

# Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych

numer 4/5 (18/19) – kwiecień/maj 2023

 PFR Portal PPK

 Pracownicze  
Plany  
Kapitałowe

# Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych



## Od wydawcy

Prezentujemy kolejny - tym razem podwójny - numer biuletynu miesięcznego Pracowniczych Planów Kapitałowych, na łamach którego dzielimy się z Państwem informacjami o programie PPK. W związku z tzw. ponownym autozapisem do PPK wstrzymaliśmy bowiem wydanie biuletynu w kwietniu br., aby nie podawać danych dot. PPK w trakcie trwania ponownego autozapisu.

W pierwszej części biuletynu znajdą Państwo aktualne - pierwsze po tzw. ponownym autozapisie - dane o programie, pochodzące z prowadzonej przez PFR S.A. Ewidencji

PPK. Informujemy, że w porównaniu do marca br. wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty zwiększyła się o 909 mln zł, a łączna wartość aktywów netto (WAN) tych funduszy zbliża się do 15 mld zł (wynosi 14,87 mld zł).

Druga część biuletynu obejmuje analizy, wywiady i komentarze. Dziś w biuletynie znajdą Państwo obszerną relację z międzynarodowej konferencji „Społeczeństwo, gospodarka i finanse w obliczu zmienności rynku i demografii”, która odbyła się 19 kwietnia 2023 r. w Warszawie. Jej celem była przede wszystkim wymiana doświadczeń w zakresie europejskich

systemów długoterminowego oszczędzania. Organizatorami konferencji byli: PFR Portal PPK oraz Fundacja GPW. Patronat honorowy nad wydarzeniem objęli: Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Ambasada Brytyjska. Podany w tekście link umożliwi Państwu zapoznanie się z nagraniem z tej konferencji.

Po praktyczne informacje dotyczące wdrożenia oraz prowadzenia PPK odsyłamy Państwa na oficjalny portal Pracowniczych Planów Kapitałowych – [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl).

## SPIS TREŚCI

### Część I

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

Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK.....	6
Instytucje finansowe prowadzące PPK i koszty zarządzania PPK .....	7
Ile zyskali uczestnicy PPK? .....	8

### Część II

Artykuły i opracowania .....	9
------------------------------	---

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 7 maja 2023 r.

wartość aktywów  
netto funduszy  
zdefiniowanej daty

**14,87 mld zł**

wartość aktywów netto  
w porównaniu do marca  
zwiększyła się o

**909 mln zł**

liczba aktywnych  
rachunków PPK

**3,76 mln**

**311 tys.**

podmiotów umożliwia  
swoim pracownikom udział  
w Pracowniczych Planach  
Kapitałowych.

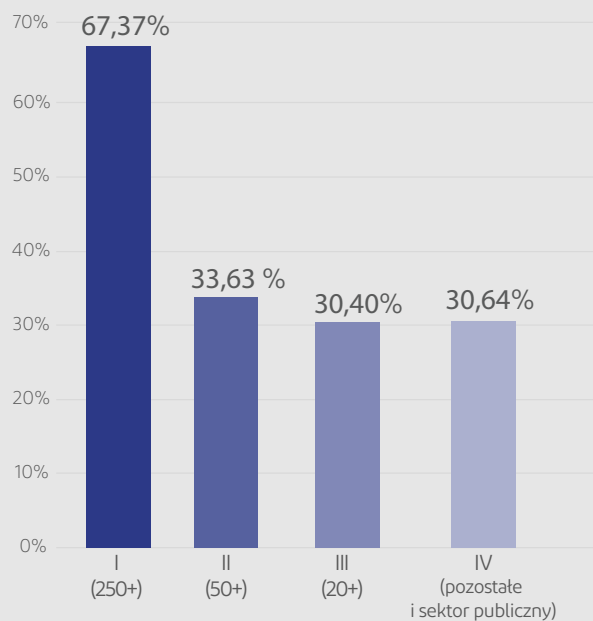
Z możliwości oszczędzania w PPK skorzystało

już **3,30 mln** osób.

Łączna partycypacja w PPK to **43,70%**.

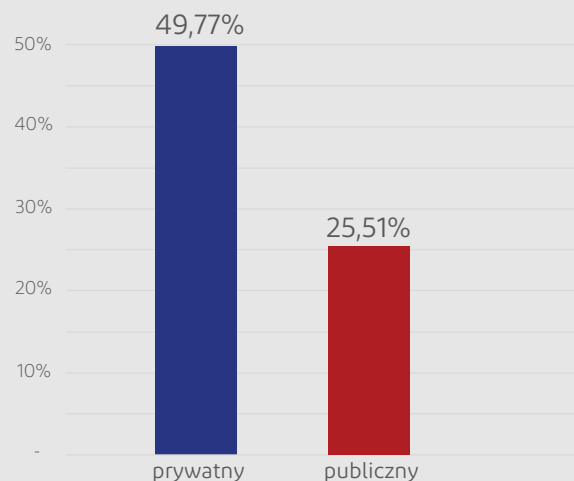
### Partycypacja w podziale na etapy wdrażania

