



Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 10 (60) - październik 2026



PFR Portal PPK



Pracownicze
Plany
Kapitałowe

Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych



Od wydawcy

Prezentujemy kolejny numer miesięcznego biuletynu Pracowniczych Planów Kapitałowych, na łamach którego dzielimy się z Państwem informacjami o programie PPK. W pierwszej części biuletynu przedstawiamy dane o programie pochodzące z Ewidencji PPK prowadzonej przez PFR S.A. Na koniec września łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty wyniosła 58,7 mld zł, co oznacza wzrost o 0,91 mld zł w porównaniu do poprzedniego miesiąca. Nieprzerwanie rośnie liczba uczestników PPK – w ostatnim miesiącu zwiększyła się aż o 52 882 osoby. Partycypacja w PPK wzrosła na koniec września do 63,14%, a liczba aktywnych rachunków do 5,67 mln.

Druga część biuletynu obejmuje analizy i komentarze. W październikowym Subiektywnym przeglądzie miesiąca Marta Damm-Świerkocka pisze o tym, że nie ma jednego najlepszego sposobu oszczędzania na emeryturę, a produkty takie jak PPK, PPE, IKE czy IKZE warto dobierać do własnej sytuacji,

a nawet łączyć je ze sobą. Zwraca też uwagę, że najważniejsze jest uruchomienie niepracujących oszczędności, ponieważ systematyczne inwestowanie, szczególnie z dodatkowym wsparciem pracodawcy i państwa w PPK oraz PPE, pozwala skutecznie budować kapitał na przyszłość.

W tej części znajdują Państwo również artykuł „Rola ekonomii behawioralnej i technologii w zwiększaniu oszczędności emerytalnych” autorstwa Caroliny Cabrita Felix. Materiał pokazuje, że ludzie często odkładają decyzję o oszczędzaniu na emeryturę, dlatego skutecznym narzędziem zwiększającym uczestnictwo w programach emerytalnych jest autozapis. Międzynarodowe doświadczenia, w tym doświadczenia Polski, wskazują, że automatyczne włączanie do programów emerytalnych znacząco zwiększa liczbę oszczędzających, a dodatkowe wsparcie w postaci rozwiązań behawioralnych i technologicznych pomaga utrzymać długoterminowe zaangażowanie uczestników.

Zachęcamy także do zapoznania się z ofertą szkoleń prowadzonych przez PFR Portal PPK. W tym numerze zapraszamy także przedstawicieli mediów na briefing prasowy poświęcony autozapisowi do PPK w 2027 r. Spotkanie odbędzie się 29 października 2026 r. o godz. 11.00 w formule online. Udział w briefingu wymaga wcześniejszej rejestracji. Podczas spotkania wyjaśnimy najważniejsze zasady ponownego autozapisu, omówimy harmonogram i przebieg autozapisu oraz odpowiemy na najczęściej zadawane pytania.

Po praktyczne informacje dotyczące prowadzenia PPK, bieżącej obsługi i uczestnictwa w programie, odsyłamy Państwa na oficjalny portal Pracowniczych Planów Kapitałowych – www.mojepkp.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

Instytucje finansowe prowadzące PPK
i koszty zarządzania PPK 7
Ile zyskali uczestnicy PPK? 8

Część II

Artykuły i opracowania..... 9

Część III

Aktualności PPK 16

Część IV

Bezpłatne szkolenia online nt. PPK 18

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 września 2026 r.

wartość aktywów
netto funduszy
zdefiniowanej daty

58,70 mld zł

zmiana wartości aktywów netto
(miesiąc do miesiąca)

+0,91 mld zł

liczba aktywnych
rachunków PPK

5,67 mln

346,89

tys.

podmiotów umożliwia
swoim pracownikom udział
w Pracowniczych Planach
Kapitałowych.

Z możliwości oszczędzania w PPK korzysta

już **4,52 mln** osób.

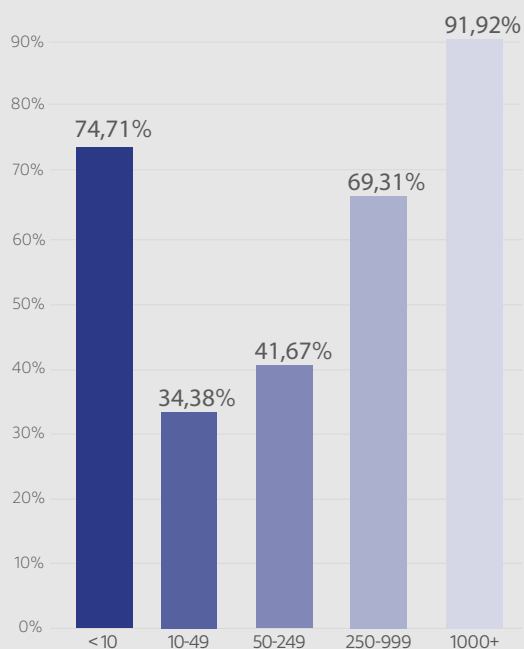
Partycypacja w PPK

Część I

Łączna partycypacja w PPK to **63,14***%.

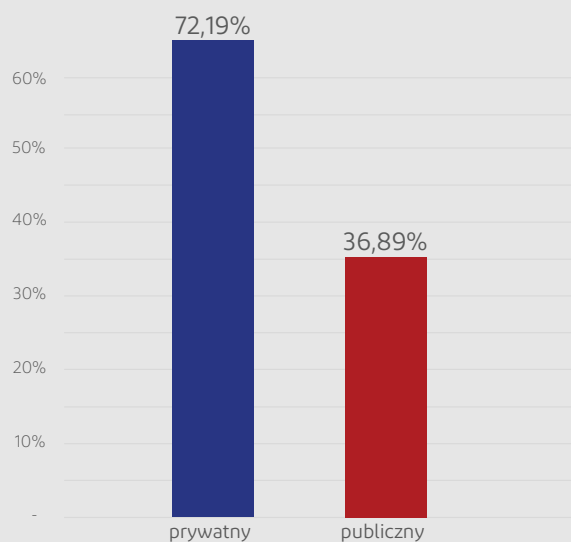
Partycypacja w podziale na wielkość zatrudnienia

Partycypacja w PPK jest najwyższa w podmiotach, które zatrudniają ponad 1000 osób.



