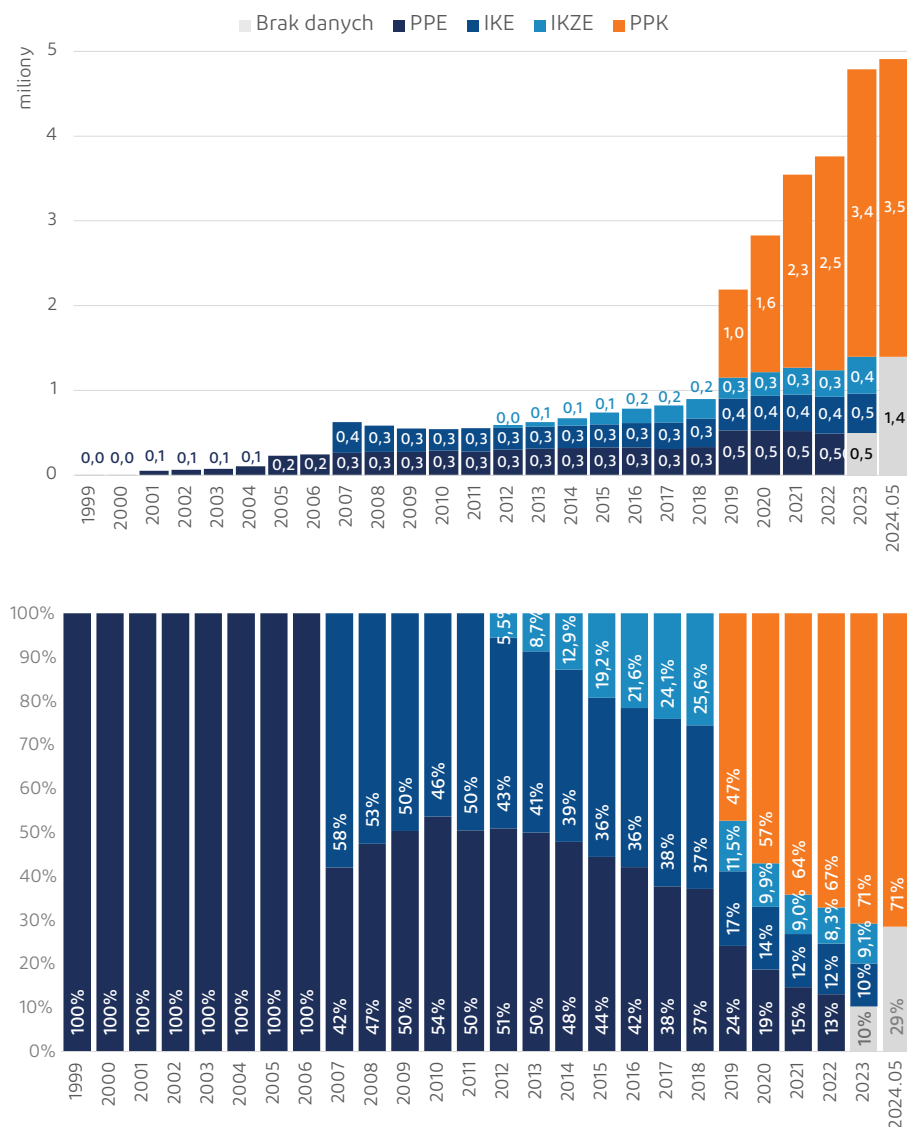
W skład systemu emerytalnego – obok publicznych ZUS, KRUS i OFE – wchodzi **dotatkowe, dobrowolne formy budowania oszczędności na cele emerytalne oraz programy prywatne i o charakterze pracowniczym**. Należą do nich od 2004 r. Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) oraz od 2012 r. Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), które dają możliwość samodzielnego gromadzenia oszczędności. W grupie programów organizowanych w miejscu pracy znajdują się od 1999 r. Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) oraz od 2019 r. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

Analizując dane od 1999 r., liczba osób oszczędzających na cele emerytalne i wartość zgromadzonych środków w tych programach ciągle rośnie – Rys. 2. Od momentu wprowadzenia PPK liczba uczestników w tym programie przeważa nad innymi produktami. Na koniec 2022 r. było to ok. 71% oszczędzających. PPK spowodowały prawdziwy przełom jeśli chodzi o liczbę oszczędzających dodatkowo na emeryturę.



Rys. 2. Liczba uczestników w podziale na lata i programy emerytalne (w mln oraz jako procent wszystkich uczestników).

[źródło: KNF, Ewidencja PPK]²



Zupełnie inaczej wygląda sytuacja z rozkładem aktywów – Rys. 3. Największy udział na koniec 2022 r., na poziomie 37%, miały PPE. Przede wszystkim jest to związane z długim okresem istnienia na rynku tego produktu – ma już blisko 25 lat. Jednak ze względu na wysoką dynamikę wzrostu wartości aktywów netto (WAN) w PPK w 2023 r. w odniesieniu do 2022 r. (wzrost o blisko 82%) oraz widoczny znaczny wzrost 2024 r., jest prawdopodobne, że właśnie ten program dorówna udziałem, pod względem aktywów, dotychczasowemu liderowi pośród dodatkowych produktów emerytalnych.

Porównując dane na koniec 2019 r. i 2022 r. (dla tego roku są dostępne najnowsze dane dla PPE) pod względem liczby uczestników i WAN w podziale na programy długoterminowego oszczędzania (sumując IKE, IKZE i PPE) okazuje się, że liczba uczestników dla programów poza PPK wzrosła zaledwie o 8%, natomiast w PPK zanotowano wzrost o 143%. Można więc stwierdzić, że mimo oferowanych zachęt przez wszystkie programy, żaden z nich, w przeciwieństwie do PPK, nie upowszechnił się tak bardzo jak PPK. Wartość aktywów netto dla programów IKE, IKZE i PPE w tym czasie wzrosła o 42%, natomiast dla PPK o 13 710%.

2. Brak danych dotyczących roku 2024 dla programów PPE, IKZE i IKZE oraz dotyczących roku 2023 dla PPE (przyjęcie takiej samej wartości jak w 2022). Dane uwzględniają aktywnych/składających uczestników.

Zmiana procentowa liczby uczestników oraz WAN pomiędzy 2019 a 2022 rokiem.

**PROGRAM EMERYTALNY
IKE + IKZE + PPE**

8%

Zmiana liczby aktywnych uczestników 2019 vs 2022

42%

Zmiana WAN 2019 vs 2022

**PROGRAM
PPK**

143%

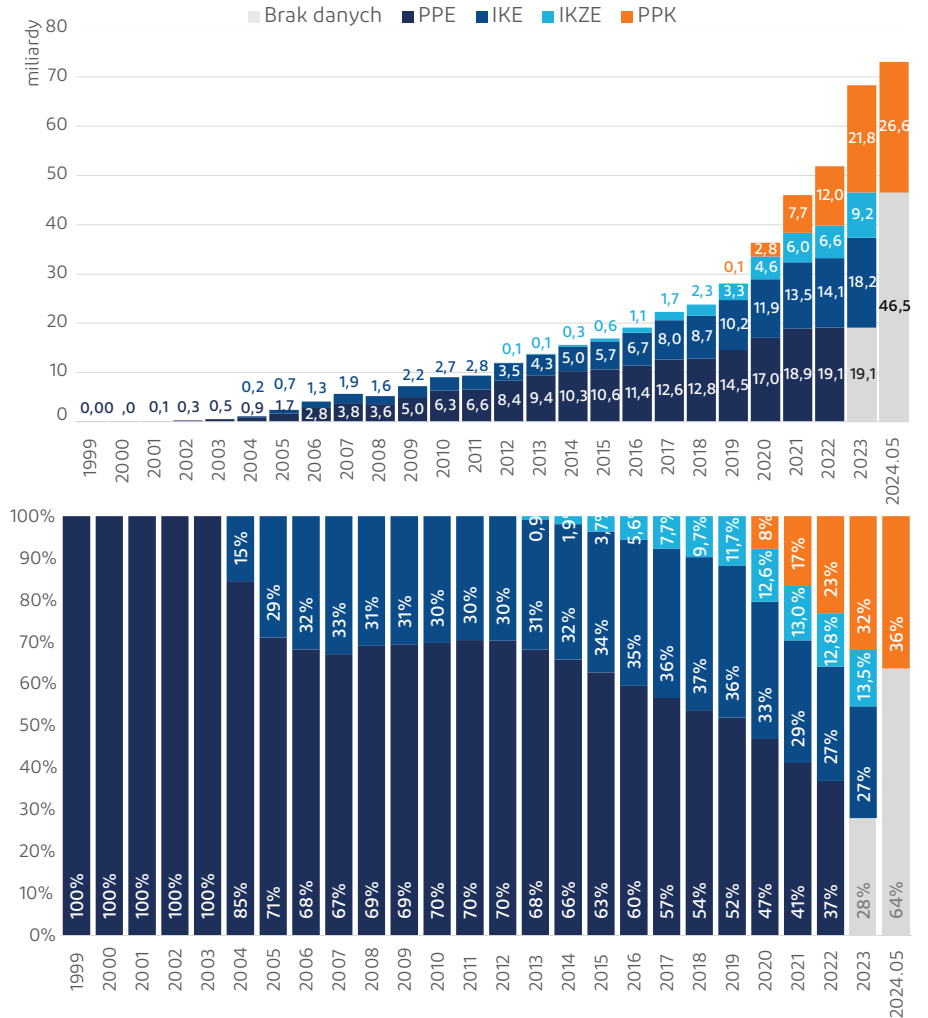
Zmiana liczby aktywnych uczestników 2019 vs 2022

13 710%

Zmiana WAN 2019 vs 2022

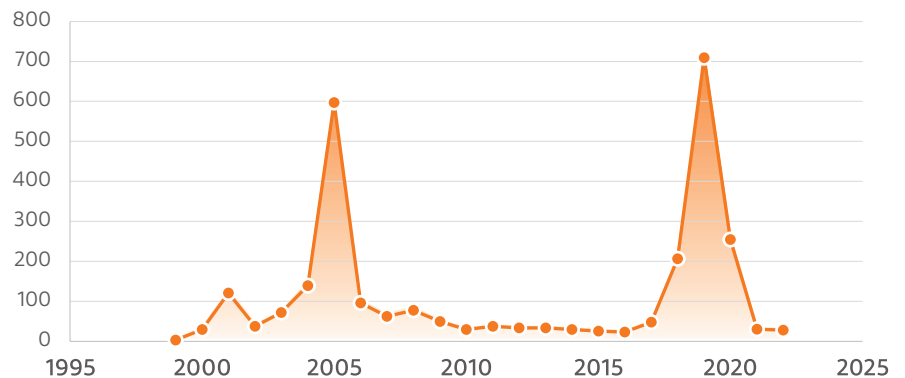


Rys. 3. WAN w podziale na lata i programy emerytalne (w mld zł oraz jako procent wszystkich uczestników). [źródło: dane KNF, Ewidencja PPK]²



W latach 2006-2017 przyrost nowych PPE oscylował wokół kilkudziesięciu programów rocznie. Odwrócenie tej tendencji nastąpiło w latach 2018-2020. Bezpośredni wpływ na to miało uszczegółowienie planów wprowadzenia PPK. PPE stanowią z jednej strony alternatywę dla PPK, ponieważ zgodnie z przepisami ustawy o PPK, pracodawca prowadzący PPE po spełnieniu określonych warunków jest zwolniony z obowiązku prowadzenia PPK. Z drugiej strony ustawa o PPK nie wyklucza jednoczesnego prowadzenia przez pracodawcę PPE oraz PPK. Liczbę nowo utworzonych PPE w podziale na kolejne lata przedstawiono na Rys. 4.

Rys. 4. Liczba utworzonych PPE w poszczególnych latach.



² Brak danych dotyczących roku 2024 dla programów PPE, IKZE i IKZE oraz dotyczących roku 2023 dla PPE (przyjęcie takiej samej wartości jak w 2022). Dane uwzględniają aktywnych/składających uczestników.



03.

Uczestnicy PPK

W niniejszym rozdziale analizie poddane są informacje na temat aktywnych uczestników PPK. Dane demograficzne (płeć, wiek, obywatelstwo) oraz dane geograficzne (województwo, powiat – na podstawie adresu pracodawcy) są przypisane do uczestnika PPK zgodnie z informacjami wskazanymi dla aktywnego rachunku najstarszej umowy PPK tego uczestnika.

Należy zwrócić uwagę, że Ewidencja PPK dokonuje podziału rachunków w PPK w zależności od statusu:

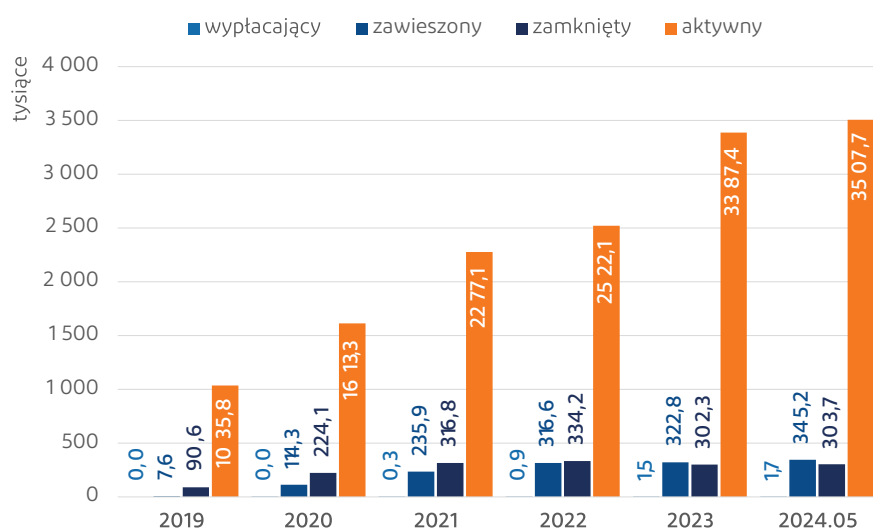
AKTYWNY	WYPŁACAJĄCY	ZAWIESZONY	ZAMKNIĘTY
bez złożonej deklaracji rezygnacji	rozpoczęte wypłacanie (wypłata po 60. roku życia) i saldo > 0	złożona deklaracja rezygnacji i saldo > 0	złożona deklaracja rezygnacji i saldo = 0

Status uczestnika PPK jest analogiczny jak w przypadku rachunków PPK, ale w związku z tym, że **jeden uczestnik może posiadać kilka rachunków, jest on uzależniony od liczby rachunków o danym statusie:**

AKTYWNY	WYPŁACAJĄCY	ZAWIESZONY	ZAMKNIĘTY
posiada jakikolwiek rachunek o statusie aktywnym	posiada jakikolwiek rachunek wypłacający oraz żadnego aktywnego i zawieszzonego	posiada jakikolwiek rachunek zawieszony i żadnego aktywnego	posiada jakikolwiek rachunek zamknięty oraz żadnego aktywnego, zawieszzonego i wypłacającego

Na Rys. 5 został przedstawiony rozkład uczestników w podziale na status na koniec każdego roku oraz na koniec maja 2024 r. Najwięcej jest uczestników aktywnych. Najmniejszą grupę stanowią uczestnicy wypłacający.

Rys. 5. Liczba uczestników w podziale na status i lata.

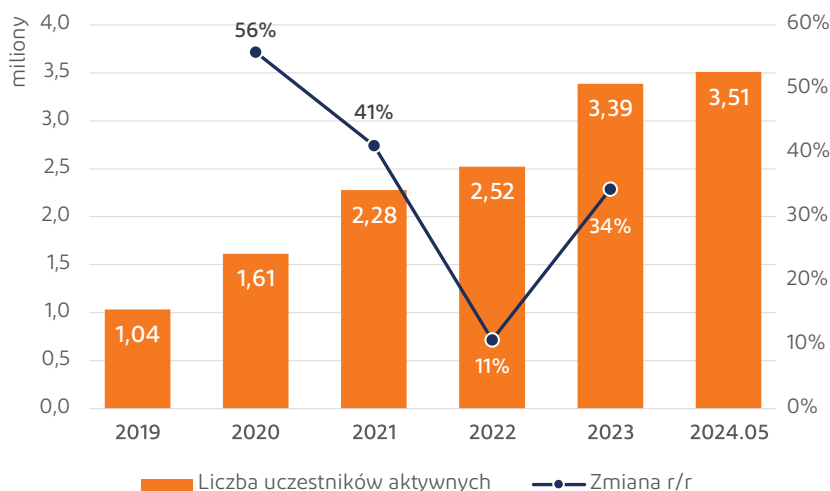


Średnio jeden uczestnik aktywny na koniec maja 2024 r. posiadał 1,18 aktywnych rachunków, mediana była równa 1. Rekordzistą pod względem liczby aktywnych rachunków był uczestnik posiadający 19 rachunków. W dalszej części niniejszego rozdziału analizie są poddani aktywni uczestnicy PPK.

