

Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 12 (14) – grudzień 2022

 PFR Portal PPK

 Pracownicze
Plany
Kapitałowe

Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych



Od wydawcy

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

W pierwszej części biuletynu znajdą Państwo aktualne dane o programie, pochodzące z prowadzonej przez PFR S.A. Ewidencji PPK. Informujemy, że w porównaniu do poprzedniego miesiąca wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty zwiększyła się o prawie 1,2 mld zł, a łączna wartość aktywów netto (WAN) tych funduszy wynosi prawie 11,5 mld zł.

Druga część biuletynu obejmuje analizy, wywiady i komentarze. Dziś znajdą w niej Państwo artykuł Jesús Marii Garcii, członka Globalnego Stowarzyszenia Stosowanych Naukowców Behawioralnych oraz José Vili, profesora Uniwersytetu w Walencji, dyrektora naukowego w DevStat, o hiszpańskim programie „Ahorra+” - eksperymencie terenowym, realizowanym na podstawie modelu „Zaoszczędź więcej jutro”, w którym badano m.in. czy eksperymentalna interwencja behawioralna może znacząco zwiększyć dobrowolne oszczędności wśród profesjonalistów finansowych.

Ponadto w tym numerze biuletynu, w ramach aktualności, informujemy o tym, że od 2023 roku wzrośnie limit wynagrodzenia, uprawniający uczestnika PPK do obniżenia wpłaty podstawowej. Przypominamy też, że na 1 stycznia 2023 r. pracodawca prowadzący PPE musi zweryfikować prawo do niewdrożenia PPK.

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

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

zgrupowanych w PPK..... 6

Instytucje finansowe prowadzące PPK
i koszty zarządzania PPK 7

Ile zyskali uczestnicy PPK? 8

Część II

Artykuły i opracowania 9

Część III

Aktualności PPK 17

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

Dane z Ewidencji PPK są aktualne na 30 listopada 2022 r.

wartość aktywów
netto funduszy
zdefiniowanej daty

11,48 mld zł

wartość aktywów netto
w porównaniu do poprzedniego
miesiąca zwiększyła się o

1,19 mld zł

liczba aktywnych
rachunków PPK

2,83 mln

295,78

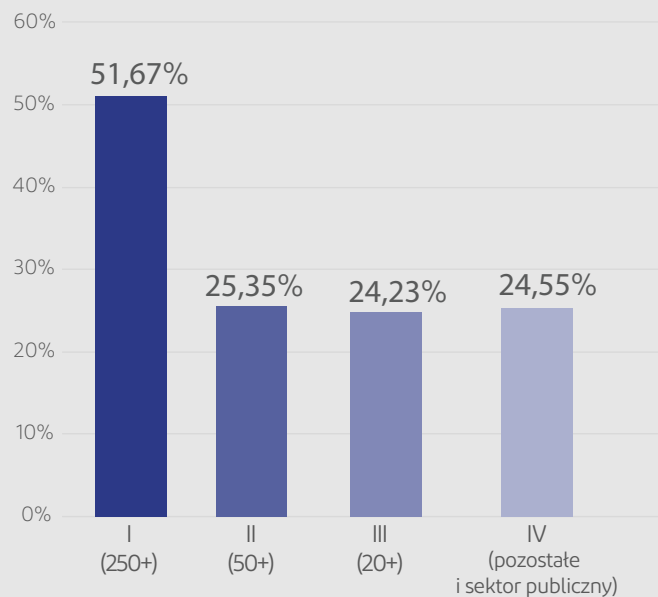
tys. podmiotów umożliwia swoim pracownikom udział w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało już **2,50 mln** osób.

Łączna partycypacja w PPK to **34,30%**.

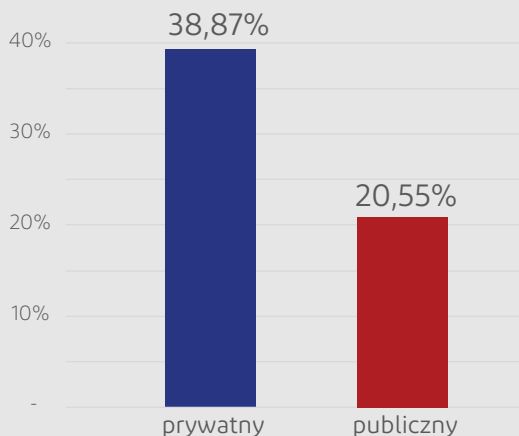
Partycypacja w podziale na etapy wdrażania

