

Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 1 - listopad 2021

 PFR Portal PPK

 Pracownicze
Plany
Kapitałowe



Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych

Praktyczne informacje jak wdrożyć oraz jak prowadzić PPK są dla Państwa cały czas dostępne na stronie www.mojeppk.pl, czyli oficjalnym portalu Pracowniczych Planów Kapitałowych. Z naszych obserwacji wynika jednak, że wiele osób interesuje się PPK w szerszym kontekście. Po pierwsze chcą być na bieżąco informowani jak rozwijają się Pracownicze Plany Kapitałowe, jak radzą sobie fundusze, w których lokowane są oszczędności uczestników PPK, jakimi środkami obracają, jakie osoby najchętniej oszczędzają w PPK, itp. Po drugie interesują się tym, jak Pracownicze Plany Kapitałowe wpisują się w system zabezpieczenia społecznego w Polsce oraz jak funkcjonują podobne programy w innych krajach. I do tych wszystkich osób kierujemy nasz biuletyn.

W pierwszej części biuletynu prezentować będziemy co miesiąc najnowsze dane

o programie, pochodzące z prowadzonej przez PFR S.A. Ewidencji PPK. W drugiej – analizy, wywiady i komentarze. Dziś w tej sekcji proponujemy Państwu rozmowę z Sedą Peksevím, założycielką i dyrektorką Pensiön Research & Consulting, m.in. o tym, dlaczego autozapis jest najlepszym rozwiązaniem dla systemów długoterminowego oszczędzania oraz artykuł doktora nauk ekonomicznych Wojciecha Nagela pt. „Stopa zastąpienia, adekwatność emerytalna i oszczędzanie w PPK”. W trzeciej części, co miesiąc prezentowane będą aktualności ze świata PPK.

Zapraszamy do lektury naszego biuletynu! Mamy nadzieję, że z czasem stanie się on ważnym źródłem informacji o PPK dla wszystkich zainteresowanych tym programem.

Robert Zapotoczny
Prezes Zarządu PFR Portal PPK sp. z o.o.

Szanowni Państwo,

oddajemy dziś w Państwa ręce pierwszy numer biuletynu, na łamach którego będziemy dzielić się z Państwem informacjami o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Właśnie mija trzeci rok funkcjonowania tego programu w Polsce i z satysfakcją muszę stwierdzić, że zainteresowanie nim rośnie. Świadczy o tym nie tylko coraz większa liczba uczestników programu, ale też liczne zapytania o zasady jego działania kierowane do PFR Portal PPK.

SPIS TREŚCI

Część I PPK w liczbach -----	3	Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK -----	6	Część II Artykuły i opracowania -----	9
Partycypacja w PPK -----	4	Institucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK -----	7	Część III Aktualności PPK -----	15
Profil osób oszczędzających w PPK -----	5	Zyski uczestników PPK -----	8		

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 4 listopada 2021 r.

wartość aktywów
netto funduszy
zdefiniowanej daty

7,17 mld zł

liczba aktywnych
rachunków PPK

2,44 mln*

uczestnicy PPK
zarobili** do tej pory

731,57 mln zł

**różnica między wartością aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty a środkami wpłaconymi do PPK

268,89 tys. podmiotów oferuje swoim pracownikom udział w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało już **2,25 mln** osób*.

Łączna partycypacja w PPK to **30,13%**.

Etapy wdrażania PPK

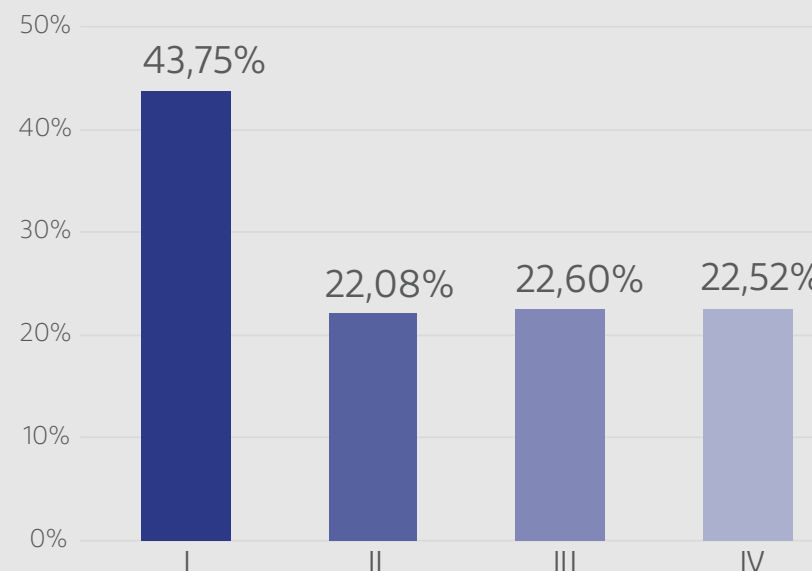
Przepisy przewidywały stopniowe (co 6 miesięcy) włączanie kolejnych grup podmiotów do PPK:

- **I etap** – od 1 lipca 2019 r. podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób zatrudnionych (według stanu na 31 grudnia 2018 r.);
- **II etap** – od 1 stycznia 2020 r. podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób zatrudnionych (według stanu na 30 czerwca 2019 r.);
- **III etap** – od 1 lipca 2020 r. podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych (według stanu na 31 grudnia 2019 r.);
- **IV etap** – od 1 stycznia 2021 r. pozostałe podmioty zatrudniające oraz jednostki sektora finansów publicznych (bez względu na stan zatrudnienia).