03.1 Przyrost liczby uczestników

Patrząc na zmianę liczby uczestników r/r (Rys. 6), widać, że po wdrożeniu wszystkich etapów (ostatnią grupę pracodawców ustawa zaczęła obowiązywać w 2021 r.), dynamika wzrostu spadła – na koniec 2022 r. wzrost r/r wyniósł 10,8%. W kolejnym roku widoczna była zdecydowana poprawa tego wskaźnika. Na koniec 2023 r. wyniósł on 34,3%. Z pewnością najistotniejszym powodem takiej sytuacji był przeprowadzony z początkiem 2023 r. pierwszy tzw. ponowny autozapis do PPK.

Rys. 6. Liczba aktywnych uczestników w podziale na lata ze zmianą r/r.



Średnio jeden uczestnik aktywny posiadał

1,18 aktywnych rachunków

Średni miesięczny przyrost uczestników PPK w ostatnim roku.

16,7 tys.
uczestników

Zestawiając liczbę aktywnych rachunków³ z danymi dotyczącymi liczby pracowników na podstawie danych udostępnionych przez ZUS według stanu na koniec każdego roku⁴ (Tab. 1), widać systematyczny wzrost procentowy liczby pracowników oszczędzających w PPK. Na koniec 2020 było to 13% pracowników, a w roku 2023 już ponad 31% pracowników. Obecnie jest to ponad 33% pracowników. Dane te różnią się od oficjalnej partycypacji, podanej w rozdziale 04.6, ponieważ uwzględnia ona jedynie podmioty z aktywną umową o zarządzanie PPK oraz co najmniej jednym aktywnym rachunkiem w PPK.

Tab. 1. Zestawienie liczby aktywnych rachunków z liczbą pracowników w podziale na lata.

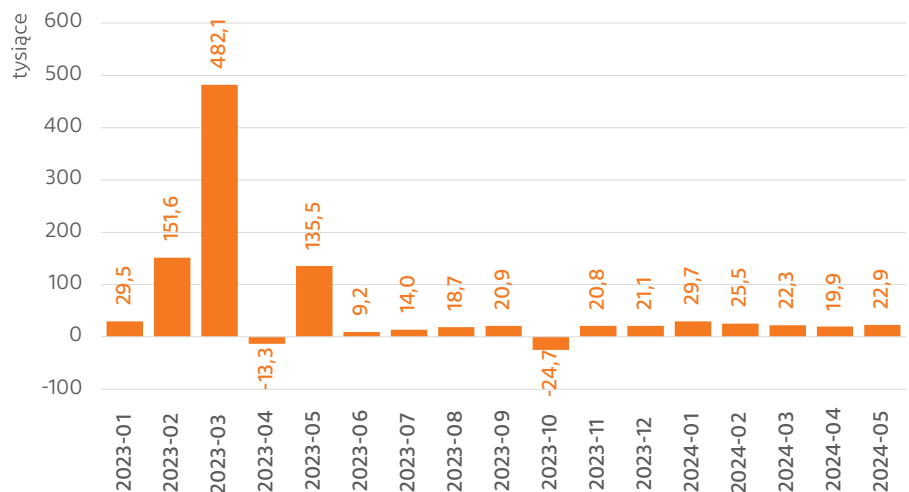
Rok	Liczba rachunków aktywnych	Liczba pracowników	Procent rachunków aktywnych w odniesieniu do liczby pracowników
2019	1,1 mln	12,1 mln	8,7%
2020	1,7 mln	13,0 mln	13,0%
2021	2,5 mln	12,4 mln	20,1%
2022	2,9 mln	12,4 mln	23,0%
2023	3,9 mln	12,4 mln	31,7%
2024.05	4,1 mln	12,4 mln	33,4%

03.2 Przyrost uczestników po autozapisie

Analizując przyrosty liczby aktywnych uczestników po autozapisie (Rys. 7), czyli od początku czerwca 2023 r., można zauważyć, że wzrosty utrzymują się na podobnym poziomie. Średni miesięczny przyrost w ostatnim roku to ok. 16,7 tys. uczestników. Spadek liczby uczestników w październiku 2023 r. wynika z przeprowadzonej przez jednego agenta transferowego technicznej operacji zamknięcia rachunków bez zaksięgowanych wpłat. W pozostałych miesiącach bilans jest dodatni.

Wzrost uczestników w trakcie tzw. ponownego autozapisu (okres od 28.02 do 07.05.2023 r.) wyniósł 721 tys.

Rys. 7. Przyrost liczby aktywnych uczestników po autozapisie.



3. Ze względu na to, że z ZUS otrzymujemy dane dotyczące zatrudnienia w poszczególnych firmach (pracownik zatrudniony w co najmniej dwóch podmiotach, zliczony zostanie w każdej firmie), musimy zestawzić z nimi liczbę rachunków, a nie uczestników.

4. Od danych dostarczonych przez ZUS został odjęty 1 mln pracowników, którzy potencjalnie mogą być uczestnikami programu PPE. Ostatnie dane dostarczone przez ZUS w 2024 r. dotyczą informacji na koniec marca 2024 r.

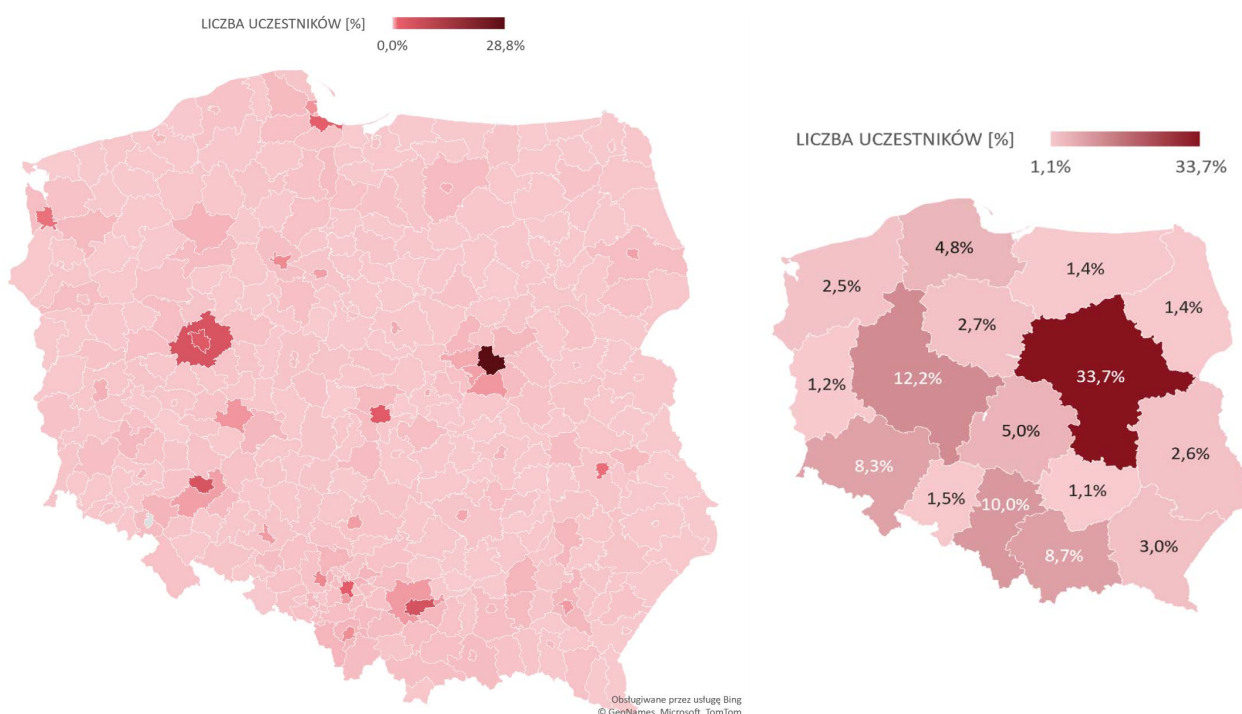
03.3

Podział geograficzny

Uwzględniając dane geograficzne uczestnika na podstawie adresu pracodawcy (Rys. 8), najwięcej uczestników aktywnych PPK było w województwie mazowieckim (33,7%) i wielkopolskim (12,2%), a najmniej w województwie świętokrzyskim (1,1%) i lubuskim (1,2%). W podziale na powiaty, na czele znajdują się duże miasta na prawach powiatu: Warszawa (28,8%), Kraków (5,4%) i Wrocław (4,9%). Bez uwzględnienia miast na prawach powiatu najwięcej uczestników zapisanych jest w powiecie poznańskim (5,0%), krotoszyńskim (0,8%) i piaseczyńskim (0,7%).



Rys. 8. Procentowy udział uczestników w podziale na województwo i powiat.



03.4

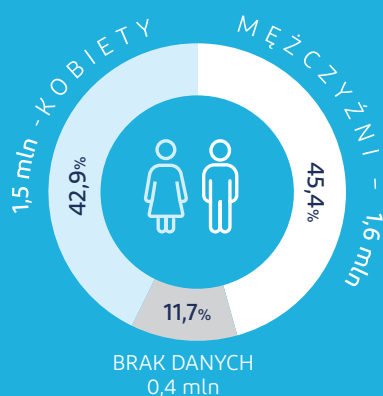
Wiek i płeć

Średni wiek uczestnika to 39 lat. Najliczniejszą grupą wiekową stanowili uczestnicy w wieku 35-44 lat - 31,5% wszystkich uczestników, następnie są to uczestnicy w wieku 25-34 (27,8%). Najmniej liczną grupą są osoby 65+, stanowią zaledwie 0,4%. Szczegółowe dane zostały przedstawione na Rys. 9.

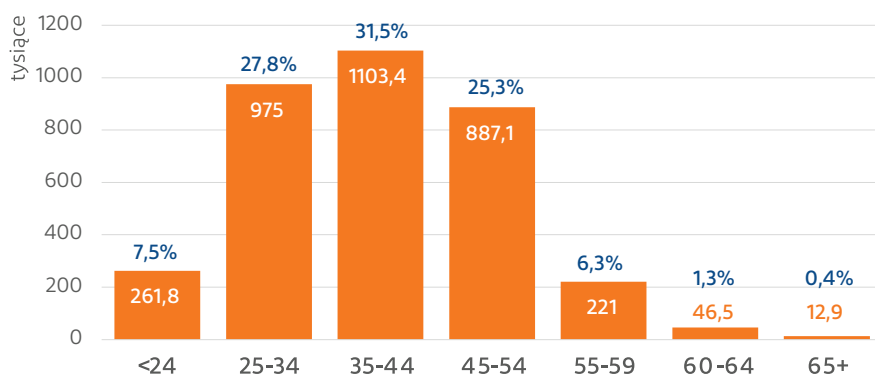
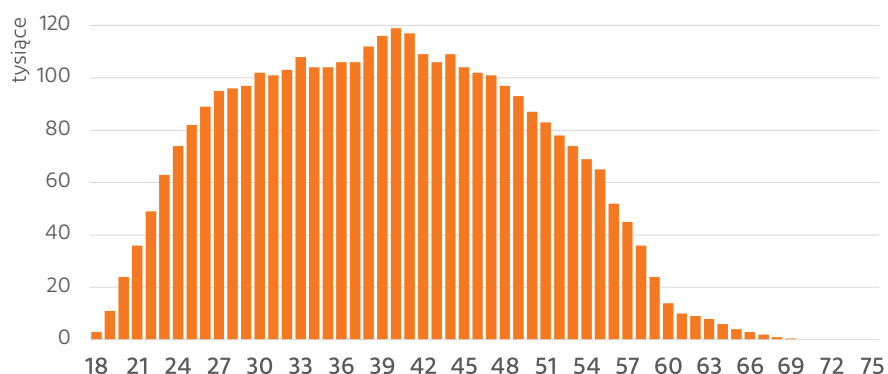


Mężczyźni stanowią 45,4% łącznej liczby uczestników, a kobiety 42,9%. Pozostałe 11,7% to uczestnicy z kategorią „Brak danych” – Rys. 10.

Rys. 10. Podział liczby aktywnych uczestników w podziale na płeć.

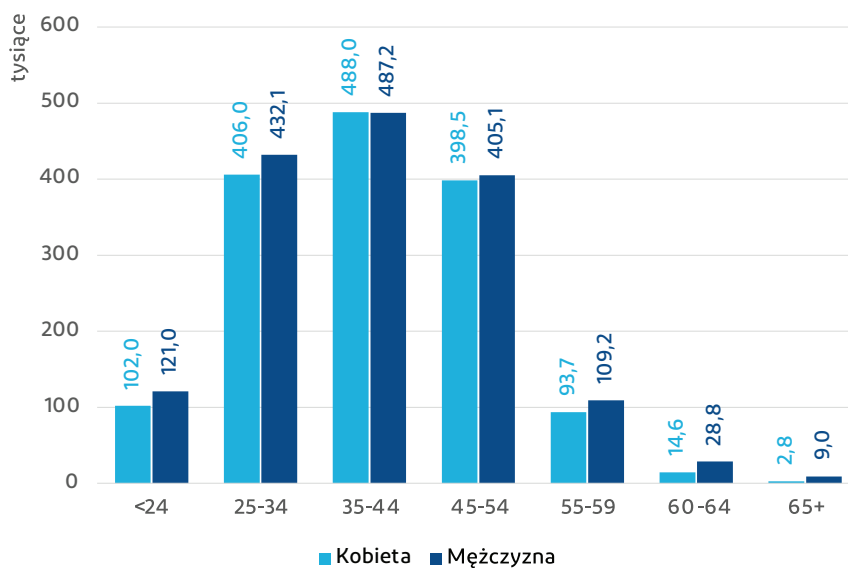


Rys. 9. Podział liczby aktywnych uczestników ze względu na wiek.



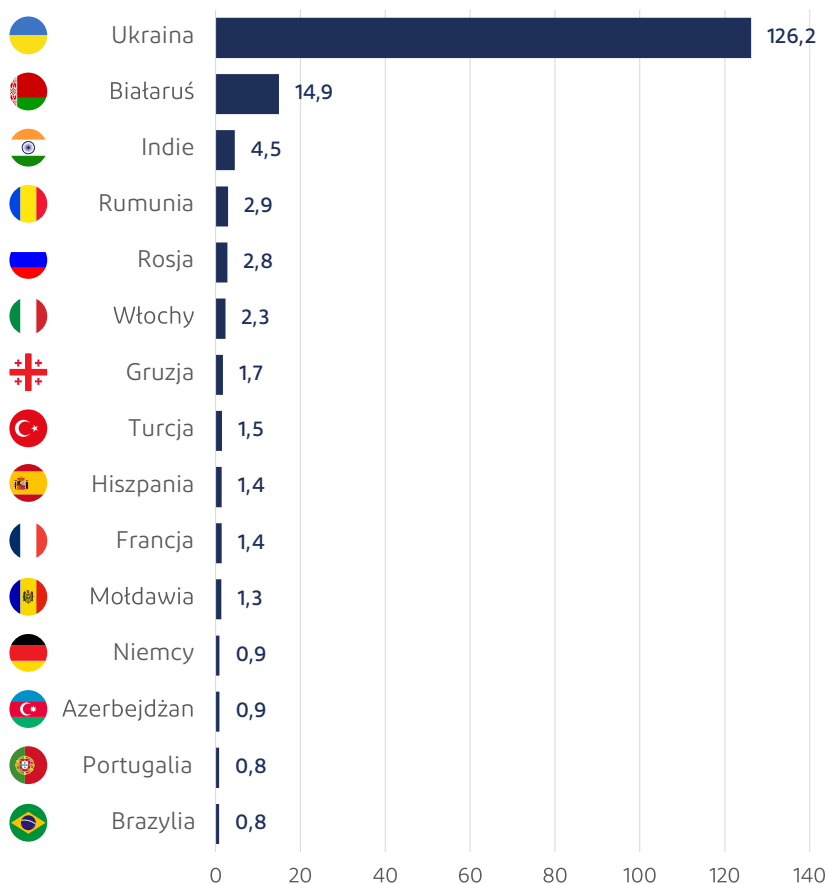
Uwzględniając jednocześnie wiek i płeć, statystycznie najczęściej do PPK dołączyły kobiety w wieku 35-44 (13,9%) oraz mężczyźni w wieku 35-44 (13,9%). Rozkład wiekowy w podziale na płeć został przedstawiony na Rys. 11.

Rys. 11. Rozkład wieku w podziale na płeć – kobiety i mężczyźni.



03.5 Narodowość uczestników PPK

Najliczniejszą grupę uczestników PPK są Polacy - 94,2% wszystkich uczestników. Po wykluczeniu przypadków braku danych, pozostałą część (5,2%) stanowią obywatele innych narodowości. Wśród osób innej narodowości dominują obywatele Ukrainy (69,2%), Białorusi (8,2%), Indii (2,5%) oraz Rumunii (1,6%) - Rys. 12.



