



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
IX kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
DSP.WPP.4521.27.2022

**Druk nr 2921**  
Warszawa, 2 stycznia 2023 r.

Pani  
Elżbieta Witek  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowna Pani Marszałek,

przekazuję przyjęty przez Radę Ministrów dokument:

**- Przegląd Pracowniczych Planów  
Kapitałowych. Informacja Rady Ministrów dla  
Sejmu RP o skutkach obowiązywania ustawy z  
dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych  
planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r.,  
poz.1342 z późn. zm.) wraz z propozycjami  
zmian.**

Jednocześnie informuję, że Rada Ministrów upoważniła Ministra Rozwoju i Technologii do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych.

*Z wyrazami szacunku*

Mateusz Morawiecki

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

# **Przegląd Pracowniczych Planów Kapitałowych**

**Informacja Rady Ministrów dla Sejmu RP  
o skutkach obowiązywania ustawy z dnia z 4 października 2018 r.  
o pracowniczych planach kapitałowych  
(Dz. U. z 2020 r. poz. 1342, z późn. zm.)**

**wraz z propozycjami zmian**

## Spis treści

I.	Synteza .....	4
II.	Wprowadzenie - geneza ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych	5
1.	System emerytalny w Polsce .....	5
2.	Sytuacja demograficzna Polski .....	8
3.	Stan systemu dodatkowych oszczędności przed PPK (PPE/IKE/IKZE) .....	11
3.1.	PPE .....	13
3.2.	IKE i IKZE .....	14
4.	Wzrost zamożności Polaków oraz sposoby gromadzenia przez nich nadwyżek finansowych..	15
4.1.	Zamożność Polaków. Jak wypadamy na tle innych społeczeństw? .....	17
4.2.	Jak oszczędzamy? Próba analizy z perspektywy porównawczej i badań .....	18
4.3.	Sposoby gromadzenia nadwyżek finansowych: bezpieczeństwo i rentowność .....	19
5.	Doświadczenia zagraniczne .....	20
5.1.	Programy z automatycznym zapisem - przykłady .....	21
6.	Prace nad ustawą o pracowniczych planach kapitałowych .....	27
7.	Cele ustawy o PPK .....	28
III.	Główne założenia pracowniczych planów kapitałowych .....	29
1.	Zasady działania programu .....	29
1.1.	Powszechny charakter .....	29
1.2.	Uruchomienie w porozumieniu ze stroną społeczną .....	29
1.3.	Automatyczny zapis do programu .....	30
1.4.	Finansowanie wpłat .....	31
1.5.	Wpłaty na indywidualne rachunki uczestników .....	32
1.6.	Prywatność środków .....	32
2.	Etapy wdrażania PPK .....	32
3.	Instytucje finansowe prowadzące PPK .....	33
3.1.	Warunki uczestnictwa w rynku PPK .....	34
3.2.	Nadzór nad rynkiem .....	35
3.3.	Bezpieczeństwo gromadzonych środków .....	35
3.4.	Fundusze zdefiniowanej daty .....	36
3.5.	Wynagrodzenie za zarządzanie .....	40
3.6.	Koszty pokrywane z aktywów funduszu .....	41

IV. Podsumowanie 4 lat funkcjonowania PPK .....	43
1. Partycypacja w programie .....	43
2. Podmioty zatrudniające.....	45
3. Uczestnicy PPK.....	46
4. Rynek instytucji finansowych prowadzących PPK .....	47
5. Aktywa PPK.....	47
6. Wynagrodzenie i opłaty.....	53
7. Rola PFR S.A. i PFR Portal PPK sp. z o.o. ....	54
8. Wpływ PPK na gospodarkę .....	55
8.1. PPK - pozytywny impuls makroekonomiczny .....	56
8.2. Dalszy rozwój dobrowolnego oszczędzania, eliminacja ograniczeń .....	56
8.3. Zaufanie i bezpieczeństwo .....	57
V. Ramy prawne - ustawa o pracowniczych planach kapitałowych - dotychczasowe zmiany oraz wydane rozporządzenia.....	58
1. Nowelizacje ustawy o PPK.....	58
2. Akty wykonawcze .....	67
VI. Wnioski i postulaty legislacyjne.....	71
1. Powszechność PPK i partycypacja .....	72
2. Wpłaty dodatkowe .....	72
3. Dopłaty od państwa .....	72
4. Instytucje finansowe .....	72
5. Uelastycznienie systemu .....	73
6. Tzw. autozapis .....	73

## I. Synteza

Dokonanie przeglądu funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych (PPK) to wymóg, jaki ustawa z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1342, z późn. zm.) nałożyła na Radę Ministrów. Zgodnie z art. 143 ustawy o PPK Rada Ministrów dokonuje przeglądu funkcjonowania PPK po wejściu w życie ustawy i przedkłada Sejmowi informację o skutkach jej obowiązywania wraz z ewentualnymi propozycjami zmian nie rzadziej niż co 4 lata. Pierwszy przegląd funkcjonowania PPK powinien zostać dokonany nie później niż do 31 grudnia 2022 r. Za jego przygotowanie odpowiedzialne jest Ministerstwo Rozwoju i Technologii.

Prezentowany poniżej materiał powstał we współpracy z PFR S.A. i PFR Portal PPK sp. z o.o. – instytucjami odpowiedzialnymi za wdrożenie pracowniczych planów kapitałowych, informowanie o tym programie oraz prowadzenie szkoleń na temat zasad uczestnictwa w PPK. Wykorzystano również dane przekazane przez KNF wraz ze stanowiskiem UKNF w zakresie dotychczasowego funkcjonowania ustawy o PPK.

Systemy emerytalne mają na celu zabezpieczenie jego uczestnikom dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej. Obecnie system emerytalny w Polsce oparty jest o trzy filary:

- filar pierwszy obowiązkowy – środki gromadzone na koncie ubezpieczonego w ZUS,
- filar drugi obowiązkowy – środki gromadzone na subkoncie w ZUS lub w OFE,
- filar trzeci dobrowolny – środki (oszczędności) gromadzone indywidualnie w ramach IKE i IKZE lub z pracodawcą w ramach PPE i PPK.

Obok powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych funkcjonują w Polsce także system ubezpieczeń społecznych rolników (KRUS) oraz systemy zaopatrzeniowe (m.in. wojsko, policja).

Przemiany demograficzne, które mają miejsce na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat, stanowią duże wyzwanie dla stabilności publicznych systemów emerytalnych na całym świecie. W Polsce nasila się proces starzenia demograficznego. Zmiany zachodzące w strukturze wieku Polaków oznaczają systematyczny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym i wzrost liczby osób starszych. W takiej sytuacji koniecznym jest zwiększenie wśród Polaków skłonności do systematycznego wieloletniego oszczędzania na potrzeby w wieku emerytalnym. Systematyczne odkładanie nawet małych kwot i trzymanie się tego przez wiele lat jest niewątpliwie najlepszym sposobem budowania kapitału na przyszłość.

Trzeci filar działa od 1999 r. Niestety żaden z istniejących do momentu wejścia w życie ustawy o PPK dobrowolnych produktów oszczędzania na cele emerytalne nie upowszechnił się – mimo oferowanych zachęt aktywnie oszczędzało w nim mniej niż milion osób. Koniecznym było poszukiwanie innego rozwiązania, które zachęci Polaków do oszczędzania na cele emerytalne. Mając na uwadze doświadczenia innych państw, zdecydowano o zastosowaniu mechanizmu opartego o autozapis. Rozszerzenie trzeciego filaru o pracownicze plany kapitałowe zdecydowanie zwiększyło zainteresowanie Polaków gromadzeniem dobrowolnym środków na przyszłą emeryturę – po niespełna czterech latach z możliwości oszczędzania w PPK korzysta 2,44 mln osób. Wartość aktywów netto zgromadzonych na koniec pierwszego półrocza 2022 r. wynosiła blisko 9 mld. Dzięki PPK długoterminowe inwestowanie jest dostępne także dla osób z małym doświadczeniem i mniejszą

wiedzą o rynku kapitałowym – inwestycja w PPK nie wymaga od oszczędzającego na cele emerytalne uczestnika żadnych działań. Jednocześnie PPK cechuje się niskim poziomem opłat za obsługę.

W 2023 roku będzie miał miejsce pierwszy tzw. ponowny autozapis do PPK. Odpowiednie przygotowanie się do niego jest obecnie najistotniejszym wyzwaniem dla rynku PPK. To olbrzymia szansa na zwiększenie uczestnictwa w PPK i wzrost aktywów funduszy zdefiniowanej daty, co umożliwi pełniejszą realizację przyjętych celów programu. Doświadczenia uzyskane podczas tzw. ponownego autozapisu w 2023 roku pozwolą wyznaczyć kierunki pożądanych zmian w PPK, które mogą przełożyć się na potencjalne postulaty legislacyjne.

Prezentowana informacja zawiera m.in. omówienie:

- genezy programu, w tym wskazanie celów, jakie przyświecały ustawodawcy,
- doświadczeń płynących z zagranicznych programów opartych na autozapisie, na których wzorowano się tworząc PPK,
- zasad funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych z punktu widzenia pracodawców, uczestników programu i instytucji finansowych zarządzających PPK, z zaznaczeniem różnic między tym programem a innymi – podobnymi co do celu – oferowanymi w Polsce formami długoterminowego oszczędzania na okres po zakończeniu aktywności zawodowej,
- wniosków płynących z doświadczeń prawie 4 lat funkcjonowania tego programu,
- dotychczasowych zmian wprowadzonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych oraz wskazanie obszarów, które – jak pokazuje praktyka – wymagają jeszcze modyfikacji, aby ułatwić pracodawcom i instytucjom finansowym prowadzenie programu.

## II. Wprowadzenie – geneza ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych

### 1. System emerytalny w Polsce

Do 1998 roku obowiązywał w Polsce tzw. system repartycyjny o zdefiniowanym świadczeniu. Oznacza to, że bieżące wypłaty dla emerytów były pokrywane ze składek osób pracujących, a wysokość emerytury zależała od wysokości zarobków z wybranych lat i okresu podlegania ubezpieczeniom. System ten charakteryzowały liczne zachęty do wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej i przywileje emerytalne dla różnych grup zawodowych. W łatwy sposób można było nabyć prawo do wcześniejszej emerytury, a wysokość pobieranego świadczenia nie była ściśle powiązana z sumą wpłaconych składek.<sup>1)</sup>

Szerokie zastosowanie w polskim systemie instytucji wcześniejszej emerytury przyczyniło się do obniżenia się w Polsce rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę. Pomimo obowiązującego wieku emerytalnego 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn – efektywny wiek emerytalny był o około 5 lat niższy. W warunkach obserwowanego od połowy lat dziewięćdziesiątych stosunkowo szybkiego tempa wydłużania się przeciętnej długości życia w naszym kraju, miało to istotne przełożenie na sytuację

---

<sup>1)</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Finansów (2013), Przegląd funkcjonowania systemu emerytalnego – „Bezpieczeństwo dzięki zrównoważeniu”.

finansową systemu ubezpieczeń społecznych.<sup>2)</sup> Zmniejszał się bowiem okres płacenia składek i wydłużał okres pobierania świadczeń – tym samym wydatki na emerytury stale rosły, a systemowi groziła utrata stabilności finansowej.

W 1999 roku, w wyniku tzw. dużej reformy systemu emerytalnego<sup>3)</sup>, zastąpiono system o zdefiniowanym świadczeniu systemem o zdefiniowanej składce, uzależniając tym samym bardzo ściśle wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych od wysokości wpłaconych składek oraz dalszego oczekiwanego trwania życia – w myśl zasady, że im dłużej pracujesz i więcej odłożysz oraz im jesteś starszy w chwili przejścia na emeryturę, tym wyższe będzie twoje świadczenie. Stworzono system o mieszanym finansowaniu, który docelowo miał się składać z trzech tzw. filarów – dwóch publicznych i obowiązkowych oraz jednego dobrowolnego. Pierwszy (większy) – repartycyjny, w całości zarządzany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (składki ewidencjonowane na utworzonych przez ZUS indywidualnych kontach ubezpieczonych). Drugi (mniejszy) – kapitałowy, w którym składki za pośrednictwem ZUS przekazywane były do otwartych funduszy emerytalnych (OFE), zarządzanych przez Powszechne Towarzystwa Emerytalne. Trzeci filar to dodatkowe formy oszczędzania na starość, o uczestnictwie w których decyzję podejmuje się samodzielnie.

Reforma objęła wszystkie osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r. Przy czym osoby urodzone po 31 grudnia 1948 r., ale przed 1 stycznia 1969 r., mogły zdecydować, czy swoją składkę na ubezpieczenie emerytalne w całości prześlą do ZUS czy też podzielą ją pomiędzy ZUS i OFE. Osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 r. nie miały możliwości wyboru i pozostały w starym systemie emerytalnym. W przypadku wszystkich pracowników, którzy rozpoczęli pracę przed 1999 rokiem, składki wpłacone przez nich do 1999 roku zostały uwzględnione (jako tzw. kapitał początkowy) i zwiększyły indywidualne konta tych osób w ZUS.

W nowym systemie składkę emerytalną, wynoszącą 19,52% wynagrodzenia ubezpieczonego (finansowaną po połowie przez pracownika i pracodawcę), dzielono pomiędzy pierwszy i drugi filar. Do kwietnia 2011 roku 12,22% składki emerytalnej zasilalo pierwszy filar, a pozostałe 7,3% składki emerytalnej było przekazywane do OFE. Od maja 2011 roku zmniejszono tę wysokość – 2,3% trafiało do OFE, pozostała część składki przypadająca na drugi filar była ewidencjonowana na specjalnych subkontach, wydzielonych w ramach indywidualnych kont ubezpieczonych z ZUS. Wysokość części składki przekazywanej do OFE miała być jednak sukcesywnie podwyższana i miała wynosić za okres: od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. – 2,8%, od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. – 3,1% oraz od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. – 3,3%.<sup>4)</sup> Jednak w 2014 roku, na mocy ustawy wprowadzającej zasady wypłaty świadczeń ze środków zgromadzonych w OFE<sup>5)</sup> – obowiązującej od połowy stycznia 2014 roku – jej wysokość została zmieniona po raz kolejny i do chwili obecnej wynosi 2,92% podstawy wymiaru.