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



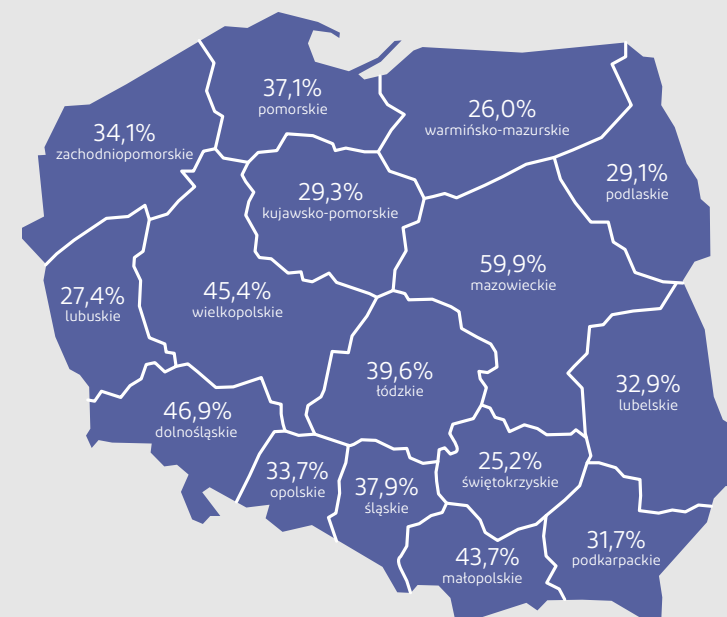
### Partycypacja w sektorach

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



### Partycypacja wg województw

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

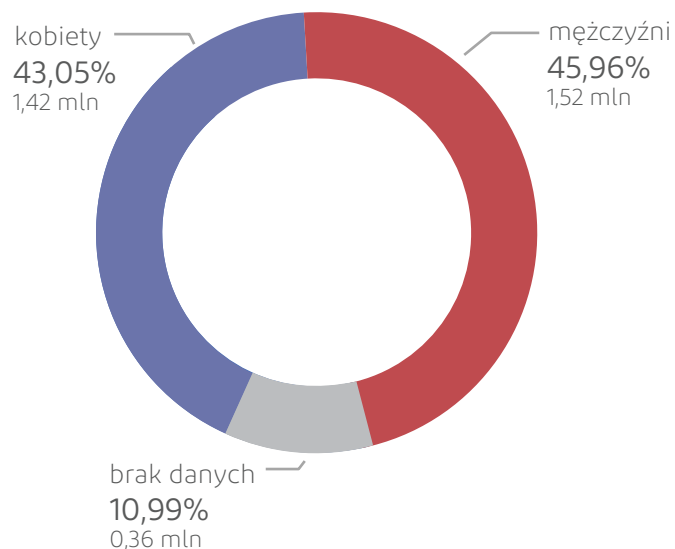


# Profil osób oszczędzających w PPK

Część I

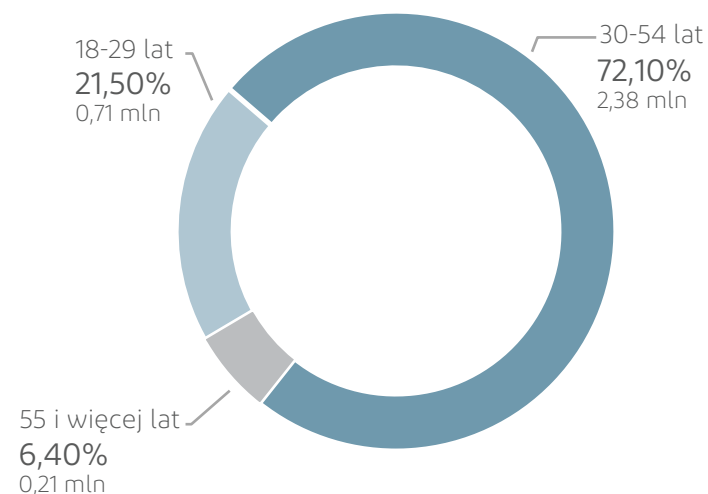
## Liczba uczestników PPK wg płci

Częściej do PPK przystępują mężczyźni (45,96%) niż kobiety.



## Wiek uczestników PPK

Średnia wieku uczestników PPK wynosi 39 lat.



## Narodowość uczestników PPK

Ponad 94% oszczędzających to Polacy. Wśród osób innej narodowości dominuje narodowość ukraińska (112,04 tys.).

narodowość – liczba (tys.)					
polska	3 111,45	indyjska	3,93	mołdawska	1,52
ukraińska	112,04	rosyjska	2,68	pozostałe	24,44
brak danych	23,98	rumuńska	2,58		
białoruska	13,17	włoska	2,09		

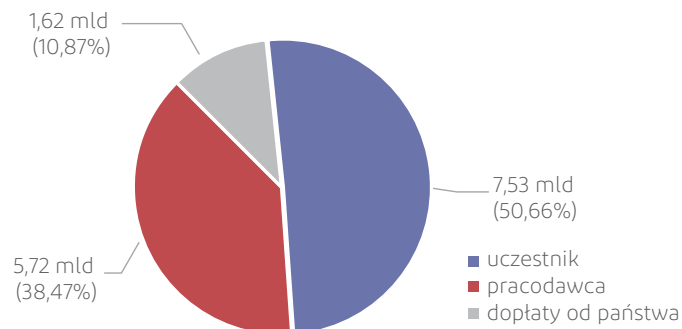


# Wpłaty i wartość aktywów zgromadzonych w PPK

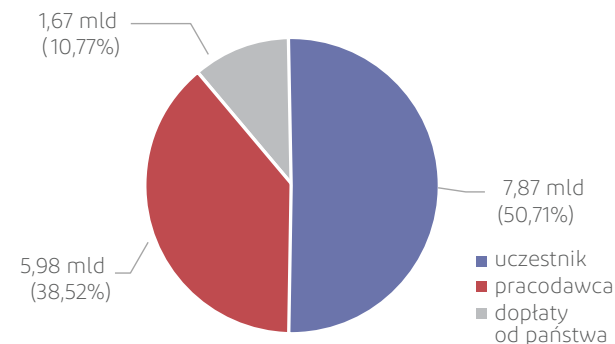
Część I

Łączna wartość aktywów netto (WAN) funduszy zdefiniowanej daty (FZD) wynosi **14,87 mld zł.**