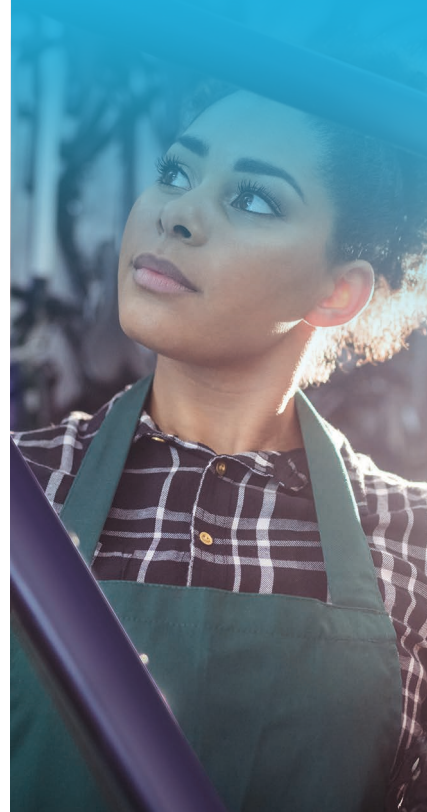
Narodowości w PPK



94,2%
Polacy



5,2%
Inne
narodowości



04.

Pracodawcy w PPK



323,5 tys.
pracodawców
posiada aktywną
umowę o zarządnie
w PPK

W PPK aktywną umowę o zarządzanie na koniec maja 2024 r. posiadało ok. 323,5 tys. pracodawców, w których według danych ZUS zatrudnionych było 10,6 mln pracowników. W niniejszym opracowaniu w kontekście umów o zarządzanie pojęcia „podpisana” i „aktywna” stosowane są zamiennie. **Przynajmniej jednego uczestnika PPK posiadało 125,1 tys. pracodawców. Ogólny stan zatrudnienia w tych firmach to 8,6 mln pracowników.** Z analizy pracodawców pod kątem wielkości przedsiębiorstwa została wyłączona grupa podmiotów zatrudniających, dla których nie jest możliwe ustalenie stanu zatrudnienia w danych przekazanych przez ZUS.

04.1

Liczba aktywnych umów
a rok podpisania umowy

Najwięcej pracodawców zatrudniających co najmniej 250 osób podpisało umowę o zarządzanie PPK w 2019 r., pracodawców zatrudniających między 50 i 249 osób w 2020 r., a najmniejszych podmiotów w 2021 r. Uwzględniając wszystkie umowy o zarządzanie, największy przyrost można zaobserwować w 2021 r. (189 tys. zawartych umów w porównaniu do 85,5 tys. umów podpisanych w 2020 r.). Zestawienie zostało przedstawione w Tab. 2. W podziale na sektor, najwięcej instytucji publicznych oraz prywatnych podpisało umowy o zarządzanie w 2021 r. (Tab. 3).

Wyniki te są oczywiście efektem rozpoczęcia obowiązywania ustawy w kolejnych grupach pracodawców. Potwierdza to również podział na fale, czyli etap wdrożenia. W 2019 r. najwięcej umów podpisali pracodawcy przypisani do I fali, pracodawcy II i III w 2020 r., a w 2021 r. przypisani do IV fali. Wyniki zostały przedstawione w Tab. 4 poniżej.

Największy udział procentowy w liczbie podpisanych umów o zarządzanie stanowią firmy zatrudniające mniej niż 10 pracowników (44,4%) oraz firmy 10-49 pracowników (42,0%). Najmniejszy udział można zaobserwować w przypadku pracodawców z największym zatrudnieniem - podmioty zatrudniające powyżej 1000 osób (0,3%) oraz pracodawcy zatrudniający między 250 a 999 osób (1,6%). W podziale na sektor, podział ten wygląda następująco: 87,7% dla sektora prywatnego i 12,3% dla sektora publicznego.

Wypadkową tych dwóch podziałów - na wielkość zatrudnienia i sektor - jest podział na fale. Najwięcej umów o zarządzanie należało do fali IV (80,9%), a najmniej do fali I (1,2%).

Zestawienie udziału procentowego liczby podpisanych umów o zarządzanie w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz falę przedstawiono na Rys. 13.

Tab. 2. Zestawienie liczby podpisanych umów w podziale na lata i wielkość przedsiębiorstwa.

Rok	<10	10-49	50-249	250-999	1000+
2019	0,1 tys.	0,2 tys.	0,9 tys.	2,6 tys.	0,7 tys.
2020	11,4 tys.	43,4 tys.	22,2 tys.	1,2 tys.	0,2 tys.
2021	89,8 tys.	59,8 tys.	8,3 tys.	0,5 tys.	0,1 tys.
2022	9,4 tys.	6,0 tys.	0,6 tys.	0,07 tys.	0,01 tys.
2023	12,0 tys.	7,2 tys.	0,6 tys.	0,1 tys.	0,01 tys.
2024.05	1,9 tys.	1,3 tys.	0,1 tys.	0,02 tys.	0,004 tys.
Suma	124,6 tys.	117,8 tys.	32,8 tys.	4,5 tys.	1,0 tys.

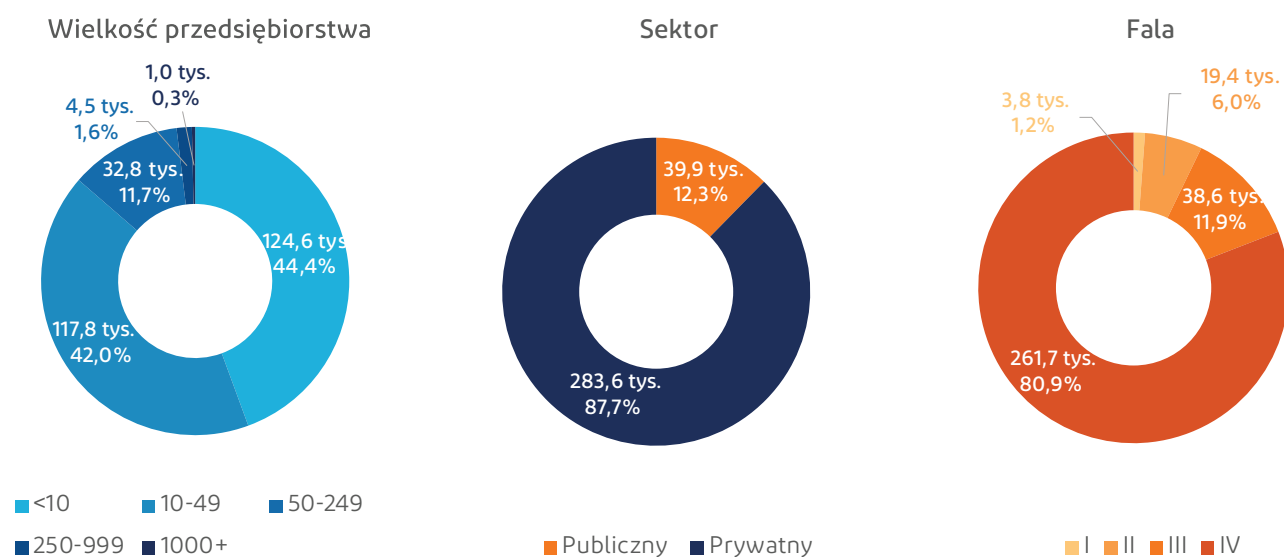
Tab. 4. Zestawienie liczby podpisanych umów w podziale na lata i fale.

Rok	I FALA	II FALA	III FALA	IV FALA
2019	3,7 tys.	0,6 tys.	0,1 tys.	0,6 tys.
2020	0,1 tys.	18,2 tys.	33,1 tys.	34,1 tys.
2021	0,03 tys.	0,5 tys.	4,8 tys.	183,6 tys.
2022	0,02 tys.	0,1 tys.	0,3 tys.	18,7 tys.
2023	0,02 tys.	0,05 tys.	0,3 tys.	21,0 tys.
2024.05	0,002 tys.	0,01 tys.	0,04 tys.	3,7 tys.
Suma	3,8 tys.	19,4 tys.	38,6 tys.	261,7 tys.

Tab. 3. Zestawienie liczby podpisanych umów w podziale na lata i sektor przedsiębiorstwa.

Rok	Publiczny	Prywatny
2019	0,003 tys.	4,9 tys.
2020	17,0 tys.	68,5 tys.
2021	22,7 tys.	166,2 tys.
2022	0,1 tys.	19,0 tys.
2023	0,1 tys.	21,3 tys.
2024.05	0,01 tys.	3,8 tys.
Suma	39,9 tys.	283,6 tys.

Rys. 13. Zestawienie liczby podpisanych umów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz fale.





97,5%
firm w sektorze
publicznym
podpisało umowy
o zarządzanie

04.2

Procent podpisanych umów

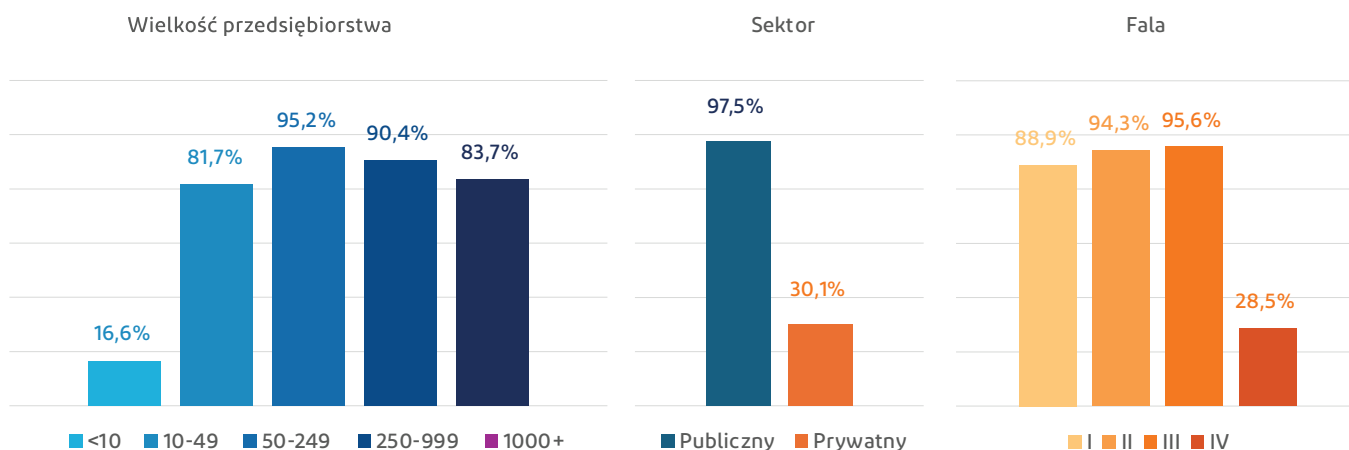
Zestawiając liczbę podpisanych umów o zarządzanie z liczbą podmiotów zatrudniających przekazanych przez ZUS okazało się, że PPK uruchomiło 32,9% pracodawców. W podziale na wielkość przedsiębiorstwa najczęściej dołączyło podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników (95,2%) oraz od 250 do 999 pracowników (90,4%). Pozostałe firmy z tych grup są uczestnikami programu PPE, co przy spełnieniu określonych wymagań zwalnia z konieczności prowadzenia PPK. Najmniejszy udział na poziomie 16,6% można zaobserwować wśród najmniejszych podmiotów, które zatrudniają poniżej 10 pracowników.

Bardzo wysokim wskaźnikiem podpisania umów o zarządzanie charakteryzował się sektor publiczny. Było to 97,5% firm, w przeciwieństwie do sektora prywatnego, gdzie ta wartość wyniosła 30,1%.

Uwzględniając podział na fale PPK – najczęściej umów podpisali przedsiębiorcy zakwalifikowani do III fali (95,6%), a najmniej do IV fali (28,5%).

Procent podpisanych umów przedstawiono na Rys. 14.

Rys. 14. Procent podpisanych umów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz fale.



04.3

Liczba aktywnych umów z co najmniej jednym uczestnikiem

Rozkład umów w podziale na kategorie wygląda inaczej, gdy poddane analizie zostaną wyłącznie aktywne umowy, ale z przynajmniej jednym aktywnym uczestnikiem. Procent takich umów w odniesieniu do ogólnej liczby aktywnych umów wyniósł 38,7%.

Największą różnicą pomiędzy aktywną umową, a aktywną umową z co najmniej jednym uczestnikiem w podziale na wielkość przedsiębiorstwa charakteryzowały się podmioty zatrudniające do 50 pracowników. W grupie podmiotów zatrudniających do 10 pracowników był to spadek z 124,6 tys. do 29,5 tys., a w grupie 10-49 pracowników z 117,8 tys. do 54,1 tys. Procent umów z uczestnikiem w porównaniu do ogółu podpisanych umów w tych firmach wyniósł – do 10 pracowników: 23,7% i 10-49 pracowników: 45,9%. Duże firmy charakteryzowały się tym, że jak już podpisały

umowę to zdecydowana większość posiadała przynajmniej jednego uczestnika. Dla podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników ten poziom sięgnął 88%, a im większa firma, tym ten procent był większy. Szczegółowe zestawienie przedstawiono w Tab. 5.

Biorąc na tapet sektor podmiotów, duża zmiana widoczna była w sektorze prywatnym – z 283,6 tys. umów zaledwie 97,7 tys. posiadała przynajmniej 1 uczestnika. W sektorze publicznym była to zmiana z 39,9 tys. na 27,4 tys. Dane zestawiono w Tab.6.

Uwzględniając podział na fale przedstawiony w Tab. 7 – największy spadek odnotowano dla IV fali (z 261,7 tys. do 85,6 tys.) co przełożyło się na 32,7% umów z co najmniej 1 uczestnikiem. Najmniejsza różnica była w firmach przypisanych do I fali – takich umów było 97,6%.

Liczbę podpisanych umów z co najmniej 1 uczestnikiem zaprezentowano na Rys. 15. Na Rys. 16 przedstawiano procent takich umów w odniesieniu do wszystkich podpisanych umów.



Tab. 5. Zestawienie liczby podpisanych umów z co najmniej 1 uczestnikiem w podziale na lata i wielkość przedsiębiorstwa.

Rok	<10	10-49	50-249	250-999	1000+
2019	0,1 tys.	0,2 tys.	0,9 tys.	2,6 tys.	0,7 tys.
2020	2,7 tys.	25,0 tys.	19,6 tys.	1,2 tys.	0,2 tys.
2021	18,2 tys.	24,0 tys.	7,5 tys.	0,5 tys.	0,1 tys.
2022	1,7 tys.	1,7 tys.	0,4 tys.	0,1 tys.	0,01 tys.
2023	5,8 tys.	2,7 tys.	0,4 tys.	0,04 tys.	0,01 tys.
2024.05	0,9 tys.	0,4 tys.	0,1 tys.	0,01 tys.	0,002 tys.
Suma	29,5 tys.	54,1 tys.	28,9 tys.	4,4 tys.	1,0 tys.

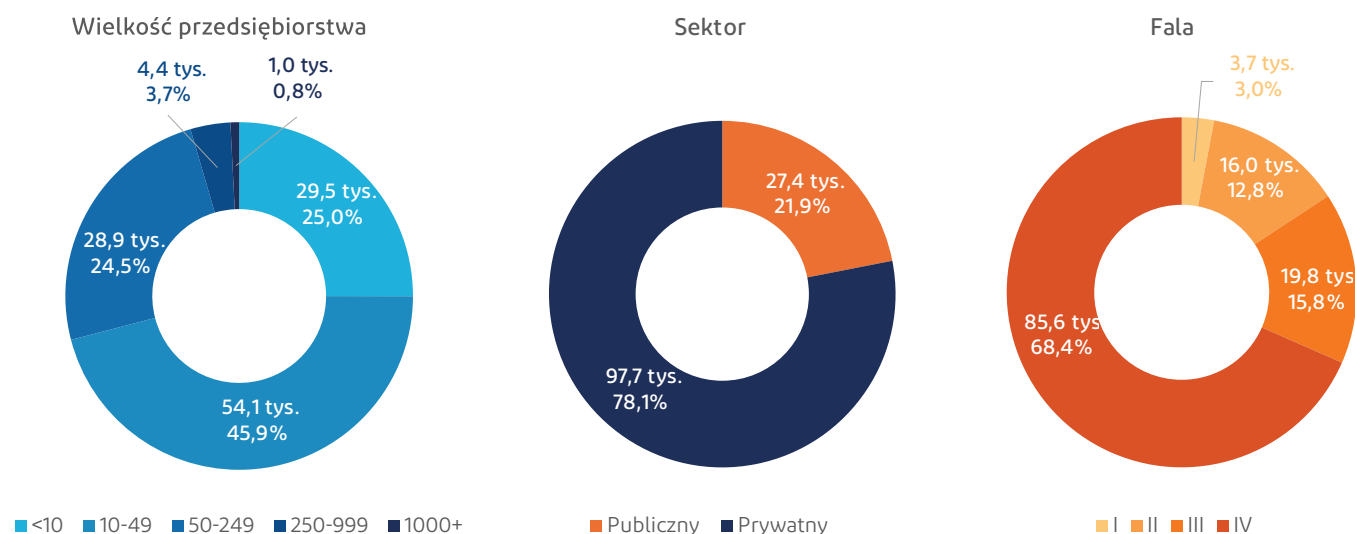
Tab. 7. Zestawienie liczby podpisanych umów z co najmniej 1 uczestnikiem w podziale na lata i fale.

