

# Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 11 (13) – listopad 2022

 PFR Portal PPK

 Pracownicze  
Plany  
Kapitałowe

# Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych



## Od wydawcy

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

W pierwszej części biuletynu znajdują Państwo aktualne dane o programie, pochodzące z prowadzonej przez PFR S.A. Ewidencji PPK. Informujemy, że w porównaniu do poprzedniego miesiąca wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty zwiększyła się o 588 mln zł, a łączna wartość aktywów netto (WAN) tych funduszy wynosi 10,19 mld zł.

Druga część biuletynu obejmuje analizy, wywiady i komentarze. Dziś znajdują w niej Państwo artykuł Carlosa Lopeza z australijskiego funduszu emerytalnego dla sektora usług zdrowotnych i społecznych, który opisuje, z jakimi wyzwaniem mierzy się - uznany za jeden z najlepszych na świecie - australijski system emerytalny.

Ponadto w tym numerze biuletynu, w ramach aktualności, informujemy o tym, że w V już edycji programu „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” nagrodę otrzymało 17 pracodawców, którzy z zaangażowaniem i powodzeniem wdrożyli PPK.

Przypominamy też, że 21 listopada wejdą w życie zmiany w ustawie o PPK dotyczące m.in. zasad rozliczania nienależnych wpłat do tego programu.

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

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

## SPIS TREŚCI

### Część I

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

Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK.....	6
Ile zyskali uczestnicy PPK? .....	7

### Część II

Artykuły i opracowania.....	8
-----------------------------	---

### Część III

Aktualności PPK .....	11
-----------------------	----

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 października 2022 r.

wartość aktywów  
netto funduszy  
zdefiniowanej daty

**10,19 mld zł**

wartość aktywów netto  
w porównaniu do poprzedniego  
miesiąca zwiększyła się o

**588,08 mln zł**

liczba aktywnych  
rachunków PPK

**2,80 mln**

**294,18**

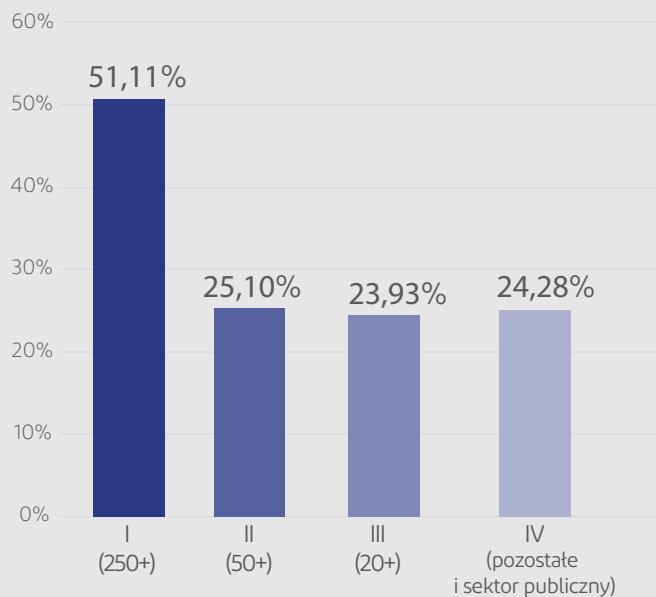
**tys.** podmiotów umożliwia  
swoim pracownikom udział  
w Pracowniczych Planach  
Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało  
już **2,48 mln** osób.

Łączna partycypacja w PPK to **33,90%**.

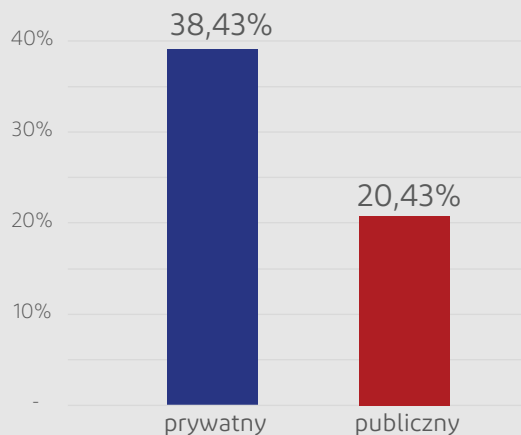
### Partycypacja w podziale na etapy wdrażania