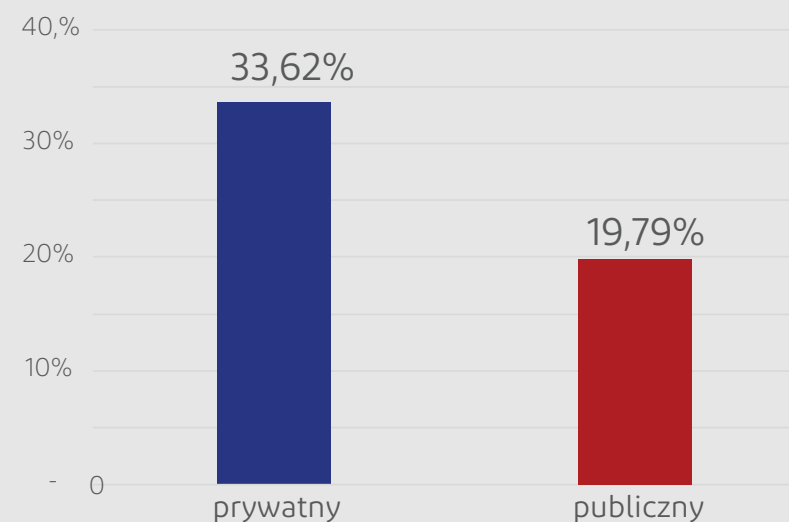
Sektory: publiczny i prywatny

Podmioty sektora finansów publicznych, objęte przepisami ustawy PPK od 1 stycznia 2021 r., to m.in. organy władzy publicznej, jednostki samorządu terytorialnego, jednostki budżetowe, samorządowe zakłady budżetowe, państwowe fundusze celowe, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, uczelnie publiczne czy państwowe lub samorządowe instytucje kultury.

Partycypacja w podziale na etapy wdrażania



Partycypacja w sektorach

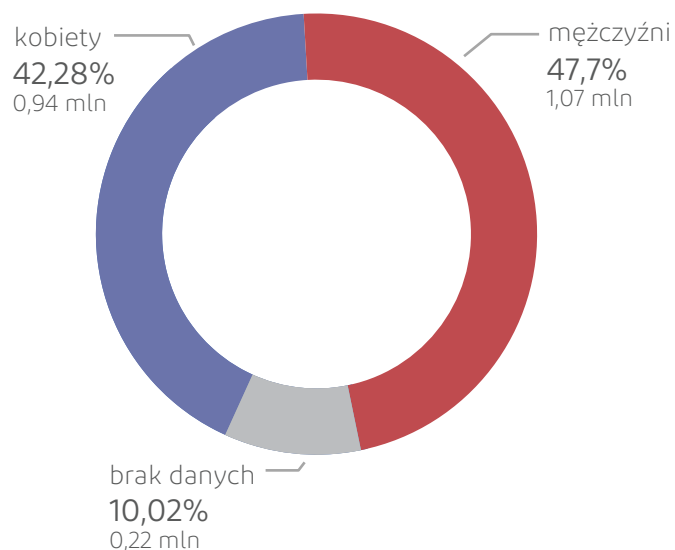


Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

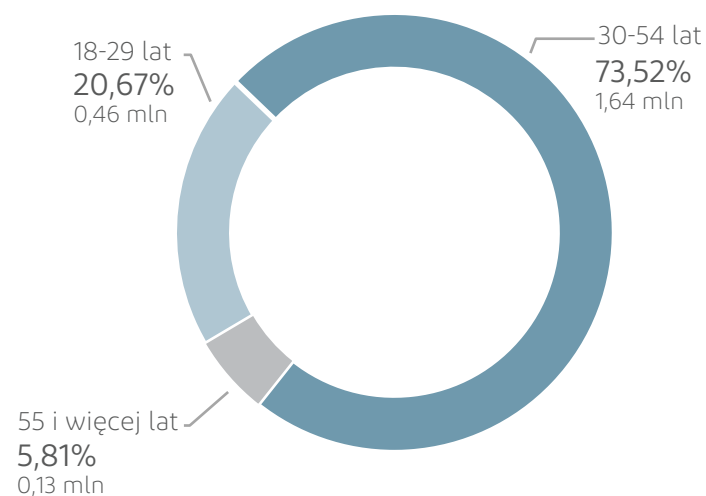
Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (47,7%) niż kobiety.



Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 39 lat.