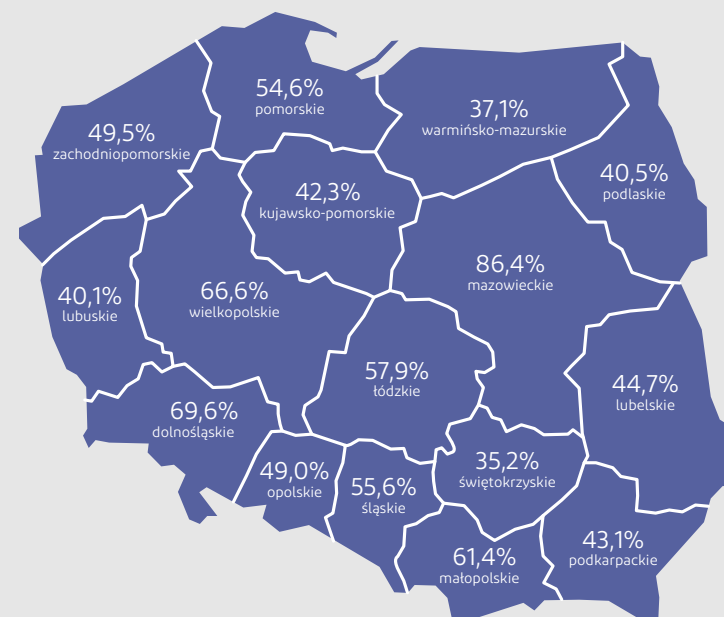
Partycypacja w sektorach

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



Partycypacja wg województw

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



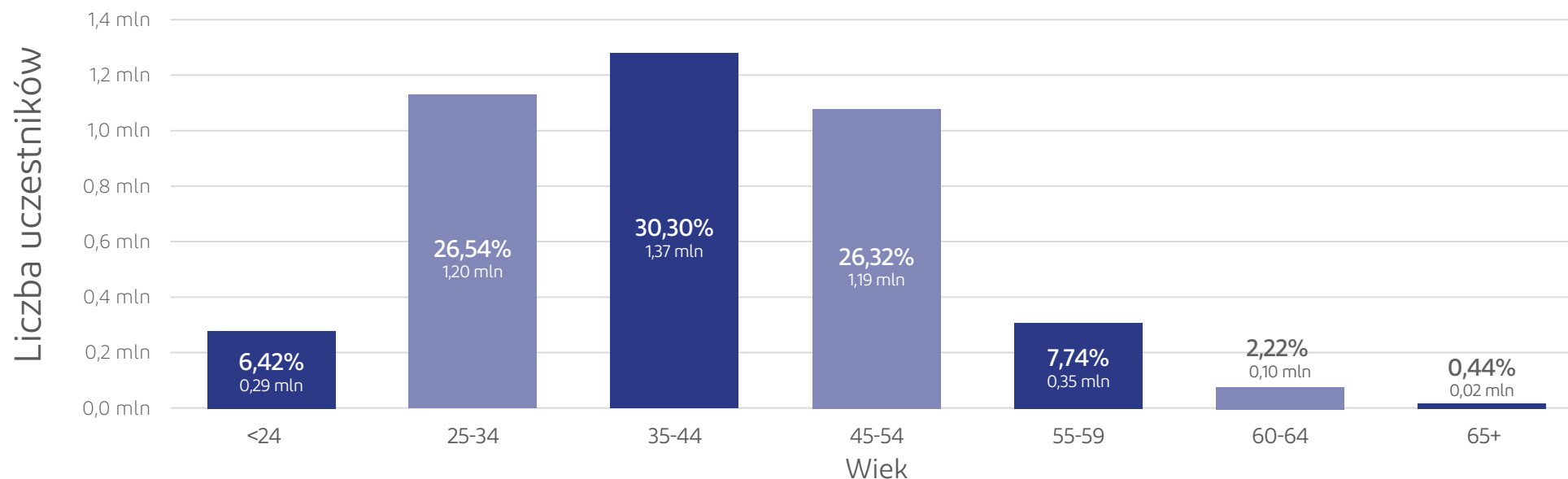
* Iloraz liczby aktywnych rachunków PPK i liczby osób zatrudnionych w podmiotach zatrudniających z aktywną umową o zarządzanie PPK oraz co najmniej jednym aktywnym rachunkiem w PPK.

Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

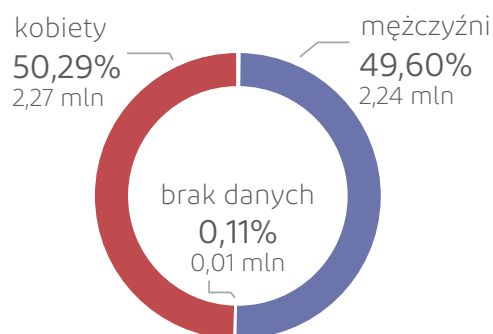
Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 40 lat.



Liczba uczestników PPK wg płci

W PPK oszczędza więcej kobiet niż mężczyzn.



Narodowość uczestników PPK

93,92% oszczędzających w PPK to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (175,07 tys.).

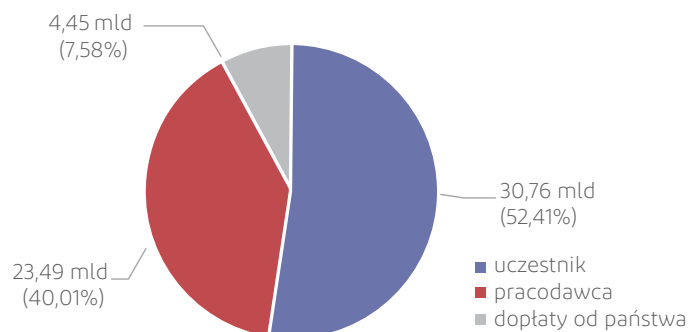
narodowość – liczba (tys.)					
polska	4 244,86	rumuńska	3,99	pozostałe	37,45
ukraińska	175,07	rosyjska	3,26		
białoruska	20,78	włoska	3,08		
indyjska	6,24	turecka	2,17		

Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

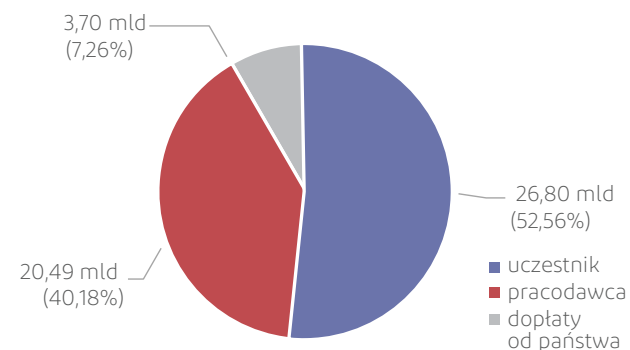
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **58,70 mld zł.**