Rok	I FALA	II FALA	III FALA	IV FALA
2019	3,6 tys.	0,5 tys.	0,1 tys.	0,5 tys.
2020	0,1 tys.	15,1 tys.	18,3 tys.	17,3 tys.
2021	0,01 tys.	0,3 tys.	1,2 tys.	53,0 tys.
2022	0,02 tys.	0,02 tys.	0,1 tys.	4,2 tys.
2023	0,01 tys.	0,04 tys.	0,1 tys.	9,1 tys.
2024.05	0,001 tys.	0,01 tys.	0,02 tys.	1,5 tys.
Suma	3,7 tys.	16,0 tys.	19,8 tys.	85,6 tys.

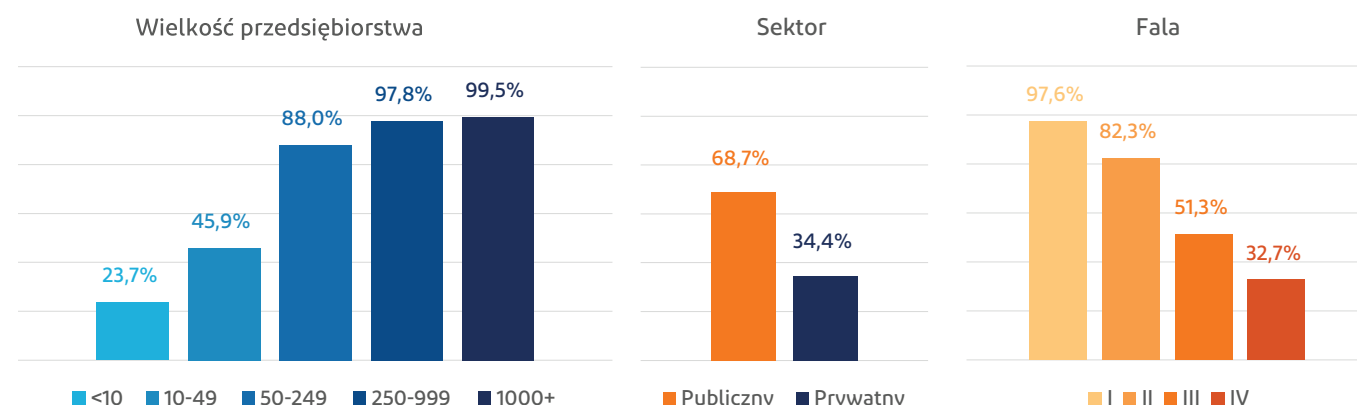
Tab. 6. Zestawienie liczby podpisanych umów z co najmniej 1 uczestnikiem w podziale na lata i sektor przedsiębiorstwa.

Rok	Publiczny	Prywatny
2019	0,003 tys.	4,7 tys.
2020	11,8 tys.	39,1 tys.
2021	15,5 tys.	38,9 tys.
2022	0,03 tys.	4,2 tys.
2023	0,08 tys.	9,2 tys.
2024.05	0,01 tys.	1,5 tys.
Suma	27,4 tys.	97,7 tys.

Rys. 15. Zestawienie liczby podpisanych umów z co najmniej 1 uczestnikiem w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz fale.



Rys. 16. Zestawienie liczby podpisanych umów z co najmniej 1 uczestnikiem z liczbą wszystkich podpisanych umów w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz fale.



04.4 Proces wezwań

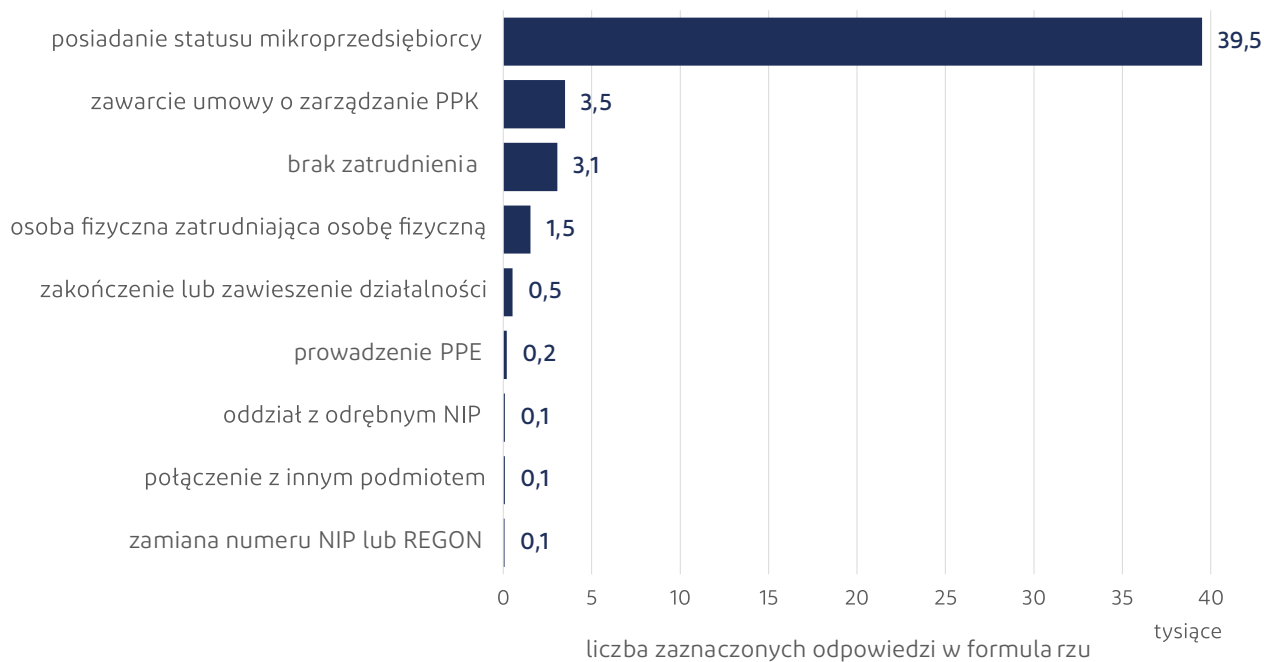
Podmioty, które nie zawarły umowy o zarządzanie PPK, a są do tego zobowiązane, są wzywane do jej zawarcia. PFR co kwartał otrzymuje z ZUS informację o płatnikach, którzy deklarowali składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione i sprawdza, czy widnieją oni w Ewidencji PPK. W ten sposób wyłaniane są podmioty, które – mimo obowiązku wdrożenia PPK – tego nie zrobiły.

Tylko trzy grupy podmiotów nie muszą zawierać umowy o zarządzanie PPK. Są to:

- **mikroprzedsiębiorcy**, ale wyłącznie wówczas, gdy wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK;
- **osoby fizyczne zatrudniające osobę fizyczną** – w zakresie niezwiązanym z jej działalnością gospodarczą;
- **podmioty, które – w dniu objęcia ich przepisami ustawy o PPK – prowadziły Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) oraz naliczały i odprowadzały składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia dla minimum 25% osób zatrudnionych i nadal są uprawnione do korzystania z tego zwolnienia.**

W 2023 takie wezwanie otrzymało 130 tys. podmiotów. Prawie 80% to firmy zatrudniające poniżej 10 pracowników. Wezwanie te są wysyłane przez PFR w wygodnej dla przedsiębiorcy formie elektronicznej na profilu informacyjnym ZUS (PUE) i wymagają jedynie wypełnienia prostego formularza on-line. Do tej pory odpowiedź na wezwanie udzieliło 35% wezwanych. Umowę o zarządzanie podpisało ponad 5,5 tys. pracodawców, a liczba rachunków zwiększyła się o prawie 4 tys. Zestawienie najczęściej podawanych przez pracodawców powodów braku umowy o zarządzanie PPK przedstawiono na Rys. 17. Najczęściej udzielana odpowiedź to „posiadanie statusu mikroprzedsiębiorcy” oraz „zawarcie umowy o zarządzanie PPK”.

Rys. 17. Rozkład odpowiedzi na formularzu związanym z procesem wezwań w 2023 roku.





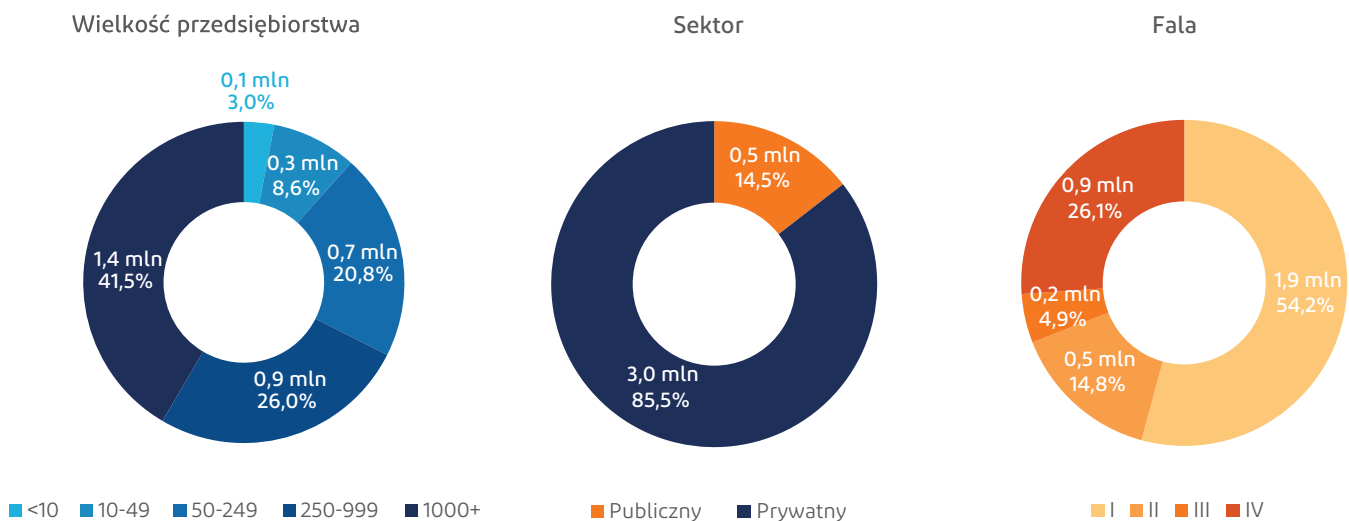
Im więcej osób zatrudnionych, tym większy udział takiej firmy w ogólnej liczbie uczestników w programie.

04.5 Liczba uczestników

Liczba uczestników w PPK jest zależna od wielkości przedsiębiorstwa, w którym pracują. Im więcej osób zatrudnionych, tym większy udział takiej firmy w ogólnej liczbie uczestników w programie. **Pracownicy największych firm z kategorii 1000+, stanowili 41,5% wszystkich uczestników.** Pracownicy najmniejszych pracodawców, poniżej 10 pracowników, to zaledwie 3,0% wszystkich uczestników.

W podziale na sektor dominowali uczestnicy zatrudnieni w sektorze prywatnym – 85,5%. Z kolei w podziale na falę – uczestnicy zatrudnieni w firmach przypisanych do I fali (54,2%), a następnie do IV (26,1%). Takie podziały uczestników przedstawiono na Rys. 18.

Rys. 18. Podział uczestników w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor i fale.



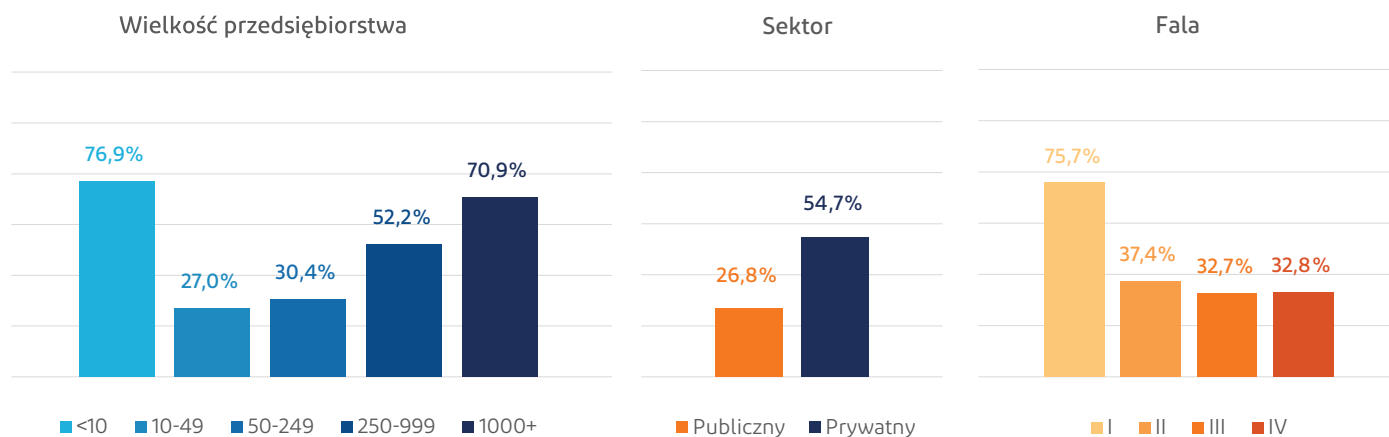
04.6 Partycypacja

Partycypacja jest ważnym wskaźnikiem skuteczności i popularności PPK. Pokazuje jak wiele osób docenia korzyści płynące z tego systemu. Jest to iloraz aktywnych rachunków PPK i liczby osób zatrudnionych w podmiotach zatrudniających z aktywną umową o zarządzanie PPK oraz co najmniej jednym aktywnym rachunkiem PPK. Od początku programu partycypacja w PPK liczona jest jako 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.

Na koniec maja 2024 r. partycypacja wyniosła 47,7%. Różniła się ona w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, sektora i etapu wdrażania. Najwyższą partycypacją charakteryzowały się najmniejsze firmy – 76,9%, co oznacza, że wprawdzie niewiele takich firm podpisało umowę o zarządzanie PPK, to jednak wielu spośród ich pracowników dołączyło do programu. Wysoka partycypacja występowała również u największych pracodawców, w podmiotach zatrudniających powyżej 1000 pracowników – 70,9%. Najmniejszą partycypacją charakteryzowały się z kolei przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 pracowników – 27,0%.

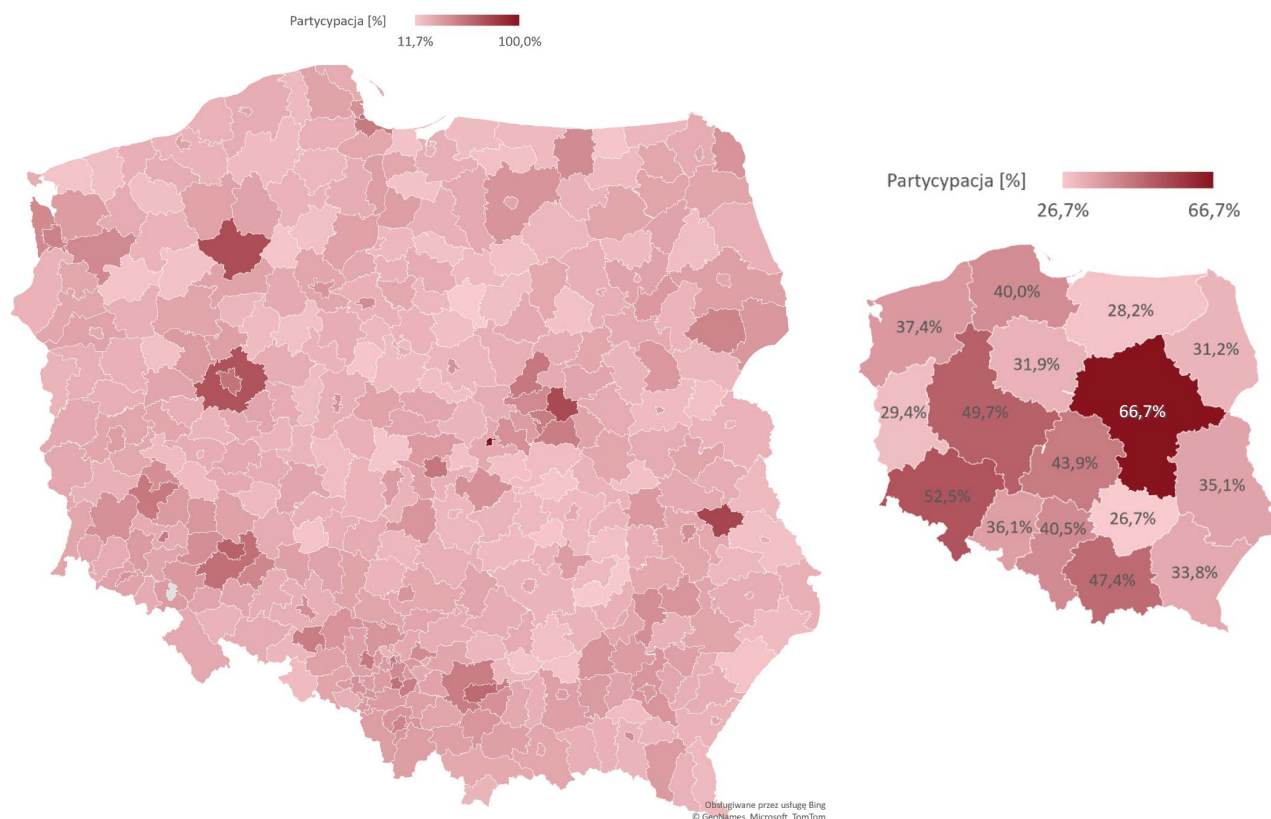
W sektorze publicznym partycypacja wyniosła 26,8%. Zachęcenie pracowników tego sektora do dołączenia do programu jest wyzwaniem, jednocześnie bardzo dużo pracodawców daje im taką możliwość. W podziale na fale, największą partycypacją charakteryzowała się fala I – 75,7%. Pozostałe 3 fale były do siebie zbliżone pod tym względem – wahała się pomiędzy 32,7% a 37,4%. Podział partycypacji w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz fale został przedstawiony na Rys. 19.