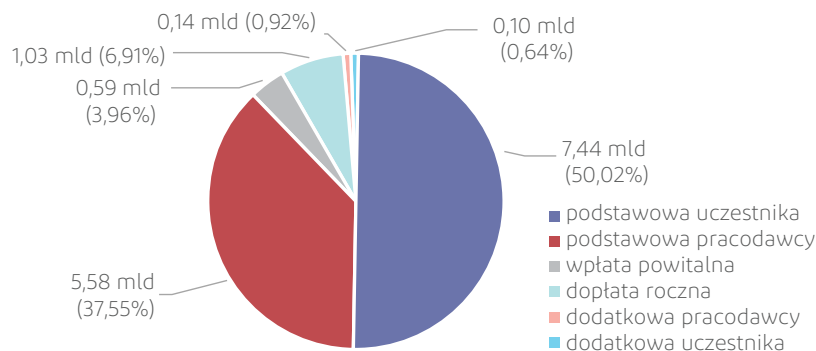
### Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków



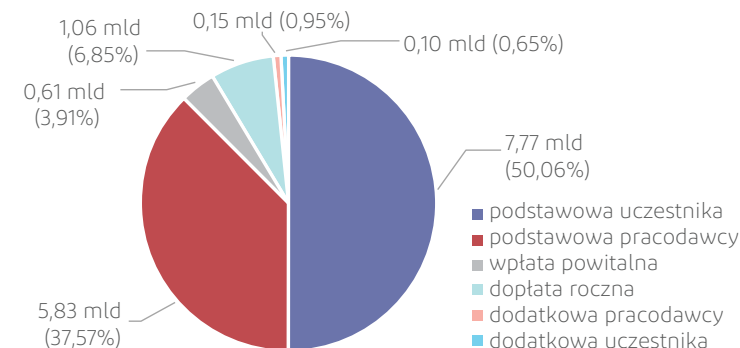
### Wysokość wpłat do PPK – wg źródła środków



### 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 **0,333%**.

**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%	<b>0,300%</b>
COMPENSA TUnŻ S.A.		0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	0,399%	<b>0,399%</b>
ESALIENS TFI S.A.		0,390%	0,401%	0,416%	0,426%	0,436%	0,446%	0,456%	0,465%	0,465%	<b>0,434%</b>
GENERALI INVESTMENTS TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	<b>0,400%</b>
INVESTORS TFI S. A.		0,360%	0,368%	0,375%	0,382%	0,391%	0,400%	0,409%	0,418%	0,427%	<b>0,392%</b>
MILLENNIUM TFI S.A.		0,250%	0,254%	0,263%	0,278%	0,297%	0,317%	0,338%	0,358%	0,358%	<b>0,301%</b>
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.		0,200%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	0,420%	<b>0,396%</b>
NN INVESTMENT PARTNERS TFI S.A.		0,300%	0,310%	0,315%	0,335%	0,360%	0,385%	0,405%	0,425%	0,445%	<b>0,364%</b>
PEKAO TFI S.A.*	0,142%	0,142%	0,254%	0,254%	0,254%	0,260%	0,260%	0,260%	0,260%	0,260%	<b>0,235%</b>
PFR TFI S.A.		0,210%	0,233%	0,257%	0,280%	0,306%	0,331%	0,356%	0,382%	0,407%	<b>0,307%</b>
PKO TFI S.A.*		0,118%	0,198%	0,208%	0,208%	0,212%	0,212%	0,212%	0,212%	0,212%	<b>0,199%</b>
POCZTYLION ARKA PTE S.A.		0,250%	0,268%	0,288%	0,307%	0,329%	0,351%	0,374%	0,398%	0,422%	<b>0,332%</b>
SANTANDER TFI S.A.		0,230%	0,250%	0,270%	0,290%	0,310%	0,330%	0,350%	0,380%	0,400%	<b>0,312%</b>
SKARBIEC TFI S.A.		0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	0,400%	<b>0,400%</b>
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.		0,156%	0,208%	0,238%	0,268%	0,298%	0,328%	0,358%	0,388%	0,428%	<b>0,297%</b>
TFI PZU S.A.*		0,130%	0,236%	0,260%	0,260%	0,266%	0,266%	0,266%	0,266%	0,266%	<b>0,246%</b>
UNIQA TFI S.A.		0,305%	0,315%	0,325%	0,335%	0,350%	0,365%	0,380%	0,395%	0,410%	<b>0,353%</b>
<b>średnia**</b>	<b>0,142%</b>	<b>0,261%</b>	<b>0,302%</b>	<b>0,314%</b>	<b>0,325%</b>	<b>0,337%</b>	<b>0,349%</b>	<b>0,361%</b>	<b>0,373%</b>	<b>0,383%</b>	<b>0,333%</b>

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

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

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

Opracowanie zostało przygotowane 09.05.2023 r.

# Ile zyskali uczestnicy PPK?

Część I

Na rachunki uczestników PPK wpłynęły do tej pory z Funduszu Pracy **wpłaty powitalne** w łącznej kwocie **608\*** mln zł

oraz **dopłaty roczne** w łącznej kwocie **1,064\*** mld zł.