Wspomniana ustawa z 2014 roku, poza zmianą wysokości składki przekazywanej do OFE, wprowadziła też inne fundamentalne zmiany, które w bardzo istotny sposób zmieniły kształt funkcjonującego systemu emerytalnego. Do najważniejszych z tych zmian należało uszczuplenie środków w OFE poprzez

---

<sup>2)</sup> Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Emerytalnego (2012), *Wiek emerytalny*, s. 18.

<sup>3)</sup> Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 1998 r., nr 162, poz. 1118).

<sup>4)</sup> Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637) art. 22.

<sup>5)</sup> Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1717).

obowiązek przekazania części aktywów zgromadzonych w OFE do ZUS (OFE miały umorzyć 51,5% jednostek rozrachunkowych zapisanych na rachunku każdego członka na dzień 31 stycznia 2014 r. i przekazać do ZUS). Wprowadzono także dobrowolność członkostwa w OFE. Od kwietnia 2014 roku uczestnicy systemu emerytalnego musieli wybrać czy chcą, aby część ich składki emerytalnej trafiała do otwartych funduszy emerytalnych, czy na subkonto w ZUS. Osoby, które nie podjęły żadnej decyzji, zostały „wypisane” z OFE (pozostanie w funduszach wymagało złożenia stosownego oświadczenia w ZUS). Aktualni członkowie OFE pozostali nimi na dotychczasowych zasadach i nie tracili statusu członka funduszu emerytalnego. Wybór dotyczył przyszłych składek. Ustalono ponadto, że na 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego środki gromadzone w OFE będą stopniowo przenoszone na subkonto w ZUS, w celu ograniczenia ich zmienności tuż przed osiągnięciem wieku emerytalnego (rozwiązanie to jest określane mianem „suwaka bezpieczeństwa”), a wypłatą emerytur ze środków gromadzonych w OFE będzie zajmował się ZUS. To definitywnie zmieniło system, gdyż tzw. ryzyko długowieczności i ciężar wypłaty całości świadczeń emerytalnych „wrócił” – jak to miało miejsce przed 1999 rokiem – do ZUS.

Poza oszczędzaniem środków na cele emerytalne za pośrednictwem ZUS i OFE Polacy mają również możliwość oszczędzania w programach organizowanych w miejscu pracy, takich jak – pracownicze programy emerytalne (PPE) – powstałe w 1999 roku i pracownicze plany kapitałowe (PPK) – powstałe w 2019 roku. Oba programy umożliwiają proste oszczędzanie na cele emerytalne, a ich kapitałowy charakter pozwala na pomnażanie wpłacanych składek. Ich istotą jest to, że gromadzone w nich środki pochodzą także od pracodawcy, a w przypadku PPK również od państwa. Środki gromadzone w obu programach są prywatną własnością uczestnika i podlegają dziedziczeniu.

Ponadto w 2004 roku stworzono możliwość oszczędzania na przyszłą emeryturę w ramach systemu indywidualnych kont emerytalnych (IKE), a później w 2012 roku indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE). IKE i IKZE pozwalają na samodzielne gromadzenie środków emerytalnych – oszczędzający decyduje o tym kiedy i ile wpłaci – a oszczędzanie wiąże się z korzyściami podatkowymi. Podobnie jak w przypadku PPK i PPE gromadzone na kontach środki są prywatną własnością posiadacza konta i podlegają dziedziczeniu.

Po wprowadzeniu powyżej opisanych zmian system emerytalny w Polsce oparty jest o trzy filary:

- filar pierwszy obowiązkowy – środki gromadzone na koncie ubezpieczonego w ZUS,
- filar drugi obowiązkowy – środki gromadzone na subkoncie w ZUS lub w OFE,
- filar trzeci dobrowolny – środki (oszczędności) gromadzone indywidualnie w ramach IKE i IKZE lub z pracodawcą w ramach PPE i PPK.

Obok powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych funkcjonują w Polsce także systemy ubezpieczeń społecznych rolników (KRUS) oraz systemy zaopatrzeniowe (m.in. wojsko, policja).

Inne ważne zmiany, które wprowadzono do systemu emerytalnego po 1999 roku, to:<sup>6)</sup>

- w 2003 roku z powszechnego systemu emerytalnego wyłączono służby mundurowe;
- w 2004 roku zmieniono zasady waloryzacji kont emerytalnych w ZUS. Pierwotnym wskaźnikiem waloryzacji miała być średnia ważona wskaźnika inflacji (z wagą 25%) i wskaźnika nominalnego wzrostu sumy składek (z wagą 75%). Po zmianie kapitał był waloryzowany nominalnym wzrostem sumy składek (choć wskaźnik waloryzacji nie może być niższy od inflacji i od zera);
- w 2005 roku i 2007 roku przedłużono prawo do wcześniejszego nabywania emerytury. Prawo to obowiązywało do końca 2008 roku;
- w 2005 roku wprowadzono system emerytur górniczych;
- od 2009 roku wprowadzono obowiązek przekazywania do Funduszu Rezerwy Demograficznej 40% przychodów z prywatyzacji mienia Skarbu Państwa, pomniejszonych o kwoty obowiązkowych odpisów na fundusz celowy. Ponadto ustanowiono, że środki z FRD mogą być wykorzystane wyłącznie na pokrycie deficytu FUS (w 2010 roku było to 7,5 mld zł, w 2011 roku – 4,0 mld zł, w 2012 roku – 2,9 mld zł, a w 2013 roku – 2,5 mld zł);
- wprowadzono stopniowe wydłużanie wieku emerytalnego – do 67. roku życia dla obu płci, począwszy od 1 stycznia 2013 r.;
- następnie obniżono wiek emerytalny – do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, począwszy od 1 października 2017 r.

## 2. Sytuacja demograficzna Polski

W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat obserwujemy w Polsce spowolnienie rozwoju demograficznego i znaczące zmiany w strukturze wieku mieszkańców, które świadczą o nasileniu się procesu starzenia demograficznego ludności. Od 1990 roku w Polsce notuje się spadek liczby urodzeń, który prowadzi do tzw. depresji urodzeniowej. Od 1998 roku liczba urodzeń nie osiąga 400 tys. (z wyjątkiem lat 2008–2010 oraz 2017 roku, kiedy nastąpiły jej wzrosty). W 2003 roku urodziło się jedynie 351 tys. dzieci – najmniej w całym okresie powojennym, a współczynniki urodzeń (9,2‰) i dzietności (1,22) osiągnęły najniższe z notowanych kiedykolwiek wartości. W 2019 roku zarejestrowano 375 tys. urodzeń żywych, natomiast w 2020 roku ich liczba zmniejszyła się w stosunku do poprzedniego roku o ok. 20 tys. i wyniosła 355 tys. Zmniejszyły się również, w stosunku do roku poprzedniego: współczynnik urodzeń i współczynnik dzietności, wynosząc odpowiednio: 9,3‰ i 1,378.<sup>7)</sup> Równocześnie w dalszym ciągu następuje systematyczny wzrost przeciętnej długości trwania życia (z wyjątkiem 2020 r., kiedy na skutek pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 nastąpił gwałtowny wzrost liczby zgonów – zmarło ponad 477 tys. osób, z czego bezpośrednie ofiary COVID-19 stanowią ok. 60% odnotowanego wzrostu umieralności<sup>8)</sup>). W 2020 roku przewidywane przeciętne dalsze trwanie życia noworodka płci męskiej wynosiło 72,6 roku (w 2021 roku było to 71,8 roku), a płci żeńskiej – 80,7 roku (w 2021 roku było to 79,7 roku). W porównaniu do danych z początków lat 90. XX wieku można stwierdzić, że trwanie życia wydłużyło się o ponad 6 lat dla mężczyzn i o ponad 5 lat dla kobiet.<sup>9)</sup>

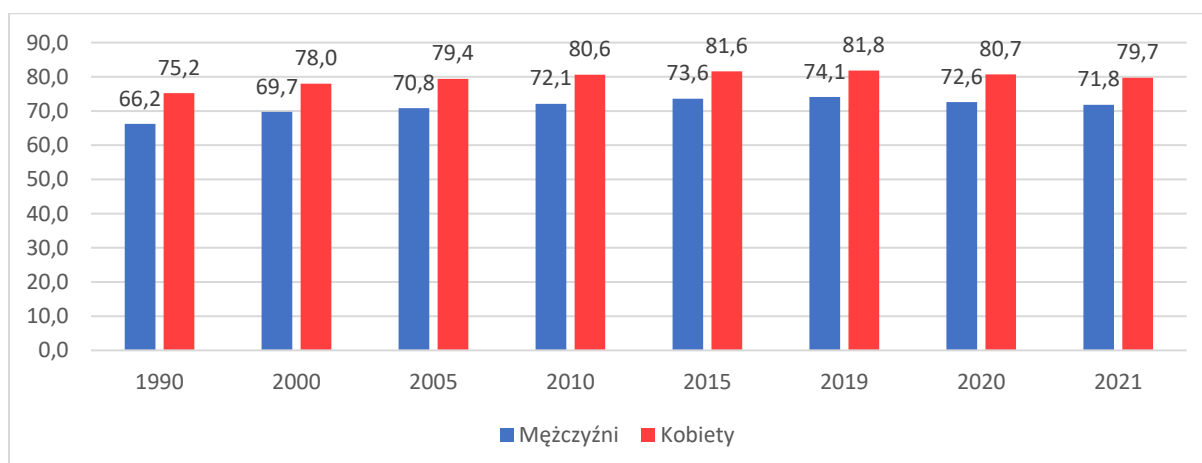
<sup>6)</sup> Żuk P., Filar kapitałowy w systemie emerytalnym w Polsce, praca doktorska, Warszawa 2014, s. 47–48.

<sup>7)</sup> Główny Urząd Statystyczny (2021), Sytuacja demograficzna Polski do 2020 r. Zgony i umieralność, s. 16–17.

<sup>8)</sup> Sytuacja demograficzna Polski do 2020 r., ... op. cit., s. 20.

<sup>9)</sup> Główny Urząd Statystyczny (2022), Tablice trwania życia 1990–2021.

**Wykres 1 Przeciętna długość trwania życia kobiet i mężczyzn w okresie 1990–2021 (w latach)**



Źródło: Tablice trwania życia 1990–2021, GUS

Na koniec 2020 roku indeks starości wynosił 121 (w 2019 roku – 118), co oznacza, że na 100 „wnuczków” (dzieci w wieku 0–14 lat) przypadało 121 „dziadków” (osób w wieku 65 i więcej lat), a różnica w wielkości tych populacji wynosiła 1,2 mln na niekorzyść dzieci (w miastach sięgała 1,3 mln, a na terenach wiejskich nadal jest więcej dzieci – o 99 tys.). W ostatnim ćwierćwieczu najszybsze tempo starzenia ludności miało miejsce w woj. opolskim, zachodniopomorskim i śląskim. W najmniejszym stopniu zmieniły się od 1990 roku parametry demograficzne cechujące ludność woj. mazowieckiego, wielkopolskiego, lubelskiego oraz łódzkiego, którego mieszkańcy obecnie są określanymi jako najstarsi w Polsce.<sup>10)</sup>

Zmiany zachodzące w strukturze wieku Polaków oznaczają systematyczny spadek liczby osób w wieku produkcyjnym i wzrost liczby osób starszych. Od 2010 roku odsetek osób w wieku produkcyjnym obniża się. W 2010 roku był on na poziomie 64,4%, a w 2020 roku osiągnął poziom 60%. Wielkość tej populacji wyniosła prawie 23 mln, tj. o 255 tys. mniej niż rok wcześniej. Od 2010 roku liczba ludności w wieku produkcyjnym zmniejszyła się o ponad 2 mln. Zwiększa się natomiast odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (kobiety – 60 lat i więcej, mężczyźni – 65 i więcej). W latach 2000–2020 liczebność tej zbiorowości zwiększyła się o ponad 2,9 mln – do 8,5 mln osób, a jej odsetek wzrósł w tym okresie z niespełna 15% do ponad 22%. Na zwiększanie się liczby osób w wieku poprodukcyjnym wpływ ma wzrost liczebności grupy osób w sędziwym wieku (80 i więcej lat), która w 2000 roku liczyła 774 tys. osób (2% ogółu ludności), a w 2020 roku już prawie 1,7 mln i stanowiła 4,4% ogólnej populacji Polski.<sup>11)</sup> Wskaźnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w 2020 roku wzrósł do poziomu 28,2 (z 27,2 w roku 2019), a wskaźnik ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym ukształtował się na poziomie 37,5 – podczas gdy rok wcześniej wynosił 36,5. Według prognozy GUS liczba ludności w wieku 60 lat i więcej w Polsce w roku 2030 ma wzrosnąć do poziomu 10,8 mln, a w 2050 roku wyniesie 13,7 mln – osoby te będą stanowiły około 40% ogółu ludności Polski<sup>12)</sup>.