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



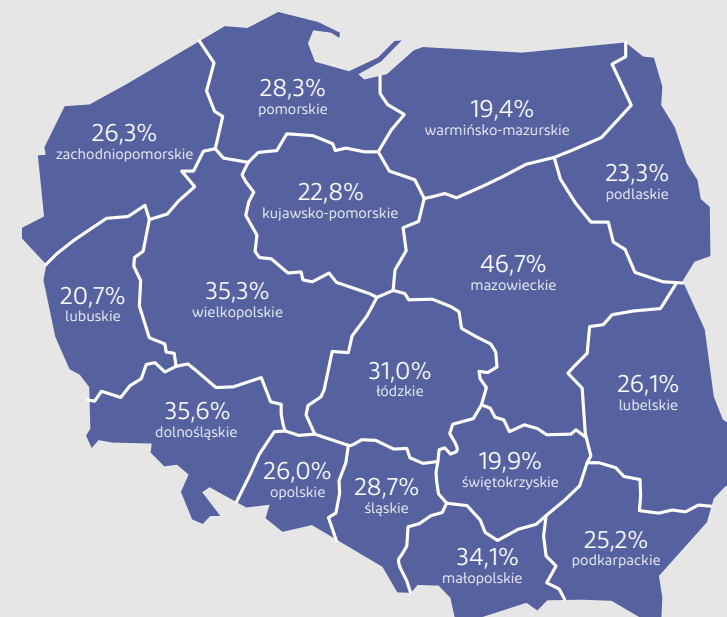
### Partycypacja w sektorach

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



### Partycypacja wg województw

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

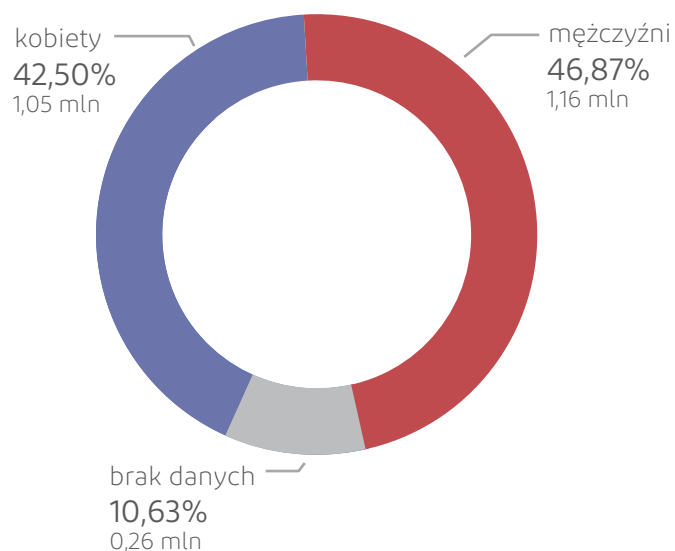


# Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

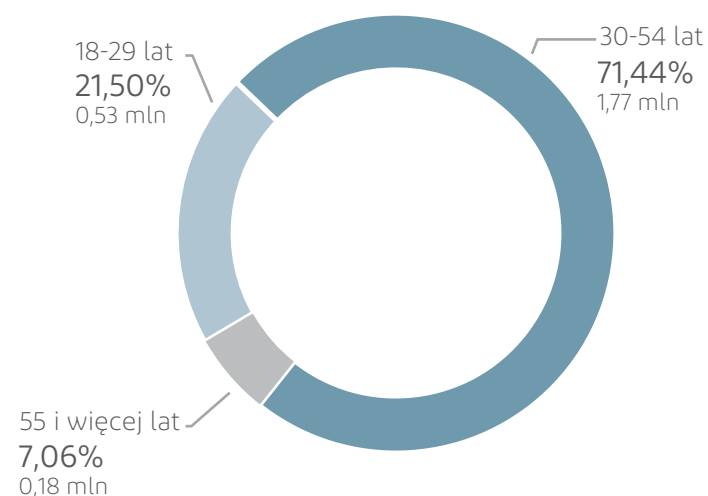
## Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (46,92%) niż kobiety.



## Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 39 lat.