Rys. 19. Podział partycypacji w podziale na wielkość przedsiębiorstwa, sektor oraz fale.



W podziale na województwa (Rys. 20), największa partycypacja należała do województwa mazowieckiego (66,7%), następnie do dolnośląskiego (52,5%), wielkopolskiego (49,7%). Najniższa z kolei do świętokrzyskiego (26,7%), warmińsko-mazurskiego (28,2%) i lubuskiego (29,4%).

Rys. 20. Partycypacja w podziale na województwa i powiaty.



05.

Instytucje finansowe



17

podmiotów

zarządzających
instytucjami finansowymi
było uprawnionych
do prowadzenia PPK

Wpłaty do PPK przekazywane są na indywidualne rachunki uczestników, którymi zarządza wybrana przez pracodawcę instytucja finansowa, umieszczona w Ewidencji PPK. Instytucjami finansowymi, które mogą oferować zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach PPK, są wyłącznie:

- **fundusz inwestycyjny** zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI),
- **fundusz emerytalny** zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE),
- **zakład ubezpieczeń.**

Na koniec maja 2024 r. 17 podmiotów zarządzających instytucjami finansowymi było uprawnionych do prowadzenia PPK (w momencie startu programu było ich 19).

Instytucja finansowa, aby móc zarządzać oszczędnościami uczestników PPK musi:

- posiadać co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń co najmniej 3-letnie doświadczenie w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;

Tab. 8. Liczba aktywnych umów, rachunków, partycypacja oraz WAN w podziale na podmioty zarządzające instytucjami finansowymi.

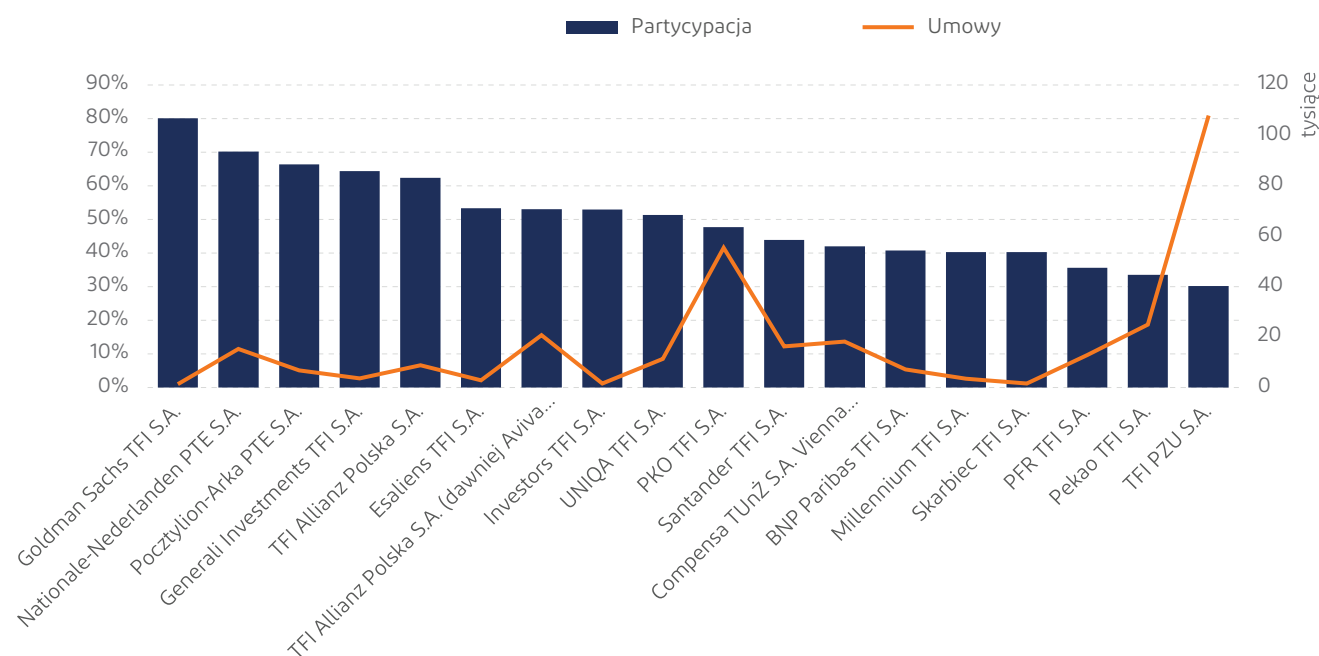
Podmiot zarządzający instytucją finansową	Liczba aktywnych umów	Liczba aktywnych rachunków	Partycypacja [%]	WAN [zł]
Goldman Sachs TFI S.A.	1,3 tys.	0,2 mln	84,5%	1,8 mld
Nationale-Nederlanden PTE S.A.	15,4 tys.	0,5 mln	74,7%	2,8 mld
Pocztalio-Arka PTE S.A.	6,9 tys.	0,1 mln	69,1%	0,4 mld
Generali Investments TFI S.A.	3,6 tys.	0,1 mln	68,8%	0,5 mld
TFI Allianz Polska S.A.	9,0 tys.	0,2 mln	65,0%	0,8 mld
Esaliens TFI S.A.	2,9 tys.	0,1 mln	56,6%	0,4 mld
TFI Allianz Polska S.A. (dawniej Aviva Investors Poland TFI)	1,6 tys.	0,1 mln	55,3%	0,6 mld
Investors TFI S.A.	20,9 tys.	0,3 mln	54,8%	1,6 mld
UNIQA TFI S.A.	11,4 tys.	0,2 mln	53,6%	0,9 mld
PKO TFI S.A.	56,0 tys.	1,2 mln	49,7%	8,2 mld
Santander TFI S.A.	18,4 tys.	0,1 mln	47,0%	0,3 mld
Compensa TUnŻ S.A. Vienna Insurance Group	16,6 tys.	0,1 mln	46,7%	0,4 mld
BNP Paribas TFI S.A.	7,2 tys.	0,1 mln	43,4%	0,4 mld
Millennium TFI S.A.	3,5 tys.	0,03 mln	41,8%	0,2 mld
Skarbiec TFI S.A.	1,6 tys.	0,02 mln	41,4%	0,1 mld
PFR TFI S.A.	13,2 tys.	0,02 mln	36,1%	0,1 mld
Pekao TFI S.A.	25,2 tys.	0,2 mln	34,9%	1,4 mld
TFI PZU S.A.	108,7 tys.	0,8 mln	31,5%	5,8 mld
Suma	323,5 tys.	4,1 mln	47,7%	26,6 mld

- posiadać kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń - dopuszczone środki własne w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych (rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 ustawy o funduszach inwestycyjnych);
- zarządzać odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty.

Największą liczbą aktywnych umów charakteryzowało się TFI PZU S.A., umowy stanowiły ponad 1/3 wszystkich aktywnych umów PPK. Największa liczba rachunków przypisana była do PKO TFI S.A. – rachunki tej instytucji stanowiły blisko 30% wszystkich rachunków. Instytucja z najwyższą partycypacją to Goldman Sachs TFI S.A. – 84,5%, jednocześnie posiadająca najmniej aktywnych umów. Szczegółowe dane dla wszystkich instytucji przedstawiono w Tab. 8. Partycypację oraz liczbę umów zestawiono na Rys. 21.



Rys.21. Zestawienie partycypacji oraz liczby aktywnych umów w podziale na podmioty zarządzające instytucjami finansowymi.



W podziale na typ podmiotu zarządzającego instytucją finansową, najwięcej umów podpisało Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych posiadając jednocześnie najwięcej aktywnych rachunków. Najwyższą partycypację z kolei charakteryzowało się powszechne towarzystwo emerytalne. Szczegółowe dane przedstawiono w Tab. 9.

Tab. 9. Liczba aktywnych umów, rachunków, partycypacja oraz WAN w podziale na typ podmiotu zarządzającego instytucjami finansowymi.

Typ podmiotu zarządzającego instytucją finansową	Liczba aktywnych umów	Liczba aktywnych rachunków	Partycypacja [%]	WAN [zł]
Powszechne Towarzystwo Emerytalne	22,3 tys.	0,6 mln	73,8%	3,1 mld
Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych	282,8 tys.	3,4 mln	44,8%	23,2 mld
Zakład Ubezpieczeń	18,4 tys.	0,1 mln	47,0%	0,3 mld
Suma	323,5 tys.	4,1 mln	47,7%	26,6 mld

05.1 Stopy zwrotu

Stopy zwrotu to miara efektywności inwestycji. Są wyliczane na podstawie zmian wartości jednostki uczestnictwa funduszu inwestycyjnego lub ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego albo jednostki rozrachunkowej funduszu emerytalnego w czasie.

Analizując zmianę wartości jednostek w okresie od 02.01.2020 r. do 31.05.2024 r.⁵ instytucje finansowe z najwyższą średnią stopą zwrotu to UNIQA TFI S.A., Skarbiec TFI S.A. oraz PFR TFI S.A. Stawkę zamykała Compensa TUnŻ S.A. Vienna Insurance Group i Esaliens TFI S.A. Najwyższą średnią stopę zwrotu w badanym okresie osiągnęły fundusze zdefiniowanej daty 2060 oraz 2050, a najniższą fundusze 2025 oraz 2020. Fundusz z najlepszym wynikiem inwestycyjnym to UNIQA Emerytura 2060. Zestawienie wszystkich instytucji finansowych w podziale na fundusze zdefiniowanej daty (FZD) zostało przedstawione w Tab. 10. W badanym okresie wszystkie instytucje finansowe oraz zarządzane przez nie fundusze zdefiniowanej daty zanotowały dodatnie stopy zwrotu.

Tab. 10. Zmiany stop zwrotu dla wszystkich instytucji finansowych w okresie 02.01.2020 r.- 31.05.2024 r.

Instytucja finansowa\FZD	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065 ⁵	Średnia	Min.	Maks.
BNP Paribas TFI S.A.		20%	29%	37%	38%	46%	47%	48%	45%		39%	20%	48%
Compensa TUnŻ S.A. Vienna Insurance Group		11%	20%	30%	29%	37%	38%	36%	37%		30%	11%	38%
Esaliens TFI S.A.		14%	26%	32%	37%	35%	34%	34%	45%		32%	14%	45%
Generali Investments TFI S.A.		25%	30%	39%	46%	60%	59%	53%	71%		48%	25%	71%
Goldman Sachs TFI S.A.		24%	31%	39%	46%	49%	51%	51%	61%		44%	24%	61%
Investors TFI S.A.		21%	28%	39%	42%	47%	49%	48%	52%		41%	21%	52%
Millennium TFI S.A.		23%	34%	44%	44%	48%	48%	47%	46%		42%	23%	48%
Nationale-Nederlanden PTE S.A.		13%	26%	35%	41%	46%	50%	51%	46%		39%	13%	51%
Pekao TFI S.A.	23%	30%	40%	52%	59%	68%	67%	68%	65%		52%	23%	68%
PFR TFI S.A.		28%	43%	54%	64%	70%	71%	72%	75%		60%	28%	75%
PKO TFI S.A.		17%	27%	37%	37%	46%	47%	45%	45%		38%	17%	47%
Pocztalio-Arka PTE S.A.		14%	24%	33%	38%	44%	45%	45%	44%		36%	14%	45%
Santander TFI S.A.		17%	34%	46%	46%	52%	51%	47%	41%		42%	17%	52%
Skarbiec TFI S.A.		28%	46%	65%	65%	75%	75%	80%	83%		65%	28%	83%
TFI Allianz Polska S.A.		26%	33%	47%	47%	50%	50%	48%	47%		44%	26%	50%
TFI Allianz Polska S.A. (dawniej Aviva Investors Poland TFI)		22%	29%	43%	42%	47%	49%	51%	53%		42%	22%	53%
TFI PZU S.A.		21%	34%	51%	52%	70%	69%	69%	66%		54%	21%	70%
UNIQA TFI S.A.		28%	48%	63%	70%	83%	83%	85%	89%		68%	28%	89%
Średnia	23%	21%	32%	44%	47%	54%	55%	54%	56%		45%		
Minimum	23%	11%	20%	30%	29%	35%	34%	34%	37%				
Maksimum	23%	30%	48%	65%	70%	83%	83%	85%	89%				

5. Nie dla wszystkich funduszy zdefiniowanej daty dostępne są wyceny jednostek na dzień 02.01.2020 roku. Głównie dotyczy to subfunduszy ze zdefiniowaną datą 2065. Z tego powodu nie uwzględniono jej w analizie.

Okres pomiędzy 01.06.2023 r., a 31.05.2024 r. (Tab. 11) wszystkie fundusze zdefiniowanej daty zakończyły z dodatnią stopą zwrotu. W podziale na instytucje finansowe największa średnia stopa zwrotu przypadła na Investors TFI S.A. i UNIQUA TFI S.A. W podziale na datę subfunduszy największy zysk zanotowały fundusze zdefiniowanej daty 2050 oraz 2055.

Tab. 11. Stopy zwrotu dla wszystkich instytucji finansowych w okresie 01.06.2023 r.- 31.05.2024 r.

Institucja finansowa\FZD	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065	Średnia	Min.	Maks.
BNP Paribas TFI S.A.		12%	17%	21%	21%	24%	24%	24%	24%	23%	21%	12%	24%
Compensa TUŃ S.A. Vienna Insurance Group		11%	15%	20%	20%	24%	24%	23%	23%	19%	20%	11%	24%
Esaliens TFI S.A.		12%	19%	23%	26%	28%	28%	29%	27%	29%	25%	12%	29%
Generali Investments TFI S.A.		11%	17%	21%	23%	27%	27%	26%	27%	27%	23%	11%	27%
Goldman Sachs TFI S.A.		12%	16%	20%	23%	25%	27%	27%	27%	27%	23%	12%	27%
Investors TFI S.A.		14%	18%	24%	27%	29%	31%	31%	30%	29%	26%	14%	31%
Millennium TFI S.A.		10%	16%	21%	21%	23%	23%	23%	23%	22%	20%	10%	23%
Nationale-Nederlanden PTE S.A.		11%	16%	21%	24%	27%	29%	29%	29%	27%	24%	11%	29%
Pekao TFI S.A.	8%	12%	16%	21%	23%	26%	26%	26%	26%	26%	21%	8%	26%
PFR TFI S.A.		12%	16%	21%	24%	26%	27%	27%	27%	27%	23%	12%	27%
PKO TFI S.A.		12%	17%	22%	22%	26%	26%	26%	25%	24%	22%	12%	26%
Pocztynion-Arka PTE S.A.		10%	15%	19%	21%	23%	25%	25%	24%	24%	21%	10%	25%
Santander TFI S.A.		12%	19%	24%	24%	27%	27%	26%	25%	26%	23%	12%	27%
Skarbiec TFI S.A.		12%	17%	22%	22%	25%	24%	24%	25%	25%	22%	12%	25%
TFI Allianz Polska S.A.		12%	15%	23%	23%	25%	25%	25%	26%	26%	22%	12%	26%
TFI Allianz Polska S.A. (dawniej Aviva Investors Poland TFI)		13%	16%	23%	23%	26%	26%	26%	26%	26%	23%	13%	26%
TFI PZU S.A.		12%	16%	21%	21%	26%	26%	26%	25%	24%	22%	12%	26%
UNIQA TFI S.A.		13%	19%	24%	25%	28%	28%	28%	28%	28%	25%	13%	28%
Średnia	8%	12%	17%	22%	23%	26%	26%	26%	26%	26%	22%		
Minimum	8%	10%	15%	19%	20%	23%	23%	23%	23%	19%			
Maksimum	8%	14%	19%	24%	27%	29%	31%	31%	30%	29%			



05.2 Koszty zarządzania PPK

Pracownicze plany kapitałowe to obecnie jeden z najtańszych produktów systematycznego oszczędzania. Średni koszt zarządzania PPK to 0,331%. Dane zostały przedstawione w Tab. 12. Zgodnie z ustawą o PPK maksymalny poziom opłat za zarządzanie wynosi 0,5% wartości aktywów netto funduszu w skali roku (dla porównania w klasycznych funduszach otwartych taki limit wynosi 2,0%). Dodatkowo firmy inwestycyjne mogą pobrać do 0,1% opłaty zmiennej za osiągnięty wynik.