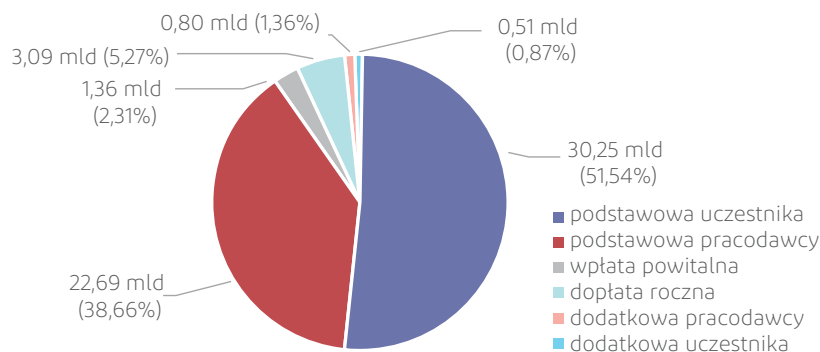
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



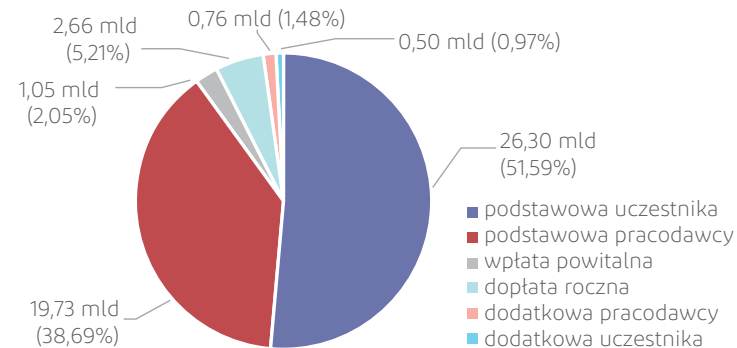
Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



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 **16 instytucji finansowych**.

Koszt zarządzania PPK to średnio **0,362%** wartości aktywów netto funduszu w skali roku.

Zestawienie opłat za zarządzanie funduszami przez instytucje finansowe oferujące prowadzenie PPK

NAZWA INSTYTUCJI FINANSOWEJ	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065	2070	Średnia**
BNP PARIBAS TFI S.A.		0,200%	0,300%	0,410%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,399%
ERSTE TFI S.A.		0,250%	0,320%	0,350%	0,350%	0,350%	0,350%	0,350%	0,350%	0,350%	0,000%	0,302%
ESALIENS TFI S.A.		0,390%	0,440%	0,490%	0,490%	0,490%	0,490%	0,490%	0,490%	0,490%	0,490%	0,475%
GENERALI INVESTMENTS TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,000%	0,000%	0,320%
ING TFI S.A.		0,300%	0,350%	0,350%	0,400%	0,450%	0,500%	0,500%	0,500%	0,500%	0,500%	0,435%
INVESTORS TFI S. A.		0,360%	0,390%	0,410%	0,430%	0,430%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,427%
MILLENNIUM TFI S.A.		0,300%	0,400%	0,420%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,427%
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.		0,200%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,398%
PEKAO TFI S.A.*	0,108%	0,108%	0,145%	0,210%	0,210%	0,210%	0,215%	0,215%	0,215%	0,215%	0,215%	0,188%
PFR TFI S.A.		0,200%	0,360%	0,410%	0,430%	0,440%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,500%	0,414%
PKO TFI S.A.*		0,123%	0,158%	0,207%	0,217%	0,217%	0,222%	0,222%	0,222%	0,222%	0,000%	0,181%
POCZTYLION ARKA PTE S.A.		0,250%	0,300%	0,450%	0,450%	0,450%	0,470%	0,470%	0,490%	0,490%	0,000%	0,382%
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.		0,220%	0,400%	0,400%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,440%	0,410%
TFI PZU S.A.*		0,118%	0,161%	0,215%	0,237%	0,237%	0,242%	0,242%	0,242%	0,242%	0,000%	0,194%
UNIQA TFI S.A.		0,300%	0,350%	0,400%	0,400%	0,400%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,450%	0,410%
VIENNA LIFE TUnŻ S.A.		0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%	0,430%
Średnia	0,108%	0,259%	0,333%	0,373%	0,387%	0,391%	0,401%	0,401%	0,402%	0,377%	0,299%	0,362%

Instytucje finansowe prezentowane w kolejności alfabetycznej.

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

** Od 2026 roku przedstawiane dane zawierają aktualne na miesiąc publikacji wartości za poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, które są zawarte w ofertach opublikowanych przez PZIF na stronie www.mojeppk.pl z uwzględnieniem stawek promocyjnych. Wysokość opłat może się zmieniać w czasie trwania funduszu.

Dane aktualne na 1 października 2026 r.

Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

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

1,05* mld zł

oraz **dopłaty roczne**
w łącznej kwocie

2,66* mld zł.

Na rachunku hipotetycznego uczestnika PPK, oszczędzającego w PPK od grudnia 2019 r. w zależności od grupy FZD znajduje się średnio od 13 747 zł do 24 249 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK^{**}. **To oznacza dla uczestnika PPK od 140% do 247% zysku!**^{***}

FZD	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
wpłaty pracownika					9 814 zł			
wartość aktywów PPK bez wpłat pracownika****	13 747 zł	16 209 zł	19 255 zł	21 717 zł	22 826 zł	24 249 zł	24 139 zł	23 968 zł
w tym:								
wynik z inwestycji	4 456 zł	6 919 zł	9 965 zł	12 427 zł	13 535 zł	14 958 zł	14 848 zł	14 677 zł
wpłaty od pracodawcy					7 361 zł			
dopłaty od państwa					1 930 zł			
stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika***	140%	165%	196%	221%	233%	247%	246%	244%

źródło: PFR Portal PPK i www.analizy.pl

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

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

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

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

Rola ekonomii behawioralnej i technologii w zwiększaniu oszczędności emerytalnych



Carolina Cabrita Felix,
doktor nauk ekonomicznych,
Coller Pensions Institute

Systemy emerytalne stoją w obliczu coraz poważniejszych wyzwań strukturalnych, szczególnie w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach, gdzie zmiany demograficzne w szybkim tempie wpływają na relacje między populacją osób w wieku produkcyjnym a starszymi pokoleniami¹. Systematyczny wzrost oczekiwanej długości życia z niespełna 50 lat w 1950 r. do około 76 lat obecnie, a według prognoz nawet ponad 86 lat pod koniec obecnego stulecia, stanowi niewątpliwie sukces społeczny. Jednocześnie rodzi on nowe wyzwania dla stabilności finansowej oraz zdolności systemów emerytalnych w regionie do zapewnienia świadczeń na odpowiednim poziomie.