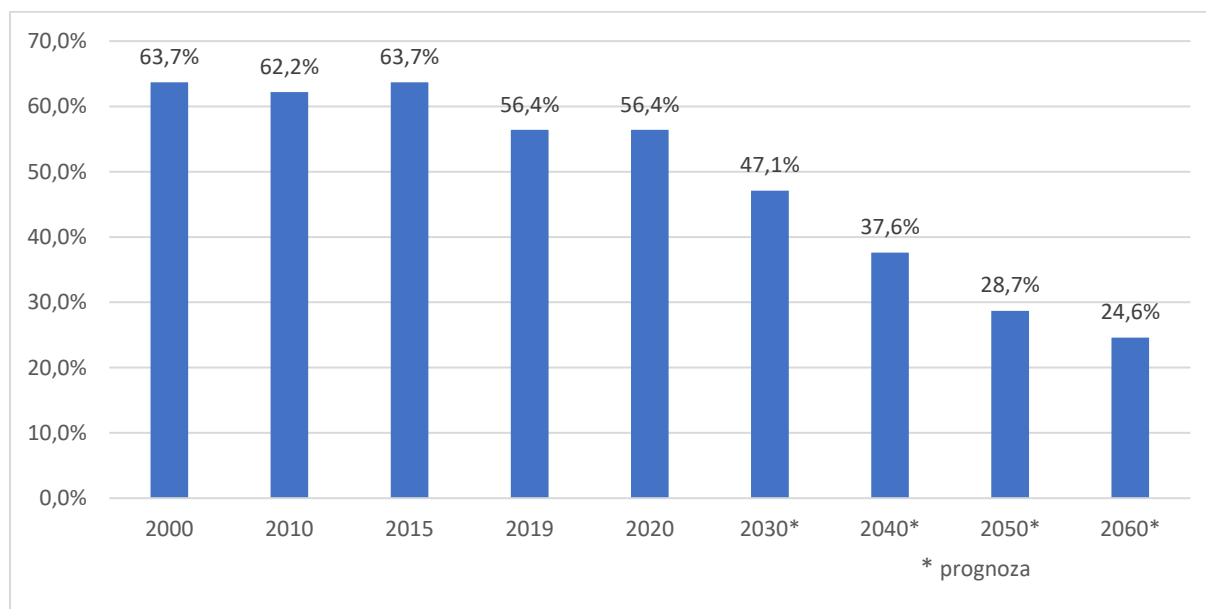
<sup>10)</sup> Główny Urząd Statystyczny (2021), Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020 r. Stan w dniu 31 XII, s. 10.

<sup>11)</sup> Tamże, s. 17, 18.

<sup>12)</sup> Główny Urząd Statystyczny w Białymstoku (2021), Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r., s. 10.

Wraz z wydłużaniem się przeciętnego dalszego trwania życia rośnie przeciętny okres pobierania emerytury. W związku z tym, że bieżące wydatki na świadczenia emerytalne finansowane są głównie z bieżących składek pokolenia pracującego, wpłynie to na obniżenie stopy zastąpienia – relacji prognozowanego świadczenia do ostatniego lub przeciętnego wynagrodzenia (z danego okresu) osoby, która uzyska uprawnienie emerytalne – z obecnych ok. 50% do ok. 25% w 2060 roku<sup>13)</sup>.

**Wykres 2 Stopa zastąpienia**



Źródło: opracowanie PFR Portal PPK na podstawie danych GUS i ZUS

Jeszcze w 2011 roku przeciętny okres pobierania emerytur wynosił 16 lat i dwa miesiące – mężczyźni pobierali emeryturę przez 15 lat i 4 miesiące, a kobiety przez 17 lat i 6 miesięcy, a w 2017 roku już 18 lat i dwa miesiące – mężczyźni pobierali emeryturę przez 16 lat i 8 miesięcy, a kobiety przez 20 lat i 3 miesiące<sup>14) 15)</sup>. W 2020 roku – w porównaniu do roku poprzedniego – we wszystkich województwach odnotowano wzrost liczby emerytów, pobierających świadczenia z ZUS, najwyższy w województwach: lubelskim i warmińsko-mazurskim (o 3,5%), podlaskim (o 3,4%), a najniższy w województwie śląskim (o 1,3%). Przeciętna miesięczna emerytura z ZUS w całym 2020 roku wyniosła 2 474,54 zł. Aż 5,2% osób otrzymywało emerytury niższe niż 50% mediany (poniżej 1 059,98 zł), natomiast 19,3% – wyższe niż 150% mediany (powyżej 3 179,94 zł). Dla porównania w 2019 roku emerytury poniżej 50% mediany otrzymywało 4,6% osób, a powyżej 150% – 18,8%.<sup>16)</sup> Co istotne, wydłużenie długości życia nie jest równoznaczne z wydłużeniem aktywności zawodowej osób starszych. Nadal głównym dochodem gospodarstw emerytów jest świadczenie z systemu ubezpieczeń społecznych. W 2020 roku 8 123 tys. seniorów było biernych zawodowo (tj. 85,5%). Liczba osób w wieku 60 lat i więcej aktywnych zawodowo wynosiła 1378 tys. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 14,5%.<sup>17)</sup>

<sup>13)</sup> OECD (2021), Pensions at a Glance 2021 - OECD and G20 Indicators, s. 139 <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ca401ebd-en.pdf?expires=1664359167&id=id&accname=guest&checksum=B93ABCB7E03C63C067CCA8D1A9253A17>

<sup>14)</sup> Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2012), Analiza wyników badania okresów pobierania emerytur, s. 15.

<sup>15)</sup> Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2019), Analiza wyników badania okresów pobierania emerytur, s. 19.

<sup>16)</sup> Główny Urząd Statystyczny (2021), Emerytury i renty w 2020 r., s. 16, 19.

<sup>17)</sup> Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r., ... op. cit., s. 10.

### 3. Stan systemu dodatkowych oszczędności przed PPK (PPE/IKE/IKZE)

Dodatkowe oszczędności na cele emerytalne można – obok PPK – gromadzić w sposób usystematyzowany przez ramy prawne w ramach pracowniczych programów emerytalnych (PPE), indywidualnych kont emerytalnych (IKE) oraz indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE).

Zarówno PPE, jak i IKE oraz IKZE powstały przed wprowadzeniem pracowniczych planów kapitałowych. PPE, stanowiące formę grupowego oszczędzania na emeryturę – organizowane przez pracodawcę przy współudziale pracowników, działają już od 1999 roku. Programy PPE są tworzone wyłącznie z inicjatywy pracodawcy i stosunkowo niewiele firm – zwłaszcza przed wejściem w życie ustawy o PPK – zdecydowało się na ich uruchomienie. Jeśli jednak taką możliwość pracujący otrzymają, to nie warto z tego benefitu rezygnować, bo składki do tego programu (min. 3,5% wynagrodzenia pracownika) finansuje w całości pracodawca. Z powodu ograniczonej liczby pracodawców zainteresowanych tworzeniem PPE, a co za tym idzie niesatysfakcjonujących środków płynących do systemu z tych programów, w 2004 roku postanowiono rozszerzyć ofertę produktów umożliwiających długoterminowe, dobrowolne oszczędzanie na okres po zakończeniu aktywności zawodowej o produkt indywidualny – IKE. Katalog rozwiązań związanych z dobrowolnym oszczędzaniem na cele emerytalne został ponownie rozszerzony 1 stycznia 2012 r., umożliwiono wtedy gromadzenie oszczędności na IKZE. Warto wspomnieć, że zarówno IKE, jak i IKZE oferują szczególne przywileje podatkowe, które dodatkowo powinny zachęcać do wyboru właśnie tych form oszczędzania. Oszczędzający na IKZE, w każdym roku, w którym wpłaca na konto pieniądze, może – w ramach obowiązującego limitu – odjąć wpłaconą kwotę od podstawy opodatkowania i w ten sposób obniżyć należny podatek. Natomiast wypłata środków zgromadzonych na IKE, przy spełnieniu wymogów ustawowych, jest zwolniona z podatku od zysków kapitałowych.

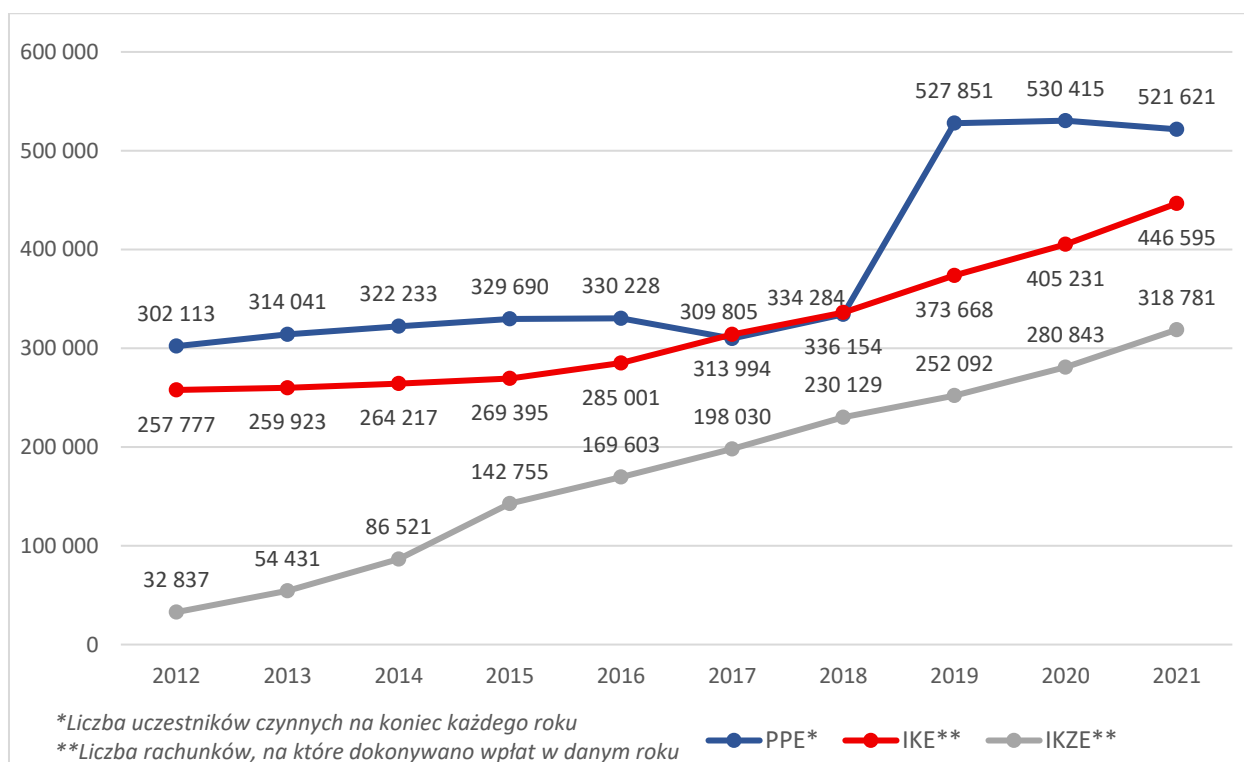
Niestety żaden z powyższych dobrowolnych produktów oszczędzania na cele emerytalne, mimo oferowanych zachęt, nie upowszechnił się. Do momentu wejścia w życie ustawy o PPK, w działającym od 1999 roku trzecim filarze systemu emerytalnego aktywnie oszczędzało mniej niż milion osób (991,6 tys.).

Dla porównania, w pracowniczych planach kapitałowych, po 18 miesiącach funkcjonowania programu, dodatkowe oszczędności gromadziło już 1,7 mln osób. Po niespełna czterech latach, z możliwości oszczędzania w PPK korzysta 2,44 mln uczestników PPK (wg. stanu na 31.08.2022 r.)<sup>18)</sup>.

---

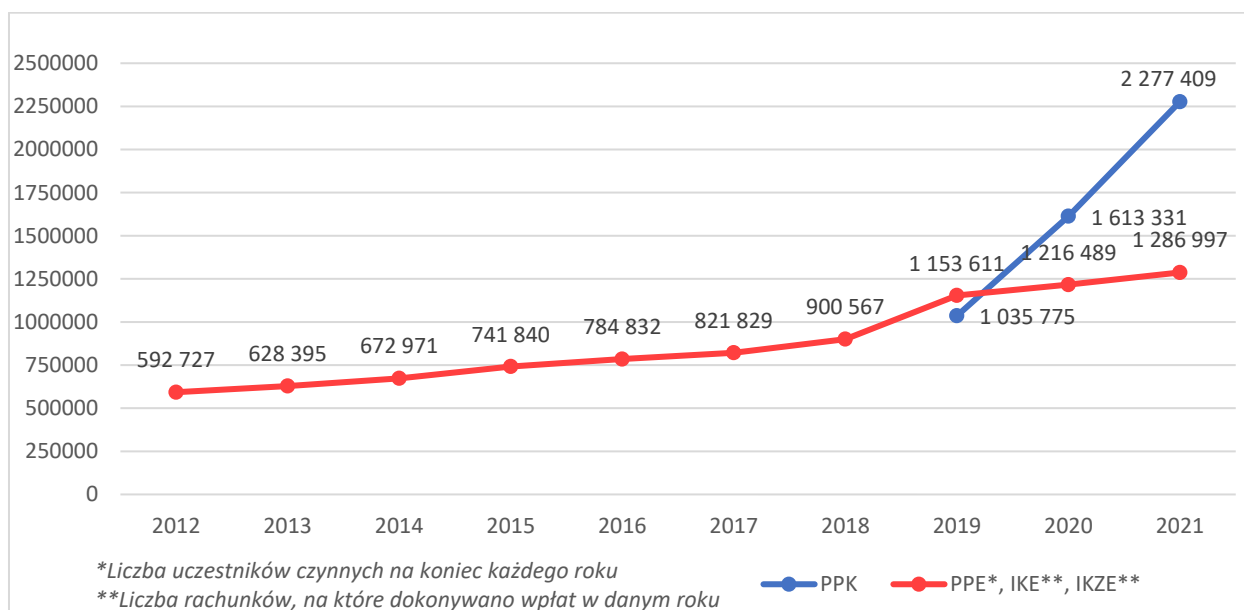
<sup>18)</sup> Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, numer 9 (11) – wrzesień 2022 (dane o uczestnikach PPK z Ewidencji PPK, prowadzonej przez PFR S.A.).