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



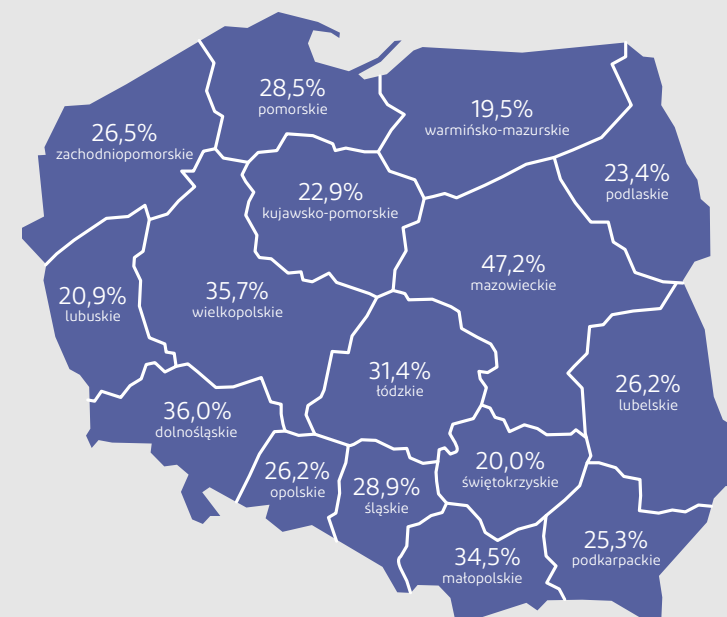
Partycypacja w sektorach

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



Partycypacja wg województw

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

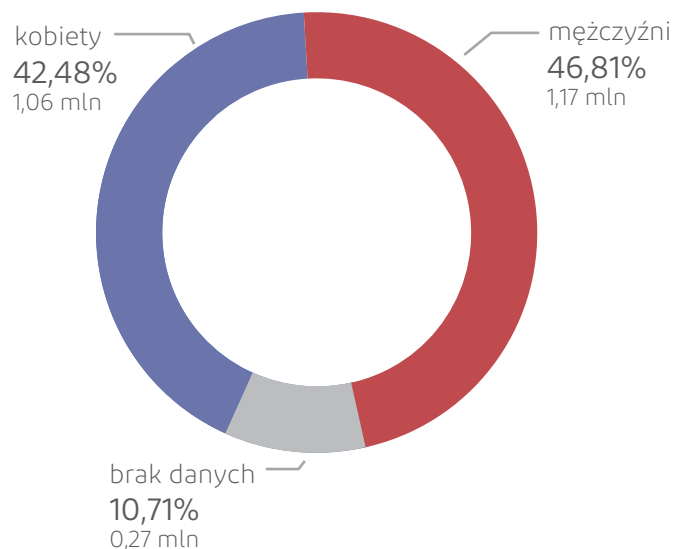


Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

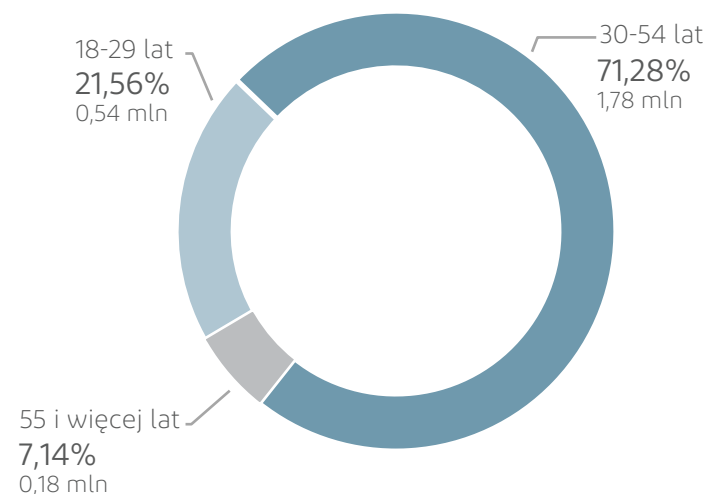
Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (46,81%) niż kobiety.



Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 39 lat.



Narodowość uczestników PPK

Prawie 95% oszczędzających to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (73,05 tys.).

narodowość – liczba (tys.)					
polska	2 373,29	indyjska	2,59	francuska	0,98
ukraińska	73,05	rosyjska	1,96	pozostałe	17,32
brak danych	18,64	rumuńska	1,96		
białoruska	8,96	włoska	1,55		

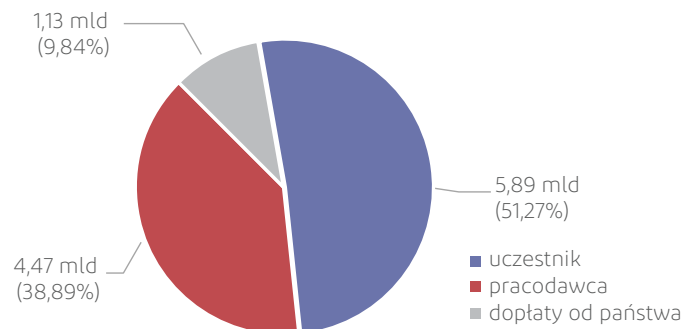


Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

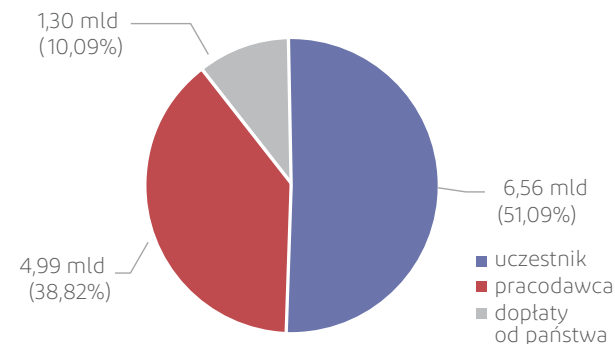
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **11,48 mld zł.**

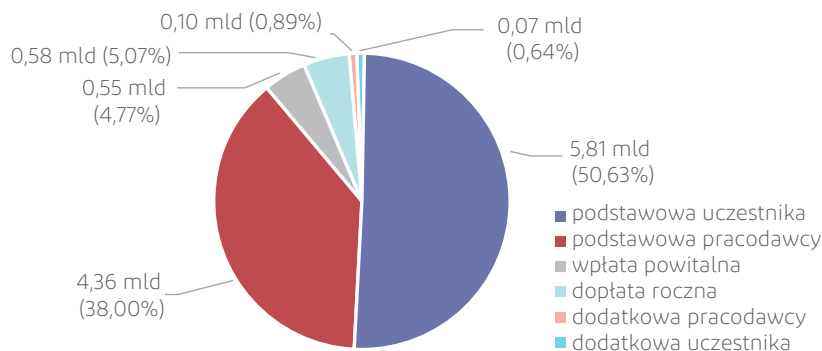
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



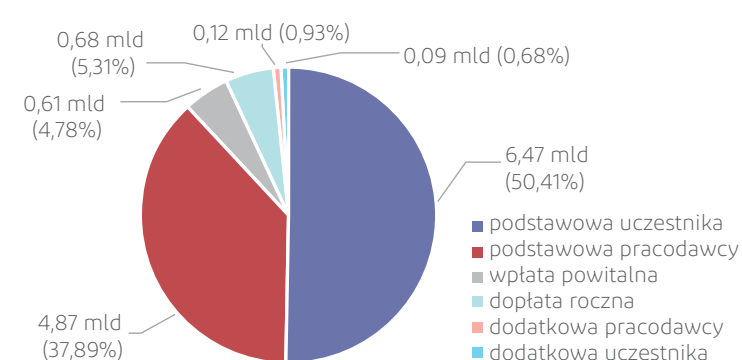
Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg typu wpłat



Wysokość wpłat do PPK – wg typu wpłat



Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK

Część I

Zarządzaniem PPK zajmuje się aktualnie **17 instytucji finansowych**. Średni koszt zarządzania PPK to **0,346%**.