## Narodowość uczestników PPK

Nieco ponad 95% oszczędzających to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (69,13 tys.).

narodowość – liczba (tys.)					
polska	2 356,93	indyjska	2,51	francuska	0,97
ukraińska	71,09	rosyjska	1,94	pozostałe	16,91
brak danych	18,62	rumuńska	1,90		
białoruska	8,38	włoska	1,52		

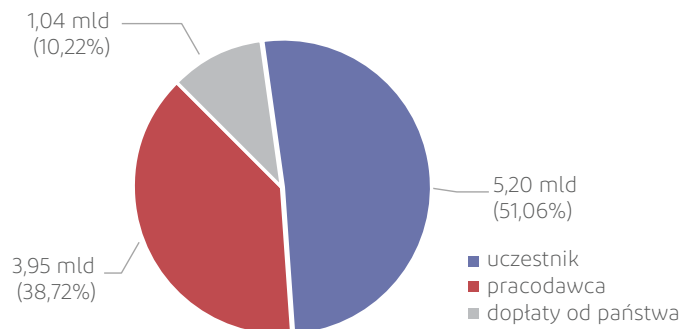


# Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

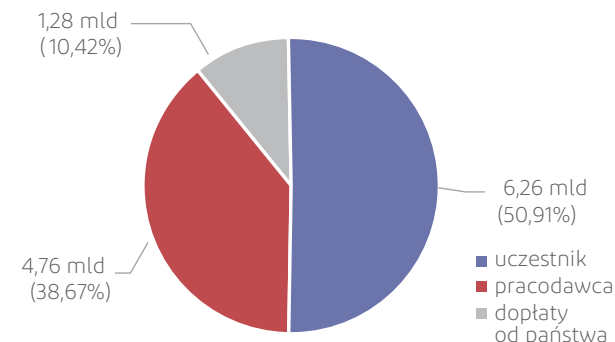
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **10,19 mld zł.**

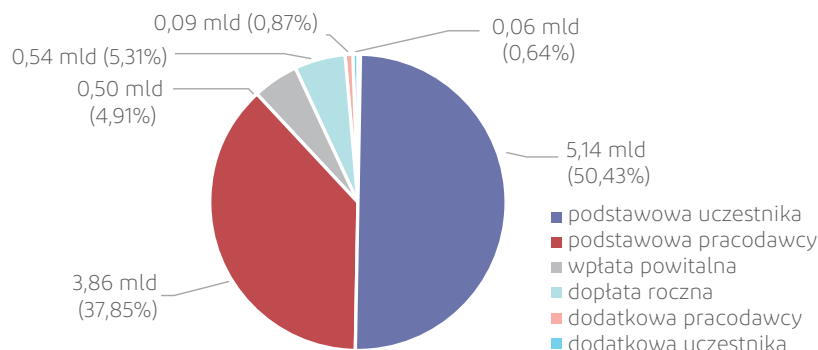
### Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



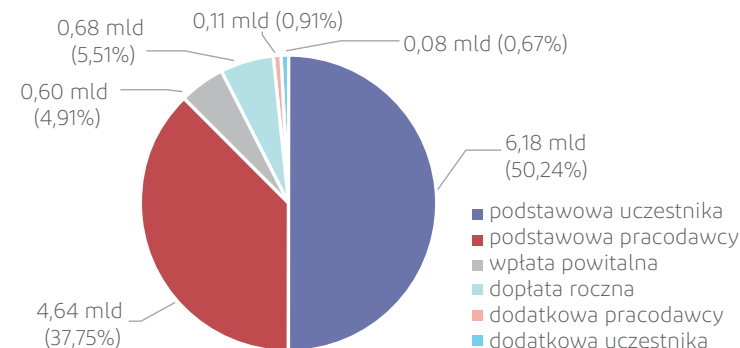
### Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



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



### Wysokość wpłat do PPK – wg typu wpłat



# Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy **wpłaty powitalne** w łącznej kwocie **604,00 mln zł**

oraz **dopłaty roczne** w łącznej kwocie **678,26 mln zł.**

Na rachunku uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł, oszczędzającego w PPK od grudnia 2019 r., w zależności od grupy FZD znajduje się średnio od 2 802 zł do 3 030 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK. **To oznacza dla uczestnika PPK od 76% do 82% zysku!\*\***

Kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie od 01.12.2019 r. do 31.10.2022 r. dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty.