Tendencję tę dodatkowo pogłębia gwałtowny spadek współczynnika dzietności. O ile w 1950 r. kobiety w regionie rodziły średnio 5,8 dziecka, obecnie wskaźnik ten wynosi 1,8 i według prognoz będzie nadal się obniżał do końca obecnego stulecia. W rezultacie **w nadchodzących dekadach udział osób starszych w stosunku do populacji w wieku produkcyjnym będzie dynamicznie wzrastał**. Prognozy demograficzne Organizacji Narodów Zjednoczonych wskazują, że współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach może wzrosnąć z około 15% obecnie do ponad 57% w 2100 r. Oznacza to, że na każde 100 osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata) będzie przypadać ponad 57 osób w wieku 65 lat i więcej.

W tej sytuacji systemy emerytalne oparte na zasadzie repartycji, których funkcjonowanie w dużej mierze zależy od składek odprowadzanych przez osoby pracujące na finansowanie świadczeń dla osób starszych, znajdują się pod coraz większą presją fiskalną, a w wielu państwach ich długookresowa stabilność finansowa jest zagrożona. W konsekwencji **prywatne oszczędności emerytalne będą odgrywać coraz ważniejszą rolę w zapewnieniu przyszłym emerytom godziwych dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej**.

Oszczędzanie na emeryturę może mieć charakter obowiązkowy lub dobrowolny. W przypadku **obowiązkowych programów oszczędzania emerytalnego uczestniczą w nich przede wszystkim osoby**

zatrudnione na umowę o pracę, podczas gdy osoby pracujące w szarej strefie w dużej mierze pozostają poza systemem zabezpieczenia emerytalnego². Z kolei w dobrowolnych programach, przynajmniej w teorii, możliwość oszczędzania na emeryturę ma każdy, niezależnie od formy zatrudnienia. W praktyce jednak niewiele osób korzysta z tej możliwości. Zachęcenie ludzi do dobrowolnego oszczędzania na emeryturę okazuje się szczególnie trudnym wyzwaniem niemal we wszystkich częściach świata.

Z perspektywy klasycznej ekonomii przyjmuje się, że ludzie podejmują racjonalne decyzje finansowe i odpowiednio planują swoją przyszłość, w tym decyzje dotyczące konsumpcji i oszczędzania na różnych etapach życia. Badania pokazują jednak, że

1. Ameryka Łacińska i Karaiby oraz Azja należą do regionów najszybciej starzejących się na świecie.

2. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) tylko 53,3% pracowników w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach pracuje legalnie i odprowadza składki do systemu zabezpieczenia społecznego.

w praktyce zdarza się to rzadko (Benartzi & Thaler, 2007, 2013; Moffitt i in., 2023). Ekonomia behawioralna wyjaśnia, dlaczego tak się dzieje. Wskazuje ona, że ludzie ulegają różnym błędom poznawczym, które utrudniają oszczędzanie na emeryturę. Należą do nich m.in. **preferencja teraźniejszości** (skłonność do przedkładania bieżącej konsumpcji nad przyszły dobrostan), inercja dająca **efekt status quo**, czyli tendencja do unikania działania, zwłaszcza w przypadku złożonych decyzji, oraz **awersja do straty**, która sprawia, że odkładanie środków na emeryturę jest postrzegane raczej jako strata niż korzyść (Benartzi & Thaler, 2007).

Błędy poznawcze wpływają na trzy kluczowe decyzje związane z oszczędzaniem na emeryturę:

- czy przystąpić do programu emerytalnego,
- jaką wysokość składek odprowadzać,
- w jaki sposób inwestować zgromadzone oszczędności.

Aby ograniczyć wpływ części tych błędów, ekonomia behawioralna proponuje zestaw narzędzi wspierających projektowanie systemów emerytalnych w sposób bardziej efektywny. Ułatwiają one podejmowanie decyzji, które sprzyjają osiągnięciu lepszych rezultatów w długim okresie, nie ograniczając przy tym swobody wyboru (Benartzi & Thaler, 2007, 2013; Knoll, 2010; Thaler & Benartzi, 2004).

Jednym z najskuteczniejszych narzędzi ekonomii behawioralnej stosowanych w obszarze emerytur jest autozapis do programu emerytalnego (Benartzi & Thaler, 2007, 2013; Madrian & Shea, 2001; Thaler & Benartzi, 2004). Doświadczenia międzynarodowe pokazują, że automatyczne włączanie osób do programów emerytalnych jako rozwiązanie domyślne, przy jednoczesnym zachowaniu możliwości rezygnacji, prowadzi do znaczącego wzrostu uczestnictwa.

Dobrym przykładem są pracownicze programy emerytalne w Brazylii. **Po wprowadzeniu autozapisu do pracowniczego funduszu emerytalnego FUNPRESP dla pracowników administracji federalnej poziom uczestnictwa wzrósł z zaledwie 8% do 88%, a wskaźnik pozostania w programie przekroczył 90%**. Od 2024 r. autozapis jest dopuszczalny we wszystkich pracowniczych programach emerytalnych, co przełożyło się na dalszy wzrost partycypacji w programach, które zdecydowały się na jego wdrożenie³.

Kolejnym przykładem jest prywatny system emerytalny w Turcji (BES), w którym wprowadzono autozapis dla młodszych pracowników, połączony z dopłatami od państwa. Reforma ta doprowadziła do objęcia programem ponad siedmiu milionów pracowników (Cabrita Felix & Peksevim, 2026).

Mimo tego stosunkowo wysoki poziom rezygnacji z programu nadal pozostaje wyzwaniem, wskazując na potrzebę uzupełnienia autozapisu o dodatkowe rozwiązania z zakresu ekonomii behawioralnej.

W sytuacjach, w których autozapis nie jest możliwy do zastosowania, inne narzędzia behawioralne mogą okazać się bardzo efektywne kosztowo. Należą do nich m.in. spersonalizowane komunikaty i przypomnienia, upraszczanie procesu wyboru oraz procedur administracyjnych, grywalizacja, a także kampanie informacyjne projektowane z wykorzystaniem wiedzy z zakresu ekonomii behawioralnej. Tego rodzaju działania pomagają ograniczyć bariery utrudniające podjęcie decyzji oraz sprawiają, że oszczędzanie na emeryturę staje się bardziej konkretne i łatwiejsze do zrozumienia.