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

Na rachunku uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł, oszczędzającego w PPK od grudnia 2019 r., w zależności od grupy FZD znajduje się średnio od 4 593 zł do 5 025 zł więcej niż on sam wpłacił do PPK. **To oznacza dla uczestnika PPK od 108% do 119% zysku!\*\***

**Kalkulacja stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie od 01.12.2019 r. do 31.03.2023 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***	4 593 zł	4 748 zł	4 889 zł	4 931 zł	5 025 zł	5 023 zł	5 024 zł	5 016 zł
w tym:								
wynik z inwestycji	203 zł	358 zł	499 zł	541 zł	635 zł	633 zł	634 zł	626 zł
wpłaty od pracodawcy					3 180 zł			
dopłaty od państwa					1 210 zł			
stopa zwrotu na inwestycji z perspektywy pracownika**	108%	112%	115%	116%	119%	118%	118%	118%

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

\*\* 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 w łącznej wysokości 1 210 zł, (3) stopę zwrotu od wszystkich wpłat (pracownika, pracodawcy, państwa)



## Międzynarodowa współpraca i wymiana doświadczeń - wyzwania emerytalne i demograficzne zmieniającego się świata

19 kwietnia br. w Sali Notowań Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie odbyła się konferencja „Społeczeństwo, gospodarka i finanse w obliczu zmienności rynku i demografii”. Jej celem była przede wszystkim wymiana doświadczeń w zakresie europejskich systemów długoterminowego oszczędzania. Rozmawiano również o rynku benefitów zmieniającego się społeczeństwa, a także oceniano wpływ wojny w Ukrainie na portfele inwestycyjne przyszłych emerytów. Organizatorami konferencji byli: PFR Portal PPK oraz Fundacja GPW. Patronat honorowy nad wydarzeniem objęli: Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Ambasada Brytyjska.

Europejskie systemy zabezpieczenia emerytalnego borykają się z podobnymi problemami. Starzenie się społeczeństw i postępująca niewydolność publicznych systemów emerytalnych przekładają się na rozwój produktów oszczędnościowych w ramach III filaru. *„Mimo że wyzwania w skali całego kontynentu będą podobne, to doświadczenia oraz podejmowane w ramach europejskich systemów emerytalnych działania mogą być zupełnie inne. Dlatego zorganizowaliśmy tę konferencję, by zderzyć ze sobą różne punkty widzenia, różne międzynarodowe wnioski i obserwacje i zainspirować się – czy to do wprowadzenia ewentualnych zmian czy do rozwoju tych zagadnień, nad którymi aktualnie pracujemy”* – powiedział Robert Zapotoczny, prezes PFR Portal PPK.



### Wyzwania systemu emerytalnego w Polsce

O wyzwaniach stojących przed systemem zabezpieczenia emerytalnego w Polsce mówiła profesor Gertruda Uścińska, prezes ZUS. „W większości krajów Unii Europejskiej, zwłaszcza w Polsce, za bezpieczeństwo socjalne osób w wieku nieaktywnym ekonomicznie, bo skorzystały z prawa do emerytury, odpowiada system publiczny. Natomiast w wielu krajach jest inaczej. Ta dywersyfikacja polega na tym, że państwo ustanawia system emerytalny, utrzymuje go, odpowiada za jego funkcjonowanie, za gwarancję wypłaty, ale tworzy też warunki, żeby emerytura pochodziła z różnych źródeł, a więc także tych, za które odpowiada pracodawca i my, obywatele, uczestnicy rynków finansowych. I to jest wielkie zadanie, które mamy do wykonania w perspektywie przyszłości” – powiedziała, otwierając konferencję.

Jak jednak skłonić Polaków do oszczędzania na przyszłość? „Planujemy wdrożyć Centralną Informację Emerytalną (CIE), czyli jedno miejsce, w którym znajdziemy informacje o wszystkich naszych kontaktach emerytalnych, po to, aby ludzie podejmowali racjonalne decyzje i żeby nastąpiła realna dywersyfikacja.

*Jak obywatele zobaczą, na co mogą liczyć, to być może zdecydują się oszczędzać dodatkowo, być może przestaną godzić się na pracę na czarno, być może zdecydują się zmienić strategię inwestycyjną, być może zdecydują się na dłuższą pracę” – prognozował Bartosz Marczuk, wiceprezes PFR SA.*

### Wyzwania emerytalne współczesnego świata

Konferencja „Społeczeństwo, gospodarka i finanse w obliczu zmienności rynku i demografii” to jedyne w Polsce wydarzenie umożliwiające międzynarodową współpracę i wymianę doświadczeń w zakresie systemów emerytalnych w tak szerokim zakresie. W panelu „Wyzwania emerytalne współczesnego świata” udział wzięli: prof. Gertruda Uścińska (prezes ZUS, Polska), prof. Inmaculada Dominguez Fabian (Uniwersytet Estremadury, Hiszpania), prof. Maria Mercè Claramunt Bielsa (Uniwersytet w Barcelonie, Hiszpania), dr Seda Peksevım (Pensión Research & Consulting, Turcja), prof. Thomas Post (Uniwersytet Maastricht, Holandia), Dan McLaughlin (Smart, Wielka Brytania). Panel poprowadził Jakub Janas (Investment & Pensions Europe, Wielka Bry-

tania). Rozmowa dotyczyła przede wszystkim wyzwań demograficznych, z jakimi mierzą się poszczególne państwa.

Holendrzy nie boją się emerytury. „W Holandii jesteśmy w luksusowej sytuacji, ponieważ mamy I i II filar, mamy dodatkowo takie zabezpieczenie przed ubóstwem - bez względu na to, czy pracujemy czy nie. Co ważne, 90% społeczeństwa ma zabezpieczenia emerytalne - nie mamy takich problemów, jak większość krajów, nie boimy się, że będziemy głodować na emeryturze z powodu braku środków” – powiedział prof. Thomas Post.