Wykres 3 Liczba uczestników PPE, liczba rachunków IKE i IKZE



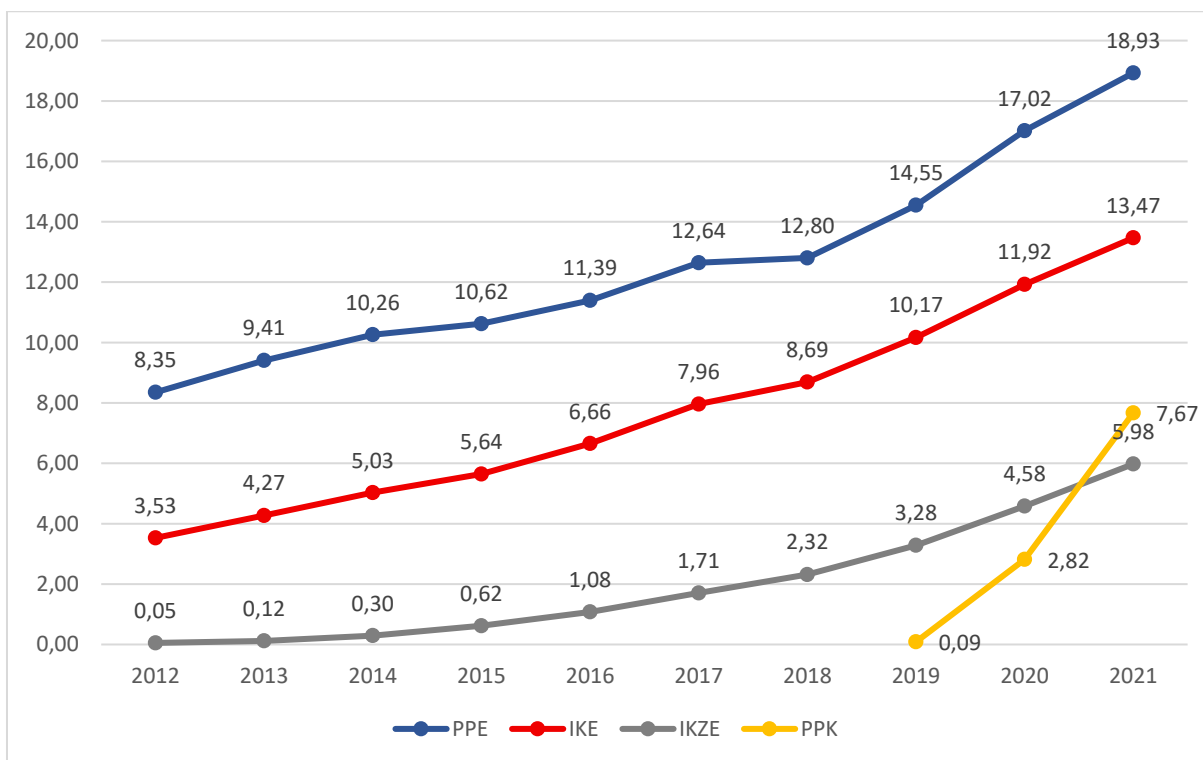
Źródło: dane KNF

Wykres 4 Liczba uczestników PPK oraz suma liczby uczestników PPE i liczby rachunków IKE i IKZE



Źródło: dane KNF, Ewidencja PPK

Wykres 5 Wartość aktywów zgromadzonych na koniec każdego roku (w mld. zł)



Źródło: dane KNF, Ewidencja PPK

### 3.1. PPE

Według danych KNF na koniec 2018 roku funkcjonowało 1 230 pracowniczych programów emerytalnych. W funkcjonującym blisko 20 lat systemie PPE oszczędzało 426 tys. osób, co stanowiło jedynie ok. 2,6% liczby osób pracujących. Wartość aktywów zgromadzonych w pracowniczych programach emerytalnych na dzień 31 grudnia 2018 r. wynosiła 12,8 mld zł.

Warto zaznaczyć, że do rejestru PPE, w latach 2018–2020, wpisano aż 1 170 programów – to niemal podwojenie liczby dotychczasowych rejestracji. Zwiększone zainteresowanie oszczędzaniem w ramach PPE miało bezpośredni związek z wprowadzonym w 2019 roku programem PPK. Przy prowadzeniu PPE na odpowiednich warunkach pracodawca mógł zwolnić się z obowiązku stosowania ustawy o PPK i uruchomienia PPK. Liczba nowych rejestracji PPE w 2019 roku (710) to najwyższa liczba nowych rejestracji w całym okresie funkcjonowania tego programu.

Tabela 1 Liczba rejestracji nowych programów PPE w latach 2017–2021

Rok	Liczba nowych rejestracji PPE
2017 r.	48
2018 r.	206
2019 r.	710
2020 r.	254
2021 r.	30

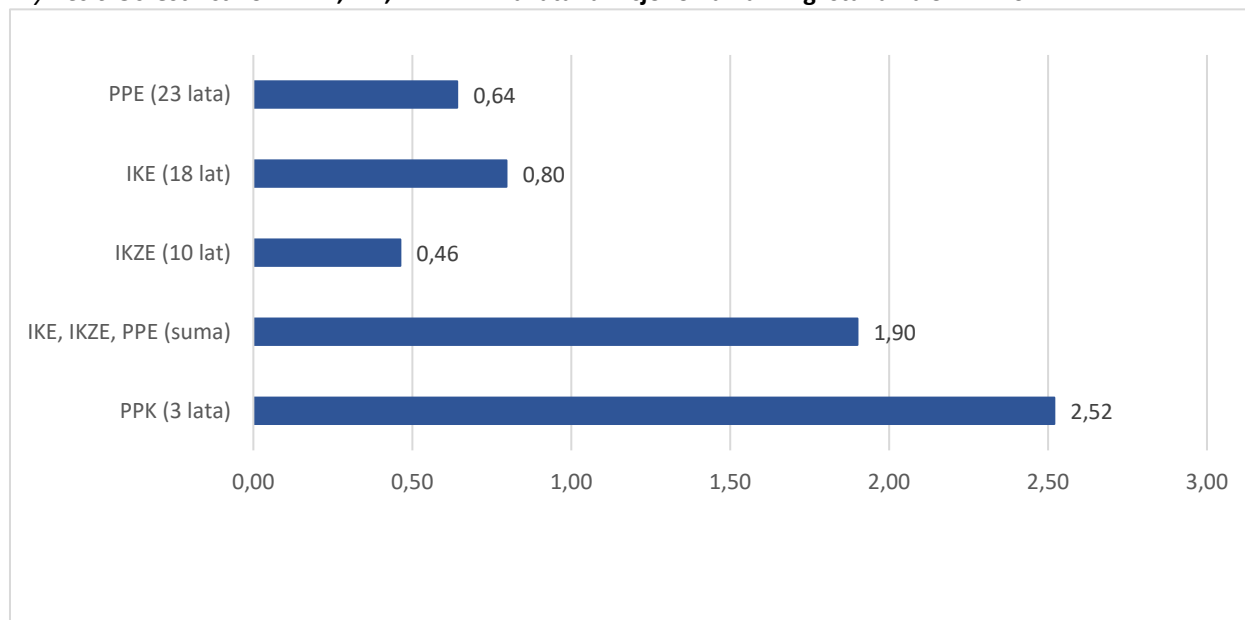
Źródło: dane KNF

Większa liczba programów PPE to zatem pośrednio sukces reformy wprowadzającej PPK. Trzeba bowiem pamiętać, że w PPE minimalne finansowe zaangażowanie pracodawcy to składka w wysokości 3,5% wynagrodzenia pracownika i jest ona w całości finansowana przez pracodawcę (w PPK pracownik odkłada do systemu 2%, a pracodawca płaci jedynie 1,5%). Według danych KNF na koniec 2021 roku funkcjonowało 2 083 PPE, w których aktywnie uczestniczyło 521,6 tys. osób, a łączne zgromadzone środki osiągnęły wartość blisko 19 mld zł.

### 3.2. IKE i IKZE

Uczestnictwo w produktach, w których Polacy na emeryturę oszczędzają sami i wyłącznie z własnych środków, było w 2018 roku większe, ale również niesatysfakcjonujące. IKE na koniec 2018 roku posiadało 995,7 tys. osób, co stanowiło ok. 5,8% liczby osób pracujących. Przy czym odsetek aktywnych kont IKE wynosił 33,8% – tylko 336,1 tys. kont zostało zasilonych wpłatami w 2018 roku. Wartość rynku IKE pod względem zgromadzonych aktywów wyniosła 8,7 mld zł. Na indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego, na koniec 2018 roku, oszczędzało 730,4 tys. osób, co stanowiło ok. 4,3% liczby osób pracujących. Jakichkolwiek wpłat na konto IKZE dokonało w 2018 roku 229,5 tys. oszczędzających, co oznacza, że odsetek kont aktywnych IKZE wynosił tylko 31,4%. Wartość zgromadzonych w ramach tego produktu aktywów wyniosła na koniec 2018 roku 2,3 mld zł. Według danych KNF na koniec 2021 roku w IKE aktywnie oszczędzało 429,7 tys. osób, a łączne aktywa zgromadzone w programie to 13,5 mld zł, natomiast w IKZE – 318,8 tys. osób to aktywni oszczędzający. łączne aktywa zgromadzone w IKZE to 6 mld zł.<sup>19)</sup>

**Wykres 6 Uczestnictwo w PPE, IKE, IKZE i PPK a lata funkcjonowania – wg. stanu na 31.12.2021 r. w mln.**



Źródło: dane KNF

<sup>19)</sup> <https://www.knf.gov.pl/>

#### 4. Wzrost zamożności Polaków oraz sposoby gromadzenia przez nich nadwyżek finansowych

W obecnym 2022 roku oraz w kolejnych dwóch latach należy spodziewać się, że zachowania inwestorów indywidualnych oraz firm będą podporządkowane dwóm zasadniczym celom: ochronie posiadanych oszczędności (kapitału) oraz zachowaniu płynności. Te konieczności były wskazywane przez analityków już w okresie pandemicznym (2020–21), ale w sytuacji, w której w II połowie bieżącego roku na świecie ujawniła się wysoka inflacja, są szczególnie podkreślane jako obecne wyzwania rynku finansowego.

Ochrona wartości posiadanego kapitału w warunkach inflacji, osiągającej w Polsce i w jej międzynarodowym otoczeniu gospodarczym wartości w przedziale 10–20%<sup>20)</sup>, została poddana pewnym ograniczeniom. W przypadku oszczędzających w PPK jest ona ściśle powiązana z profilami funduszy cyklu życia, czyli z naszym obecnym i przyszłym statusem uczestnictwa, powiązany ze stopniem aktywności zawodowej. Im bliżej do jej zakończenia, tym profil oszczędzania bezpieczniejszy, a w przypadku jej rozpoczęcia lub wczesnej dojrzałości – bardziej aktywny, uwzględniający wyższe ryzyko.

Mająca miejsce od IV kw. 2021 roku przecena na rynku akcji została pogłębiona skutkami agresji Rosji na Ukrainę oraz postępującymi dysfunkcjami na rynkach dostaw i produkcji w globalnym wymiarze. Wymiar militarny agresji, jak wskazuje wielu analityków, ma charakter regionalny, natomiast gospodarczy i polityczny – międzykontynentalny.

Jak już wspomniano, celem oszczędzających jest ochrona poziomu oszczędności lub posiadanych inwestycji, które w warunkach niepewności i powiązanych kryzysów są trudne do osiągnięcia. Klasyczna ochrona kapitału przed negatywnymi wpływami wojny, recesji lub szoków ekonomicznych polega w szczególności na odpowiednio umiejętniej konstrukcji posiadanych aktywów. Portfel powinien być odpowiednio podzielony i zawierać w sobie aktywa bezpieczne, takie jak np. obligacje i bony skarbowe. W Polsce okres ostatniego półrocza charakteryzował się wycofywaniem oszczędności lokowanych w funduszach inwestycyjnych na kwotę ok. 20 mld zł.

W krajach Unii Europejskiej uczestnicy funduszy inwestycyjnych zaczęli wycofywać aktywa w dużej skali, tylko w maju 2022 roku umorzono blisko 33 mld euro. Oczekiwania na podwyżki stóp procentowych spłoszyły kolejnych klientów funduszy inwestujących w dług skarbowy i korporacyjny. O skali pesymizmu na europejskim rynku finansowym świadczy fakt, że był to w kolejności piąty miesiąc z przewagą umorzeń nad napływami środków do funduszy inwestycyjnych.

Pieniądze, które wychodziły z krajowych funduszy inwestycyjnych, szukały posadowienia w obszarze nieruchomości, a także złota, jednakże najbardziej obleganym kierunkiem inwestowania stały się obligacje skarbowe o charakterze zmienno-kuponowym. Ich atrakcyjność polega na powiązaniu kuponu odsetkowego z inflacją lub stopą referencyjną NBP. Dostępne dane wskazują, że obligacje oszczędnościowe pozyskały w czerwcu i lipcu b.r. nabywców indywidualnych na kwotę 24 mld zł. Ich zaangażowanie w dług publiczny silnie wzrasta, także z uwagi na atrakcyjny poziom oprocentowania, przekraczający oprocentowanie lokat bankowych i rachunków oszczędnościowych. W sierpniu 2022 roku gospodarstwa domowe posiadały blisko 10% obligacji skarbowych wyemitowanych na rynku krajowym, co w ujęciu kwotowym wynosi 83 mld zł.

---

<sup>20)</sup> Inflacja w strefie euro przyspieszyła w październiku do 10,6%, w Unii Europejskiej do 11,5% (wg danych Eurostatu).