Rozwój technologii znacząco zwiększa skuteczność tych rozwiązań. Szczególnie ciekawym przykładem jest rozwój cyfrowych mikrosystemów emerytalnych dla osób pracujących w szarej strefie, takich jak program Atal Pension Yojana (APY) wdrożony w Indiach. Program ten umożliwia uczestnikom dokonywanie niewielkich, dobrowolnych wpłat za pośrednictwem prostych kanałów cyfrowych (w tym np. aplikacji do przesyłania wiadomości), a także łączy przypomnienia behawio-

3. Wstępne wyniki pokazują, że dzięki tym rozwiązaniom wskaźnik uczestnictwa wzrósł nawet o 13%, a średni wzrost wyniósł 6% (Cabrita Felix i Peksevim, 2026).

ralne z gwarancjami państwowymi. W rezultacie system objął około 70 milionów rachunków (Coller Pensions Institute & D3P Global, 2026).

Podsumowując, wydłużanie się życia oraz wzrost współczynnika obciążenia demograficznego osobami starszymi sprawiają, że oszczędzanie na emeryturę staje się nie tylko pożądane, ale wręcz konieczne. **Ekonomia behawioralna pokazuje, że ludzie potrzebują wsparcia, aby skutecznie oszczędzać na emeryturę**, a połączenie projektowania behawioralnego z technologią dostarcza konkretnych, opartych na dowodach rozwiązań umożliwiających zwiększenie zasięgu systemów emerytalnych i poprawę adekwatności świadczeń. Budowanie bardziej inkluzywnych i efektywnych systemów emerytalnych jest zatem możliwe, a jednocześnie staje się coraz pilniejszą potrzebą.

Bibliografia

- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2007). Heuristics and Biases in Retirement Savings Behavior. In Journal of Economic Perspectives (Vol. 21).
- Benartzi, S., & Thaler, R. H. (2013). Behavioral economics and the retirement savings crisis. In Science (Vol. 339, Issue 6124, pp. 1152–1153). American Association for the Advancement of Science. <https://doi.org/10.1126/science.1231320>
- Cabrita Felix, C., & Peksevim, S. (2026). Strengthening pension savings in emerging markets: The role of behavioral and technological tools. CFA Institute Research Foundation. <https://rpc.cfainstitute.org/>
- Coller Pensions Institute & D3P Global. (2026). How incentives can boost pensions for informal sector workers: India case study. Jeremy Coller Foundation.
- Knoll, M. (2010). The role of behavioral economics and behavioral decision making in Americans' retirement savings decisions. Social Security Bulletin, 70(4).
- Madrian, B. C., & Shea, D. F. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and savings behavior. Quarterly Journal of Economics, CXVI(4).
- Moffitt, R., Bottenheim, A., & Beatty, A. (2023). Behavioral economics: Policy impact and future directions. In Behavioral Economics: Policy Impact and Future Directions. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26874>
- Thaler, R. H., & Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. In Journal of Political Economy (Vol. 112, Issue 1).

Carolina Cabrita Felix - pełni funkcję Operations & Programme Manager w Coller Pensions Institute, gdzie odpowiada za realizację programów badawczych oraz wspiera międzynarodową współpracę naukową i działania z zakresu polityki publicznej dotyczącej systemów emerytalnych. Jej praca koncentruje się na styku badań naukowych, projektowania rozwiązań w zakresie polityki emerytalnej oraz współpracy międzynarodowej. Wcześniej pełniła funkcję dyrektorki ds. Ameryki Łacińskiej i Karaibów w firmie doradczej Novaster, specjalizującej się w systemach emerytalnych, a także koordynowała Sieć ds. Systemów Emerytalnych w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach (ang.: Pensions in Latin America and the Caribbean Network) przy Inter-American Development Bank (IDB). Pracowała również jako ekonomistka w chilijskim organie nadzoru nad systemem emerytalnym. Carolina Felix uzyskała stopień doktora ekonomii na Emory University oraz tytuł magistra ekonomii behawioralnej na Evidentia University. Jest również certyfikowaną specjalistką UniAbrapp.

Jak obudzić leniwe pieniądze?

Subiektywny przegląd miesiąca – październik 2026

IKE, IKZE, PPK, PPE, OIPE – można się pogubić we wszystkich tych skrótowcach. Wiele osób pyta mnie, co wybrać, by efektywnie oszczędzać długoterminowo. Nie ma na to jednej, dobrej odpowiedzi, bo najważniejsze jest dopasowanie do konkretnej sytuacji, poziomu ryzyka, jaki akceptujemy, naszej drogi zawodowej. Nie stawiałabym tu, między tymi produktami oszczędnościowymi, słowa „czy”. To nie jest wybór między jednym a drugim, bo możemy być uczestnikiem kilku, a czasem nawet wszystkich tych programów.

PPK i PPE

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) i Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) – tu akurat sprawa jest prosta. Każdy z tych produktów oznacza dodatkowe finansowanie po stronie pracodawcy, a więc za samą deklarację udziału w programie otrzymujesz po prostu więcej pieniędzy.

Z punktu widzenia pracownika, PPE opłacają się bardziej – pracownik nie musi (choć może) partycypować w programie, a pracodawca może zadeklarować dopłaty w wysokości nawet 7% wynagrodzenia pracownika jako składkę własną. Mają jednak jeden, zasadniczy minus, ponieważ wdrożenie PPE w firmie zależy od dobrej woli pracodawcy. Mimo, że PPE istnieją od blisko 30 lat, niespełna 3 tysiące podmiotów zdecydowało się na ten krok.

PPK co do zasady są obligatoryjne dla pracodawców, którzy nie prowadzili PPE. Tu we wpłatach na rachunek PPK pracownika partycypują trzy strony: sam pracownik (wpłata podstawowa 2%), pracodawca (wpłata podstawowa 1,5%) i państwo (wpłata powitalna 250 zł i dopłaty roczne 240 zł). Podobnie jak w PPE, pieniądze te są inwestowane na rynku kapitałowym i pracują, z założeniem oszczędzania do 60. roku życia. PPK są bardziej elastyczne niż PPE, pozwalając na dostosowywanie polityki in-

westycyjnej, wcześniejsze wypłaty bez potrąceń na cele szczególne czy też obniżanie lub podwyższanie składek. Program, którego wdrożenie rozpoczęło się w 2019 roku, prowadzi już blisko 347 tysięcy pracodawców, a uczestniczy w nim ponad 4,5 miliona pracowników.

Jeśli zatem masz możliwość uczestniczenia w PPE lub PPK, a może w obu tych programach – nie wahaj się. Żaden inny program nie gwarantuje Ci dodatkowych pieniędzy od pracodawcy. Twoje składki w skali miesiąca będą praktycznie nieodczuwalne, a przyrost oszczędności zaskoczy Cię już po pierwszym roku. A przede wszystkim, te pieniądze pracują na rynku kapitałowym i mogą przynieść realne, dodatkowe zyski. Hipotetyczny uczestnik PPK, który rozpoczął oszczędzanie w 2019 roku, ma na swoim koncie od 140% do 247% więcej, niż sam wpłacił.