Tab. 12. 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%	0,300%
Compensa TUnŻ S.A. Vienna Insurance Group		0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%
Esaliens TFI S.A.		0,390%	0,401%	0,416%	0,426%	0,436%	0,446%	0,456%	0,465%	0,465%	0,434%
Generali Investments TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%
Investors TFI S.A.		0,360%	0,368%	0,375%	0,382%	0,391%	0,400%	0,409%	0,418%	0,427%	0,392%
Millennium TFI S.A.		0,250%	0,254%	0,263%	0,278%	0,297%	0,317%	0,338%	0,358%	0,358%	0,301%
Nationale-Nederlanden PTE S.A.		0,200%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,396%
Goldman Sachs TFI S.A.		0,300%	0,310%	0,315%	0,335%	0,360%	0,385%	0,405%	0,425%	0,445%	0,364%
Pekao TFI S.A.*	0,136%	0,136%	0,244%	0,244%	0,244%	0,249%	0,249%	0,249%	0,249%	0,249%	0,225%
PFR TFI S.A.		0,210%	0,233%	0,257%	0,280%	0,306%	0,331%	0,356%	0,382%	0,407%	0,307%
PKO TFI S.A.*		0,120%	0,202%	0,211%	0,211%	0,216%	0,216%	0,216%	0,216%	0,216%	0,203%
Pocztalion-Arka PTE S.A.		0,250%	0,268%	0,288%	0,307%	0,329%	0,351%	0,374%	0,398%	0,422%	0,332%
Santander TFI S.A.		0,230%	0,250%	0,270%	0,290%	0,310%	0,330%	0,350%	0,380%	0,400%	0,312%
Skarbiec TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%
TFI Allianz Polska S.A.		0,156%	0,208%	0,238%	0,268%	0,298%	0,328%	0,358%	0,388%	0,428%	0,297%
TFI Allianz Polska S.A. (dawniej Aviva Investors Poland TFI)		0,250%	0,265%	0,280%	0,295%	0,310%	0,325%	0,340%	0,355%	0,370%	0,310%
TFI PZU S.A.*		0,125%	0,227%	0,249%	0,249%	0,255%	0,255%	0,255%	0,255%	0,255%	0,236%
UNIQA TFI S.A.		0,305%	0,315%	0,325%	0,335%	0,350%	0,365%	0,380%	0,395%	0,410%	0,353%
Średnia**	0,136%	0,260%	0,299%	0,311%	0,322%	0,335%	0,347%	0,359%	0,371%	0,382%	0,331%

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.

Źródło: PFR Portal PPK

Z aktywów funduszu mogą być też pokrywane inne koszty, ale wyłącznie te wskazane w art. 50 ustawy o PPK, czyli m.in.: prowizje i opłaty na rzecz firm inwestycyjnych lub banków, z których fundusz zdefiniowanej daty korzysta, zawierając transakcje w ramach lokowania aktywów funduszu, prowizje i opłaty związane z przechowywaniem aktywów funduszu, prowizje i opłaty na rzecz instytucji depozytowych i rozliczeniowych, z których usług fundusz korzysta w ramach lokowania aktywów funduszu czy wynagrodzenie depozytariusza funduszu. Dla zachowania przejrzystości prezentowane są również te opłaty.

Średnie opłaty za zarządzanie wraz z innymi kosztami administracyjnymi lub operacyjnymi oraz kosztami transakcji wynoszą 1,08% inwestycji rocznie. Dane zostały zestawione w Tab. 13.

Tab. 13. 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	Śr.
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. Vienna Insurance Group		0,49	0,01	0,49	0,01	0,49	0,01	0,49	0,01	0,49	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
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
Investors TFI S.A.		0,67	0,17	0,69	0,24	0,68	0,33	0,69	0,34	0,74	0,38
Millennium TFI S.A.		0,82	0,05	0,68	0,07	0,62	0,08	0,68	0,08	0,78	0,09
Nationale-Nederlanden PTE S.A.		0,40	0,10	0,50	0,10	0,50	0,10	0,50	0,20	0,50	0,20
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
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
PFR TFI S.A.		1,09	0,09	1,35	0,09	1,46	0,10	1,47	0,11	1,37	0,12
PKO TFI S.A.		0,20	0,21	0,27	0,23	0,28	0,26	0,28	0,28	0,28	0,28
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
Santander TFI S.A.		0,94	0,19	0,77	0,34	0,70	0,54	0,71	0,53	0,74	0,65
Skarbiec TFI S.A.		1,87	0,49	1,70	0,66	1,45	0,85	1,46	0,83	1,60	0,99
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
TFI Allianz Polska S.A. (dawniej Aviva Investors Poland TFI)		0,44	0,19	0,55	0,27	0,53	0,33	0,53	0,35	0,53	0,42
TFI PZU S.A.		0,25	0,10	0,36	0,13	0,38	0,16	0,38	0,16	0,40	0,18
UNIQA TFI S.A.		0,70	0,38	0,66	0,68	0,62	0,85	0,61	0,91	0,68	1,05
Średnia**	0,24	0,19	0,66	0,19	0,69	0,28	0,67	0,35	0,68	0,36	0,71

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

Koszty transakcji (%)

Źródło: KID/KIID FZD opublikowane na mojeppk.pl

* 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.

Źródło: PFR Portal PPK

06.

Przeptywy pieniężne



Suma wpłat
na wszystkich
rachunkach PPK
**25 mld
złotych**

Za wpłatę uznaje się przede wszystkim składkę oraz inne transakcje finansowe związane z wpłatami, a mające wpływ na saldo uczestnika np. korekty wychodzące. Warto zaznaczyć, że inne transakcje finansowe mają znikomy wpływ na saldo wpłat (ich wartość to 0,06% wartości wpłat). Wpłata dzieli się na podstawową i dodatkową oraz na finansowaną przez pracodawcę i uczestnika. Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika wynosi co do zasady 2% wynagrodzenia (istnieje możliwość zmniejszenia tej składki), a przez pracodawcę 1,5% wynagrodzenia brutto. Wpłata dodatkowa może wynieść do 2% wynagrodzenia brutto w przypadku uczestnika i do 2,5% w przypadku pracodawcy. Dodatkowo, po spełnieniu odpowiednich warunków, uczestnik jest uprawniony do otrzymania z Funduszu Pracy 250 zł wpłaty powitalnej i co roku 240 zł dopłaty rocznej.

06.1

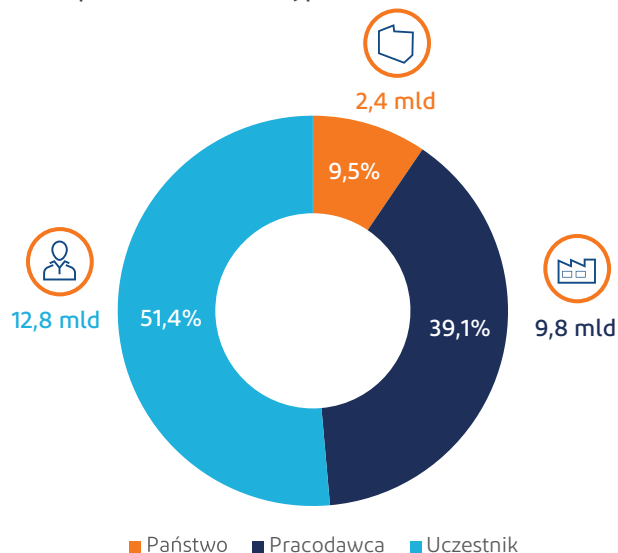
Wpłaty - podział na typ i źródło

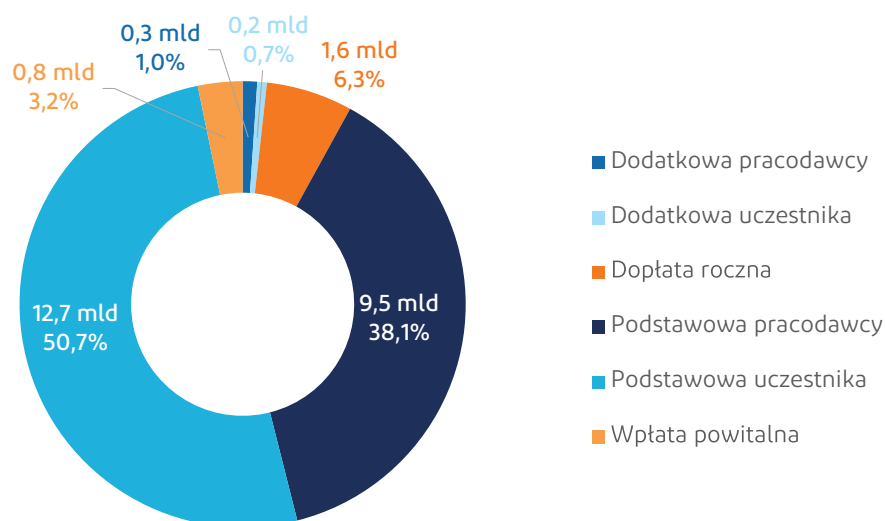
Suma wpłat na wszystkich rachunkach PPK wyniosła na koniec maja 2024 r. 25,0 mld zł. Największy udział miały wpłaty podstawowe: uczestnika – 12,7 mld (50,7%) i pracodawcy – 9,5 mld (38,1%), następnie wpłaty od państwa: dopłata roczna – 1,6 mld (6,3%) i wpłata powitalna – 0,8 mld (3,2%), a najmniejszy wpłaty dodatkowe: pracodawcy – 0,3 mld (1,0%) i uczestnika – 0,2 mld (0,7%).

Grupując wpłaty na źródło pochodzenia, wpłaty uczestnika stanowiły jedynie 51,4%, pracodawcy 39,1%, a pozostałe 9,5% to wpłaty od państwa.

Podział wpłat na źródło oraz typ został przedstawiony na Rys. 22.

Rys.22. Podział wpłat na źródło oraz typ.

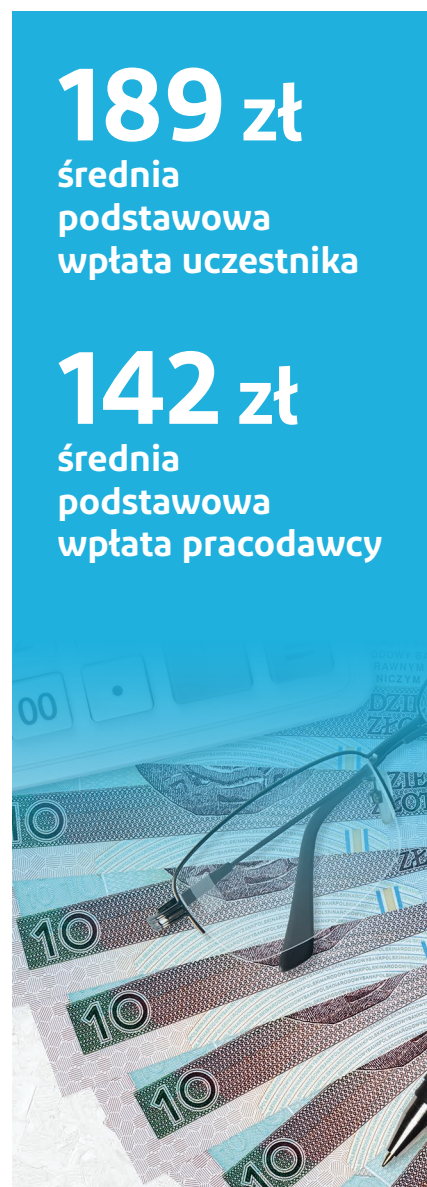




06.2 Średnia miesięczna wpłata

Na podstawie wpłat dokonanych w grudniu 2023 r., została policzona średnia miesięczna wpłata w podziale na typ. Średnia podstawowa wpłata uczestnika wynosiła 191 zł, a dodatkowa 207 zł. Średnia podstawowa wpłata pracodawcy to 143 zł, a dodatkowa 170 zł. Zestawiając te dane z wpłatami dokonanyymi w grudniu 2020, największy wzrost, o 107%, zanotowano dla dodatkowej wpłaty pracodawcy. Na koniec maja 2024 r. średnia podstawowa wpłata uczestnika wynosiła 189 zł, a dodatkowa 198 zł. Natomiast średnia podstawowa wpłata pracodawcy to 142 zł, a dodatkowa 185 zł.

W Tab. 14 przedstawione zostały średnie wpłaty w podziale na kolejne lata. Widać, że z każdym rokiem średnia wpłata wzrasta.



Tab. 14. Zestawienie średnich miesięcznych wpłat w podziale na rodzaj i lata.

Data	Podstawowa uczestnika [zł]	Dodatkowa uczestnika [zł]	Podstawowa pracodawcy [zł]	Dodatkowa pracodawcy [zł]
grudzień 2019	124	107	93	56
grudzień 2020	132	156	99	82
grudzień 2021	158	182	119	123
grudzień 2022	168	191	126	142
grudzień 2023	191	207	143	170
maj 2024	189	198	142	185



Wypłata po 60. roku życia

Środki można wypłacić w całości, ale najkorzystniej jest 75% zgromadzonych oszczędności wypłacić w minimum 120 comiesięcznych ratach (10 lat).

06.3 Wypłaty i zwroty

Zgromadzone środki na rachunku PPK można wypłacić na dwa sposoby:

WYPŁATA PO UKOŃCZENIU 60. ROKU ŻYCIA

- jest to standardowa wypłata, która nie podlega opodatkowaniu ani potrąceniom.

Szczególnym rodzajem takiej wypłaty jest wypłata w formie świadczenia małżeńskiego. Jest dostępna dla małżonków, którzy oboje ukończyli 60 lat i oszczędzają w PPK w tej samej instytucji finansowej. Polega ona na połączeniu rachunków PPK małżonków w jeden wspólny rachunek i wypłacie comiesięcznego świadczenia przez co najmniej 10 lat. W przypadku śmierci jednego z małżonków, drugi małżonek nadal otrzymuje świadczenie w dotychczasowej wysokości do wyczerpania środków na rachunku małżeńskim.

ZWROT PRZED UKOŃCZENIEM 60. ROKU ŻYCIA

- jest to możliwość wypłaty środków na dowolny cel, bez konieczności podawania przyczyny.

Taka wypłata podlega jednak opodatkowaniu podatkiem od zysków kapitałowych oraz potrąceniom. Potrącone zostaną wszystkie środki pochodzące z dopłat państwa oraz 30% środków z wpłat pracodawcy. Te ostatnie zostaną zapisane na indywidualnym koncie w ZUS jako składka emerytalna.

Istnieją także dwie szczególne sytuacje życiowe, w których można wypłacić część środków w przypadku:



- **poważnej choroby uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka** (do 25% środków, bez obowiązku zwrotu),



- **pokrycia wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu hipotecznego** np. na budowę domu lub zakup mieszkania, ale tylko dla uczestników przed 45. rokiem życia (do 100% środków, z obowiązkiem zwrotu w ciągu maksymalnie 15 lat).

06.4 Wyплаты

Suma wszystkich wypłat do końca maja 2024 roku wyniosła 160,8 mln. Od początku programu z możliwości wypłat skorzystało 18 tys. uczestników. Zestawienie wypłat w podziale na rodzaj oraz rok przedstawiono na Rys. 23.

I. WYPŁATA PO 60. ROKU ŻYCIA

Największy udział stanowiły wypłaty po 60. roku życia (64,5%) – 103,8 mln zł. Z takiej możliwości skorzystano 21,5 tys. razy (liczba transakcji), co przełożyło się na 14,5 tys. uczestników. Średnia kwota wypłaty wyniosła 4,8 tys. zł.

W roku 2023 z tego tytułu skorzystało 6,2 tys. uczestników (a 6,0 tys. po raz pierwszy) na kwotę 47,9 mln zł. Do końca maja 2024 r. było to odpowiednio 3,3 tys. uczestników (a 2,9 tys. po raz pierwszy) na kwotę 31,4 mln zł.

II. WYPŁATA NA WKŁAD WŁASNY

34,7% wypłat to wypłaty na wkład własny. Przełożyło się to na kwotę 55,7 mln zł. Liczba transakcji tego rodzaju wypłaty wyniosła 3,4 tys., a liczba uczestników wypłacających to 3,1 tys. Średnia kwota transakcji to 16,2 tys. zł.

Tylko w 2023 kwota wypłat z tego powodu to 25,5 mln (45,7% wszystkich wypłat na wkład własny od początku programu). Wypłat dokonało 1,4 tys. uczestników. W 2024 r. wypłat dokonało 1,0 tys. uczestników na kwotę 21,7 mln zł (38,9% wszystkich wypłat na wkład własny).