„W Turcji osoby w wieku poniżej 45. roku życia są automatycznie zapisywane do programów emerytalnych. Mamy hojne dopłaty ze skarbu państwa, natomiast nie są one zapewniane podczas całego cyklu życia. Dlatego, niestety, ok. 60% osób uprawnionych wycofuje się z tego programu. To, czego potrzebujemy na rynkach wschodzących, to rozwiązania technologiczne, bo nie ma jednego wyjścia idealnego dla wszystkich, każda zmiana systemowa musi uwzględniać obecną sytuację w danym kraju” – oceniła dr Seda Peksevım.



Przed większością krajów stoją wyzwania demograficzne, w tym starzenie się społeczeństw, kurczenie populacji oraz wydłużająca się długość życia. „W zeszłym roku po raz pierwszy populacja chińska skurczyła się i są to spadki na poziomie setek milionów. Gdy rozmawiamy o demografii, to nie

ma znaczenia, czy mówimy o Chinach czy Słowenii, bo prawie wszystkie kraje mają do czynienia z takimi samymi problemami, o jakich rozmawiamy dzisiaj” – powiedział Dan McLaughlin. Prof. Maria Mercè Claramunt Bielsa przedstawiła wyniki hiszpańskich badań. „Wskazują one, że jest wiele

analogii w odniesieniu do sytuacji w różnych krajach. Badaliśmy średnią długość życia w roku 1990 i 2030. Wynosi ona w wielu miejscach ponad 80 lat. W większości krajów ta wartość będzie się wydłużać. W Hong-Kongu średnia długość życia będzie wynosić ponad 90 lat dla kobiet i 85 dla mężczyzn”. O problemach hiszpańskiego systemu zabezpieczenia społecznego mówiła także prof. Inmaculada Dominguez Fabian. „Hiszpania jest krajem, który ma chyba największy problem, jeśli chodzi o długowieczność. Mamy wysoką stopę zastąpienia, wynoszącą 90%, ale mamy równocześnie problem z wypłacalnością tego systemu. Rok temu, w 2022 roku, mieliśmy 9 mln emerytów, przy 22 mln pracujących, a w 2050 roku będzie to już 16 mln emerytów, przy 28 mln pracujących. Liczba pracowników nie zwiększa się tak, jak liczba emerytów” – wskazała.

### Wykorzystanie ekonomii behawioralnej w kształtowaniu świadomości emerytalnej

Dlaczego ludzie nie oszczędzają na przyszłość i w jaki sposób zachęcić ich do budowania zabezpieczenia emerytalnego? O tym w panelu „Wykorzystanie ekonomii



behawioralnej w kształtowaniu świadomości emerytalnej” rozmawiali: dr Jesús María García Martínez (Uniwersytet w Barcelonie, Hiszpania), prof. José Vila (Uniwersytet w Walencji, Hiszpania), Žiga Vižintin (Słowenia), Roberto Carcache (Portugalia) oraz Robert Zapotoczny (PFR Portal PPK, Polska). Rozmowę prowadził Jakub Janas.

*„Większość osób jest w programach emerytalnych, ale jest to udział pasywny. Ci ludzie potrzebują impulsu do podjęcia ważnych decyzji, stąd nasze zainteresowanie ekonomią behawioralną” – podzielił się swoim doświadczeniem Žiga Vižintin. Dlaczego mamy problem z oszczędzaniem? „Myślę, że to przede wszystkim brak zrozumienia, jak działa system publicznych ubezpieczeń społecznych. Drugi problem jest natury behawioralnej. Ludzie mają trudność z odkładaniem czegoś dzisiaj, żeby cieszyć się tym za 30-40 lat. Ekonomia behawioralna może nam pomóc w rozwiązaniu tego problemu” – wyjaśnił Jesús María García Martínez.*

Krytyczną kwestią jest wyjaśnienie, w jaki sposób podejmujemy decyzje. „Przeprowadzamy teraz badania dotyczące tego, w jaki

*sposób podejmują decyzje osoby, które korzystają ze sztucznej inteligencji. Chcemy zidentyfikować, w którym momencie, kiedy ktoś korzysta np. z aplikacji, najlepiej jest zaprezentować informacje i w jakiej formie, żeby przekonać odbiorcę do zwiększenia swoich oszczędności. Na razie ten wpływ nie jest duży, ale przy obecnym tempie rozwoju technologii wkrótce ten wpływ będzie ogromny” – ocenił José Vila.*

Paneliści odnieśli się także do tematu Pracowniczych Planów Kapitałowych. *„Portugalia ma opóźnienie w stosunku do Polski, bo u nas tylko 2% pracowników ma takie dodatkowe oszczędnościowe plany pracownicze, co daje 16 mln aktywów. Aby uzupełnić braki w systemie ubezpieczeń społecznych, rząd wprowadził dobrowolne rachunki oszczędnościowe. Chodziło w nich o to, żeby ludzie odkładali dobrowolnie część swojego dochodu. Interesujące jest to, że od 2007 do 2019 roku tylko 9 tys. osób zaczęło to robić. Dla mnie PPK jest wspaniałą inicjatywą ze względu na sposób interakcji obywateli z państwem” – podsumował Roberto Carcache.*

### **Benefity pracownicze zmieniającego się społeczeństwa – perspektywy i oczekiwania**

Druga część konferencji dotyczyła rynku polskiego. Tematem rozmowy, prowadzonej przez Martę Piasecką, dziennikarkę TVP i Polskiego Radia, była rola benefitów pracowniczych w pozyskiwaniu najbardziej utalentowanych pracowników oraz poszerzenie oferty benefitów o programy emerytalne, współfinansowane przez pracodawców. W panelu udział wzięli: Sylwia Bilska (General Manager i członek zarządu Edenred Polska), dr Wojciech Nagel (przewodniczący Rady Nadzorczej Fundacji GPW), Cezary Kaźmierczak (prezes zarządu Związku Pracodawców i Przedsiębiorców), Tomasz Więckowski (prezes zarządu Agencji Kore), Danuta Kisielewska (dyrektor personalna PHH), Sławomir Łopalewski (dyrektor zarządzający LUX MED Ubezpieczenia) oraz Helena Gądek (manager Zespołu Benefitów Santander Bank Polska).