Narodowość uczestników PPK

Prawie 96% oszczędzających w PPK to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (49,19 tys.).

narodowość - liczba (tys.)					
polska	2 141,87	indyjska	1,64	francuska	0,80
ukraińska	49,19	rumuńska	1,49	pozostate	12,05
brak danych	18,20	rosyjska	1,44		
białoruska	5,36	włoska	1,17		

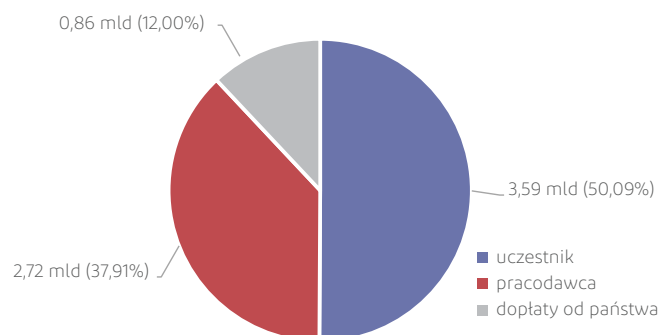


Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

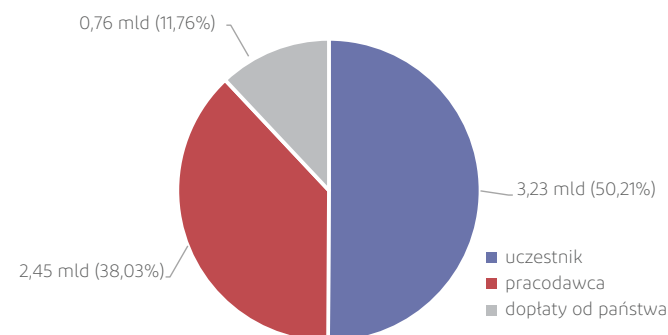
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **7,17 mld zł.**

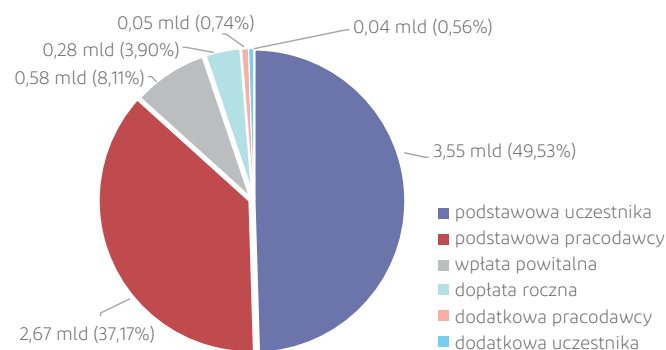
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



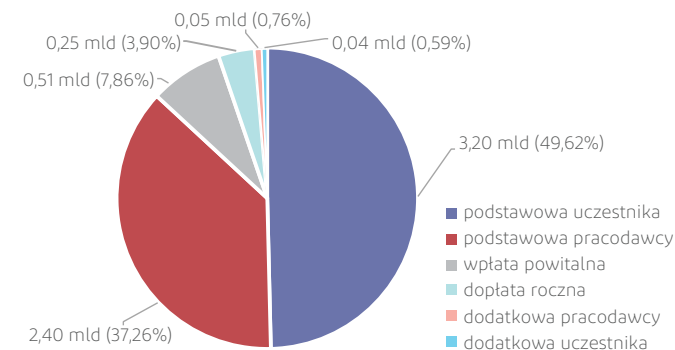
Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



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 **19 instytucji finansowych**. Średni koszt zarządzania PPK to **0,35%**.

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**
AVIVA INVESTORS TFI S.A.		0,25%	0,27%	0,28%	0,30%	0,31%	0,33%	0,34%	0,36%	0,37%	0,31%
AXA TFI S.A./ UNIQA TFI S.A.		0,31%	0,32%	0,33%	0,34%	0,35%	0,37%	0,38%	0,40%	0,41%	0,35%
BNP Paribas TFI S.A.		0,20%	0,23%	0,26%	0,28%	0,30%	0,33%	0,35%	0,38%	0,40%	0,30%
BPS TFI S.A.		0,22%	0,30%	0,32%	0,33%	0,34%	0,36%	0,36%	0,37%	0,49%	0,34%
COMPENSA TUŃŻ S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
ESALIENS TFI S.A.		0,39%	0,40%	0,42%	0,43%	0,44%	0,45%	0,46%	0,47%	0,47%	0,43%
GENERALI INVESTMENT TFI S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
INVESTORS TFI S.A.		0,36%	0,37%	0,38%	0,38%	0,39%	0,40%	0,41%	0,42%	0,43%	0,39%
MILLENNIUM TFI S.A.		0,25%	0,26%	0,28%	0,28%	0,31%	0,33%	0,35%	0,37%	0,37%	0,31%
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.*		0,20%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,42%	0,40%
NN INVESTMENT PARTNERS TFI S.A.*		0,30%	0,31%	0,32%	0,34%	0,36%	0,39%	0,41%	0,43%	0,45%	0,36%
PEKAO TFI S.A.	0,18757%	0,18757%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,33657%	0,00%	0,28%
PFR TFI S.A.		0,21%	0,24%	0,27%	0,29%	0,32%	0,35%	0,38%	0,40%	0,43%	0,31%
PKO TFI S.A.*		0,25%	0,27%	0,29%	0,31%	0,33%	0,35%	0,37%	0,39%	0,41%	0,33%
POCZTYLION ARKA PTE S.A.		0,26%	0,28%	0,30%	0,32%	0,34%	0,36%	0,38%	0,41%	0,43%	0,34%
SANTANDER TFI S.A.		0,23%	0,25%	0,27%	0,29%	0,31%	0,33%	0,35%	0,38%	0,40%	0,31%
SKARBIEC TFI S.A.		0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%	0,40%
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.		0,16%	0,21%	0,24%	0,27%	0,30%	0,33%	0,37%	0,39%	0,43%	0,30%
TFI PZU S.A.*		0,22%	0,25%	0,27%	0,29%	0,31%	0,34%	0,36%	0,38%	0,41%	0,31%
średnia**	0,19%	0,27%	0,31%	0,33%	0,34%	0,35%	0,37%	0,38%	0,40%	0,40%	0,35%