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.		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%
NN INVESTMENT PARTNERS 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.**	0,14748%	0,14748%	0,26424%	0,26424%	0,26424%	0,27038%	0,27038%	0,27038%	0,27038%	0,27038%	0,244%
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.*		0,250%	0,274%	0,293%	0,312%	0,332%	0,352%	0,372%	0,392%	0,412%	0,332%
POCZTYLION 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 PZU S.A.*		0,220%	0,249%	0,271%	0,293%	0,316%	0,338%	0,361%	0,383%	0,406%	0,315%
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***	0,147%	0,275%	0,308%	0,320%	0,333%	0,348%	0,362%	0,376%	0,391%	0,404%	0,346%

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

*Podane średnie w zestawieniu opłat stałych za zarządzanie nie obejmują obowiązku obniżenia tychże opłat zgodnie z artykułem 49 ust. 5 ustawy o PPK. Zgodnie z art. 49 ust. 6 ustawy o PPK opłaty za zarządzanie mogą ulec znacznemu obniżeniu na podstawie art.49 ust.5 tejże ustawy po 30.06.2021 roku w stosunku do danych prezentowanych w statutach i ofertach Instytucji oraz w zestawieniu średnich opłat.

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

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

Opracowanie zostało przygotowane 05.12.2022 r.

Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy **wpłaty powitalne** w łącznej kwocie **614,26 mln zł**

oraz **dopłaty roczne** w łącznej kwocie **681,35 mln zł.**

Na rachunku uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł, oszczędzającego w PPK od grudnia 2019 r., w zależności od grupy FZD znajduje się średnio od 3 356 zł do 3 763 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK. **To oznacza dla uczestnika PPK od 88% do 99% zysku!****

Kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie od 01.12.2019 r. do 30.11.2022 r. dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty.

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika					3 816 zł			
wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika*	3 356 zł	3 495 zł	3 622 zł	3 660 zł	3 759 zł	3 759 zł	3 761 zł	3 763 zł
w tym:								
wynik z inwestycji	-130 zł	-67 zł	-9 zł	9 zł	54 zł	54 zł	56 zł	55 zł
wpłaty od pracodawcy				2 862 zł				
dopłaty od państwa				730 zł				
stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika**	88%	92%	95%	96%	99%	99%	99%	99%

źródło: PFR Portal PPK i 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%

Promocja długoterminowego oszczędzania w Hiszpanii: Program *Ahorra+*, eksperyment na podstawie modelu „Zaoszczędź więcej jutro”¹

Z badań wynika, że nawet, gdy dane osoby mają wysoki poziom wiedzy finansowej, podejścia behawioralne w formie domyślnych świadczeń, ukierunkowania decyzji (ang. „nudge”) i architektury wyboru są skutecznymi dźwigniami dla rzeczywistej zmiany zachowań finansowych.

Wprowadzenie

Hiszpański system publiczny znajduje się w krytycznym stanie pod względem stabilności ze względu na obecny trend demograficzny. Chodzi tu o:

- wydłużenie przeciętnego trwania życia (83,3 lat w porównaniu do 80,9 średnio w krajach OECD);
- wynoszący 29,6% odsetek osób w wieku 65 lat i więcej na 100 osób w wieku produkcyjnym oraz niski wskaźnik dzietności (1,4 wobec 1,7 średnio w krajach OECD) - dane za 2015 rok.

Ponadto hiszpańskie emerytury publiczne mają jedną z najwyższych stóp zastąpienia w Europie, wynoszącą około 80%. Prawdopodobnie z powodu tej wysokiej stopy, długoterminowe prywatne oszczędności na emeryturę są w Hiszpanii niewielkie. Oszczędności w prywatnych funduszach emerytalnych i funduszach ubezpieczeń na życie odpowiadają jedynie 8,1% PKB, podczas gdy średnia w krajach OECD wynosi 35,5%.

Niepewność co do stabilności publicznego systemu emerytalnego rodzi w obywatelach potrzebę długoterminowego oszczędzania, co z kolei czyni ich odpowiedzialnymi za decyzje podejmowane w celu utrzymania pożądanego poziomu życia po przejściu na



Jesús María García,
członek Globalnego Stowarzyszenia Stosowanych Naukowców Behawioralnych (GAABS), założyciel BEruns



José Vila,
profesor Uniwersytetu w Walencji, dyrektor naukowy w DevStat.

emeryturę. Publiczne emerytury, które gwarantują dochód w czasie całego okresu dożywania, mogą być uzupełnione m.in. prywatnymi systemami emerytalnymi ze zdefiniowanymi składkami, czy to w ramach indywidualnych planów emerytalnych, czy też pracowniczych programów emerytalnych w przedsiębiorstwach oferujących takie rozwiązanie.

Hiszpański eksperyment

W celu zwiększenia dobrowolnych składek do prywatnych systemów emerytalnych, projektujemy i weryfikujemy w drodze eksperymentu terenowego strategię nakłaniania do zwiększenia dobrowolnych składek pracowników prywatnej firmy, która ma już

korporacyjny plan emerytalny. W tym eksperymencie, w uzupełnieniu składek pracodawcy, pracownik może zdecydować, czy chce uczestniczyć w programie poprzez rozpoczęcie dokonywania wpłat. Swoboda wyboru i odpowiedzialność w zakresie oszczędzania stwarza nowe możliwości i wyzwania. Pracownicy muszą zdecydować, czy chcą uczestniczyć w programie, ile chcą oszczędzać, a następnie podjąć kroki, aby to zrobić. Behawioralny Model Cyklu Życia (Shefring i Thaler, 1988), obok Teorii cyklu życia: Oszczędzanie, Ando i Modiglianiego (1963), zakłada, że oszczędzamy i wydajemy zgodnie z oczekiwaniami wynikającymi z naszego zachowania; jako populacja mamy słabą samokontrolę w zakresie poszukiwania właściwego sposobu oszczędzania i konsumowania oraz stosowania się do tego sposobu.