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika					3 710 zł			
<b>wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika*</b>	<b>2 802 zł</b>	<b>2 871 zł</b>	<b>2 947 zł</b>	<b>2 975 zł</b>	<b>3 029 zł</b>	<b>3 024 zł</b>	<b>3 028 zł</b>	<b>3 030 zł</b>
w tym:								
wynik z inwestycji	-333 zł	-305 zł	-272 zł	-259 zł	-236 zł	-238 zł	-236 zł	-236 zł
wpłaty od pracodawcy					2 782,5			
dopłaty od państwa					730 zł			
<b>stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika**</b>	<b>76%</b>	<b>77%</b>	<b>79%</b>	<b>80%</b>	<b>82%</b>	<b>82%</b>	<b>82%</b>	<b>82%</b>

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

\*uwzględnia: (1) wpłaty od pracodawcy w wysokości 1,5%, (2) wpłaty od państwa w łącznej wysokości 730 zł, (3) stopę zwrotu od wszystkich wpłat (pracownika, pracodawcy, państwa)

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



Carlos Lopez,  
Policy Adviser w HESTA

## Australia: Jeden z najlepszych systemów emerytalnych na świecie także mierzy się z wyzwaniami.

W drugim filarze australijskiego systemu emerytalnego pieniądze lokowane są – podobnie jak w polskim PPK - w prywatnych funduszach, z tą różnicą, że to przede wszystkim pracodawca opłaca składki dla swoich pracowników.

Australijski system emerytalny, jeden z najlepszych na świecie, jest oparty na trzech filarach. Składają się na niego:

- „Age Pension”, czyli podstawowa emerytura, której wysokość zależy od stanu zaможności, wypłacana ze środków publicznych,
- „superannuation” - część, która pochodzi z obowiązkowych wpłat pracodawców, wpłacanych do prywatnych funduszy oraz
- dodatkowe dobrowolne oszczędności (w tym własność nieruchomości).

System ten jest powszechnie uznawany za wydajny, zrównoważony i dobrze uregulowany. Mercer CFA Institute umieścił australijski system emerytalny na 6. miejscu na świecie w „Global Pension Index 2021”. W raporcie OECD „Pensions at a Glance 2021”

podkreślono odporność tego systemu w obliczu globalnej pandemii. Krajowy niezależny przegląd, opublikowany pod koniec 2020 r., wykazał, że australijski system emerytalny jest solidny w niestabilnych czasach – takich jak pandemia – dzięki stabilnym wynikom funduszy w ramach superannuation i zwiększeniu bezpieczeństwa Age Pension.

### Oszczędzanie w miejscu pracy

System superannuation został wprowadzony 30 lat temu w ramach negocjacji pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi. U podstaw tego rozwiązania leżą obowiązkowe wpłaty, dokonywane przez pracodawców w imieniu pracowników. Stawka procentowa wpłacanych przez pracodawcę środków, która zaczynała się od 3% wynagrodzenia pracownika, wynosi obecnie 10,5%. Rozwiązanie to zapoczątkowało przejście od sys-

temów o zdefiniowanym świadczeniu do obowiązkowego systemu o zdefiniowanej składce, który ostatecznie uzupełnił emeryturę Age Pension. Obecnie wartość aktywów superannuation szacuje się na 3,4 biliona dolarów australijskich (jedna z najwyższych wartości na świecie). Zapewnia to australijskim pracownikom do wykorzystania kapitał, którego nie byłoby w stanie zgromadzić jako indywidualni inwestorzy.

**78%** Australijczyków oszczędza w „superannuation”.

To jeden z najwyższych poziomów zabezpieczenia na świecie\*

\*Źródło: <https://www.apra.gov.au/>, dane na 2019 r.



Pomimo tych optymistycznych informacji, stoi przed nami wiele wyzwań, ponieważ strukturalne braki są coraz bardziej zauważalne w naszej gospodarce – populacja starzeje się, a skutki pandemii będą odczuwalne przez lata. W ostatniej dekadzie debata polityczna w Australii na temat naszego systemu dochodów emerytalnych koncentrowała się zasadniczo na rozwiązaniach dotyczących superannuation, które są jednocześnie wyzwaniem, jak i źródłem wielu możliwości.

### Nowe wyzwania

Obecny system emerytalny osiągnął poziom stosunkowej dojrzałości 30 lat po wprowadzeniu obowiązkowego systemu superannuation. Pojawiły się jednak trzy główne wyzwania.