Opracowanie własne. Prezentowane dane dotyczące funduszy nie obejmują stawek promocyjnych. *Podane średnie w zestawieniu opłat stałych za zarządzanie nie obejmują obowiązku obniżenia tychże opłat zgodnie z artykułem 49 ust. 5 ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Zgodnie z art. 49 ust. 6 ustawy o PPK opłaty za zarządzanie mogą ulec znacznemu obniżeniu na podstawie art.49 ust. 5 teże ustawy po 30.06.2021 roku w stosunku do danych prezentowanych w statutach i ofertach Instytucji oraz w zestawieniu średnich opłat. **Przedstawiane dane zawierają średnie wartości za poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, oferowane przez poszczególne podmioty zarządzające instytucjami finansowymi. Opracowanie zostało przygotowane według stanu na 31.10.2021 r.

Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Fundusze zdefiniowanej daty wypracowały dla uczestników PPK zwrot na inwestycji w wysokości

731,57 mln zł.

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy wpłaty powitalne w łącznej kwocie **506,32 mln zł** oraz dopłaty roczne w łącznej kwocie **251,27 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 2 591 zł do 3 549 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK. To oznacza dla uczestnika PPK od **106%** do **146%** zysku!**

Kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie 01.12.2019 do 31.10.2021 dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty.

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika				2 438 zł				
wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika*	2 591 zł	2 931 zł	3 232 zł	3 305 zł	3 536 zł	3 549 zł	3 538 zł	3 547 zł
w tym:								
zysk	272 zł	613 zł	913 zł	987 zł	1 217 zł	1 231 zł	1 220 zł	1 229 zł
wpłaty od pracodawcy				1 829 zł				
dopłaty od państwa				490 zł				
stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika**	106%	120%	133%	136%	145%	146%	145%	145%

źródło: PFR Portal PPK i www.analizy.pl

*uwzględnia: (1) wpłaty od pracodawcy w wysokości 1,5%, (2) wpłaty od państwa w łącznej wysokości 490 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%



Dlaczego autozapis jest najlepszym rozwiązaniem dla programów długoterminowego oszczędzania?

Seda Peksevim – założycielka i dyrektorka Pensiön Research & Consulting, niezależnej firmy specjalizującej się w projektach badawczych i konsultingowych dotyczących światowych systemów emerytalnych. Współpracowała w zakresie projektów emerytalnych m.in. z OECD, MIT University, Pensions Institute, Investment & Pensions Europe. Doktorantka na Uniwersytecie Bosforskim w Stambule.

Portal PPK: Dlaczego programy oparte na automatycznym zapisie są najlepszą opcją z punktu widzenia długoterminowego oszczędzania?

Seda Peksevim: W porównaniu z programami opartymi jedynie o zachęty finansowe czy narzędzia edukacji finansowej, programy wykorzystujące mechanizmy behawioralne, w szczególności te oparte na automatycznym zapisie, są skuteczniejszym rozwiązaniem problemu niskich

oszczędności na okres po zakończeniu aktywności zawodowej. Niwelowanie skutków zachowań, takich jak inercja (red. – bierność) czy prokrastynacja (red. – odkładanie wszystkiego „na później”), przyczyniło się do sukcesu programów wykorzystujących autozapis w USA, Wielkiej Brytanii i Nowej Zelandii, które mają niskie wskaźniki rezygnacji (poniżej 15%). Jednak – mimo, że udowodniono skuteczność automatycznego zapisu w krajach rozwiniętych – wprowadzone rozwiązania wymagają jeszcze modyfikacji na rynkach wschodzących, takich jak np. Turcja czy Chile.

Co powoduje wysoki wskaźnik rezygnacji w programach wykorzystujących automatyczny zapis na rynkach wschodzących? Jak, Pani zdaniem, można obniżyć ten wskaźnik?

Badania przeprowadzone w Turcji wskazu-

ją, że do najczęstszych powodów rezygnacji z oszczędzania należy wysoki poziom wydatków lub zadłużenie uczestników programu (71%), a także brak nadwyżek finansowych umożliwiających inwestowanie (56%). Kolejnym istotnym czynnikiem są obawy związane z inwestycjami długoterminowymi (35%). W Chile jedną z głównych przyczyn wysokiego wskaźnika rezygnacji jest wysoki poziom nieformalnego zatrudnienia.