Racjonalne decyzje pozwalają na maksymalizację użyteczności przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego, przyjęcia oferty pracodawcy w zakresie odprowadzania składek na rzecz pracowników, decyzji o tym, ile zaoszczędzić na przyszłą, własną emeryturę i w związku z tym aktywowanie zakładowego planu emerytalnego oraz odprowadzanie dobrowolnych składek. W tym procesie decyzyjnym „architektura decyzji”

(Thaler i Sunstein, 2008) ma jeden cel: ułatwić podejmowanie decyzji, a co ważniejsze – pomóc podjąć najlepsze decyzje.

Aby osiągnąć ten cel, należy zastosować rozwiązanie behawioralne, które polega na ingerencji w architekturę decyzji (rysunek 1) – tak, aby pracownicy automatycznie przystępowali do planu emerytalnego, wpłacali dobrowolne składki oraz mieli możliwość zmiany wysokości składek i rezygnacji z udziału w programie w dowolnym momencie.

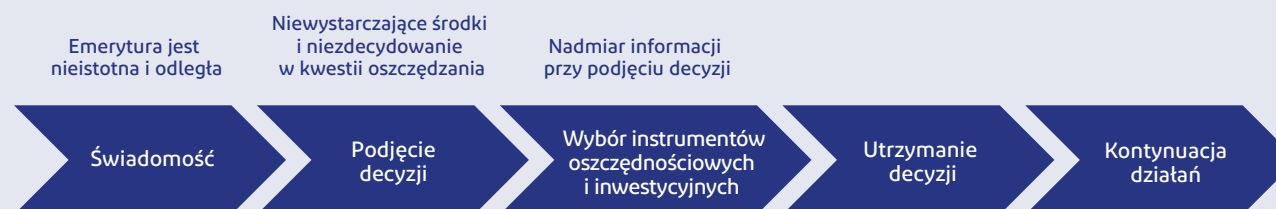
Czynniki hamujące wprowadzenie ww. wzorców zachowań w procesie decyzyjnym (Benartzi, 2012) skupiają się wokół trzech czynników psychologicznych: awersji do strat (silne negatywne reakcje na możliwość straty), inercji (preferencja dla „status quo”) i miopii,

czyli krótkowzroczności (szkodliwe podejście w krótkim okresie).

Nasz projekt dot. ukierunkowania decyzji (ang. „nudge”) oparliśmy na projekcie „Zaoszczędź więcej jutro”. Przyjęte rozwiązania pozwoliłyby pracownikom mieć bardziej odpowiednią emeryturę, pomagając im zaoszczędzić więcej „na jutro”.

Richard Thaler, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii z 2017 r., i Slomo Benartzi opracowali program „Zaoszczędź więcej jutro” (ang.: Save More Tomorrow™ (SMarT) (Thaler i Benartzi, 2004)) jako narzędzie, które obejmuje naukowe zrozumienie zachowań ludzkich dotyczące awersji do strat, inercji i miopii jako stronniczości decyzyjnej. Programy inspirowane przez SMarT

Rysunek 1. Schemat procesu architektury decyzji o oszczędzaniu na emeryturę



Źródło: badania własne.

były skuteczne w różnych regionach na całym świecie. W ramach hiszpańskiego projektu, sprawdzono, czy te założenia sprawdzają się na rynku lokalnym. W tym celu zaprojektowano program pilotażowy do realizacji w eksperymencie terenowym, który został przeprowadzony z pracownikami towarzystwa ubezpieczeń na życie i emerytalnych w Hiszpanii w 2016 roku.

„Zaoszczędź więcej jutro” sprawdza się w Hiszpanii

Przed rozpoczęciem realizacji projektu nie było wcześniejszych doświadczeń i analiz weryfikujących skuteczność interwencji behawioralnych opartych na SMarT w Hiszpanii. Należało jednak przeprowadzić testy w krajach o warunkach różniących się od ram kulturowych krajów anglosaskich, gdzie do tej pory przeprowadzono większość badań. Oprócz kontekstu kulturowego, różnice w zasięgu publicznych systemów emerytalnych w poszczególnych krajach mogą prowadzić do istotnych różnic w decyzjach dotyczących długoterminowego oszczędzania i planowania zabezpieczenia emerytalnego. Pierwszym elementem naszego badania było potwierdzenie, że podejście SMarT może być skuteczne w Hiszpanii w celu

wsparcia stabilności systemu emerytalnego na lokalnym rynku.

Edukacja finansowa to nie wszystko

Drugim kluczowym elementem przeprowadzonych badań było znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy edukacja finansowa może być wystarczająco skuteczna w kreowaniu zachowań oszczędnościowych, podlegających słabej kontroli poznawczej i emocjonalnej. Suboptymalne oszczędzanie jest wszechobecnym problemem finansowym standardowego obywatela, ale uprzedzenia behawioralne wpływają negatywnie także na procesy decyzyjne osób zajmujących się zawodowo finansami.

Wdrożenie programu pilotażowego „Zaoszczędź więcej jutro” dotyczyło firmy, w której istniała już świadomość potrzeby oszczędzania na emeryturę, a poziom edukacji finansowej był wysoki: trzy czwarte uczestników ma wykształcenie wyższe, a ich średnie doświadczenie w sektorze ubezpieczeniowo-emerytalnym wynosi 11 lat.

Edukacja finansowa w Hiszpanii jest niewystarczająca, co zostało wymienione jako jedna z kluczowych przyczyn niskiego poziomu

prywatnych planów emerytalnych w tym kraju. Istnieją również dowody na to, że wiedza finansowa jest dla oszczędzających ważnym narzędziem do zarządzania różnymi produktami i znalezienia właściwego rozwiązania dla konkretnego problemu finansowego, w tym ryzyka długowieczności.

Jednakże, choć edukacja finansowa jest dobrym, podstawowym narzędziem służącym zapewnieniu oszczędzania na emeryturę, to nie jest ona wystarczająca. Istotne jest pomaganie ludziom w zmianie ich zachowań, a nie tylko oferowanie edukacji finansowej. Jest to trudne do wyjaśnienia przy użyciu konwencjonalnej teorii ekonomii. Mieszany model edukacji finansowej i ekonomii behawioralnej oferuje lepsze wyjaśnienia i rozwiązania, gdyż okazuje się, że tylko bardzo niewielka część zmienności zachowań finansowych jest skutkiem programów edukacji finansowej, a jej efekt maleje z czasem.