W panelu poruszony został temat Pracowniczych Planów Kapitałowych, które mogą być formą oszczędzania, inwestowania i zabezpieczenia na trudne czasy. *„To pierwszy*

*produkt, który powstał na przestrzeni trzech dekad funkcjonowania polskiego rynku finansowego, który łączy trójporozumienie: pracodawcy, pracownika i państwa. Dzięki temu oszczędności pracownika mogą szybciej rosnać. Jeżeli byśmy wszystkie formy oszczędzania podsumowali, włączając w to czynne rachunki w IKE i IKZE, to mielibyśmy ok. 4,5 mln osób. To dobra baza, żeby ten temat oszczędzania rozwijać” – wyjaśnił dr Wojciech Nagel.*

*Benefit powinien odpowiadać na bieżące potrzeby pracowników. „Benefity pracownicze mają pełnić trzy funkcje z punktu widzenia ekonomicznego: mają zwiększać możliwości zakupowe pracownika, czyli pracownik ma zyskiwać większą siłę nabywczą; pracodawca wspiera rozwój pracowników poprzez benefity i ponosi koszty poza wynagrodzeniem za pracę; benefity powinny być wspierane przez administrację publiczną poprzez zwolnienia podatkowe. To jest bardzo ważne, bo to zwolnienie i zapewnienie celowości powoduje recyrkulację tych pieniędzy w gospodarkę państwową. Dzięki benefitom małe i średnie przedsiębiorstwa mogą walczyć o zdobycie i utrzymanie najlepszych talentów na rynku*

*pracy. Jako Edenred zachęcamy do weryfikacji ponoszonych inwestycji na pracownika i zapewnienia mu odpowiedniego wsparcia w danym momencie, bez utartych wzorów” – powiedziała Sylwia Bilaska. Benefity to również forma konkurowania firm o pracowników. „Duże znaczenie z punktu widzenia pracowników ma to, co realnie przekłada się na siłę nabywczą. To jest miernik i wskazówka dla pracodawców. Dlatego dużą popularnością cieszą się karty lunchowe czy dopłaty do wakacji. Z punktu widzenia pracodawcy każda forma pozapłacowego podnoszenia standardu pracy jest bardzo atrakcyjna, z uwagi na wysokie opodatkowanie pracy” – wskazał Cezary Kaźmierczak.*

*Czy oczekiwania pracowników, jeśli chodzi o benefity, ewoluują? Na wpływ pracowników, wchodzących aktualnie na rynek pracy, zwracał uwagę Tomasz Więtkowski. „Na rynku MŚP temat benefitów jest trudny, przede wszystkim dlatego, że firmy mają swoje ograniczenia budżetowe, a pracownicy, szczególnie młodzi, wchodzący na rynek pracy, mają swoje oczekiwania. Pandemia wiele nam zmieniła w tym zakresie. Elastyczność jest w tym*

*przypadku słowem-kluczem. Pracownicy doceniają możliwość pracy zdalnej, hybrydowej lub w formie workation” – zaznaczał. Prelegenci zwracali uwagę, że oprócz motywacji, rywalizacji i realnych korzyści materialnych, pracownicy - za pomocą benefitów - mogą zwiększać swoje zaangażowanie na rzecz społeczeństwa oraz dbać o zdrowie i sprawność fizyczną. Benefity nie powinny być okazjonalne, ich cechą powinna być stałość i możliwość rozwoju. W rozmowie pojawił się także wątek pracowników z Ukrainy. Oni również są zainteresowani możliwością korzystania z benefitów, ale potrzeby i oczekiwania tych pracowników mogą być inne. Okazuje się, że benefitem może być np. system premiowo-motywacyjny, możliwość uzyskania miejsca zamieszkania przez jakiś czas, pomoc w założeniu konta bankowego czy nauce języka polskiego, a także integracja kulturowa.*

*Nowatorski program z elementami rywalizacji wprowadził Polski Holding Hotelowy. „Kwestia benefitów bardzo się zmieniła. Reprezentuję branżę hotelarską, a to praca przede wszystkim z ludźmi. Oferujemy benefity tradycyjne, czyli sponsorowany pakiet ubezpieczenia na życie, pakiet medyczny,*

możliwość nauki języków obcych, zniżki w hotelach z naszej sieci. Poza tym proponujemy pracownikom udział w programie, który wymyśliliśmy, a który nosi nazwę „Ambasador”. Bierze w nim udział obecnie ponad 70% pracowników. W programie zbiera się punkty, które można wymienić na nagrody w formie pieniężnej. Punkty przyznajemy przede wszystkim za działalność społeczną, np. za wsparcie domów dziecka, schroniska czy udział w biegu charytatywnym, za działania profilaktyczne, a także za uzyskanie pochwały, dzięki czemu rozwijamy relacje interpersonalne” – powiedziała Danuta Kisielewska, dyrektor personalna PHH.