Warto tu jednak zaznaczyć, że PPK jako program oszczędzania długoterminowego jest odporny na czasowe zawirowania rynku finansowego. W ramach programu przygotowano bowiem rozwiązania, które mitygują potencjalne ryzyka, wynikające z przebiegu cykli koniunkturalnych. Systematyczne odkładanie nawet małych kwot i trzymanie się tego przez wiele lat jest niewątpliwie najlepszym sposobem budowania kapitału na przyszłość. Dzięki temu programowi długoterminowe inwestowanie jest dostępne także dla osób z małym doświadczeniem i mniejszą wiedzą o rynku kapitałowym – inwestycja w PPK nie wymaga od oszczędzającego na cele emerytalne uczestnika żadnych działań.

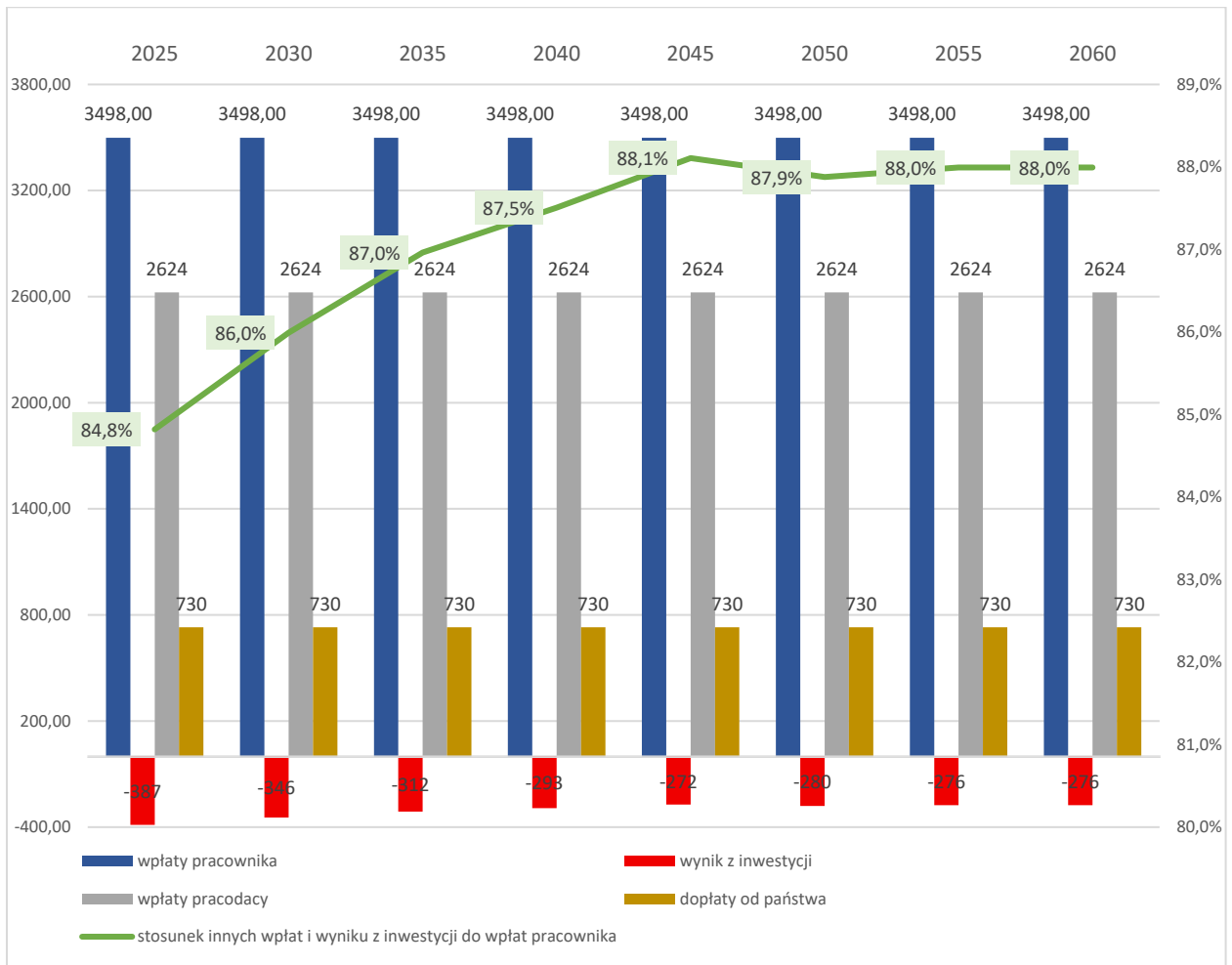
Co najważniejsze, dzięki regularnemu (comiesięcznemu) lokowaniu nowych środków, uczestnik PPK ma szansę skorzystać z mechanizmu uśredniania wartości inwestycji w czasie. Oznacza to, że jeśli pojawią się zawirowania na rynku (a w długim okresie trudno jest ich uniknąć), to w okresie spadków można nabyć więcej jednostek uczestnictwa po niższej cenie, co umożliwi wyższe zyski w okresach wzrostów. Aby jednak ten mechanizm mógł zadziałać, należy utrzymać własny, indywidualny horyzont inwestycyjny. Im jest on dłuższy, tym większa szansa, że stopa zwrotu z wpłacanych środków będzie wyższa. Emocjonalne podejście do inwestycji na rynku kapitałowym nie służy inwestorom, również w PPK.

Ocena rentowności PPK przez pryzmat krótkoterminowych wyników funduszy, ze względu na założony długi horyzont czasowy inwestycji, może prowadzić do niewłaściwych wniosków. Oprócz wyników funduszy należy analizować również realny zysk uczestnika PPK – który można rozpatrywać jako różnicę między tym, co do PPK wpłacił on sam, a wpłatami, które dołożył jego pracodawca i państwo oraz wynikiem z inwestycji.

Poniższy wykres ilustruje kalkulację stopy zwrotu na inwestycji w PPK dla uczestnika PPK zarabiającego 5 300 zł – w okresie od 1.12.2019 r. do 31.08.2022 r. dla poszczególnych grup funduszy zdefiniowanej daty. Kalkulacja uwzględnia wpłaty pracownika w wysokości 2%, wpłaty od pracodawcy w wysokości 1,5%, wpłaty od państwa w łącznej wysokości 730 zł, stopę zwrotu od wszystkich wpłat (pracownika, pracodawcy, państwa).

Jak widać, nawet mimo przecen na rynku akcji i obligacji, uczestnik programu ma na swoim rachunku PPK statystycznie o 84–90 proc. więcej środków niż sam wpłacił.

Wykres 7 Kalkulacja stopy zwrotu z inwestycji w PPK w grupie FZD



Źródło: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, numer 9 (11) – wrzesień 2022

#### 4.1. Zamożność Polaków. Jak wypadamy na tle innych społeczeństw?

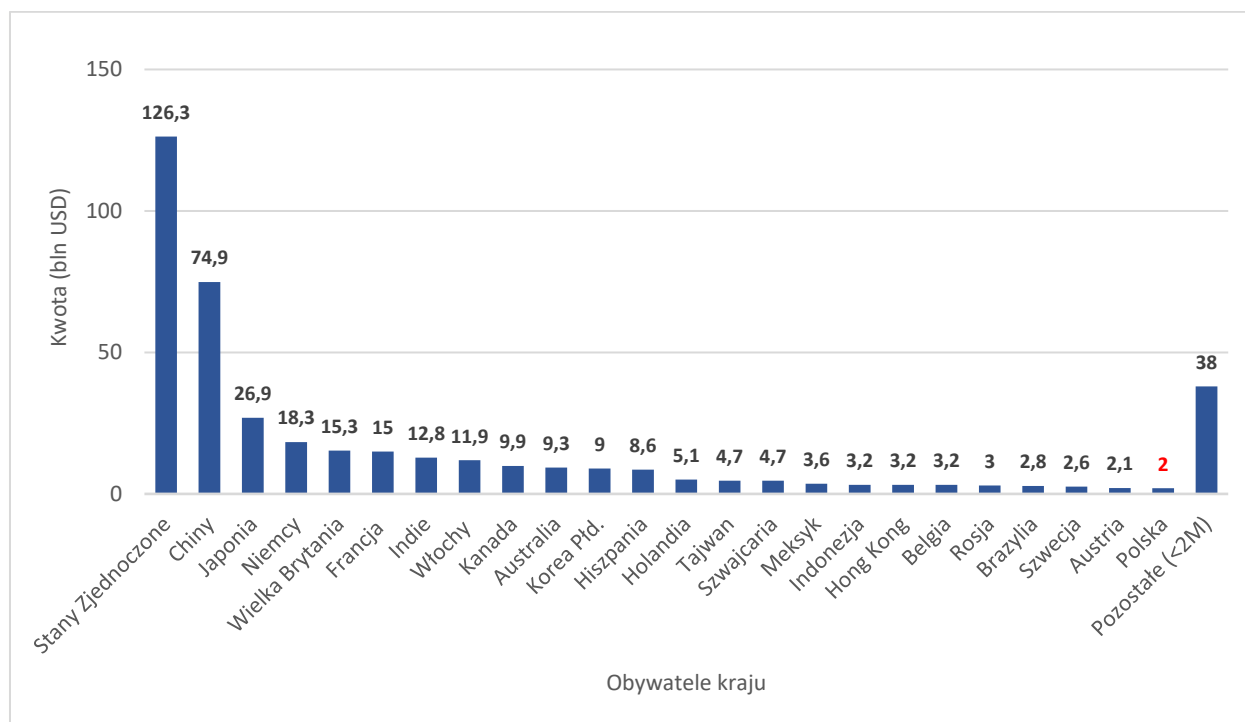
Wartościowym raportem porównawczym w obszarze problemowym zamożności społeczeństw jest raport przygotowany przez analityków banku Credit Suisse<sup>21)</sup> – z perspektywy danych, które miały bardziej usystematyzowany charakter w przypadku krajów rozwiniętych, jak i tych, które wymagały doszacowania, jak w przypadku Polski, kraju zniszczonego w II wojnie światowej i obciążonego ponad 40-letnią spuścizną komunizmu. Majątek państwa i jego obywateli został zdewastowany, księgi własnościowe w większości zniszczone. W 1989 roku w Polsce zaczęto odbudowywać prawo własności, reaktywowano kodeks handlowy oraz Giełdę Papierów Wartościowych.

Szybkość Polski w powrocie do wielu instytucji międzynarodowych oraz w szczególności spektakularny sukces gospodarczy w czasie od akcesji do UE, podczas którego PKB wzrosło ponad 2,5-krotnie, pozwoliły na odbudowę zasobów Polski i jej obywateli. W przedstawionym poniżej diagramie, w dacie analizy, Polska zajęła 24 miejsce, co stanowi dowód na wykorzystanie potencjału wzrostu i przedsiębiorczości jej obywateli. Obiektywna wartość majątku obywateli Polski może obecnie

<sup>21)</sup> Punktem odniesienia dla opracowania był grudzień 2020 r., przy ówczesnym kursie dolara 3,7 zł, dla Polski dane nie były kompletne i zostały doszacowane.

wynosić ok. 3 bln USD. Nadal jest to jednak niewiele, stąd tak ważny jest rozwój różnych form oszczędzania, w tym oszczędzania na cele emerytalne.

**Wykres 8 łączny majątek obywateli wyszczególnionych krajów (pow. 2 bln USD)**



Źródło: Credit Suisse. Global Wealth Databook 2021. Dane na koniec grudnia 2020 r.

#### 4.2. Jak oszczędzamy? Próba analizy z perspektywy porównawczej i badań

W okresie od kryzysu finansowego w latach 2007–2008 do końca czerwca 2022 roku, oszczędności finansowe Polaków wzrosły blisko trzykrotnie – do 1,9 bln zł. Pojawiła się też ich nowa forma, czyli PPK. Analiza struktury oszczędzania wskazuje, że ma ono charakter zachowawczy i mało aktywny. Około 1,045 mld zł umieszczonych było na kontach bankowych i SKOK, w gotówce 364 mld zł, zaś 200 mld zł skupiały fundusze inwestycyjne. Wybuch wojny i niekorzystna koniunktura na rynku kapitałowym w końcu ub. roku doprowadziły do silnej przeceny wszystkich klas aktywów, w tym funduszy emerytalnych (-15%), funduszy inwestycyjnych (-11%), polis ubezpieczeniowych (UFK, -11%). Pod silną presją była gotówka, z uwagi na bezprecedensowy wzrost inflacji z odczytem powyżej 15% w omawianym okresie, ostatnio jej odczyt wyniósł 16,1% r/r. Spadki poszczególnych klas aktywów na polskim rynku finansowym miały bardzo zbliżony wymiar do tych występujących w okresie szoku finansowego i krachu na rynku amerykańskich nieruchomości. Podkreślenia wymaga, że spadkom oparły się zwłaszcza fundusze PPK, które posiadają szczególny, trójźródłowy mechanizm ich tworzenia i w II kwartale 2022 roku, w porównaniu do I kwartału, ich aktywa wzrosły o 2,44% – do niemal 9 mld zł. Wpływ na metodę oszczędzania i kierunki inwestowania ma z jednej strony poziom wiedzy obywateli, ale z drugiej strony także aktualna sytuacja na rynku finansowym, stan gospodarki krajowej oraz w układzie międzynarodowym. Analiza zjawisk finansowych z ostatnich 3 lat, naznaczonych okresem pandemii, zakłóceń globalnych w gospodarce światowej z powodu wojny, wskazuje, że postawy oszczędnościowe zostały poddane silnej presji. Wskazują na to wyniki badań krajowych

prowadzonych cyklicznie od wielu lat<sup>22)</sup>. Ostatnia ich edycja wykazała, że w czasach zmienności i podwyższonego ryzyka na rynku finansowym nie należy spodziewać się szczególnej skłonności do inwestowania. Obecny i kolejny rok z pewnością będą czasem ochrony kapitału i oszczędzania, w szczególności w wydatkach bieżących.