Specjaliści ds. finansów nie są w stanie wyeliminować wszystkich uprzedzeń poznawczych i emocjonalnych. Ci, którzy uważają, że są oszczędni, oszczędzają i planują, a osoby oszczędne są najmniej skłonne do reagowania na bodźce i mają tendencję do unikania doradców finansowych. W związku z tym

pojawilo się pytanie, czy projekt pilotażowy „Zaoszczędź więcej jutro” zadziała w przypadku wybranej grupy. Hipoteza brzmiała: ponieważ koszt zwiększenia wiedzy finansowej jest prawdopodobnie bardzo znaczący (Lusardi & Mitchell, 2014), dalsze badania eksperymentalne byłyby przydatne, aby dowiedzieć się więcej o związku między wiedzą finansową, zachowaniami finansowymi i dobrobytem ekonomicznym.

Badania wykazały, że nawet, gdy dane osoby mają wysoki poziom wiedzy finansowej, podejścia behawioralne w formie domyślnych świadczeń, ukierunkowania decyzji (ang. „nudge”) i architektury wyboru są skutecznymi dźwigniami dla rzeczywistej zmiany zachowań finansowych. Wnioski z badania są następujące: tendencje poznawcze i heurystyki decyzyjne nie mogą być zniwelowane tylko poprzez edukację, szkolenia

i doświadczenie, a zatem dodanie ukierunkowania decyzji, zaprojektowanego zgodnie z podejściem behawioralnym, jest bardziej skuteczne.

Projekt i eksperymentalna walidacja interwencji behawioralnej Ahorra+ (Oszczędzaj+)

Projekt programu Ahorra+

Zaprojektowany i zweryfikowany w badaniu program, przedstawiony na rysunku 2, jest opracowaniem z Benartzi i Thaler (2004). Ahorra+ została zastosowana wobec pracowników firmy, którzy otrzymali podwyżkę wynagrodzenia w 2016 i 2017 roku. Pracownicy zostali poinformowani o udziale w programie Ahorra+ przed jego wdrożeniem, w tym o potrąceniu składek. Informacje zostały opublikowane w firmowym intranecie. Ponadto, bezpośredni przełożeni poinformowali podwładnych o udziale w programie podczas rozmowy w trakcie corocznej oceny pracy i weryfikacji wynagrodzeń. Pracownicy zostali również poinformowani o możliwości nieuczestniczenia w programie w przyszłości lub rezygnacji w dowolnym momencie, w którym to przypadku otrzymaliby pełną podwyżkę wynagrodzenia.

Rysunek 2. Elementy projektowe interwencji behawioralnej Ahorra+

2016 – start programu “Ahorra +”

Pracownicy, którym podwyższono wynagrodzenie > 1%

ukierunkowanie decyzji

Domyślna kontynuacja



Domyślna składka indywidualna

ukierunkowanie decyzji

Półowa wzrostu > 1%, przy czym minimalnie 0,25%, a maksymalnie 1,5%.

ukierunkowanie decyzji

Wzrost składki o 10% co roku

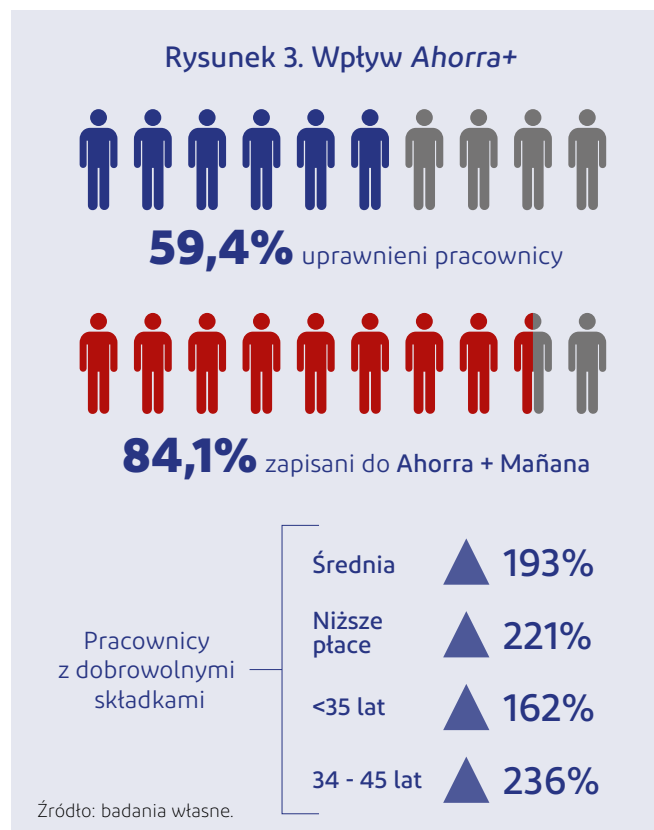
Możliwość częściowego lub całkowitego wycofania środków, czasowego, z możliwością zwrotu składki

Opis eksperymentu

Eksperyment przeprowadzono w rzeczywistej sytuacji jako eksperyment terenowy. Został on zaprojektowany z wykorzystaniem podejścia wewnątrzprzedmiotowego. Zachowanie tej samej grupy badanych było obserwowane przed i po wdrożeniu programu, ponieważ zespół badawczy nie był w stanie losowo przypisać badanych do grup interwencyjnych i kontrolnych ze względu na codzienne funkcjonowanie firmy, w tym z powodów prawnych i z uwagi na proces zarządzania personelem. Należy podkreślić, że jednym z największych wyzwań w tym eksperymencie było to, jak zarządzać komunikacją z firmą, w tym jej zarządem, kierownikami, pracownikami i przedstawicielami prawnymi pracowników.

Wpływ *Ahorra+* w pierwszym roku funkcjonowania

Program *Ahorra+* został zastosowany po raz pierwszy w 2016 roku. Hipoteza badania brzmiała, że średnia składka w 2016 roku będzie większa lub równa średniej składce w 2015 roku, co zostało udowodnione statystycznie. Zachowanie, które było mierzone w eksperymencie, to różnica między roczną dobrowolną składką uczestników do planu emerytalnego przed



wprowadzeniem programu (grudzień 2015) i po wdrożeniu (grudzień 2016), patrz rysunek 3.