Nie wszystkie te czynniki można łatwo wyeliminować. Usunięcie przeszkód w postaci braku wolnych środków oraz nieformalnego zatrudnienia wymaga długofalowych reform. Obawy związane z długoterminowymi inwestycjami można natomiast zredukować, tworząc systemy oszczędzania oparte na funduszach o zdefiniowanej – dostosowującej się do wieku oszczędzającego – polityce inwestycyjnej (red. – tak jest w polskich PPK).

Fundusze cyklu życia jako rozwiązanie domyślne wprowadziły takie kraje, jak np. Chile czy Litwa. Nie zrobiła tego natomiast Turcja, a zintegrowanie czynnika ludzkiego z ryzykiem – tak jak ma to miejsce w konstrukcji funduszy cyklu życia – może w dłuższej perspektywie poprawić efektywność opcji domyślnych. Może to być jedno z najistotniejszych ulepszeń w programach wykorzystujących automatyczny zapis.

Jak, Pani zdaniem, pandemia COVID-19 wpłynęła na wdrożenie programów stosujących automatyczny zapis w różnych krajach Europy?

W 2019 roku trzy państwa z obszaru Europy środkowowschodniej, tj. Polska, Litwa i Gruzja, rozpoczęły wprowadzanie programów opartych o automatyczny zapis. Później proces ich wdrażania uległ jednak spowolnieniu. W Irlandii z powodu COVID-19 wprowadzenie programu długoterminowego oszczędzania z autozapisem odroczone do 2023 roku. Pandemia szczególnie dotknęła w tym kraju sektory: usług spożywczych oraz handlu hurtowego i de-

talicznego, a także budownictwo i przemysł, które zatrudniają wysoki odsetek młodych pracowników o niskich dochodach. Choć początkowo najniższa wpłata w irlandzkim systemie oszczędnościowym ma wynosić ok. 1,5% wynagrodzenia pracownika, to w 10. roku oszczędzania ma wzrosnąć do 6%. To oczywiste, że wdrożenie systemu opartego na automatycznym zapisie wiąże się z dodatkowymi kosztami, zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, którzy też finansują wpłaty do tych programów. Myślę, że z powodu pandemii w innych krajach europejskich, planujących wprowadzenie programów oszczędzania z autozapisem, patrzy się na te programy właśnie przez pryzmat kosztów.

Proszę nam opowiedzieć jakie innowatorskie rozwiązania są obecnie dostępne na rynku produktów emerytalnych? Jakie są kierunki jego rozwoju?

Moim zdaniem, rządy mogą wykorzystywać rozwiązania behawioralne i technologiczne, aby zwiększyć oszczędności na okres po zakończeniu aktywności zawodowej,

szczególnie wśród osób o niskich dochodach i bez formalnego zatrudnienia. Mam tutaj dwie sugestie. Pierwsza to oszczędzanie poprzez platformy konsumpcyjne, gdzie część wydatków przeznaczanych na codzienne zakupy jest automatycznie przekazywana na konta oszczędnościowe. W praktyce oznacza to, że platformy te przekształcają zachowania związane z wydawaniem w nawyk oszczędzania. Przykładami takich platform mogą być: meksykańska „Miles for Retirement”, hiszpańska „Pensumo”, czy australijska „SuperSuper”.

Druga to mikroemerytury cyfrowe. Osoby, które mają nieregularne dochody są bardziej skłonne do dokonywania niewielkich wpłat w nierównych odstępach czasu. Dlatego aplikacje, takie jak „PinBox Solutions” umożliwiają codzienne lub cotygodniowe niewielkie wpłaty na konta oszczędnościowe.



Stopa zastąpienia, adekwatność emerytalna i oszczędzanie w PPK

Wojciech Nagel – dr nauk ekonomicznych, doradca Zarządu PFR Portal PPK, członek Rady Konsultacyjnej ds. PPK przy PFR S.A., członek honorowy Stowarzyszenia Inwestorów Indywidualnych.

W debacie dotyczącej wysokości obecnych i przyszłych emerytur w Polsce coraz częściej pojawia się pojęcie „stopa zastąpienia”. Mowa jest o relacji prognozowanego świadczenia do ostatniego lub przeciętnego wynagrodzenia (z danego okresu) osoby, która uzyska uprawnienie emerytalne. Celem niniejszego artykułu jest wskazanie na silny związek pomiędzy przyszłą wysokością emerytur a potrzebą długoterminowego oszczędzania, zwłaszcza w PPK. Omówione zostanie zagadnienie adekwatności emerytalnej w Polsce, w porównaniu do oferowanej przez system zabezpieczenia społecznego w Niemczech.

W powszechnej opinii stanowi on modelowy przykład równowagi pomiędzy różnymi jego komponentami, w szczególności publicznymi i dodatkowymi, w postaci zakładowych programów emerytalnych i oferowanymi przez podsystemy prywatne.