Nadal dużym zainteresowaniem pracowników cieszy się opieka zdrowotna. „Według najnowszego raportu „Barometr polskiego rynku pracy” mamy rynek pracownika: ponad 70% pracowników jest zadowolonych z pracy, ponad 50% spodziewa się podwyżki, a pracodawcy mają coraz większy problem ze znalezieniem pracowników (28% pracodawców w Polsce i aż 41% pracodawców w samym woj. mazowieckim). Z raportu wynika też, że wiele osób nadal wysoko ceni benefity medyczne. Dlatego LuxMed

wprowadził ubezpieczenia szpitalne, jedyne takie ubezpieczenie na rynku. Ten benefit polega na leczeniu ludzi, a nie wyplacaniu pieniędzy. W ubezpieczeniach tych nie ma sumy ubezpieczenia, leczonych jest 80% dolegliwości w 10 dziedzinach medycyny, a dodatkowo mamy własne szpitale. Ten benefit oferuje koordynację opieki medycznej od samego początku. Co ciekawe, istnieje związek między posiadaniem ubezpieczenia szpitalnego a długością życia i potwierdzają to wyniki badań Eurostatu” – wyjaśnił Sławomir Łopalewski.

Najważniejsze w świadczeniach pozapłatowych jest reagowanie na bieżące potrzeby pracowników i sprawdzanie, czy oferowane im benefity są odpowiednie. „Społeczeństwo się zmienia, więc dokonujemy rocznego przeglądu benefitów, chcemy weryfikować na bieżąco potrzeby pracowników, aby nie szablonowo podchodzić do tematu. Pytamy o to, co z naszej oferty benefitów podoba się pracownikom, co nie, diagnozujemy punkty zapalne i sprawdzamy, które zmiany możemy wprowadzić od już, w krótkiej perspektywie. Dzięki temu corocznemu przeglądowi mamy poczucie kontroli nad tym obszarem, wiemy, co jest potrzebne na-

szym pracownikom i w którą stronę mamy iść. Poza tym ważną kwestią w zakresie benefitów jest utrzymanie stałego poziomu zadowolenia pracowników z oferowanych benefitów” – podsumowała Helena Gądek.

### Portfele inwestycyjne po roku wojny w Ukrainie

Ostatni panel konferencji dotyczył wyzwań rynku finansowego w kontekście zarządzania ryzykiem emerytalnym w przyszłości. W rozmowie prowadzonej przez Michała Duńca, prezesa serwisu Analizy Online, udział wzięli: Grzegorz Chłopek (wiceprezes PKO TFI), Sebastian Buczek (prezes Quercus TFI), Marlena Janota (członek zarządu Santander TFI), Izabela Kozakiewicz-Frańczak (partner zarządzający iKsync.com) oraz dr Marcin Żółtek (wiceprezes TFI PZU). Punktem wyjścia do dyskusji był temat wysokiej inflacji, która może pomagać lub przeszkadzać w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Czy zmiana w podejściu do oszczędzania z powodu inflacji jest konieczna?

Zdaniem Grzegorza Chłopka, taka zmiana nie jest konieczna. Ma to związek z przejścio-

wym charakterem pewnych zjawisk czy sytuacji gospodarczych, które będą wpływały na nasze oszczędzanie w długoterminowym horyzoncie. Argumentem przemawiającym za tą zmianą jest natomiast dłuższe trwanie życia. Co istotne - żyjemy dłużej, a wieku emerytalnego podnosić nie chcemy. „Aktywa, które gromadzimy na jesień życia, są zupełnie nieoptymalnie alokowane. Abstrahując od tego, ile oszczędności trzymamy w bankach na lokatach, a ile na rynku kapitałowym. Ale nawet to, co jest na rynkach kapitałowych, to proporcja nieoptymalna, bo ok. 22% to akcje, a 78% to obligacje. To stawia nas w gorszej sytuacji w porównaniu do tego, co robią np. Amerykanie, którzy stawiają wyraźnie na rynek kapitałowy. Skład ich portfeli łączy się z trochę większym ryzykiem, co w dłuższym terminie i przy odpowiedniej dywersyfikacji przynosi wyższe stopy zwrotu” – wskazał wiceprezes PKO TFI.

Prof. Sebastian Buczek został zapytany o potencjał Polski w zakresie gromadzenia środków z przeznaczeniem na cele emerytalne w takich programach jak np. PPK. „Wybuch wojny w Ukrainie to zmiana fundamentalna, bo przez wiele lat było zaniechane

tzew. ryzyko geopolityczne. Ubiegły rok uświadomił nam, że jest to czynnik ryzyka, którego nie wolno zaniechać. To nowe zjawisko i jest ono nawet ważniejsze od inflacji, bo inflacja, mimo wszystko, jest zjawiskiem raczej tymczasowym, będącym pokłosiem kilku zdarzeń - na czele z olbrzymią płynnością wprowadzoną do systemu przez wszystkie banki centralne w latach 2020-2021, kiedy wybuchła pandemia. Na to nałożyła się wojna i bardzo silny rynek pracy oraz kilka innych zjawisk” – zaznaczył prezes Quercus TFI. „Jest wiele firm, w które warto inwestować długoterminowo na naszej warszawskiej giełdzie, co nie oznacza, że nie namawiamy do dywersyfikacji. Na pewno warto na polskim rynku inwestować w mniejsze i średnie spółki prywatne. Jest potencjał do inwestowania pieniędzy na naszej warszawskiej giełdzie, tylko trzeba starannie wybierać firmy” – dodał.