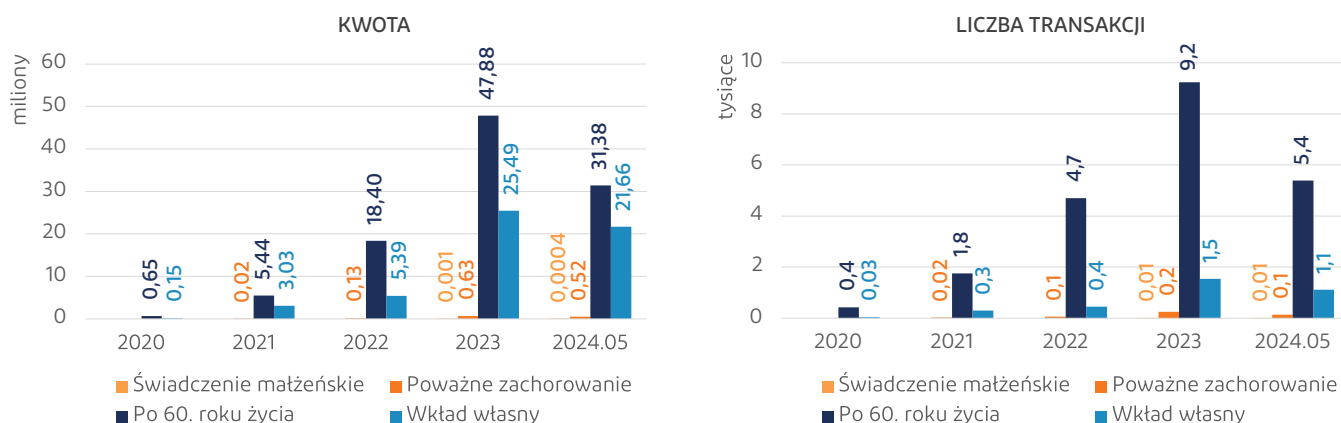
III. WYPŁATA Z POWODU POWAŻNEGO ZACHOROWANIA

Na wypłatę z powodu poważnego zachorowania wypłacono 1,3 mln zł. Liczba uczestników wypłacających na ten cel to 0,4 tys. Dokonano 0,5 tys. transakcji. Przełożyło się to na średnią wypłatę w wysokości 2,8 tys. W tym roku było już to 0,1 tys. uczestników, którzy dokonali wypłat na kwotę 0,5 mln zł.

IV. WYPŁATA W FORMIE ŚWIADCZENIA MAŁŻEŃSKIEGO

Jest najmniej popularną formą wypłaty. Pierwsze wypłaty rozpoczęły się w 2023 roku. Z takiej możliwości skorzystało 2 uczestników na kwotę 0,7 tys. zł w 2023 roku i 0,4 tys. zł w 2024 roku.

Rys. 23. Kwota i liczba transakcji wypłat w podziale na rodzaj oraz rok.





3 467 mln zł
suma dokonanych
zwrotów

2,8 tys. zł
średnia kwota
zwrotu

06.5 Zwroty

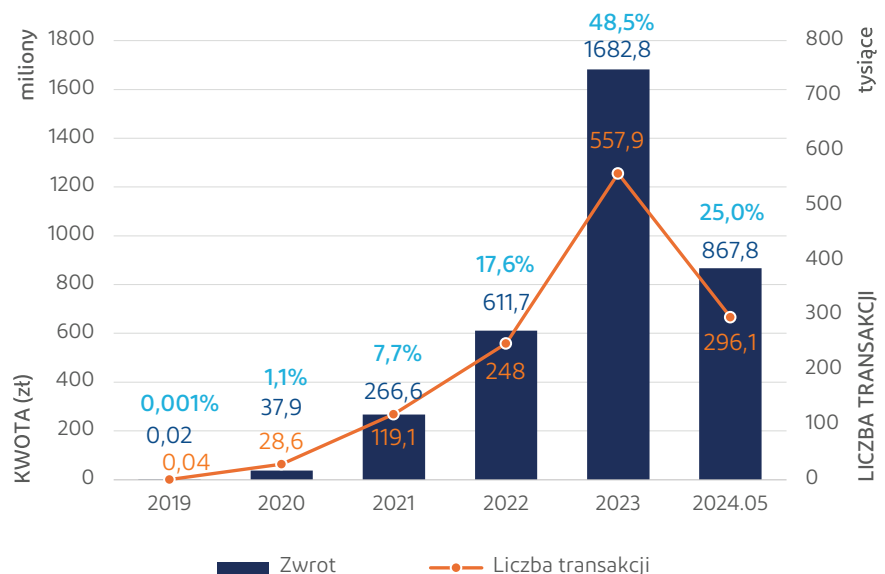
Z możliwości wcześniejszej wypłaty środków do końca maja 2024 roku skorzystało 539,7 tys. uczestników. Dokonano 1,3 mln transakcji na kwotę 3 467 mln zł. Średnia kwota zwrotu wyniosła 2,8 tys. zł.

Uwzględniając uczestników, którzy przynajmniej raz od początku programu dokonali zwrotu środków to 75% tych uczestników nadal posiadało status aktywny w programie PPK. Oznacza to, że po dokonaniu zwrotu znaczna część uczestników nadal pozostaje w systemie i gromadzi oszczędności.

W 2023 r. dokonano 557,9 tys. zwrotów przez 304,0 tys. uczestników (z czego 238,1 tys. zrealizowało zwrot po raz pierwszy) na kwotę 1 682,8 mln zł. W 2024 r., do końca maja, było to z kolei 296,1 tys. zwrotów dokonanych przez 186,1 tys. uczestników na łączną kwotę 867,8 mln zł.

Na Rys. 24 przedstawiono kwotę zwrotów w podziale na lata. Rok 2023 r. należy traktować szczególnie. Liczba osób dokonujących zwrotu z rachunku PPK wzrosła wtedy niemal 3-krotnie w stosunku do 2022 r. Powodem tego trendu była wzmocniona kampania informacyjna dotycząca autozapisu do programu, która miała miejsce w pierwszych miesiącach 2023 r. Wielu uczestników PPK po informacjach od pracodawców przypomniało sobie, że posiada PPK i gromadzi na nim oszczędności. Część z nich postanowiło je wypłacić, m.in. aby przetestować funkcjonowanie systemu. Początek 2024 r. pokazuje, że wzmocnione zwroty z PPK był to trend chwilowy, który na dłuższą metę może być korzystny dla budowania zaufania i partycypacji w programie.

Rys. 24. Kwota i liczba transakcji zwrotów i w podziale na rok.





07.

Wartość aktywów netto

Na koniec 2021 r. wartość aktywów netto WAN w PPK wynosiła 7,7 mld zł. W porównaniu do końca 2020 r. aktywa zwiększyły się o 172%, czyli 4,8 mld zł. Na koniec 2022 r. aktywa wzrosły do 12 mld. Oznacza to przyrost aktywów o 4,3 mld zł, a w ujęciu procentowym wzrost o 56%. Według danych na koniec 2023 r. wartość aktywów netto wyniosła 21,8 mld zł, czyli wzrost o 9,8 mld (+82% r/r). WAN na koniec maja 2024 r. wzrosła do 26,6 mld zł.

07.1

WAN w podziale na źródło środków

Największy udział w wartości aktywów netto przypadają na środki zgromadzone z wpłat uczestników – było to 13,6 mld zł (51,4%). Następnie były to źródła związane z pracodawcą – 10,4 mld (39,1%), a środki zgromadzone z dopłat państwa stanowiły 2,5 mld (9,6%).

07.2

WAN w podziale na instytucje finansowe

Na koniec maja 2024 r. ponad 63% aktywów zgromadzonych w PPK było zarządzanych przez trzy instytucje finansowe – PKO TFI S.A. (8,2 mld zł, udział 30,8%), TFI PZU S.A. (5,8 mld zł, udział 21,7%) oraz Nationale-Nederlanden PTE S.A. (2,8 mld zł, udział 10,4%). Najmniejszy udział przypadł PFR TFI S.A. oraz Skarbiec TFI S.A – obie instytucje po 0,1 mld zł, czyli 0,4%.

Dane dotyczące WAN-u dla wszystkich instytucji zostały przedstawione w Tab. 8.

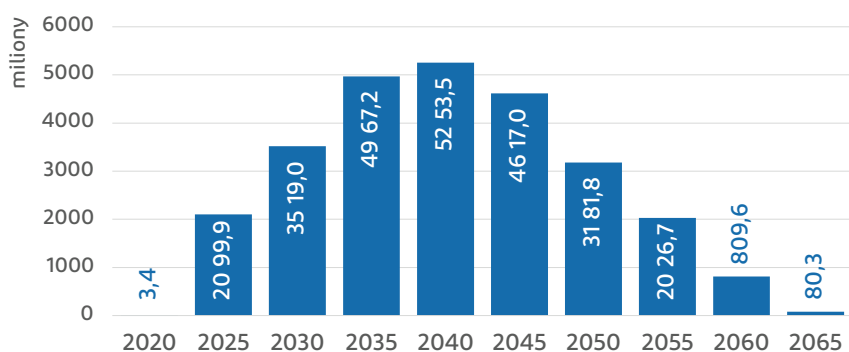
07.3

WAN w podziale na subfundusze

Subfundusze w PPK są zarządzane przez instytucje finansowe. Posiadają one określoną datę zakończenia inwestycji (fundusz zdefiniowanej daty, FZD). Każdy z nich ma swoją politykę inwestycyjną, która jest dostosowana do wieku i profilu ryzyka uczestnika. Im bliżej daty zakończenia inwestycji, tym subfundusz staje się mniej ryzykowny i bardziej skoncentrowany na zachowaniu kapitału.

Wartość aktywów w podziale na datę subfunduszy skoncentrowana była w subfunduszach 2040 (5,3 mld zł, 19,8%), 2035 (5,0 mld zł, 18,7%) i 2045 (3,7 mld zł, 17,4%). Najmniejszy udział miały skrajne subfundusze: 2020 (3,5 mln zł) i 2065 (80,3 mln zł). Szczegółowe dane dla wszystkich subfunduszy zostały zaprezentowane na Rys. 25.

Rys. 25. Podział WAN w podziale na datę subfunduszy.



07.4 Liczba konwersji w czasie

Uczestnik PPK zostaje automatycznie przypisany do odpowiedniego FZD, w zależności od swojej daty urodzenia. Może on jednak zmienić fundusz, w którym oszczędza i wpłacać nowe środki do innego funduszu/funduszy – o wyższym lub niższym poziomie ryzyka inwestycyjnego. Uczestnik może przenieść:

- całość środków do wybranego funduszu i odkładać kolejne już w tym funduszu,
- całość lub część środków do wybranego funduszu lub subfunduszu, ale oszczędzać ciągle w swoim funduszu zdefiniowanej daty (dyspozycja konwersji lub zamiany).

Składając do instytucji finansowej wniosek o konwersję lub zamianę, uczestnik określa procentowy udział środków zgromadzonych w PPK, które chce ulokować w poszczególnych funduszach lub subfunduszach (co najmniej 10% własnych środków do jednego funduszu/subfunduszu).

Konwersję/zmianę możemy podzielić na 2 rodzaje: wychodzącą, czyli z ilu subfunduszy oraz przychodzącą, czyli na ile subfunduszy zmieniamy. Każdego roku liczba takich transakcji wzrastała. Na koniec maja 2024 r. liczba wychodzących wynosiła 25,2 tys., a przychodzących 27,6 tys., na kwotę 42,7 mln złotych. Zestawienie liczby konwersji/zamian w podziale na lata zostało przedstawione w Tab. 15. Najczęstsza zamiana wychodząca i przychodząca dotyczyła FZD 2025.

Tab. 15. Liczba konwersji/zmian w podziale na lata.

Rok	Liczba konwersji/zamian wychodzących	Liczba konwersji/zamian przychodzących
2019	0,1 tys.	0,2 tys.
2020	4,3 tys.	4,8 tys.
2021	6,1 tys.	6,6 tys.
2022	5,8 tys.	6,3 tys.
2023	6,2 tys.	6,8 tys.
2024.05	2,7 tys.	3,0 tys.
Suma	25,2 tys.	27,6 tys.



08.

Autozapis

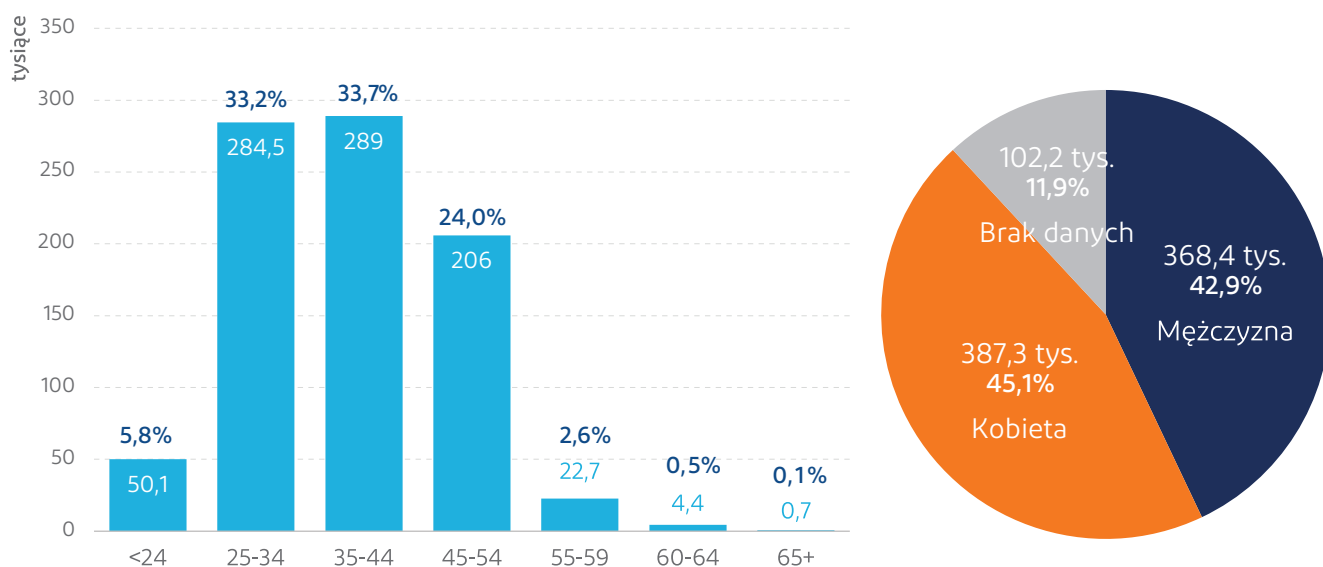
Jedną z cech odróżniających PPK od innych form dobrowolnego oszczędzania na cele po zakończeniu aktywności zawodowej jest tzw. ponowny autozapis. Wprowadzając to rozwiązanie (zaczerpnięte z ekonomii behawioralnej) liczone, że – podobnie jak to było m.in. w Wielkiej Brytanii – pozytywnie wpłynie ono na partycypację w tym programie. Autozapis polega na automatycznym „zapisaniu do PPK” osób zatrudnionych, które złożyły podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK, przez co nie stały się uczestnikami programu, oraz wznowieniu wpłaty do PPK za uczestników PPK, którzy zrezygnowali z oszczędzania w PPK, pod warunkiem, że osoby te nie złożyły ponownie deklaracji o rezygnacji. Ponowny autozapis ma miejsce co 4 lata i dotyczy osób w wieku 18-55 lat. W pierwszym kwartale 2023 roku odbył się pierwszy tzw. ponowny autozapis do PPK, który miał istotne znaczenie dla upowszechnienia oszczędzania w tym programie. Proces ten był zrealizowany po raz pierwszy w historii PPK.

Mechanizm autozapisu zastosowany w PPK był wzorowany na rozwiązaniach przyjętych w różnych krajach, m.in. w Wielkiej Brytanii. Obowiązujący tam program NEST, który jest rządowym pracowniczym planem emerytalnym, nakłada obowiązek automatycznego zapisu pracowników do programu emerytalnego. Proces wdrożenia został rozłożony na kilka lat, rozpoczął się w 2012 roku i zakończył się w 2018 roku. Autozapis miał znaczący wpływ na liczbę uczestników i partycypację. Okazało się, że automatycznie zostało zapisanych 10,2 mln osób. Wdrożenie nowego planu spowodowało dziesięciokrotny wzrost całkowitej liczby członków zdefiniowanych składek programów emerytalnych (wysokość przyszłej emerytury zależy od wysokości zdefiniowanej składki i ich zysków z inwestycji), z 2,1 mln uczestników w 2011 r. do 21 mln osób w 2019 r. Liczba aktywnie oszczędzających uczestników wzrosła z 0,9 mln w 2011 r. do 10,6 mln w 2019 r.⁶. Jest to potwierdzenie tego, że automatyczny zapis jest olbrzymią szansą na zwiększenie uczestnictwa i wzrost aktywów.

Efekty przeprowadzonego w marcu 2023 r. autozapisu były badane w okresie pomiędzy 28.02.2023 r. a 07.05.2023 r. W związku z tym, że obowiązek spoczywa na pracodawcy, analizie podlegają rachunki, a nie uczestnicy. Za rachunek związany z autozapisem uznano taki, który powstał w zdefiniowanym okresie lub został podczas niego wznowiony (ponownie zapisany). Takich rachunków było 1,2 mln. Dla części rachunków złożono deklarację rezygnacji – ok. 350 tys. rachunków. Oznacza to, że bilans rachunków związanych z autozapisem wyniósł 880 tys., co przelożyło się na 858 tys. uczestników. W podziale na płeć, 45,1% to mężczyźni, a 42,9% to kobiety. Uwzględniając wiek tych uczestników, najczęściej dołączały osoby w wieku 35-44 oraz 25-34. Podział na płeć i grupy wiekowe uczestników związanych z bilansem autozapisu przedstawiono na Rys. 26.

6. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06417/SN06417.pdf>

Rys. 26. Podział uczestników związanych z bilansem autozapisu w podziale na płeć i grupy wiekowe.



Uwzględniając liczbę uczestników aktywnych przed autozapisem i po czasie jego trwania, ostateczny rozrachunek wskazuje na wzrost uczestników o 721 tys. (+28%). Jest to wartość odmienna od bilansu uczestników związanych z autozapisem. Powodem takiej sytuacji jest fakt, że dla części rachunków została złożona rezygnacja, a nie była ona związana z procesem – przykładowo rachunki PPK, które zostały utworzone przed 28.02.2023 r. Ponadto dla części uczestników wznowiony został drugi bądź kolejny rachunek PPK, więc taki uczestnik nie jest klasyfikowany do ostatecznego rozrachunku (uwzględniony w liczbie uczestników przed 28.02.2023 r.). Partycypacja w badanym okresie autozapisu wzrosła o 8,4 punktu procentowego, z 35,3% do 43,7%.

W wyniku przeprowadzonego autozapisu za drugi kwartał 2023 r. na rachunki 420,9 tys. uczestników PPK zostały przekazane wpłaty powitalne w łącznej wysokości 105,2 mln zł. Była to trzecia pod względem wielkości wpłata powitalna w historii programu.



09.

Promocja PPK i działalność PFR Portal PPK



Polski Fundusz Rozwoju oraz PFR Portal PPK od wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych przeprowadziły **szereg działań mających na celu popularyzację wiedzy na temat PPK popartych kampanią edukacyjno-informacyjną na temat oszczędzania z myślą o emeryturze.**

PFR prowadzi także cykliczne badania dotyczące świadomości istnienia PPK, zrozumienia tego rozwiązania, nastawienia poszczególnych grup docelowych oraz gotowości do przystąpienia do programu lub pozostania w nim. Pozwala to nie tylko mierzyć efektywność podejmowanych działań komunikacyjnych ale i odpowiednio je modyfikować, aby optymalizować ich skuteczność.

09.1

Działania marketingowe i promocyjne popularyzujące PPK

Kampania PPK „W sumie się optaca” styczeń - listopad 2019 r.

Celem kampanii było przedstawienie podstawowych zasad i korzyści programu długoterminowego oszczędzania, który był całkowiłą nowością oraz motywowanie do wspólnego oszczędzania z pracodawcą. Do udziału w kampanii zostali zaangażowani przedstawiciele różnych profesji oraz osoby z różnym wykształceniem, co miało wzmacniać przekaz mówiący o tym, że PPK to program dla wszystkich. Kampania osiągnęła oczekiwane rezultaty związane z rozpoznawalnością PPK: znajomość PPK pod koniec 2019 r. zadeklarowało 99% pracowników i 98% pracodawców.

W sumie się optaca



Kampania PPK „Ja zostaję!”

październik - listopad 2020 r.

Celem kampanii w 2020 r. było zwiększenie partycypacji w PPK poprzez prosty, trafiający w sedno przekaz, niosący ze sobą ładunek emocjonalny i pobudzający do odpowiedniego zachowania. Linia komunikacyjna „Ja zostaję!”, połączyła przekaz emocjonalny (wywołanie uczucia związanego z zyskiem/możliwością utraty profitów, odwołanie się do potrzeby bezpieczeństwa i przynależności do grupy), z racjonalnym – odpowiedzią na najczęściej pojawiające się pytania i wątpliwości. Dodatkowo obecny był silny wątek edukacyjny – tłumaczenie zasad uczestnictwa w PPK.



Ja zostaję!



Kampania PPK „Zostałeś? Zyskałeś!”

marzec - maj 2021 r.

Kampania wielokanałowa dotycząca programu PPK połączona z prezentacją bardzo dobrych wyników funduszy PPK za 2020 rok. Przekazywano racjonalne argumenty, prezentując rzeczywiste efekty oszczędzania osiągnięte przez prawdziwych uczestników PPK, którzy dzielą się swoją historią.



Zostałeś? Zyskałeś!

Loteria PPK związana z promocją autopzapisu

W 2023 roku PFR zorganizował loterię dla uczestników PPK z towarzyszącą jej kampanią edukacyjną w mediach drukowanych, online i social media. Działanie miało na celu wsparcie cyklicznego autozapisu. Uczestnicy loterii odpowiadali na pytania sprawdzające znajomość PPK. Do wygrania były cenne nagrody. Co ważne, spośród 126 laureatów nagród głównych 23 (18%) ma rachunek autozapisowy, jednocześnie 125 jest nadal w PPK.





09.2 Działalność edukacyjna i szkoleniowa PFR Portal PPK

Strona mojeppk.pl

Portal internetowy mojeppk.pl jest jedynym oficjalnym źródłem informacji o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Zamieszczone są tam oferty instytucji finansowych zarządzających PPK oraz materiały, takie jak: poradniki, publikacje poświęcone zagadnieniom prawnym i przepisom kadrowo-płacowym, odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania, wzory dokumentów, akty prawne, a także podcasty, filmy, kalkulatory oszczędności, podatków i kosztów zarządzania. Część materiałów dotyczących PPK publikowana jest nie tylko po polsku, ale także w językach: angielskim, ukraińskim, białoruskim czy wietnamskim. Od początku funkcjonowania liczba użytkowników strony przekroczyła 12,8 mln – użytkownicy wchodzili na stronę mojeppk.pl ponad 39 milionów razy. Łącznie znajduje się tam prawie 1400 artykułów. Pliki zamieszczone na stronie zostały pobrane blisko 2,5 mln razy.

Serwis [MojePPK](https://mojeppk.pl)

Serwis [MojePPK](https://mojeppk.pl) jest narzędziem, umożliwiającym podgląd pod rachunek PPK uczestnika programu. Został uruchomiony 1 stycznia 2022 r. i znajduje się pod adresem www.rachunek.mojeppk.pl, a logowanie uczestnika PPK jest możliwe dzięki wykorzystaniu Profilu Zaufanego, bankowości elektronicznej lub aplikacji mObywatel. Za pośrednictwem portalu uczestnicy PPK mogą sprawdzić, czy pracodawca „zapisał” ich do PPK, uzyskać informację o wartości środków zgromadzonych na rachunkach PPK, wysokości wpłat swoich, pracodawcy i państwa, wypłatach, a także nazwie instytucji finansowej. Serwis ma charakter wyłącznie informacyjny. Konto w serwisie uruchomiło 670 tys. osób, natomiast liczba logowań przekroczyła 3 miliony.



PFR Portal PPK jest spółką odpowiedzialną za gromadzenie i udzielanie informacji o Pracowniczych Planach Kapitałowych zgodnie z treścią artykułu 77 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 427) („Ustawa o PPK”).

Do głównych zadań PFR Portal PPK należą: upowszechnianie wiedzy o pracowniczych planach kapitałowych oraz prowadzenie portalu informacyjnego poświęconego programowi PPK.





9 793

przeprowadzonych
szkoleń PPK

307 689

uczestników
szkoleń

Szkolenia

Działalność szkoleniowo-informacyjna PFR Portal PPK polega na prowadzeniu szkoleń dla pracodawców i pracowników, dotyczących wdrożenia i funkcjonowania programu PPK. Szkolenia odbywają się w całej Polsce, w formie stacjonarnej lub online, a także w formie na żywo jako live w mediach społecznościowych. Szkolenia są zarówno otwarte dla wszystkich chętnych, jak i wewnętrzne (dla pracowników danej firmy), a także partnerskie. Wszystkie szkolenia są bezpłatne. Przez 5 lat trenerzy PFR Portal PPK przeprowadzili 9 793 szkolenia PPK, z czego 7 120 w formie online. Wzięło w nich udział 307 689 osób. Przedstawiciele PFR Portal PPK biorą też udział w konferencjach i innych tego typu wydarzeniach, przybliżając ich uczestnikom warunki i zasady funkcjonowania PPK oraz korzyści płynące z uczestnictwa w programie. Łącznie uczestniczyli w 210 takich spotkaniach, w których udział wzięło 2 271 osób.

W tym miejscu szczególnie warto podkreślić współpracę międzynarodową, która jest novum w zakresie pierwotnej działalności spółki. W 2022 roku rozpoczęła się współpraca z międzynarodowymi ekspertami, zajmującymi się analizą systemów długoterminowego oszczędzania w różnych krajach oraz analizą potrzeb poszczególnych rynków. W ramach współpracy nastąpiła wymiana doświadczeń, szczególnie w obszarze ekonomii behawioralnej oraz narzędzi i mechanizmów wykorzystywanych przy tworzeniu systemów opartych na automatycznym zapisie. Spółka PFR Portal PPK, a wraz z nią również Polska, dołączyła do grona krajów zrzeszonych w ramach Pension Academy. Ponadto spółka PFR Portal PPK była organizatorem dwóch konferencji międzynarodowych, które odbyły się w 2022 i 2023 roku w Sali Notowań Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Wśród zaproszonych gości znaleźli się eksperci rynku finansowego, zajmujący się tematyką emerytalną i oszczędnościową, a jednocześnie pasjonaci ekonomii behawioralnej m.in. z: Wielkiej Brytanii, Holandii, Słowenii, Hiszpanii, Portugalii i Turcji.

Działalność informacyjna

Do głównych zadań PFR Portal PPK należy także wyjaśnianie wątpliwości związanych ze stosowaniem przepisów ustawy o PPK w praktyce. W ciągu 5 lat działalności zespół specjalistów PFR Portal PPK udzielił łącznie 9 768 odpowiedzi na zapytania oraz pisma od uczestników rynku. Powstało w tym czasie 317 zagadnień prawnych, które były w związku ze zmianami w ustawie o PPK na bieżąco aktualizowane (185 aktualizacji) oraz 939 innych materiałów merytorycznych. Spółka przygotowała również 991 publikacji, w tym 750 artykułów oraz 211 broszur, ulotek i poradników. PFR Portal PPK zajmuje się również wypracowywaniem stanowisk w zakresie stosowania przepisów ustawy o PPK w konsultacji z właściwymi instytucjami, m.in. z Urzędem Komisji Nadzoru Finansowego, Ministerstwem Finansów oraz Ministerstwem Rozwoju i Technologii. Łącznie odbyły się 194 spotkania z przedstawicielami wyżej wymienionych instytucji.

Contact Center

Pracownicy infolinii PPK zajmują się obsługą telefoniczną zapytań dotyczących PPK. Odpisują również na maile skierowane na ogólny adres mailowy oraz przejmują rozmowy rozpoczęte na czacie przez chatbota. Przez 5 lat liczba połączeń przychodzących sięgnęła poziomu 153 124. Contact Center otrzymało 23 642 maile oraz 19 452 zapytania w kanale chat.

Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca

Celem programu jest wyróżnienie przedsiębiorców, którzy wykazali się szczególnym zaangażowaniem przy wdrażaniu Pracowniczych Planów Kapitałowych w swoich firmach, wykorzystując PPK jako element systemu benefitów pracowniczych i osiągając wysoką partycypację. Po raz kolejny kandydatów do wyróżnienia wskazywały instytucje finansowe, zarządzające rachunkami PPK. Łącznie od 2019 r. spółka zorganizowała 8 edycji gali, podczas których 114 pracodawców otrzymało nagrodę specjalną „Odpowiedzialnego i Przyjaznego Pracodawcy” za wkład w tworzenie przyjaznego środowiska pracy oraz budowanie finansowego zabezpieczenia pracowników. Nagrodzono pracodawców z różnych grup przedsiębiorstw: od dużych korporacji, poprzez instytucje publiczne, po małe, rodzinne firmy.

Organizatorem programu „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” jest PFR Portal PPK.

Promowanie pozytywnych przykładów pomaga inspirować pracodawców do wspierania pracowników w gromadzeniu oszczędności w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

8 edycji GALI

Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca

114 nagrodzonych pracodawców z różnych grup przedsiębiorstw



10.



Centralna Informacja Emerytalna

Jak wskazano wcześniej w niniejszym opracowaniu, kluczowym momentem dla polskiego systemu emerytalnego był 1999 rok, w którym została przeprowadzona reforma emerytalna. Dotychczas funkcjonujący system repartycyjny został wzbogacony o kapitałową część oszczędzania na emeryturę. Pierwszymi jego elementami było powołanie Otwartych Funduszy Emerytalnych i reforma ZUS (indywidualne konta z zapisywanym kapitałem). W ciągu 25 lat funkcjonowania nowego systemu powstało wiele nowych produktów i instytucji je oferujących. Oszczędzający w dodatkowym systemie kapitałowym nie mają obecnie możliwości wglądu w jednym miejscu we wszystkie swoje rejestry, rachunki, na których oszczędzają na jesień życia. Aktualnym również wciąż pozostaje temat oceny korzyści wynikających ze świadomego projektowania swojej indywidualnej strategii oszczędzania i decyzji o momencie przejścia na emeryturę a w konsekwencji dokonywanych w tym zakresie wyborów. Odpowiedzią na powyżej wskazane zapotrzebowanie społeczne ma być powołanie do życia Centralnej Informacji Emerytalnej, która w jednym miejscu będzie integrować informacje o produktach danego użytkownika z trzech filarów: publicznego (ZUS i KRUS), pracowniczego (PPK i PPE) oraz indywidualnego (OFE, IKE i IKZE).

Użytkownik systemu ma zyskać bezpieczny dostęp do Centralnej Informacji Emerytalnej za pośrednictwem aplikacji mObywatel lub strony gov.pl po uwierzytelnieniu Profilem Zaufanym. Najważniejszym celem biznesowym realizowanym za pomocą systemu Centralnej Informacji Emerytalnej jest dostarczenie jego użytkownikom nieodpłatnie kompletnej informacji o stanie wszystkich kont emerytalnych oraz prognoz przyszłych świadczeń emerytalnych w jednym miejscu bez konieczności zwracania się do poszczególnych instytucji finansowych. Dodatkowo, użytkownik będzie miał możliwość wglądu do historii oszczędzania oraz swoich danych osobowych zgromadzonych w instytucjach emerytalnych. Istotną funkcjonalnością projektowanego systemu jest umożliwienie użytkownikowi wykonania symulacji wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych uwzględniającej planowany wiek przejścia na emeryturę. Dodatkowo użytkownik będzie miał możliwość zaprojektowania indywidualnego celu emerytalnego, a następnie system podpowie, w jaki sposób optymalnie ten cel osiągnąć. Użytkownik będzie miał możliwość składania elektronicznych zleceń za pomocą systemu CIE – np. ustanowienie beneficjentów, automatyczną zmianę danych osobowych (na podstawie danych z rejestrów PESEL, Rejestru Dowodów Osobistych, Rejestru Dokumentów Paszportowych) i danych kontaktowych. Pośrednim celem systemu i zawartych w nim funkcjonalności jest propagowanie wiedzy nt. systemu emerytalnego oraz wzrost zainteresowania dodatkowymi formami budowania oszczędności emerytalnych.

Budowa systemu CIE będzie rozłożona na etapy i realizowana w ścisłej współpracy z takimi podmiotami, jak: KPRM Cyfryzacja, ZUS, KRUS, PFR Portal PPK, PFR S.A. oraz ok. 155 instytucjami finansowymi oferującymi produkty emerytalne.

Podobne systemy utworzono m.in. w Holandii (mijnpensioenoverzicht) oraz Szwecji (minPension), a prace nad podobnym systemem trwają w Wielkiej Brytanii (pensionsdashboardsprogramme). Powołując do życia system Centralnej Informacji Emerytalnej, Polska znajdzie się w awangardzie krajów, budujących takie rozwiązania.

Do najważniejszych skutków dla społeczeństwa można zaliczyć realne ułatwienie dostępu do informacji emerytalnych w jednym miejscu, podniesienie świadomości oraz zwiększenie zainteresowania dodatkowymi formami oszczędności, zachęcenie Polaków do idei oszczędzania i dłuższej aktywności zawodowej. Z kolei do najważniejszych skutków wprowadzenia systemu CIE dla państwa można zaliczyć ułatwienie w dostępie do informacji, jako naturalny kierunek rozwoju wpisujący się w strategię informatyzacji państwa, zwiększenie jakości i zakresu komunikacji między obywatelami a państwem oraz podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych obywateli.

W dzisiejszych realiach ułatwienie w dostępie do informacji jest naturalnym kierunkiem rozwoju także szeroko rozumianego systemu emerytalnego. Jest to zarazem kwestia wyjątkowej wagi, ponieważ podnoszenie świadomości o perspektywach zapewnienia źródeł utrzymania po zakończeniu aktywności zawodowej leży w interesie całego społeczeństwa, nie tylko samych zainteresowanych. Odpowiedzią na powyżej wskazaną potrzebę jest powołanie do życia Centralnej Informacji Emerytalnej.



Polski Fundusz Rozwoju

mojeppk.pl