Marta Damm-Świerkocka
- członkini zarządu
PFR Portal PPK

IKE, IKZE, OIPE

Żeby być w PPK i PPE, trzeba spełnić jeden, podstawowy warunek – być pracownikiem. Co jednak z osobami, które na przykład prowadzą własną działalność gospodarczą?

Indywidualne Konto Emerytalne (IKE) i Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) to dwa produkty, które na polskim rynku zadebiutowały odpowiednio w 2004 i 2012 roku. Dlaczego warto właśnie tam lokować oszczędności? Każdy z tych produktów daje konkretne korzyści podatkowe.

Największą zaletą IKE jest zwolnienie z podatku od zysków kapitałowych, czyli tzw. podatku Belki. Oznacza to, że wszystkie wypracowane zyski mogą trafić do oszczędzającego. Dzięki temu długoterminowe oszczędzanie staje się bardziej efektywne.

IKZE daje korzyść podatkową już w momencie wpłaty środków. Kwotę wpłaconą na konto IKZE można bowiem odliczyć od podstawy opodatkowania w rocznym zeznaniu PIT, co przekłada się na realne oszczędności podatkowe. To rozwiązanie szczególnie atrakcyjne dla osób, które chcą jednocześnie odkładać na przyszłość i zmniejszać bieżące obciążenia podatkowe.

Najmłodszy program, Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (OIPE), jest bardzo podobny do IKE, umożliwiając inwestowanie bez podatku od zysków kapitałowych. W Polsce oszczędzanie w ramach OIPE jest możliwe od 2023 roku. To, co go odróżnia, to możliwość kontynuowania oszczędzania nawet w przypadku przeprowadzki lub podjęcia pracy w innym państwie członkowskim UE.

W każdym z tych programów właściciel konta sam decyduje o sposobie inwestowania swoich oszczędności. To rodzaj koszyka, do którego można wrzucić różne rodzaje instrumentów finansowych, aż do wyczerpania limitu kwotowego, ustalanego w każdym roku. W 2026 roku jest to 28 260 zł dla IKE i OIPE oraz 11 304 zł dla IKZE, przy czym limit IKZE dla osób prowadzących działalność gospodarczą to aż 16 956 złotych.

Wiele osób traktuje te produkty jako uzupełnienie PPK/PPE i systemu emerytalnego, budując dodatkowy kapitał na przyszłość przy wsparciu korzystnych rozwiązań podatkowych. Czy musisz znać się na rynku kapitałowym, by inwestować w tych trzech rozwiązaniach? Jeśli czujesz się pewnie, możesz samodzielnie podejmować decyzję, co ma się znaleźć w Twoim koszyku – wystarczy tu rachunek maklerski. Instytucje oferują jednak także gotowe produkty, oparte o mniej lub bardziej ryzykowne instrumenty.

Co łączy te programy?

Wszystkie te programy są elementem tzw. trzeciego filaru emerytalnego, a zatem ich przeznaczeniem jest zapewnienie dodatkowego finansowania na czas po zakończeniu aktywności zawodowej. Największe korzyści, w tym zwolnienie z podatku Belki, osiąga się zatem zazwyczaj po osiągnięciu 60. roku życia (tylko w przypadku IKZE – 65. roku życia). Każdy z tych programów to Twoje w pełni prywatne pieniądze, które są w całości dziedziczne.

Ale najważniejsze jest to, że te pieniądze pracują na rynku kapitałowym i mogą być pomnażane. Dodatkowo – poprzez dopłaty czy ulgi podatkowe – optymalizują inwestowanie. To prosta droga do gromadzenia oszczędności w najbardziej efektywny sposób.

A który program wybrać? Tu Ci nie podpowiem. Oczywiście, jeśli masz możliwość bycia uczestnikiem PPK lub PPE – zawsze warto. Co do pozostałych produktów, odpowiedz sobie na pytanie, czy zależy Ci na obniżeniu podstawy opodatkowania, czy może na braku podatku Belki. Nie ma żadnych przeciwwskazań, żeby skorzystać z więcej niż jednego rozwiązania.

Obudź leniwe pieniądze

Ostatnio tłumaczyłam dziesięcioletniemu dziecku, na czym polega oszczędzanie w PPK. Pokazałam mu skarbonkę i powiedziałam, że jeśli sam wrzuci do niej 2 złote, to po miesiącu będzie miał w niej nadal 2 złote. Jeśli przystąpi do PPK, jego firma dorzuci mu do skarbonki jeszcze 1,5 złotego. Chłopiec zrozumiał od razu, że to po prostu się opłaca, a przecież nie wspominałam nic o dopłacie od państwa czy zyskach kapitałowych.

Jeśli zatem uważacie, że Wasze leniwe oszczędności w gotówce czy na rachunku bankowym spełniają Wasze oczekiwania, że nie boli Was utrata ich wartości nabywczej, związana na przykład z inflacją, to nie róbcie nic. Niech sobie wygodnie leżą. Ale jeśli chcecie realnie budować i pomnażać swój kapitał, spróbujcie wybrać program dopasowany do siebie i swoich możliwości i zaprzęgnijcie pieniądze do pracy. Nie trzeba mieć ich dużo, by zacząć efektywnie oszczędzać. Najważniejsza jest tu systematyczność, cierpliwość i czas. Budowa kapitału zawsze zaczyna się od pierwszej złotówki.

Produkt	Kto wpłaca	Limit wpłat w 2026 r.	Najważniejsza korzyść	Preferencyjna wypłata
PPK	Pracownik, pracodawca i państwo	Wpłaty są naliczane procentowo od wynagrodzenia pracownika	Dodatkowe wpłaty pracodawcy oraz wpłata powitalna i dopłaty roczne od państwa	Od ukończenia 60 lat można wypłacić 25% jednorazowo, a 75% w co najmniej 120 ratach, bez podatku od zysków kapitałowych
PPE	Przedewszystkim pracodawca, opcjonalnie również pracownik	Składka podstawowa pracodawcy: do 7% wynagrodzenia. Składki dodatkowe pracownika: do 42 390 zł	Składkę podstawową finansuje pracodawca	Zasadniczo po ukończeniu 60 lat albo po ukończeniu 55 lat i uzyskaniu prawa do emerytury, bez podatku od zysków kapitałowych
IKE	Oszczędzający	max. 28 260 zł	Brak 19-procentowego podatku od zysków kapitałowych po spełnieniu warunków	Po ukończeniu 60 lat albo po ukończeniu 55 lat i nabyciu uprawnień emerytalnych, przy spełnieniu warunku dotyczącego wpłat w co najmniej pięciu latach kalendarzowych
IKZE	Oszczędzający	max. 11 304 zł; dla osób prowadzących pozarolniczą działalność: max. 16 956 zł	Wpłaty można odliczyć od podstawy opodatkowania	Po ukończeniu 65 lat i dokonywaniu wpłat w co najmniej pięciu latach kalendarzowych; przy wypłacie obowiązuje 10% ryczałtu.
OIPE	Oszczędzający	max. 28 260 zł	Preferencje podatkowe zbliżone do IKE i możliwość kontynuowania oszczędzania po przeprowadzce do innego kraju UE	W polskim wariantcie podatkowym zasadniczo po ukończeniu 60 lat, po spełnieniu ustawowych warunków