Respondenci postrzegają PPK jako najbardziej rozpoznawalną metodę oszczędzania długoterminowego, wciąż słabo rozpoznawalne jest IKZE, pomimo możliwości ulgi podatkowej w PIT. Wysoki poziom inflacji skłania osoby posiadające oszczędności do przenoszenia ich z lokat bankowych na obligacje emitowane przez Skarb Państwa.

#### Jak oceniamy własną wiedzę ekonomiczną?

Średnia ocena własnej wiedzy ekonomicznej badanych wynosi 2,91 (w 5-stopniowej skali), przy czym 36% ocenia swoją wiedzę jako bardzo i raczej małą, zaś 30% jako dużą i bardzo dużą. Badani nisko oceniają swoją wiedzę na temat zasad funkcjonowania Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Jedynie 6% uważa, że ich wiedza jest raczej duża, zaś aż 61% – że jest bardzo lub raczej niska. Istotnie niżej swoją wiedzę o GPW oceniają najmłodszy i najstarszy wykształceni, zaś wyżej osoby w wieku 45–54 i 55–64 lata oraz ci z wyższym wykształceniem. Akcje są zdecydowanie najlepiej znanym instrumentem notowanym na GPW (91%). Obligacje wskazuje 70% badanych. Obserwujemy istotnie wyższą znajomość poszczególnych instrumentów (szczególnie tych mniej znanych) wśród osób w wieku 45–54 i 55–64 lata oraz wśród tych z wyższym wykształceniem<sup>23)</sup>.

Spośród znanych sposobów długookresowego oszczędzania na emeryturę respondenci najczęściej wymieniają PPK (86%). Nieco rzadziej wskazywane są indywidualne konta emerytalne (72%). Prawie połowa wskazuje PPE, a niecała 1/4 – IKZE. Respondenci najczęściej korzystają z PPK – 35% (część młodszy). Nieco mniej korzysta z IKE, tu obserwujemy istotnie wyższe wskazania w grupie starszych badanych.

Aż 58% respondentów uważa, że pandemia COVID-19 wpłynęła na ich gotowość do długoterminowego oszczędzania lub inwestowania na giełdzie. Przeciwnego zdania jest nieco ponad 1/3 badanych. Zdecydowana większość (81%) respondentów nie rozważa w najbliższym czasie możliwości samodzielnego inwestowania. Są to częściej osoby najmłodsze, najstarsze i najstarszy wykształcone. Co dziesiąty badany rozważa indywidualne instrumenty emerytalne. Najważniejsze powody wyboru spółki, w którą badani chcieliby zainwestować, jest jej sytuacja biznesowa (43%) oraz opinia innych uczestników rynku (38%). Najmłodszy respondenci częściej nie umieją odpowiedzieć na to pytanie.

Ponad 2/3 respondentów nie inwestuje na giełdzie z braku wystarczającej wiedzy, częściej są to najmłodszy badani. Dużą barierą jest lęk przed ryzykiem (29%) i przed poniesieniem strat (28%). Najmłodszy i najstarszy nie inwestują również częściej z powodu braku kapitału.

#### 4.3. Sposoby gromadzenia nadwyżek finansowych: bezpieczeństwo i rentowność

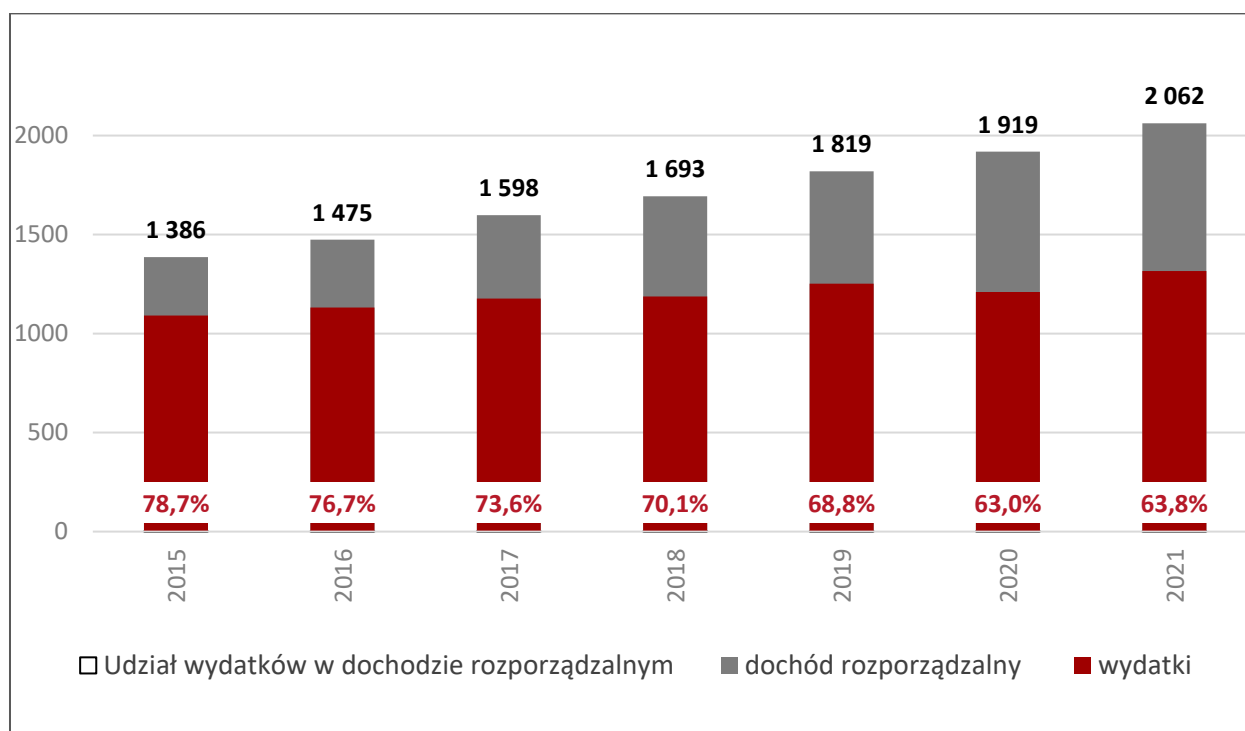
Skłonność do oszczędzania, w sytuacji braku wykształconej powszechnie kultury inwestowania, ma charakter indywidualny i jest zależna od kilku czynników. Okres aktywności zawodowej oraz wysokość tzw. dochodu rozporządzalnego (czyli zgodnie z definicją GUS – sumy bieżących dochodów gospodarstw domowych z poszczególnych źródeł, pomniejszonych o zaliczki na podatek dochodowy

<sup>22)</sup> CBM Indicator (2022), Badanie – Poziom wiedzy finansowej Polaków 2022 na zlecenie WIB oraz Fundacji GPW.

<sup>23)</sup> Tamże.

od osób fizycznych płacone przez płatnika w imieniu podatnika, o podatki od dochodów z własności, podatki płacone przez osoby pracujące na własny rachunek, w tym przedstawiciele wolnych zawodów i osób użytkujących gospodarstwo indywidualne w rolnictwie oraz o składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne) wydają się mieć tutaj kluczowe znaczenie. Ludzie rozpoczynający aktywność zawodową i w pierwszych 10–15 latach jej prowadzenia budują swój kapitał społeczny i finansowy, zaspokajają zasadnicze potrzeby życiowe, przede wszystkim związane z mieszkaniem. Analiza struktury oszczędności w ostatnim półroczu wskazuje, że Polacy decydują się na lokowanie, które łączy bezpieczeństwo z możliwą do uzyskania rentownością zainwestowanego kapitału. Liderem tego sposobu oszczędzania są obligacje detaliczne, które emituje Minister Finansów działający w imieniu Skarbu Państwa. W 2022 r. wprowadzono nowe rodzaje obligacji detalicznych: rocznych i dwuletnich, przy lepszym oprocentowaniu innych instrumentów. Spadła ilość pieniędzy trzymanych na rachunkach bieżących na rzecz lokat terminowych – o blisko 50 mld zł. Wzrost zamożności, dochodu rozporządzalnego obywateli w latach 2015–2021, z silnym wsparciem państwa pozwolił na organiczny rozwój PPK, których aktywa przekroczyły w sierpniu 2022 roku 10 mld zł. Wydaje się, że kolejne okresy będą wspierały skłonność do inwestowania w bezpieczne instrumenty finansowe i obiektywnie wzrost wiedzy ekonomicznej Polaków.

**Wykres 9 Poziom przeciętnych miesięcznych dochodów i wydatków na 1 osobę w gospodarstwach domowych oraz udział wydatków w dochodzie rozporządzalnym w latach 2015–2021**



Źródło: Sytuacja gospodarstw domowych w 2020 r. w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych, GUS 2021

## 5. Doświadczenia zagraniczne

Dokonujące się na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat przemiany demograficzne stanowią duże wyzwanie dla stabilności publicznych systemów emerytalnych na całym świecie. W następstwie tych zmian rodzi się potrzeba rozbudowy programów emerytalnych, umożliwiających gromadzenie dodatkowych oszczędności na cele emerytalne, tak aby w przyszłości uzupełnić poziom świadczeń z systemów publicznych i zapewnić emerytom adekwatne środki utrzymania.

W wielu krajach nieodłączną częścią zabezpieczenia emerytalnego, stanowiącą w sposób istotny uzupełnienie systemu publicznego, stały się programy emerytalne tworzone w miejscu pracy. W celu upowszechnienia uczestnictwa w tych programach niektóre kraje – m.in. USA, Wielka Brytania, Nowa Zelandia czy Turcja – wprowadziły tzw. automatyczny zapis do tych programów. Program PPK jest wzorowany na tych rozwiązaniach. Z zagranicznych programów, opartych na automatycznym zapisie, wybrano najlepsze praktyki, najbardziej efektywne mechanizmy i dostosowano je do polskich realiów. Mechanizm automatycznego zapisu odwołuje się do szeregu zjawisk, które bada ekonomia behawioralna. Ludzie nie zawsze podejmują racjonalne decyzje m.in. ze względu na popełniane błędy poznawcze, ograniczoną wiedzę czy podatność na wpływ emocji, dlatego – jeśli chodzi o decyzje w zakresie finansów – zalecana jest zmiana architektury wyboru. Domyślną opcją powinno być zapisanie do programu oszczędzania i pozostawienie możliwości późniejszej rezygnacji. Z doświadczeń zagranicznych wynika, że obecność rozwiązań ekonomii behawioralnej (w tym m.in. autozapisu) pozytywnie wpływa na partycypację w programach dodatkowego oszczędzania na cele emerytalne.

## 5.1. Programy z automatycznym zapisem – przykłady

### 5.1.1. USA

Stany Zjednoczone mają największy system emerytalny na świecie. Według danych OECD (2021 rok) prywatne aktywa emerytalne w Stanach Zjednoczonych przekraczają 35 bilionów dolarów, co odpowiada dwóm trzecim aktywów we wszystkich krajach OECD. Aktywa te stanowią 170% tamtejszego PKB. Dla porównania – w Polsce jest to 7,9% PKB<sup>24)</sup>. Stany Zjednoczone są również prekursorem reform emerytalnych. Jedną z ważniejszych była ta z 2006 roku, w której wprowadzono m.in. automatyczny zapis do programów emerytalnych tworzonych w miejscu pracy.

Pracownicze plany emerytalne mogą mieć w USA różne formy, ale największą popularnością cieszy się program 401(k) – jego konstrukcja jest najbardziej zbliżona do polskich PPK. Program ten jest tworzony z inicjatywy pracodawcy i finansowany z wynagrodzenia pracownika, do oszczędności może dokładać się również pracodawca. Podobnie jak w polskich IKZE wpłaty można odliczyć od podstawy opodatkowania.

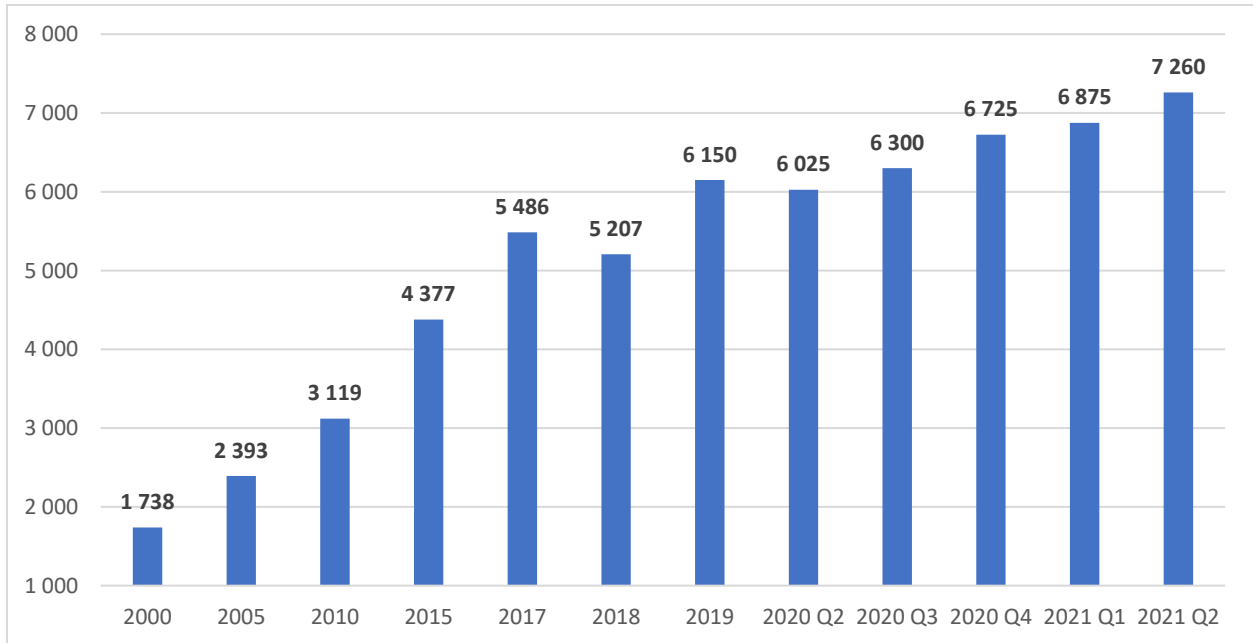
Według danych z marca 2021 roku 68% pracowników sektora prywatnego miało dostęp do planów emerytalnych tworzonych za pośrednictwem swojego pracodawcy, a 75% z nich zdecydowało się na uczestnictwo w nim. Dostęp do planów ze zdefiniowaną składką – czyli m.in. programu 401(k) – miało 65% pracowników, przy czym 73% z nich odprowadza do niego składki. W planach emerytalnych o zdefiniowanej składce uczestniczy 47% wszystkich pracowników sektora prywatnego w Stanach Zjednoczonych<sup>25)</sup>. Tradycja dodatkowego oszczędzania na emeryturę w zakładowych planach emerytalnych jest w USA dłuższa niż w Polsce. Program 401(k) funkcjonuje na rynku amerykańskim od ponad 40 lat, a mimo to wciąż wielu Amerykanów nie ma do takich programów dostępu.