Pojęcie **stopa zastąpienia** zaczęło być stale obecne w debacie publicznej od momentu wdrożenia reformy ubezpieczeń społecznych z 1999 r. Przygotowane wówczas rozwiązania przewidywały wprowadzenie trójfilarowego systemu emerytalnego: powszechnego i obowiązkowego – administrowanego przez ZUS, otwartych funduszy emerytalnych (OFE) oraz pracowniczych programów emerytalnych (PPE). Te ostatnie dedykowano pracodawcom, którzy wspólnie z reprezentacją pracowników podejmowali decyzję o ich tworzeniu i opłacali składkę podstawową. Projektują-

ce reformę Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Ubezpieczeń Społecznych wskazywało na wysokość stopy zastąpienia (świadczenie z FUS i z OFE) na poziomie ok. 60% wynagrodzenia brutto. Poszukiwano zatem rozwiązań umożliwiających uzupełnienie przyszłego świadczenia do dotychczasowej wysokości. Obecne wyliczenia wskazują, że te szacunki zasadniczo były zawyżone, zwłaszcza, że w 2013 r. podjęto decyzję o umorzeniu połowy aktywów OFE na kwotę blisko 150 mld zł. W rezultacie w OFE pozostało tylko ok. 2,3 mln osób (na dalsze funkcjonowanie w tych funduszach zdecydowali się najbardziej świadomi i aktywni ich uczestnicy). Jednak wydaje się, że najbardziej negatywnym aspektem tzw. reformy OFE było trwałe podważenie zaufania obywateli do państwa, które drastycznie naruszyło umowę społeczną, osnutą wokół reformy ubezpieczeń społecznych z 1999 r.

Była ona zawarta pomiędzy rządem oraz organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi. W trakcie kampanii promującej OFE często się na to powoływało, zachęcając obywateli do uczestnictwa w nowym systemie.

Po wielu latach, opisana sytuacja negatywnie wpływa na poziom partycypacji w PPK, który sięga 30%, pomimo znacznie lepszej sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych. Jest to związane z obniżeniem zaufania do instytucji państwa i programów przez nie oferowanych. Zaufanie jest najważniejszym kapitałem – zarówno na rynku finansowym, jak i w relacjach pomiędzy obywatelami i państwem. Jego odbudowa jest trudna, wymaga czasu i poczucia stabilności prawnej.

Jak kształtują się stopy zastąpienia w prognozie przygotowanej ostatnio przez ZUS?

Tabela 1: Przeciętna miesięczna wypłata emerytury realizowanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych¹ w procencie przeciętnego wynagrodzenia.³

rok	przeciętna miesięczna wypłata emerytury ² w procencie przeciętnego wynagrodzenia ³
2014	61,8%
2015	61,5%
2016	60,3%
2017	58,5%
2018	56,4%
2019	54,8%
2020	54,8%
2030 ⁴	48,4%
2040 ⁵	37,9%
2050 ⁶	29,5%
2060 ⁷	25,3%

Dane: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, 2021 r.

1. Bez emerytur realizowanych na mocy umów międzynarodowych oraz bez emerytur osób posiadających prawo także do świadczenia rolniczego.
2. Łącznie z dodatkami pielęgnacyjnymi.
3. Przeciętne wynagrodzenie pomniejszone o obowiązkową składkę na ubezpieczenia społeczne płaconą przez ubezpieczonego.
4. Wyniki pochodzą z przeliczenia wariantu nr 1 „Prognozy wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2021-2025” (ZUS, Warszawa, grudzień 2020 r.).

Analiza danych zawartych w tabeli wskazuje na silną korelację pomiędzy datą przechodzenia na emeryturę a prognozowaną wysokością świadczenia. Z wyliczeń wynika, że w ciągu ostatnich lat stopa zastąpienia spada, osiągając w 2020 r. niespełna 55%. Spadek ten będzie kontynuowany w trakcie dekady i może być nawet większy od szacowanego, w związku z wydłużaniem się wieku dożycia i wychodzeniem młodych roczników z rynku pracy. Prognoza ZUS wskazuje, że spadek stopy zastąpienia pomiędzy 2030 a 2040 rokiem sięgnie blisko 10%. Skłania to ku przekonaniu, iż długoterminowe oszczędzanie jest czynnikiem sprzyjającym podnoszeniu zarówno stopy zastąpienia, jak i tzw. adekwatności emerytalnej.

Adekwatność emerytalna, zwłaszcza w ujęciu anglosaskim, wiąże się z podejmowaniem działań na rzecz unikania ubóstwa, zapewniania jedynie minimalnej kwoty na utrzymanie egzystencji. Podejście szersze, które jest charakterystyczne dla krajów tzw. socjalizmu alpejskiego, w tym Niemiec,

„odnosi się do zapewnienia standardu życia rozumianego jako stopa zastąpienia określonego poziomu dochodów”¹