Pierwsze z nich dotyczy sprawiedliwości systemu. Nasza gospodarka wygląda zupełnie inaczej niż na przełomie lat 80-tych i 90-tych XX wieku. Udział kobiet w naszej sile roboczej jest większy niż kiedykolwiek wcześniej. Rośnie liczba najemców przechodzących na emeryturę i jednocześnie maleje liczba mło-

dych właścicieli nieruchomości. Utrwalony niski wzrost wydajności w ostatniej dekadzie oznacza, że realny wzrost płac utknął w martwym punkcie, podczas gdy koszty życia znacznie wzrosły. I co ważne, omawiany system nie zapewnia środków dla Australijczyków pochodzenia aborygeńskiego.

Nierozzerwalny związek pomiędzy zatrudnieniem a emeryturą oznacza, że z reguły osoby o niższych dochodach, z przerwami w karierze lub niepełnosprawnością, nie są w stanie osiągać takich samych dochodów emerytalnych jak przeciętny nie-rdzenny australijski mężczyzna. Wpłaty do systemu superannuation podczas niektórych form urlopu pomogłyby rozwiązać ten problem.

### Sprawiedliwość i integralność systemu

Drugim wyzwaniem jest zdolność omawianego systemu do zapewniania sprawiedliwych wyników. Istniejące ulgi podatkowe dotyczące funduszy emerytalnych w rzeczywistości zwiększają niesprawiedliwość systemu emerytalnego, gdyż z ulg tych korzystają głównie osoby z 80. percentyla dochodów

i wyżej. Niestety Age Pension nie rekompensuje korzyści płynących z ulg podatkowych osobom o niższych dochodach. Ograniczenie sald systemu superannuation i zniesienie ulg podatkowych dla bogatych pomogłoby w zapewnieniu bardziej sprawiedliwych wypłat emerytalnych, przy jednoczesnym zmniejszeniu obciążenia finansów publicznych.

Po trzecie, integralność naszego systemu została zakwestionowana. Problem dostępności mieszkań w przystępnych cenach i pandemia COVID-19 były wykorzystywane w ostatnich latach jako wymówka, pozwalająca członkom systemu superannuation na wycofywanie ich oszczędności emerytalnych, co wywarło największy wpływ na ludzi młodych, kobiety, samotnych rodziców i bezrobotnych. Skutki możliwości wypłaty 20 000 dolarów australijskich, co można było zrobić w ramach swoistej tarczy osłonnej przed skutkami COVID-19, oznaczają do 43 000 dolarów australijskich mniej na emeryturze w wieku 67 lat (zakładając brak uzupełnienia składek). Ustawodawstwo określające cel emerytalny pomogłoby w zachowaniu świadczeń emerytalnych

i zapobiegłoby wykorzystywaniu przez kolejne rządy systemu superannuation jako wymówki - poprzez tłumaczenie niepowodzeń polityki koniecznością dofinansowania systemu emerytalnego.

Niemniej jednak nasz system emerytalny pozostaje odporny na te wyzwania. W ciągu najbliższych trzech lat standardowa wpłata do systemu superannuation wzrośnie do 12%, dzięki czemu pracownicy nie pozostaną w tyle, gdy koszty utrzymania wzrosną. Istnieje wiele możliwości wykorzystania kapitału wynoszącego 3,4 biliona dolarów np. na sfinansowanie przejścia na zieloną gospodarkę czy też pomoc w realizacji celów porozumienia paryskiego. Ulepszenia technologiczne oznaczają większą spójność w systemie dochodów emerytalnych, co pomoże pracownikom płynnie przechodzić na emeryturę.

**Carlos Lopez** – zajmuje stanowisko Policy Adviser w HESTA, australijskim funduszu emerytalnym dla sektora usług zdrowotnych i społecznych. Do jego obowiązków należą m.in.: analiza polityki i regulacji oraz wdrażanie ram zarządzania w systemie superannuation.

### Warto wiedzieć:

Australijski system emerytalny jest powszechnie uznawany za wydajny, zrównoważony i dobrze uregulowany. Mercer CFA Institute umieścił australijski system emerytalny na 6. miejscu na świecie w „Global Pension Index 2021”. System jest oparty na trzech filarach:

- **„Age Pension”** – I filar, czyli podstawowa emerytura, która ma stanowić wsparcie dla najbardziej potrzebujących. Świadczenie przysługuje wszystkim, którzy ukończyli 67. rok życia oraz mieszkają na terenie kraju i jest wypłacane ze środków publicznych. Wysokość świadczenia zależna jest od uzyskiwanych w trakcie życia dochodów lub posiadanych aktywów (wybierany jest ten z wariantów, który daje niższą kwotę emerytury - jeśli wartość aktywów przekracza równowartość 250 tys. dolarów australijskich (ok. 790 tys. zł), świadczenie nie przysługuje).
- **„Superannuation”** – II filar, który wprowadzono na początku lat 90-tych XX wieku. Składka wynosi obecnie 10,5% pensji brutto (do 2025 roku ma wzrosnąć do 12%) i w większości finansowana z obowiązkowych wpłat pracodawców, w tym od osób samozatrudnionych, które mogą odpisać wpłaty od podatku. Dodatkową zaletą jest ubezpieczenie na wypadek nieszczęśliwego wypadku lub śmierci. W przypadku trwałego inwalidztwa, na mocy większości polis, ubezpieczony dostaje do 75% ostatniego wynagrodzenia przez określoną liczbę lat.
- **RSA (Retirement Savings Accounts)**, czyli III filar, to dodatkowe dobrowolne oszczędności emerytalne (w tym własność nieruchomości).

Warunkiem koniecznym do rozpoczęcia pobierania emerytury jest osiągnięcie wieku emerytalnego, tj. ukończenie 67 lat oraz miejsce zamieszkania – Australia.

### Kolejni pracodawcy nagrodzeni

20 października odbyła się V edycja gali przyznania nagród specjalnych w programie „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca”. Wyróżnienia otrzymało 17 pracodawców, którzy z zaangażowaniem i powodzeniem wdrożyli Pracownicze Plany Kapitałowe.

Celem zainauguowanego w 2019 roku programu „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” 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 w programie. Laureatów wskazują instytucje finansowe prowadzące PPK.

### Długoterminowa inwestycja w pracowników

Wydarzenie rozpoczął **Paweł Borys, prezes PFR SA** „Dla nas program PPK jest bardzo ważny z punktu budowania bezpieczeństwa emerytalnego Polaków. Obecne przeceony, które mają miejsca na rynkach akcji, obligacji, ja traktuję jako pewnego rodzaju okazję inwestycyjną do tego, że uczestnicy PPK mogą inwestować po niższych wycenach, a świat ewidentnie wraca do wyższych stóp zwrotu. (...) Cieszymy się, że mamy bardzo wielu pracodawców, którzy faktycznie zaangażowali się w akcję komunikacyjną wśród pracowników z pewnej takiej odpowiedzialności, wiedząc, że polscy, przyszli emeryci stoją przed wyzwaniem niestety dość niskich świadczeń emerytalnych i po prostu warto, żeby dbali o swoje bezpieczeństwo finansowe również poprzez prywatne, kapitałowe, dodatkowe formy oszczędzania emerytalnego.” – powiedział.

**Bartosz Marczuk, wiceprezes PFR SA** nakreślił najbliższe plany związane z PPK i oszczędzaniem emerytalnym, dotyczące m.in. przeglądu ustawy, tzw. autozapisu czy też Centralnej Informacji Emerytalnej.

„Od zawsze nazywam pracodawców cichymi bohaterami tego programu, bo oczywiście jest tak, że Państwo ponosicie koszt związany z wdrożeniem, koszt związany z wpłatami, natomiast wierzę, że wspólnie w tym gronie traktujemy ten program jako rzeczywiście długoterminową inwestycję też w pracowników. Bardzo gratuluję wszystkim tej nagrody” – dodał wiceprezes PFR SA.

„Mam nadzieję, że w przyszłym roku, przy ponownym autozapisie, znacząco wzrośnie ogólna liczba osób oszczędzających i będziemy mogli takie spotkania robić w większym gronie” – podsumował **Robert Zapotoczny, prezes PFR Portal PPK**.



### Laureaci

- Nagrodę specjalną w programie „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” otrzymało już 54 laureatów. W V edycji gali laureatami programu zostały firmy:
- Aplikacje Krytyczne Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- BAŁTYKGAZ Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- Blachotrapez Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- CH2M POLSKA SERVICES Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, przedstawiciel marki JACOBS POLSKA,
- DTIQ POLAND Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- ELAVON FINANCIAL SERVICES DESIGNATED ACTIVITY COMPANY Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, Oddział w Polsce,
- FUNK International Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- GASTROMALL GROUP Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,

- Grupa RMF Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, Spółka komandytowa,
- Hurt-Detal Artykuły Budowlano-Przemysłowe Marlena Hajduk,
- Intermaal Opakowania spółka jawna Marcin Malewski, Ewelina Malewska,
- MODEL-ART Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- Poczta Polska Dystrybucja Spółka Akcyjna,
- Sk Hynix Nand Product Solutions Poland Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, przedstawiciel marki Solidigm,
- SMARTWINGS POLAND Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- TOYOTA CENTRAL EUROPE Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- Urząd Miejski w Janowie Lubelskim.