---

<sup>24)</sup> OECD (2021), Pension at a Glance 2021.

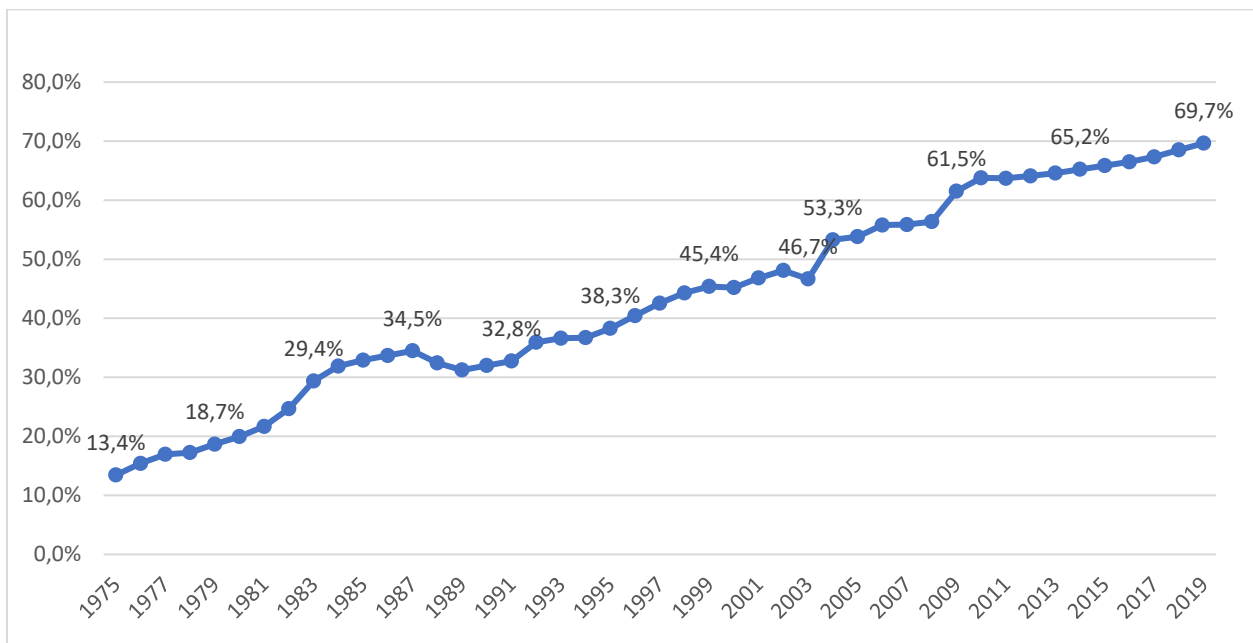
<sup>25)</sup> U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2021), National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States, March 2021 <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2021/employee-benefits-in-the-united-states-march-2021.pdf>

Wykres 10 USA: aktywa w programie 401(k) w mld USD, dane na koniec okresu



Źródło: opracowanie PFR Portal PPK na podstawie Investment Company Institute

Wykres 11 USA: partycypacja w systemie defined contribution



Źródło: opracowanie PFR S.A. na podstawie Bureau of Labor Statistics.

### 5.1.2. Nowa Zelandia

KiwiSaver to pierwszy na świecie (wprowadzony na skalę krajową) program oszczędzania oparty na automatycznym zapisie. Program szybko stał się dominującym sposobem oszczędzania na emeryturę mieszkańców Nowej Zelandii – nie jest on bowiem częścią większego systemu prywatnych oszczędności emerytalnych, ale stanowi ogólnokrajowy system oszczędzania, który oferuje uczestnictwo zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Mogą w nim oszczędzać mieszkańcy Nowej Zelandii w każdym wieku i bez względu na to, czy pracują, czy nie.

We wprowadzonym w 2007 roku programie KiwiSaver automatyczny zapis dotyczy pracowników, którzy ukończyli 18. rok życia, ale nie ukończyli 65. roku życia. Osoby, których nie obejmuje automatyczny zapis, mogą przystąpić do programu dobrowolnie. Prawo do rezygnacji mają jedynie pracownicy automatycznie do niego zapisani. Rezygnację mogą złożyć między 14. a 56. dniem od rozpoczęcia pracy. Ponadto możliwe jest okresowe zawieszenie dokonywania wpłat. Takie zawieszenie może trwać od 3 do 12 miesięcy i można o nie wystąpić po roku oszczędzania. Minimalna wpłata dla pracodawcy to 3% wynagrodzenia brutto pracownika, a pracownik może przekazywać 3, 4, 6, 8 lub 10% swojego wynagrodzenia brutto. Pracownik ma również możliwość odprowadzania wpłat dodatkowych. Państwo zachęca do udziału w programie dopłatami rocznymi.

Wypłata środków przed ukończeniem 65. roku życia możliwa jest w sytuacji poważnej choroby uczestnika, trudności finansowych albo stałej emigracji. Program pozwala również na wypłatę części środków na zakup pierwszego domu lub mieszkania.

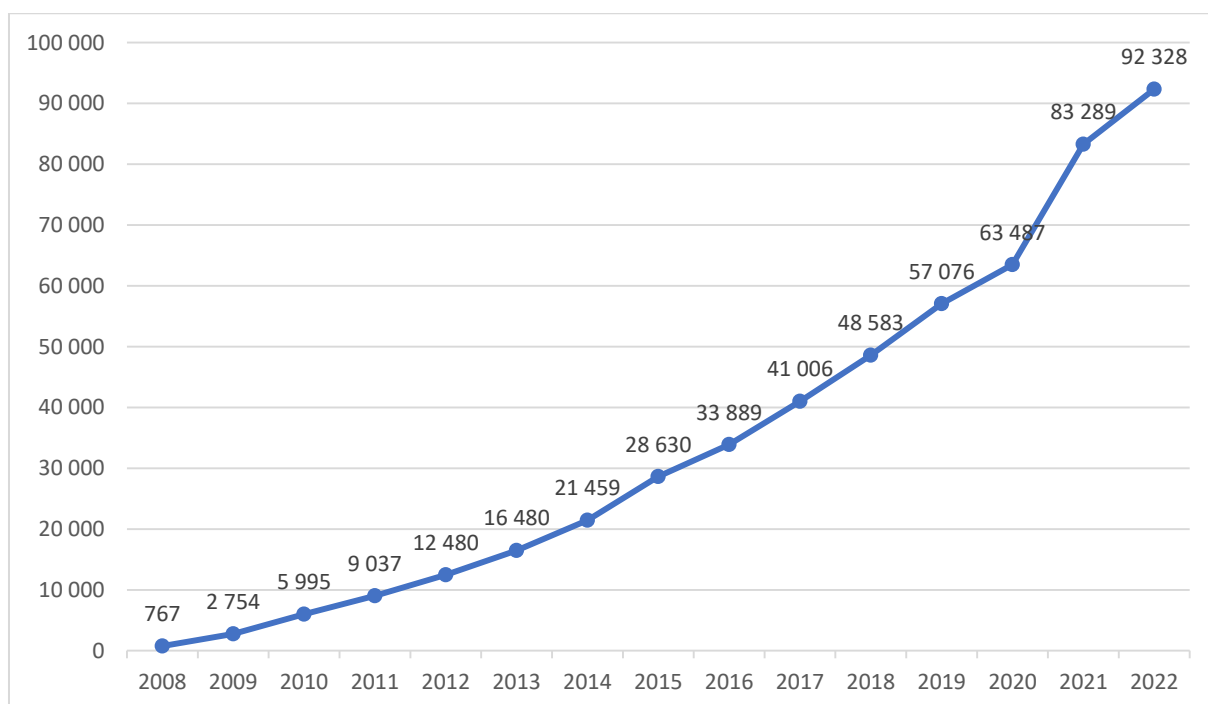
Rok po wprowadzeniu programu w KiwiSaver uczestniczyło 23,7% osób w wieku 18–64 lat, do 2015 roku liczba ta wzrosła do 76,5%, a wskaźnik rezygnacji wyniósł zaledwie 9,3%<sup>26)</sup>. Biorąc pod uwagę dane z czerwca 2021 roku, partycypacja w programie KiwiSaver wynosiła 61%. Licząc wskaźnik uczestnictwa w tym programie, należy wziąć pod uwagę całą populację tego kraju, do programu mogą bowiem przystąpić zarówno osoby małoletnie (za zgodą rodziców), jak i osoby powyżej 65. roku życia. Z ok. 1,2 mln osób poniżej 18. roku życia, w 2021 roku w KiwiSaver uczestniczyło 255,5 tys., a z ok. 800 tys. osób powyżej 64. roku życia w KiwiSaver oszczędzało powyżej 180 tys. osób. Gdyby przy liczeniu wskaźnika uczestnictwa uwzględnić tylko osoby w wieku 18–64, to partycypacja w programie KiwiSaver wynosiłaby w 2021 roku ponad 80%<sup>27)</sup>.

---

<sup>26)</sup> New Zealand Institute of Economic Research (2015), KiwiSaver and the wealth of New Zealanders [https://www.interest.co.nz/sites/default/files/embedded\\_images/Kiwisaver%20review%20FINAL%20Aug%2020%283%29.pdf](https://www.interest.co.nz/sites/default/files/embedded_images/Kiwisaver%20review%20FINAL%20Aug%2020%283%29.pdf)

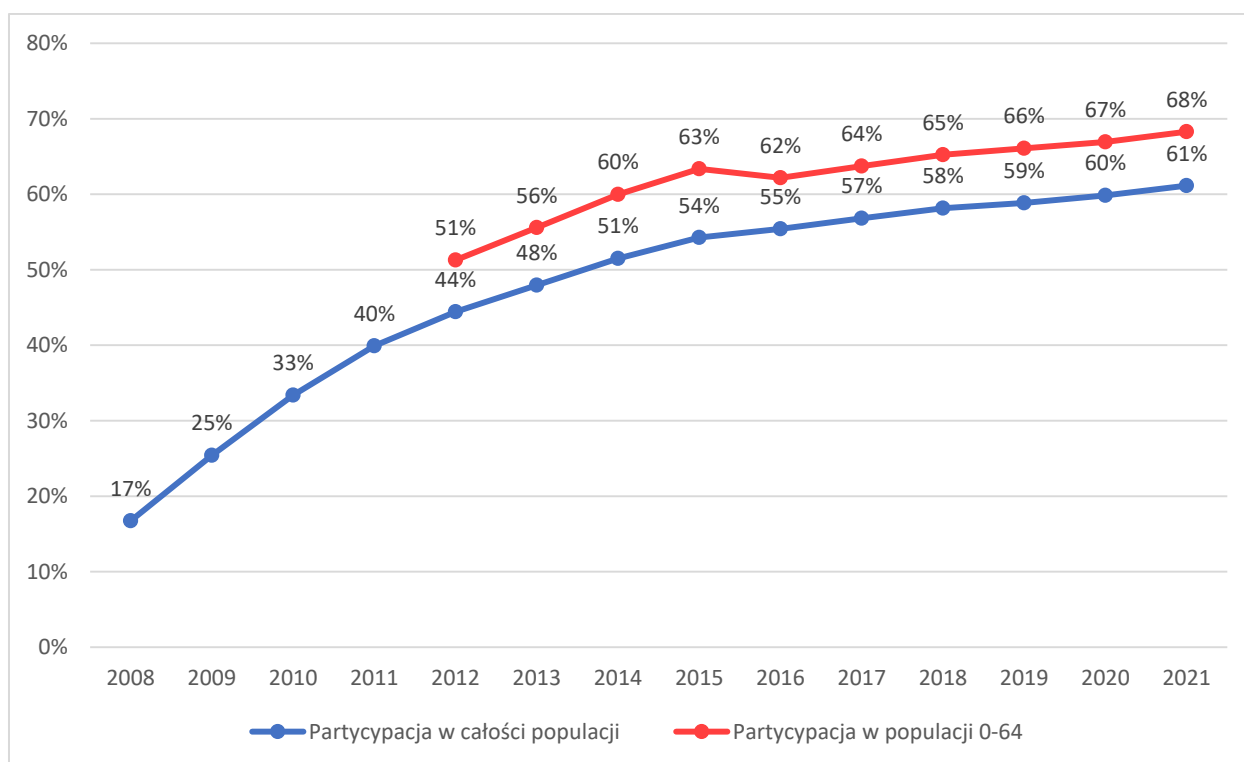
<sup>27)</sup> Opracowanie PFR Portal PPK na podstawie Inland Revenue NZ i Stats NZ.