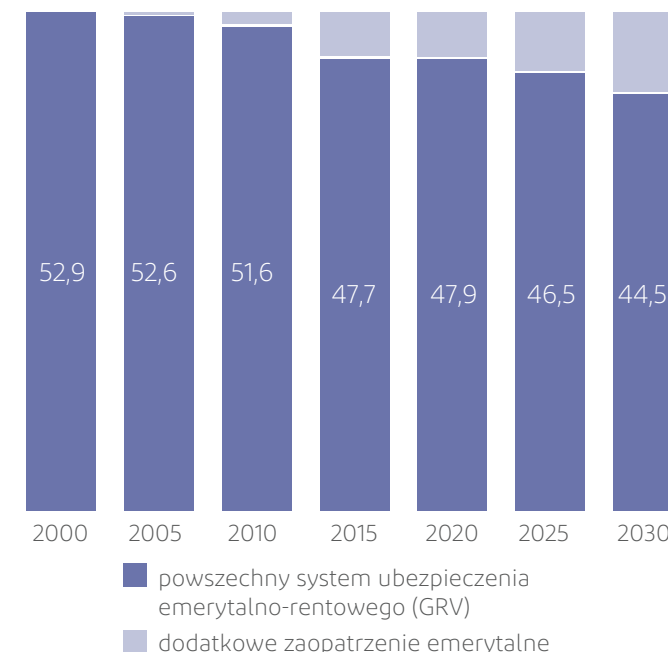
Oczywiście jest to możliwe wyłącznie w warunkach systemu repartycyjnego, solidarnościowego, wprowadzonego w latach 1881-85 w Niemczech, w ramach kontrakcji rządu Bismarcka na rosnące znaczenie ruchu związkowego. Wyzwania demograficzne, które obejmują większość krajów UE, w tym Polskę i Niemcy, są tożsame – niska dzietność, wydłużanie się wieku dożycia, malejące stopy zastąpienia. W Polsce, w perspektywie najbliższych 30 lat, nastąpi obniżenie stopy zastąpienia o 50% do wielkości 25,3%, jak wynika z przedstawionej powyżej prognozy.

Na negatywne czynniki wpływające na kondycję publicznego systemu emerytalnego reaguje się zazwyczaj poprzez działania o charakterze ekonomicznym i społecznym. Należą do nich: podwyższenie składek, obniżenie świadczeń i podwyż-

szanie wieku emerytalnego.² W okresie od 1990 r. w wielu krajach rozwiniętych zmieniano warunki, na których funkcjonowały ubezpieczenia społeczne. W Niemczech obniżano wysokość składek i świadczeń, a także w ostatniej dekadzie – wiek przechodzenia na emeryturę. Jak wykazał Thorsten Heien, dla świadczeniobiorców, po 45 latach opłacania składek od przeciętnego wynagrodzenia, stopa zastąpienia spadła z 55,0% w 1990 r. do 52,9% w roku 2000, aby w 2015 r. osiągnąć 47,7%. Obecna prognoza wskazuje, iż relacja emerytury do wynagrodzenia – zgodnie z aktualnymi założeniami z raportu na temat ubezpieczeń emerytalno-rentowych – będzie nadal spadać, aż do 44,5% w roku 2030 (rys. 1)³.

Jeżeli porównamy zjawiska i trendy w obu systemach zabezpieczenia społecznego, ich charakter i dynamika są podobne. Niska dzietność, zmienność wysokości wieku emerytalnego oraz rozwój dodatkowych możliwości oszczędzania na emeryturę.

Rysunek 1: Poziom emerytur, przed opodatkowaniem, wypłacanych z systemu powszechnego w Niemczech w latach 2000–2030 (w %).⁴



W Niemczech od 2002 r., z uwagi na obniżającą się wysokość świadczeń, podobnie jak w Polsce wprowadzono dodatkowe zabezpieczenie kapitałowe: w tzw. drugim filarze (BAV, zakładowe systemy emerytalne, częściowo obligatoryjne) i w trzecim,

1. Źródło: Thorsten Heien, Znaczenie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego dla adekwatności systemu emerytalno-rentowego, zakładowe i prywatne systemy emerytalne w Niemczech, w: ZUS, Ubezpieczenia Społeczne, Teoria i praktyka, s.75, Warszawa, 2018 r.

2. Tamże, s.76-77.

3. Tamże, oraz w: Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2016, „DRV-Schriften” 2017, band 22, s. 258.

4. Tamże, s.78, wykres autora artykułu na podstawie danych z Rentenversicherung in Zeitreihen. Oktober 2016, „DRV-Schriften” 2017, band 22.

zbliżonym do polskiego PPK, z dopłatą budżetową oraz pewnymi zachętami podatkowymi. Oba kraje poszukują zbliżonych rozwiązań, podnoszących spadającą stopę zastąpienia i wspierających długoterminowe oszczędzanie.

W Polsce szczególnie ważnym posunięciem było wprowadzenie do Strategii Odpowiedzialnego Rozwoju problematyki długoterminowego oszczędzania. **Utworzenie PPK** stało się kluczową reformą, mającą na celu odbudowanie zaufania obywateli, jak też stworzenie realnego zasobu finansowego na okres po zakończeniu aktywności zawodowej.