### Motywacja dla pracowników

„Ta nagroda będzie dla nas motywacją do zachęcania pracowników, by w jeszcze większej ilości przystępowali do programu” – powiedziała **Mariola Jurewicz-Jaworska, dyrektor Departamentu Finansów w spółce Aplikacje Krytyczne**. Dodatkowymi wpłatami pracodawcy zachęca pracowników FUNK International Polska. „Od samego początku mieliśmy bardzo dużą partycypację na poziomie 97% i utrzymuje się do tej pory. Mamy bardzo świadomych pracowników i nasza firma przeznaczyła 4% składki dla każdego z pracowników, który uczestniczy w PPK. Trzymamy kciuki za sukces Pracowniczych Planów Kapitałowych, bo to jest nasza przyszłość. Bez tego będzie naprawdę bardzo trudno w przyszłości kolejnym pokoleniom funkcjonować bez tych dodatkowych dochodów” – powiedziała **Anna Bieńkowska, członek zarządu Funk International Polska**. O wysokiej partycypacji i maksymalnej wpłacie pracodawcy mówił także Robert Zapotoczny, podkreślając, że udział pracowników PFR Portal PPK w programie wynosi 100%.

Więcej o programie na stronie:

<https://www.mojeppk.pl/dla-pracodawcy/odpowiedzialny-pracodawca.html>

Fotorelację z wydarzenia można obejrzeć na stronie

<https://pfrportal.pl/galeria/5-edycja-gali-odpowiedzialny-i-przyjazny-pracodawca/>

Marta Damm-Świerkocka

## W listopadzie wejdą w życie kolejne zmiany w ustawie o PPK

**Od 21 listopada br. ustawa o pracowniczych planach kapitałowych będzie określać m.in. tryb postępowania w przypadku nienależnych wpłat do PPK. Będzie on miał zastosowanie do wpłat do PPK dokonanych od tej daty.**

Zmiany w ustawie o PPK zostały wprowadzone ustawą z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 (Dz.U. z 2022 r. poz. 1079). Większość tych zmian weszła w życie już 4 czerwca, ale niektóre wchodzi w życie dopiero 21 listopada br. W nowym art. 28a ustawy o PPK przyjęto, że wpłaty do PPK, wpłata powitalna lub dopłaty roczne, które okazały się nienależne w całości lub w części, podlegają zwrotowi na rzecz finansującego daną wpłatę, wpłatę powitalną lub dopłatę roczną.

W porównaniu z dotychczasowym stanem prawnym, największa zmiana w odniesieniu do nienależnych wpłat do PPK polega na tym, że - zgodnie z nowym przepisem - jeżeli na rachunku PPK danej osoby zostaną zapisane jednostki uczestnictwa funduszu inwestycyjnego/ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub jednostki rozrachunkowe funduszu emerytalnego, nabyte lub przeliczone za wpłaty do PPK, wpłatę powitalną lub dopłaty roczne, które okazały się nienależne, instytucja finansowa, niezwłocznie po powzięciu o tym informacji, odkupi lub umorzy te jednostki uczestnictwa/jednostki rozrachunkowe, bez konieczności złożenia żądania odkupienia lub umorzenia jednostek przez tę osobę.

W stanie prawnym obowiązującym do 20 listopada 2022 r. pracodawca lub instytucja finansowa nie może samodzielnie, z pominięciem pracownika (uczestnika PPK), wydawać albo realizować dyspozycji umorzenia jednostek uczestnictwa albo jednostek rozrachunkowych należących do innej osoby. Obecnie rekomendowanym działaniem jest poinformowanie przez instytucję finansową podmiotu zatrudniającego o przydzieleniu jednostek uczestnictwa albo o przeliczeniu wpłat na jednostki rozrachunkowe i oczekiwanie na dalsze instrukcje postępowania wyrażające zgodną wolę podmiotu zatrudniającego oraz uczestnika PPK.

Tryb postępowania określony w art. 28a ustawy o PPK będzie mieć zastosowanie do nienależnych wpłat do PPK dokonanych po wejściu w życie tego przepisu.

# 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)