Program *Ahorra+* znacząco zwiększył składkę pracowników, którzy w nim uczestniczyli. Eksperyment terenowy potwierdził skuteczność „opcji domyślnej” i pozwolił na stworzenie wzorca behawioralnego, polegającego na zwiększeniu długoterminowych oszczędności,

nawet w przypadku osób o wysokim poziomie wykształcenia oraz doświadczeniu w zarządzaniu finansami w obszarze finansów i ubezpieczeń.

Wszystkie grupy pracowników odnotowały znaczący pozytywny wpływ *Ahorra+*, niezależnie od płci, wieku i poziomu wynagrodzenia. Jednakże, co istotne, wzrost średnich rocznych składek nie był jednakowy w przypadku różnych profili pracowników. Wpływ *Ahorra+* był większy w przypadku pracowników o najniższej wcześniejszej stopie oszczędności długoterminowych, w szczególności w przypadku najmłodszych uczestników i osób o najniższym poziomie wynagrodzeń.

Wpływ *Ahorra+* w drugim roku funkcjonowania

Trzecim etapem wdrożenia „Zaoszczędź więcej jutro” była analiza wyników programu w drugim roku jego funkcjonowania. W 2017 roku grupa badawcza ponownie przeprowadziła obserwację tej samej grupy pracowników z tej samej organizacji. Pozwoliło to na weryfikację potencjalnych trendów oraz zaobserwowanie różnic jakościowych i ilościowych w stosunku do zaobserwowanych w 2016 roku.

W 2017 roku, po dokonaniu wstępnej oceny

wyników, badacze zdecydowali o utrzymaniu tych samych zasad i warunków programu *Ahorra+* jak w 2016 roku. 95 nowych pracowników przystąpiło do programu na takich samych warunkach jak ich koledzy rok wcześniej. Każdy pracownik mógł w dowolnym momencie zwiększyć swoją składkę, z limitem 3%. Podczas eksperymentu zaobserwowano, że pracownicy nie wrócili do poziomu oszczędzania sprzed *Ahorra+*, co oznacza, że nie skorzystali z opcji dobrowolnej decyzji o wycofaniu się z programu (ang. „opt-out”) i odpowiedzieli na nowe „automatyczne” propozycje programu w 2017 roku. Zatem, jeśli poziom oszczędzania utrzymał się na tym samym poziomie lub wzrósł w grupie osób szczególnie świadomych konieczności działania i posiadających do tego wystarczającą wiedzę finansową, można stwierdzić, że ukierunkowanie decyzji pracownika w wyniku wprowadzenia automatycznego zapisu do *Ahorra+* zakończyło się sukcesem, przynajmniej przez dwa kolejne lata.

W celu przeanalizowania wpływu *Ahorra+*, obserwacji zostały ponownie poddane dwie miary behawioralne: opuszczenie lub dobrowolne wycofanie się z programu (ang. „opt-out”) i wielkość dobrowolnej rocznej składki na plan emerytalny. Oba mierniki behawioralne

zostały odnotowane w 2016 i 2017 roku, przy czym w drugim roku 22,0% pracowników poddanych automatycznemu zapisowi w ciągu roku zdecydowało się na rezygnację z udziału w programie.

W obu przypadkach zaobserwowano pozytywny wpływ *Ahorra+* na wysokość rocznej składki, która wzrosła. Należy zauważyć, że nie wystąpił efekt kanibalizmu w odniesieniu do dobrowolnych składek, innymi słowy poza programem nie było na nie negatywnego wpływu. Ponadto inicjatywa skutecznie promowała dobrowolne oszczędzanie wśród uczestników.

Wnioski i znaczenie

Wnioski z badań wykazały, że eksperymentalna interwencja behawioralna, zaobserwowana w rzeczywistej sytuacji, w firmie działającej w świecie rzeczywistym, może znacząco zwiększyć dobrowolne oszczędności wśród profesjonalistów finansowych. Przeprowadzenie eksperymentu terenowego jest bardzo istotne ze względu na rzeczywisty kontekst, w jakim został przeprowadzony, ponieważ obserwacje pochodzą bezpośrednio z tego, co działo się w firmie, gdy wdrażany był program długoterminowego oszczędzania.

Opisane wyniki eksperymentu stanowią wkład do literatury z zakresu finansów behawioralnych na temat skuteczności stosowania opcji domyślnej, wcześniej przetestowanej w innych krajach i kulturach, zgodnie z zasadami programu „Zaoszczędź więcej jutro” (ang. Save More Tomorrow™ (SMarT) (Thaler i Benartzi, 2004)), w celu zbudowania wzorców długoterminowych oszczędności w Hiszpanii, w szczególności wśród profesjonalistów o wysokim poziomie wiedzy i doświadczenia w sektorze finansowym. Wnioski stanowią punkt wyjścia do otwartej dyskusji w ramach ekonomii behawioralnej, pokazując skuteczność ukierunkowania decyzji (ang. „nudge”) i innych form interwencji behawioralnych wśród osób posiadających dużą wiedzę z zakresu zarządzania finansami, w tym ekspertów ds. finansów, a nie tylko dla osób o podstawowej lub małej wiedzy z zakresu finansów.

Głównym ograniczeniem w przeprowadzonym eksperymencie terenowym, jak to ma miejsce w większości eksperymentów terenowych w porównaniu z innymi sposobami badań, jest możliwość ekstrapolacji wyników w celu opisanie ogólnej teorii określającej związek przyczynowo-skutkowe i rekomendacji dla innych firm w różnych okresach gospodarczych. Nie

było możliwości stworzenia grupy kontrolnej oraz pracy z większą próbą niż pracownicy objęci programem. Nie było też możliwości modulowania efektów procesu, zbierania nominalnych i szczegółowych informacji od badanych itp.