Już teraz wiadomo, że mocnymi stronami tego programu są **dobre wyniki inwestowania i niskie koszty**. Od momentu rozpoczęcia działalności, fundusze zdefiniowanej daty, biorąc pod uwagę sumę wpłat do PPK, zebrały łączną kwotę aktywów w wysokości blisko 7,17 mld zł.⁵ Z perspektywy uczestnika tzw. fundusze zdefiniowanej

daty osiągnęły bardzo dobre średnie roczne stopy zwrotu. Wyniosły one dla poszczególnych grup funduszy od 11,7% do 34,1% na koniec I kwartału b.r.⁶ Średnia wysokość wynagrodzenia za zarządzanie funduszami przez instytucje finansowe wynosi od 0,28% do 0,43% dla poszczególnych grup funduszy. Średni koszt tego wynagrodzenia to obecnie 0,35%.

Z uwagi na korzyści wynikające z pozostania w PPK, osiągnięty **poziom partycypacji** (30,13%) stanowi solidny punkt wyjścia do dalszego rozwoju tego programu. Z analizy struktury własnościowej podmiotów, w których funkcjonują PPK, wynika, że znacznie wyższy jest stopień uczestnictwa pracowników zatrudnionych w firmach prywatnych (33,62%) aniżeli w podmiotach publicznych (19,76%). Oznacza to, że rola pracodawców publicznych dla zwiększenia uczestnictwa pracowników w PPK jest nie do przecenienia. Czynnikiem sprzyjającym będzie rosnąca siła nabywcza wynagrodzeń w sektorze publicznym, ograniczenie

zjawisk inflacyjnych oraz stabilna sytuacja na rynku pracy.

Motywacją do oszczędzania w PPK mogą stać się dobre przykłady z otoczenia pracowniczego, w tym zwłaszcza efekty finansowe pozostania w programie. A zwłaszcza fakt, że do prywatnych oszczędności każdego uczestnika PPK dokłada się także jego pracodawca i państwo. Oszczędzający może liczyć zatem na wsparcie, które w długoterminowej perspektywie pozwoli zbudować znaczący poziom jego własnych, prywatnych i dziedziczonych aktywów finansowych. Opisane powyżej korzyści są tak czytelne i jednoznaczne, że trudno spodziewać się, aby osoby, które obecnie zrezygnowały z PPK, nie wzięły ich pod uwagę. Słusznym wydaje się oczekiwanie – w średniej perspektywie – liczby uczestników PPK pomiędzy 4,5 a 6,0 mln osób (obecnie w tym programie oszczędza ok. 2,2 mln osób). Celem długoterminowym pozostaje 6-8 mln uczestniczących w PPK i rosnąca, powyżej 50%, partycypacja.

5. Dane za PFR S.A., 4.11.2021 r.

6. Źródło: PFR Portal PPK, 22.09.2021 r., dane KNF.

PFR wezwie pracodawców do zawarcia umowy o zarządzanie PPK

Od 18 listopada do końca grudnia 2021 r. PFR prześle wezwania do prawie 650 tys. podmiotów, które były zobowiązane do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, ale do tej pory tego nie zrobiły.

Wezwania dla większości podmiotów zostaną udostępnione w ich profilu informacyjnym PUE ZUS. Podmioty, które nie posiadają PUE ZUS, otrzymają te wezwania pocztą tradycyjną.

W odpowiedzi na wezwanie PFR, pracodawca powinien:

- zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, jeśli jest to jego obowiązkiem i poinformować o tym PFR albo
- jeśli obowiązek zawarcia tej umowy nie dotyczy tego pracodawcy – poinformować PFR o tym fakcie, podając przyczynę niezawarcia tej umowy.

W wezwaniu do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, udostępnionym podmiotowi zatrudniającemu w systemie ZUS, zawarty będzie link przekierowujący ten podmiot bezpośrednio na stronę PFR (wezwania-ppk.pfr.pl). Podmiot zatrudniający będzie tam mógł wypełniać formularz, w którym poinformuje PFR o zawarciu umowy o zarządzanie PPK albo poda przyczynę jej niezawarcia. Do formularza pracodawca zaloguje się za pomocą podanych w treści wezwania numeru NIP i TOKENU.

Pracodawca, który otrzyma wezwanie pocztą tradycyjną, też powinien wypełnić ten formularz.

Więcej informacji na stronie: www.mojeppk.pl/wezwania



Już wkrótce poznamy kolejne firmy z tytułem „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca”

17 listopada 2021 r. odbędzie się gala wręczenia nagród „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca”. PFR nagrodzi tych pracodawców, których zaangażowanie i troska o bezpieczeństwo finansowe pracowników przełożyło się na wysoką partycypację w PPK.

Program „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca” został zainaugurowany w styczniu 2020 r. Jego ideą jest promowanie pracodawców troszczących się o swoich pracowników i zaangażowanych w propagowanie wśród nich idei długoterminowego oszczędzania.

Postawa pracodawców wobec PPK ma ogromny wpływ na sposób postrzegania tego programu przez pracowników. Pracodawca, który rzetelnie informuje pracowników o PPK, w tym pomaga im zrozumieć potrzebę długoterminowego oszczędzania, zwiększa szansę na podjęcie przez pracowników decyzji o gromadzeniu środków w PPK.

Poprzez promowanie pozytywnych przykładów, chcemy inspirować kolejnych pracodawców do wspierania swoich pracowników w budowaniu ich bezpieczeństwa finansowego.

Więcej informacji na stronie: www.mojeppk.pl

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Część III

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