Marta Damm-Świerkocka - członkini zarządu PFR Portal PPK. Menedżerka z wieloletnim doświadczeniem w zarządzaniu spółkami kapitałowymi, ekspertka programów emerytalnych. Od października 2024 r. jako członkini zarządu Spółki odpowiada za edukację, promowanie i upowszechnianie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Prywatnie mama trójki dzieci. Wolny czas poświęca na wolontariat i działalność społeczną oraz zgłębianie trendów technologicznych.

29.10.2026 || 11:00 || ONLINE

AUTOZAPIS 2027

ZAPROSZENIE DLA MEDIÓW

Briefing prasowy

WSZYSTKIE NAJWAŻNIEJSZE INFORMACJE
ZWIĄZANE Z AUTOZAPISEM DO PPK 2027

Autozapis do PPK 2027 – briefing online

29 października 2026 r. | godz. 11.00

**Autozapis do PPK odbywa się raz
na cztery lata i jest jednym z najważniejszych
wydarzeń w funkcjonowaniu systemu!**

Od 1 marca 2027 r. dotychczasowe deklaracje rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK utracą skuteczność, a pracodawcy wznowią lub rozpoczną naliczanie wpłat do PPK za osoby, które wcześniej z programu zrezygnowały.

Briefing będzie okazją do wyjaśnienia zasad ponownego zapisu do PPK i rozwiania najczęściej pojawiających się wątpliwości.

Zaproszenie kierujemy do dziennikarzy ekonomicznych, społecznych i samorządowych zajmujących się tematyką rynku pracy, emerytur i finansów osobistych, a także wszystkich osób zainteresowanych tematyką długoterminowego oszczędzania.

Podczas spotkania:

- wyjaśnimy zasady ponownego autozapisu do PPK,
- omówimy harmonogram i przebieg autozapisu,
- przedstawimy obowiązki pracodawców i prawa pracowników,
- odpowiemy na najczęściej zadawane pytania.

Serdecznie zapraszamy do udziału!

ZAREJESTRUJ SIĘ

Dziedziczenie środków z PPK bez podatku od spadków i darowizn

Najbliższa rodzina zmarłego ma 6 miesięcy na zgłoszenie nabycia spadku do urzędu skarbowego, aby skorzystać ze zwolnienia z podatku (art. 4a ust. 1 pkt 1 ustawy o podatku od spadków i darowizn). Termin ten może zostać przywrócony, jeśli podatnik uprawdopodobni, że uchybienie nastąpiło bez jego winy (art. 4c tej samej ustawy).

Środków z PPK nie trzeba zgłaszać

Przywrócenie terminu dotyczy jednak tylko składników spadku objętych obowiązkiem zgłoszenia. Nie odnosi się do środków z **IKE**, **IKZE**, **PPK** ani **PPE**, ponieważ ich nabycie nie podlega podatkowi od spadków i darowizn.

Oznacza to, że spadkobierca nie musi zgłaszać otrzymania środków z PPK do urzędu skarbowego ani ew. występować o przywrócenie terminu.

Ważne

Nabycie w drodze dziedziczenia środków z PPK nie podlega podatkowi od spadków i darowizn. Wynika to z art. 3 pkt 4a ustawy o tym podatku.

Jak ułatwić bliskim dostęp do środków

Instytucje finansowe prowadzące PPK nie informują osób uprawnionych o prawie do środków po zmarłym uczestniku. Warto więc wskazać bliskim, w której instytucji lub instytucjach prowadzone są nasze rachunki PPK, a osobę uprawnioną poinformować o tym, że została wskazana do otrzymania oszczędności.

Bez tej informacji odnalezienie środków przez spadkobiercę może wymagać kontaktu ze wszystkimi instytucjami finansowymi zarządzającymi PPK.

Nie czekaj na autozapis. Zaczniij oszczędzać w PPK już dziś

Osoby, które wcześniej zrezygnowały z uczestnictwa w PPK, nie muszą czekać na autozapis w 2027 roku, aby przystąpić do programu. Jeśli zmienią zdanie co do uczestnictwa w PPK, pracodawca zapisze je do PPK już teraz, po złożeniu odpowiedniego wniosku.

Wdrażając PPK, pracodawcy mają obowiązek zapisać do PPK wszystkie osoby zatrudnione mające 18 lat, które nie ukończyły 55. roku życia (osoby starsze, które nie ukończyły 70 lat, przystępują do PPK na swój wniosek). Pracodawcy powinni to robić niejako z automatu - oczywiście, jeśli osoby te nie złożyły wcześniej deklaracji o niedokonywaniu wpłat do PPK. Jeśli taką deklarację złożyły, pracodawca nie może zapisać ich do programu. **Pod koniec lutego 2027 roku wszystkie te deklaracje o rezygnacji stracą swoją ważność.**

Ważne!

Oznacza to, że pracodawcy będą mieli obowiązek zapisać do PPK osoby, które wcześniej złożyły rezygnację - chyba, że osoby te ponownie zrezygnują z uczestnictwa w PPK, oraz od 1 kwietnia 2023 roku dokonywać za nie wpłat do PPK (autozapis).

Nie warto czekać

Pracownicy nie muszą jednak czekać na autozapis, aby zacząć oszczędzać w PPK. Mogą już teraz przystąpić do programu i dzięki temu skorzystać z comiesięcznych wpłat pracodawcy na ich indywidualny rachunek PPK (minimum 1,5% wynagrodzenia) oraz z wpłaty powitalnej (250 zł) od państwa, do której nabędą prawo po 3 miesiącach aktywnego oszczędzania w PPK. Jeśli zaczną oszczędzać wystarczająco wcześniej, uzbierają także minimalną kwotę uprawniającą ich do dopłaty rocznej (240 zł) za 2026 rok.