Dalsze badania

Chociaż skuteczność Ahorra+ została empirycznie potwierdzona, pojawiają się inne istotne pytania badawcze. Najpilniejszym z nich jest to, jak można zoptymalizować projekt programu opartego na modelu SMarT, aby zwiększyć stopy oszczędności. Ahorra+ ustanawia auto-

matyczną, dobrowolną składkę o określonych parametrach, ale należy przeanalizować, jak zmienność tych parametrów wpływa na wyniki programu. Na przykład, jednym z kierunków badań jest zmiana wskaźnika rezygnacji poprzez zmianę proggu lub ustalenie optymalnego proggu poprzez zrozumienie powiązania pomiędzy wskaźnikiem rezygnacji a wielkością średniego wkładu. Drugie pytanie badawcze dotyczy najskuteczniejszego podejścia do prezentacji Ahorra+ pracownikom, ponieważ ich reakcja może zależeć od języka, formatu i treści wykorzystywanych do opisu głównych cech programu. Kluczowym elementem wiedzy badawczej, który wymaga uwagi, jest także

to, jak wydajność programów opartych na modelu SMarT ewoluje w czasie w ramach tej samej organizacji, co powoduje, że szczególnie interesujący jest rozwój badania w ciągu kilku lat.

Istnieją również ważne kierunki badań – np. przeprowadzenie eksperymentu w innych warunkach, w tym przetestowanie programu w większej liczbie firm, w innych sektorach, których przedstawiciele mają niższy poziom wiedzy nt. finansów oraz potrzeby oszczędzania na emeryturę, w różnych okresach gospodarczych w kraju itp.

JESÚS MARÍA GARCÍA MARTÍNEZ

Członek Globalnego Stowarzyszenia Stosowanych Naukowców Behawioralnych (GAABS), Towarzystwa Naukowego Ekonomii Behawioralnej, Komitetu Naukowego Warsztatu Emerytury i Ubezpieczeń, Obserwatorium Europejskich Komplementarnych Systemów Opieki Społecznej – oba z Uniwersytetu w Barcelonie oraz Zarządu Aedipe Catalunya. Obecnie, jako założyciel „BERuns”, zajmuję się praktycznym zastosowaniem ekonomii behawioralnej w sektorze finansowym i ubezpieczeniowym.

JOSÉ VILA

Profesor nadzwyczajny na Uniwersytecie w Walencji. Pracownik naukowy Centrum Badań nad Zachowaniami Społeczno-Ekonomicznymi (ERI-CES) oraz Laboratorium Inteligentnej Analizy Danych (IDAL). Doradca naukowy DevStat. José Vila jest członkiem Senior Management Team i badaczem konsorcjum kierowanego przez LSE dla umowy ramowej CHAFAEA na badania behawioralne dla Komisji Europejskiej, szefem zespołu Inicjatywy Zamówień Publicznych, finansowanej przez DG TRADE, oraz starszym badaczem w projekcie CYBECO H2020 (Wsparcie cyberbezpieczeństwa z perspektywy wyboru behawioralnego).

Bibliografia

Źródła podstawowe:

- García Martínez, J. M. (2021). "Improving decision-making during the accumulation and disposition phases of long-term saving: a behavioral-experimental approach". Doctoral Dissertation. University of Valencia. <https://www.educacion.gob.es/teseo/irGestionarConsulta.do>
- García, J. M., & Vila, J. (2020). Financial literacy is not enough: The role of nudging toward adequate long-term saving behavior. *Journal of Business Research*, 112, 472-477.
- Garcia, J. M., & Vila, J. (2018). Nudging long-term saving: The Ahorra+ program. *Journal of Behavioral Economics for Policy*, 2, 49-53.

Bibliografia rozszerzona:

- Ando, A., & Modigliani, F. (1963). The "life cycle" hypothesis of saving: Aggregate implications and tests. *The American economic review*, 53(1), 55-84.
- Benartzi, S. (2012). Save more tomorrow: Practical behavioral finance solutions to improve 401(k) plans.
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of economic literature*, 52(1), 5-44.
- OECD (2015). Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. OECD Publishing, Paris.
- OECD Pensions Outlook (2016). https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2016_pens_outlook-2016-en#page21
- OECD (2017). Household financial assets indicator. doi: 10.1787/7519b9dc-en
- Shefrin, H. M., & Thaler, R. H. (1988). The behavioral life-cycle hypothesis. *Economic inquiry*, 26(4), 609-643.
- Thaler, H. and S. Benartzi (2004). "Save more tomorrow™: Using behavioral economics to increase employee saving". *Journal of Political Economy* 112(S1), S164- S187.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*. New Haven, London: Yale University Press.
- OECD (2015). Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. Paris: OECD Publishing.

Od 2023 roku wzrośnie limit wynagrodzenia uprawniający uczestnika PPK do obniżenia wpłaty podstawowej

Od stycznia 2023 roku z obniżenia wpłaty podstawowej będzie mógł korzystać uczestnik PPK, który zarabia miesięcznie nie więcej niż 4188 zł, a od lipca 2023 roku – 4320 zł.

Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika PPK wynosi zasadniczo 2% jego wynagrodzenia. Osoby o niższych zarobkach mogą jednak skorzystać z obniżenia tej wpłaty, nawet do 0,5%. Z takiego rozwiązania może skorzystać uczestnik PPK, którego wynagrodzenie – uzyskane łącznie ze wszystkich źródeł – nie przekracza miesięcznie kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Od 1 stycznia 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę będzie wynosić 3490 zł, a od 1 lipca 2023 r. - 3600 zł. Od 1 stycznia 2023 r. będzie to zatem kwota 4188 zł (3490 zł x 1,2), a od 1 lipca 2023 r. – 4320 zł (3600 zł x 1,2).

Aby skorzystać z obniżenia swojej wpłaty podstawowej, uczestnik PPK składa pracodawcy deklarację w tej sprawie. Wpłata podstawowa, w wysokości określonej w tej deklaracji, obowiązuje począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył deklarację uwzględnioną przez pracodawcę. Pracodawca nie uwzględnia deklaracji w sprawie obniżenia wpłaty podstawowej w każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK osiągnięte u tego pracodawcy przekracza kwotę odpowiadającą 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. W każdym miesiącu, w którym wynagrodzenie uczestnika PPK (osiągane u tego pracodawcy) będzie wyższe niż ten limit, pracodawca podwyższy stawkę wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK do 2%.

Więcej informacji na stronie: www.mojeppk.pl

Najnowsza wersja „Zagadnień prawnych w zakresie Ustawy o PPK” już na portalu mojeppk.pl

Nowa wersja dokumentu uwzględnia zmiany w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych, które weszły w życie 21 listopada 2022 r. Materiał, wypracowany we współpracy m.in. z Komisją Nadzoru Finansowego - w zakresie właściwości tego organu, został wzbogacony o kolejnych 13 stanowisk.