Reakcje inwestorów na wybuch wojny w Ukrainie zależały w dużej mierze od ich stażu. „Ci, którzy mieli za sobą doświadczenia wieloletnie, dłuższe niż tylko to, co się wydarzyło na Ukrainie, podeszli do sprawy spokojniej. Dużych zmian alokacji np. w portfelach PPK nie było. Natomiast zeszły

rok był rokiem bardzo trudnym dla towarzystw funduszy inwestycyjnych, bo wszyscy odnotowywaliśmy ujemną sprzedaż netto, czyli umorzenia przeważały nad nabyciami - zmieniło się to na początku roku i to bardzo korzystnie. Natomiast u klientów przeważają instrumenty dłużne krótkoterminowe. Ale to, co widać w kontekście produktów emerytalnych i reakcji uczestników, to dłuższe trwanie przy produktach emerytalnych niż podstawowych. Wydarzenia rynkowe wpływają na uczestników tak, że wycofują środki przed czasem, natomiast wytrwali i doświadczeni zostają z nami” - powiedziała Marlena Janota.

Izabela Kozakiewicz-Frańczak wskazała, że z przeprowadzanych badań „Polak Inwestor” wynika mniejsza skłonność do ryzyka u pań niż u panów. Kobiety skłaniają się do inwestowania w nieruchomości, a jednocześnie dużo częściej wskazują na to, że inwestowałyby z uwagi na zabezpieczenie emerytalne lub zabezpieczenie przyszłości swoich dzieci. „Po wybuchu wojny na Ukrainie wielu mężczyzn odpowiadało, że inwestuje jak zwykle lub w miarę zachowawczo, a kobiety się wstrzymywały. Widać dużą aktywność kobiet w różnych działaniach

*dot. inwestycji zagranicznych. Ostatnie 2 lata, kiedy przyszła pandemia, a potem wojna na Ukrainie, to był czas, kiedy otworzyliśmy oczy jako inwestorzy indywidualni na to, jak dywersyfikować ten portfel nie tylko strukturalnie, ale także geograficznie. To jest idealny moment na edukowanie inwestorów” - podsumowała.*

Podczas debaty eksperci zastanawiali się także, czy oszczędności emerytalne powinny finansować odbudowę Ukrainy, o czym coraz więcej mówi się w debacie publicznej. „Podstawowym zadaniem oszczędności emerytalnych jest zapewnienie godziwej emerytury. Nie wspieranie gospodarki, nie odbudowa Ukrainy, lecz zapewnienie godziwej emerytury naszym klientom. Dlatego

*boję się takich pomysłów. Myślmy inaczej. Oczywiście są podmioty w Polsce, które zapewne będą beneficjentami odbudowy Ukrainy. Będą to inwestycje podwyższonego ryzyka, z wielu powodów. Pamiętajmy, że Ukraina to kraj, który przed wybuchem wojny funkcjonował słabo w sensie instytucji demokratycznych, bezpieczeństwa inwestowania. Była daleka od standardów, których oczekujemy” - zaznaczył Marcin Żółtek. Sektorem, który jest wskazywany przez inwestorów jako ten potencjalnie będący beneficjentem zakończenia wojny, jest sektor budowlany i to szeroko rozumiany, ze względu na ogrom zniszczeń na Ukrainie. „To dotyczy zarówno spółek stricte budowlanych, na czele z największą spółką budowlaną w Polsce, będącą jednocze-*

*śnie spółką giełdową, czyli Budimexem, jak i spółek, które prowadzą działalność okołobudowlaną. Tego typu podmiotów jest na naszej warszawskiej giełdzie co najmniej kilkanaście i inwestorzy będą się im na pewno bacznie przyglądać” - podsumował prof. Sebastian Buczek, prezes Quercus TFI.*

Patronami honorowymi konferencji byli: Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Ambasada Brytyjska. Partnerami wydarzenia byli: Edenred Polska, LUXMED Ubezpieczenia, Analizy Online oraz Quercus TFI. Patronat medialny objęli: Gazeta Ubezpieczeniowa, magazyn Manager oraz portal Comparic.

Transmisja z wydarzenia jest dostępna na naszym kanale na YouToube: w języku polskim **tutaj**, a w angielskim **tu**.



# Pracownicze Plany Kapitałowe

Zadzwoń na specjalną infolinię dla wszystkich osób i instytucji zainteresowanych programem PPK: **800 775 775**.

Skorzystaj z bezpłatnych szkoleń dla pracowników i pracodawców oraz materiałów edukacyjnych o PPK.

Materiały oraz zapisy na szkolenia dostępne są na [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl)



## Wydawca

Niniejszy biuletyn został przygotowany przez PFR Portal PPK sp. z o.o. – ustawowego operatora portalu informacyjnego PPK, do którego zadań należy m.in. upowszechnianie wiedzy o funkcjonowaniu PPK – dla osób zainteresowanych rynkiem oszczędnościowo-emerytalnym w Polsce wyłącznie w celach informacyjnych.

PFR Portal PPK sp. z o.o. nie ponosi odpowiedzialności z tytułu powstania jakichkolwiek szkód, wynikających lub pozostających w związku z treściami zamieszczonymi w niniejszym biuletynie.

Powielenie lub wykorzystanie niniejszego biuletynu w całości lub w części wymaga uzyskania uprzedniej pisemnej zgody PFR Portal PPK sp. z o.o., z wyjątkiem dozwolonego prawa cytatu.

Zapraszamy do kontaktu:  
**PFR Portal PPK sp. z o.o.**  
ul. Krucza 50  
00-025 Warszawa  
[www.pfrportal.pl](http://www.pfrportal.pl)



**infolinia PPK:**

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



**kontakt dla mediów:**

[media@pfrportal.pl](mailto:media@pfrportal.pl)