Wniosek o dokonywanie wpłat

Przystąpienie do programu (po wcześniejszej rezygnacji) jest bardzo proste. Wystarczy złożyć pracodawcy **wniosek o dokonywanie wpłat do PPK**.

Bezpłatne szkolenia online nt. PPK

Zdobądź certyfikat i otrzymaj publikacje dotyczące PPK, przygotowane przez naszych ekspertów.

Część IV



Autozapis 2027 w PPK – Twój świadomy wybór

Jeśli złożyłeś/aś rezygnację z uczestniczenia w PPK, w 2027 roku może objąć Cię tzw. autozapis, czyli ponowne automatyczne zapisanie do programu. Dołącz do szkolenia i dowiedz się co oferuje program, co oznacza dla Ciebie autozapis i jakie działania podejmie Twój pracodawca.

Podczas szkolenia dowiesz się:

- czym jest PPK, kogo dotyczy program, na czym polega automatyczny zapis pracownika i co oznacza ponowny autozapis w 2027 roku,
- dlaczego opłaca się być w PPK i skąd biorą się wpłaty na rachunku,
- kiedy i na jakich zasadach możesz wypłacić środki,
- co stanie się, jeśli zmienisz zdanie o udziale w programie,
- kto odziedziczy środki zgromadzone na Twoich rachunkach PPK.

Nie czekaj, już dziś poznaj zasady Pracowniczych Planów Kapitałowych! Każdy uczestnik otrzyma certyfikat, który będzie potwierdzeniem przekazania wiedzy zgodnie z ustawą o PPK.

środy godz. 11:00

[Link do formularza](#)



Auto-enrolment 2027 in PPK - your informed choice

Did you know that the next automatic enrolment into PPK will take place in 2027? What does it mean for you and what choices do you have?

Join our free training to learn how PPK works, what the 2027 re-enrolment involves, and how to make an informed decision about participation. Our experts will explain who PPK is for, how contributions are funded, the benefits of saving, the rules for withdrawing funds, changing your participation decision, and inheriting savings.

The training provides a comprehensive overview of PPK from an employee's perspective and presents different viewpoints on the programme through an engaging discussion. You will also have the opportunity to ask questions and decide whether PPK is the right solution for you.

Fridays, 11:00 a.m.

[Registration form](#)

Bezpłatne szkolenia online nt. PPK

Zdobądź certyfikat i otrzymaj publikacje dotyczące PPK, przygotowane przez naszych ekspertów.



Obsługa PPK – warsztaty dla kadr i płac

Chcesz mieć pewność, że Twoja wiedza nt. PPK jest aktualna i kompletna? Weź udział w szkoleniach dla osób obsługujących program. Nasz kurs obejmuje 4 moduły:

- podstawowy – umowa o prowadzenie PPK, naliczanie wpłat, podstawa, terminy, zaliczka na podatek dochodowy, autozapis w PPK w 2027 r. - jakie działania należy podjąć,
- średniozaawansowany – zaliczka na podatek dochodowy od wpłat pracodawcy, obowiązki informacyjne pracodawcy, młodociani, urlop bezpłatny, wypłata transferowa,
- zaawansowany – obsługa deklaracji i wniosków, błędy we wpłatach do PPK (co zrobić, skutki podatkowe),
- ekspercki – ponowne zatrudnienie tej samej osoby, śmierć uczestnika PPK, przekształcenia podmiotów zatrudniających, obywatele Rosji i Białorusi w PPK, zmiana instytucji finansowej.

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

[Link do formularza](#)



Autozapis w PPK 2027. Warsztaty dla kadr i płac.

Z końcem lutego 2027 r. wygasną wszystkie deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK złożone przed tą datą i rozpocznie się **proces tzw. autozapisu**. Zapraszamy na **bezpłatne warsztaty** online, podczas których odpowiemy m.in. na następujące pytania:

- kogo, kiedy i w jaki sposób pracodawca powinien poinformować o ponownym autozapisie,
- od kiedy i w jakiej sytuacji należy naliczyć oraz dokonać wpłat do PPK po wygaśnięciu wcześniej złożonych deklaracji o rezygnacji,
- czym różni się sytuacja uczestnika PPK od osoby, która nie została dotychczas zapisana do PPK, w kontekście ponownego autozapisu;
- na co zwrócić uwagę, aby prawidłowo i bez błędów przeprowadzić proces autozapisu w organizacji.

Dołącz do szkolenia i już dziś przygotuj się do autozapisu.

wtorki godz. 11:00

[Link do formularza](#)

E-onboarding PPK i szkolenia zamknięte

Dodatkowe wsparcie dla firm i organizacji w szkoleniu pracowników

Część IV



Nowość!

PPK w pigułce
Dowiedz się, jak zadbać o swoje finanse.

start.mojeppk.pl

3 krótkie animacje
~15 min całe szkolenie
Certyfikat imienny

Platforma szkoleniowa online - start.mojeppk.pl Wsparcie dla pracowników i działów HR już od pierwszych dni zatrudnienia.

Najważniejsze informacje o PPK podczas szkolenia online w formie krótkich animacji i prostych quizów. W 15 minut dowiesz się, jakie są kluczowe zasady programu, źródła finansowania wpłat oraz warunki uczestnictwa. Po ukończeniu szkolenia uczestnicy otrzymują imienny certyfikat, który mogą przekazać pracodawcy.

- **Dla pracownika**
Oszczędzasz czas (całość zajmie tylko kwadrans) i zyskujesz wiedzę z oficjalnego źródła – niezbędną do świadomego oszczędzania w ramach PPK.
- **Dla kadr**
Certyfikat to dla działu HR uproszczenie procedur i formalny dowód na spełnienie obowiązku informacyjnego o PPK.

Przejdź do platformy i poznaj PPK!



Bezpłatne szkolenia PPK dla Twojej firmy/organizacji – napisz do nas!

Szkolenia zamknięte - online i stacjonarne Co zyskujesz jako pracodawca?

- **spełniasz obowiązek informacyjny** wobec pracowników
- mniej pytań i mniej błędów formalnych - odciążenie działu kadr i płac
- cykliczne wsparcie w **onboardingu osób nowo zatrudnionych**
- **bezpłatne szkolenia** dla osób obsługujących PPK i pracowników
- **certyfikaty** dla uczestników

Wszystkie szkolenia prowadzą **eksperti PFR Portal PPK** - masz pewność, że wiedza pochodzi z najbardziej wiarygodnego źródła.

 szkolenia@pfrportal.pl

 726 775 604

Pracownicze Plany Kapitałowe



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