Można pobrać go na stronie mojeppk.pl, w plikach do pobrania:

<https://www.mojeppk.pl/pliki-do-pobrania.html>

Na 1 stycznia 2023 r. pracodawca prowadzący PPE musi zweryfikować prawo do niewdrożenia PPK

Pracodawcy, którzy nie uruchomili PPK z uwagi na prowadzenie PPE, muszą pamiętać, że zwolnienie to nie jest bezterminowe. Traci się je m.in. w sytuacji, gdy na 1 stycznia w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych.

PPK mogli nie wdrożyć pracodawcy, którzy – w dniu objęcia ich przepisami ustawy o PPK, w terminie wskazanym w art. 134 ust. 1 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (przepisy przejściowe) – prowadzili pracowniczy program emerytalny (PPE). Zwolnienie to przysługiwało tylko w przypadku, gdy pracodawca naliczał i odprowadzał składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, a w PPE uczestniczyło co najmniej 25% osób zatrudnionych.

Pracodawca niestosujący ustawę o PPK z uwagi na prowadzenie PPE traci to zwolnienie m.in. począwszy od dnia następującego po 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy u niego mniej niż 25% osób zatrudnionych, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK.

Jeśli ten wymóg dot. partycypacji w PPE nie jest spełniony, pracodawca ma obowiązek uruchomienia PPK. Termin, w jakim powinien to zrobić, ustala zgodnie z art. 8 ust. 1 i art. 16 ust. 1 ustawy o PPK. Oznacza to, że - licząc od dnia utraty zwolnienia - pracodawca musi zawrzeć, w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, umowę o prowadzenie PPK w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie trzech miesięcy (90 dni). Natomiast umowę o zarządzanie PPK należy zawrzeć nie później niż na 10 roboczych przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK.

Więcej informacji na stronie:

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

Nowe szkolenia i kalkulator na mojeppk.pl

Na oficjalnym portalu Pracowniczych Planów Kapitałowych pojawił się **kalkulator terminów zawarcia umów w zakresie PPK. Jest też możliwość zapisania się na nowe, bezpłatne szkolenia, prowadzone przez ekspertów PFR Portal PPK.**

Wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Od 21 listopada ruszyła wysyłka wezwań do zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Wezwanie otrzymują pracodawcy, którzy zadeklarowali składki na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby zatrudnione, ale nie widnieją w ewidencji PPK, prowadzonej przez PFR.

Dokument jest udostępniony w profilu informacyjnym ZUS (PUE) i zawiera link przekierowujący bezpośrednio do specjalnego formularza. Pracodawca, który otrzymał wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, ma obowiązek poinformowania PFR o zawarciu umowy o zarządzanie PPK albo o przyczynie niezawarcia tej umowy. Jak wypełnić formularz i na co zwrócić szczególną uwagę?

Zapraszamy na bezpłatne szkolenia online „**Wezwanie do zawarcia umowy o zarządzanie PPK**”. Jest to półgodzinne webinarium dla pracodawców oraz pracowników kadr i płac, podczas którego eksperci PFR Portal PPK wyjaśnią, kto ma obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK, jak wypełnić formularz odpowiedzi oraz jakie są konsekwencje niepodjęcia działań.

Zachęcamy także do odwiedzenia stron dedykowanych temu zagadnieniu. Znajdą je Państwo **tutaj**.

Kalkulator terminów zawarcia umów w zakresie PPK

Uruchomiliśmy nowe narzędzie do obliczania terminów zawarcia umów o prowadzenie PPK oraz umów o zarządzanie PPK. Kalkulator jest odpowiedzią na pytania oraz potrzeby osób i podmiotów, które są odpowiedzialne za zawarcie umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK w ustawowym terminie. Dzięki temu narzędziu można obliczyć, kiedy zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu nowego lub powracającego pracownika, a dla podmiotów, które dopiero wdrażają program – kiedy zawrzeć umowę o zarządzanie PPK. Kalkulator umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK znajduje się **tutaj**.

Autozapis 2023

W 2023 roku odbędzie się pierwszy tzw. ponowny autozapis do Pracowniczych Planów Kapitałowych. Obejmie on pracowników w wieku 18-55 lat, którzy złożyli pracodawcy deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Termin tzw. ponownego autozapisu jest taki sam dla wszystkich podmiotów zatrudniających, niezależnie od tego, kiedy miało u nich miejsce wdrożenie PPK.

Zapraszamy na bezpłatne szkolenia online „**Autozapis 2023**”, skierowane do kadr i płac oraz osób odpowiedzialnych za obsługę PPK w firmie. Podczas 30-minutowego szkolenia ekspert PFR Portal PPK wyjaśni, z czego wynika autozapis, kogo obejmie, jakie są kluczowe terminy, jakie obowiązki związane z tzw. ponownym autozapisem ma pracodawca oraz na co zwrócić szczególną uwagę.

Po przerwie, spowodowanej pandemią, wracają także szkolenia stacjonarne, prowadzone przez ekspertów PFR Portal PPK. Bezpłatne szkolenie „**Autozapis i obsługa PPK – pytania i odpowiedzi**”, skierowane jest do pracowników kadr i płac oraz osób, odpowiedzialnych za prawidłowe funkcjonowanie Pracowniczych Planów Kapitałowych w firmie. Szkolenie trwa ok. 1,5 godziny, a jego celem jest przede wszystkim odpowiednie przygotowanie do przeprowadzenia procesu tzw. ponownego automatycznego zapisu oraz usystematyzowanie wiedzy z zakresu PPK. Szkolenia odbywają się w wybranych miastach, ich lista jest na bieżąco uaktualniana **tutaj**.

Zachęcamy także do odwiedzenia strony dedykowanej autozapisowi. Znajdą ją Państwo **tutaj**. Jeśli chcieliby Państwo, by nasz ekspert przeprowadził bezpłatne szkolenie w Państwa mieście, prosimy o kontakt na e-mail: **szkolenia@pfrportal.pl**.

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



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



infolinia PPK:

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



kontakt dla mediów:

media@pfrportal.pl