Wykres 12 Nowa Zelandia: aktywa zgromadzone w Kiwisaver (mln NZD, za 1Q danego roku)



Źródło: opracowanie PFR Portal PPK na podstawie Reserve Bank of New Zealand

Wykres 13 Nowa Zelandia: partycypacja w Kivisaver



Źródło: opracowanie PFR S.A. na podstawie Kivisaver oraz Stats NZ.

### 5.1.3. Wielka Brytania

Wyzwania demograficzne i emerytalne skłoniły Brytyjczyków do wprowadzenia automatycznego zapisu w 2012 roku (tzw. workplace pensions schemes albo auto-enrolment). Reforma była wzorowana na rozwiązaniach wprowadzonych w Nowej Zelandii, nie stworzono jednak całego programu od nowa, ale zmodyfikowano przepisy regulujące działalność istniejących już dobrowolnych programów pracowniczych. Partycypacja w tych programach jeszcze przed wdrożeniem automatycznego zapisu wynosiła ponad 50%. W odróżnieniu od PPK w Wielkiej Brytanii warunkiem automatycznego zapisania do programu jest nie tylko kryterium wiekowe, ale też dochodowe. Automatycznym zapisem objęte są osoby od 22. roku, które nie osiągnęły wieku emerytalnego oraz które pracują na terytorium Wielkiej Brytanii i zarabiają powyżej 10 tys. funtów rocznie. Osoby, które nie spełniają kryterium wieku albo zarobków, mogą dobrowolnie przystąpić do programu. Od 2019 roku minimalna wpłata do programu po stronie pracodawcy to 3% wynagrodzenia, a po stronie uczestnika to 5% wynagrodzenia (wysokość wpłat była stopniowo podnoszona, począwszy od 1% po stronie pracodawcy i 1% po stronie uczestnika).

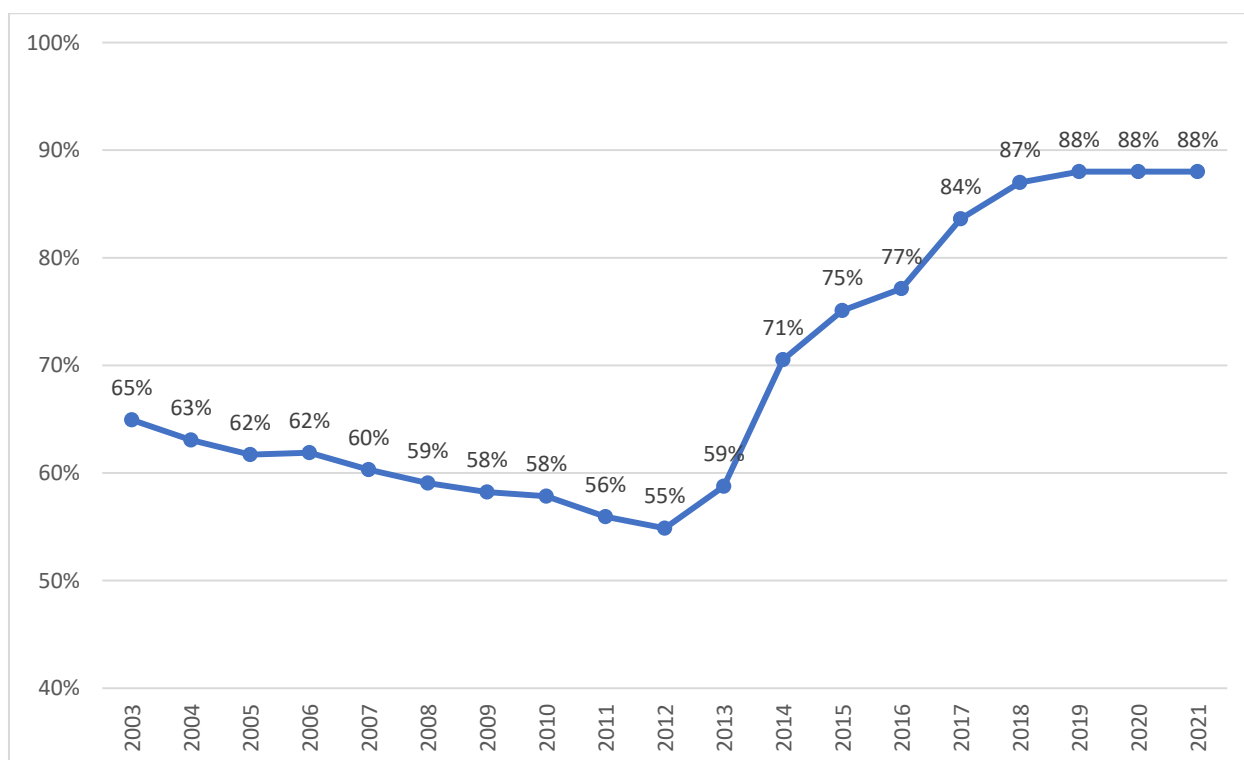
Uczestnik może zrezygnować z oszczędzania w każdym czasie, ale konieczne jest złożenie odpowiedniej deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat, która obowiązuje przez kolejne 3 lata. Po upływie 3 lat uczestnik jest ponownie zapisywany do programu, pod warunkiem, że nie złoży kolejnej deklaracji rezygnacji. Wpłaty naliczane są od tzw. wynagrodzenia kwalifikowanego, które – poza wynagrodzeniem zasadniczym i jego dodatkowymi składnikami, takimi jak nadgodziny czy premie – obejmuje również świadczenia chorobowe i macierzyńskie. Program nie przewiduje dopłat ze strony państwa, ale zastępują je ulgi podatkowe.

Na koniec 2021 roku w workplace pensions schemes uczestniczyło 88% uprawnionych do tego osób (20 mln). Motorem ogólnego wzrostu partycypacji w programie jest sektor prywatny, w którym wzrosty udziału pracowników w programie były największe. Od 2012 roku partycypacja w sektorze prywatnym wzrosła o 44 punkty procentowe – do 86% w 2021 roku (14,4 mln uprawnionych pracowników). Warto zwrócić uwagę, że w niektórych grupach pracodawców – np. w mikroprzedsiębiorstwach – poziom partycypacji jest niższy niż partycypacja ogólna (poniżej 65%). Partycypacja w sektorze publicznym pozostaje od początku wdrożenia programu wyższa w porównaniu do partycypacji w sektorze prywatnym. Wskaźnik uczestnictwa w sektorze publicznym wyniósł w 2021 roku 93% (5,6 mln), co stanowi wzrost zaledwie o 5 punktów procentowych od 2012 roku. Dostęp do możliwości oszczędzania na emeryturę w miejscu pracy, patrząc na wszystkich brytyjskich pracowników, wzrósł w latach 2012–2021 z mniej niż połowy do 79% pracowników<sup>28)</sup>. Czynnikiem determinującym powodzenie dobrowolnego oszczędzania na emeryturę w Wielkiej Brytanii jest zaufanie publiczne do tego rodzaju produktów, które działają na tym rynku od ponad 300 lat.

---

<sup>28)</sup> Department for Work & Pensions (2022), Official Statistics: Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2021.

Wykres 14 Wlk. Brytania: partycypacja w workplace pension schemes



Źródło: opracowanie PFR S.A. na podstawie Department for Work and Pensions.

Przy wdrażaniu PPK w Polsce najbardziej wzorowano się na rozwiązaniach brytyjskich. W ramach operacyjnego przygotowania do wdrożenia przepisów ustawy o PPK PFR S.A. organizowała robocze warsztaty z przedstawicielami The Pension Regulator odpowiedzialnymi m.in. za kampanie informacyjne czy obsługę klienta.

Obecna sytuacja demograficzna, obciążająca publiczne systemy zabezpieczenia emerytalnego, skłania coraz więcej krajów do uruchomienia programów podobnych do polskich PPK czy brytyjskich Workplace Pension. W 2019 roku, oprócz Polski, dwa państwa z obszaru Europy Środkowo-Wschodniej (Litwa i Gruzja) rozpoczęły wprowadzanie programów oszczędzania opartych o automatyczny zapis. Dodatkowo rząd Irlandii w październiku 2022 r. zatwierdził ostateczny plan wdrożenia w tym kraju programu z automatycznym zapisem na 2024 rok. Nowy system miał zostać uruchomiony już w 2022 r., ale jego wprowadzenie zostało odroczone ze względu na pandemię COVID-19.

Analiza przyrostu uczestników programów z automatycznym zapisem pokazuje, że partycypacja w takich programach rozwija się stopniowo, w miarę przekonywania się przystępujących pracowników do wprowadzonych systemów i budowania świadomości konieczności dodatkowego oszczędzania na okres po zakończeniu aktywności zawodowej. Taki sam mechanizm zadziała również w Polsce, potrzeba jednak czasu, stosownych nakładów w edukację finansową Polaków i pełnego zaangażowania – zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego – w promowanie programu PPK.

## 6. Prace nad ustawą o pracowniczych planach kapitałowych

Konieczność zapewnienia bezpieczeństwa finansowego Polaków po zakończeniu przez nich aktywności zawodowej – zwłaszcza w świetle wyzwań, przed jakimi stoi funkcjonujący w Polsce system emerytalny – było jednym z impulsów do podjęcia przez Radę Ministrów prac nad nową strategią działań rządu, która stanowić miała odpowiedź zarówno na dotychczasowe błędy transformacji, jak i na nowe wyzwania stojące przed szeroko definiowaną polityką społeczno-gospodarczą nowoczesnego państwa. Jak podkreślił premier Mateusz Morawiecki we wstępie do „Strategii na rzecz Odpowiedzianego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 roku)” – *„w obliczu dzisiejszych wyzwań cywilizacyjnych, niepokoju rynkowych i wyzwań społecznych, a także przy obecnym postępie technologicznym, zaprojektowanie najlepszych metod rozwoju należy do fundamentalnych obowiązków współczesnego państwa”*.

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych jest jednym z elementów tej strategii. Stanowi ona realizację celów określonych najpierw w uchwale Rady Ministrów nr 14/2016 z 16 lutego 2016 r. w sprawie przyjęcia „Planu na rzecz odpowiedzialnego rozwoju”, a następnie – w opracowanej na jego podstawie i przyjętej 14 lutego 2017 r. przez Radę Ministrów – Strategii na rzecz Odpowiedzianego Rozwoju (SOR). Ustawa o PPK uwzględnia również wnioski z przeprowadzonego w 2016 roku Przeglądu Emerytalnego.

Zgodnie z SOR dla podniesienia potencjału rozwoju i stabilności gospodarki niezbędny jest:

- wzrost stopy oszczędności i finansowania inwestycji ze źródeł krajowych,
- zwiększenie bezpieczeństwa finansowego Polaków i stabilności systemu finansów publicznych oraz
- rozwój lokalnego rynku kapitałowego.

Zdecydowano, że cele te będą realizowane w ramach projektu strategicznego Program Budowy Kapitału (PBK), który m.in. miał zapewnić stworzenie dobrowolnego i prywatnego kapitałowego systemu oszczędzania w Polsce. W tym zakresie priorytetami PBK były:

- polityka inwestycyjna promująca rozwój lokalnego rynku kapitałowego,
- odbiurokratyzowanie programów emerytalnych i zapewnienie łatwego dostępu do informacji o programach dla uczestników,
- budowa stabilnego w długim terminie i powszechnego dobrowolnego kapitałowego systemu emerytalnego, opartego o trzecie filary programy oszczędnościowe.

Silny rynek kapitałowy jest bowiem niezbędny dla budowy silnych fundamentów gospodarki, podwyższania potencjału wzrostu dochodów indywidualnych i PKB, co długoterminowo sprzyja wzmocnieniu stabilności systemu emerytalnego oraz wzrostowi świadczeń emerytalnych.

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych realizuje założenia wprowadzane w ramach PBK w zakresie odnoszącym się do pierwszego filaru PBK, tj. wprowadzenia powszechnego systemu dobrowolnych trzecie filary programów oszczędzania na cele emerytalne w sektorze przedsiębiorstw.

Uzgodnienie kluczowych założeń programu PPK to efekt wspólnej pracy: rządu, Polskiego Funduszu Rozwoju, organizacji pracodawców i związków zawodowych.

Rządowy projekt ustawy był konsultowany m.in. z: Izbą Gospodarczą Towarzystw Emerytalnych, Giełdą Papierów Wartościowych, Narodowym Bankiem Polskim, Komisją Nadzoru Finansowego, Rzecznikiem Finansowym, Krajowym Depozytem Papierów Wartościowych, Izbą Zarządzającą Funduszami i Aktywami, Polską Izbą Ubezpieczeń, Związkiem Banków Polskich, Związkiem Przedsiębiorców

i Pracodawców, Krajową Izbą Gospodarczą, Federacją Przedsiębiorców Polskich. Został on również przesłany do zaopiniowania przez szerokie grono partnerów społecznych, w tym przez związki zawodowe i organizacje pracodawców.

W dniu 28 sierpnia 2018 r. – projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych został zaakceptowany przez Radę Ministrów, a następnie skierowany do sejmu (druk sejmowy nr 2811). Ustawa została uchwalona 4 października 2018 r. Weszła w życie 1 stycznia 2019 r.

## 7. Cele ustawy o PPK

Podstawowym celem PPK jest istotne podniesienie bezpieczeństwa finansowego Polaków w okresie emerytalnym. Stworzenie nowego – powszechnego – programu długoterminowego oszczędzania to realizacja postulatu dywersyfikacji źródeł finansowania dochodów na starość, który został wpisany w Program Budowy Kapitału, stanowiąc element Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Aby utrzymać obecny poziom zabezpieczenia potrzeb życiowych po osiągnięciu wieku emerytalnego, potrzeba jest bowiem bardzo dużego wzrostu wydajności pracy albo zapewnienia dodatkowych oszczędności. Pracownicze plany kapitałowe mają te dodatkowe oszczędności budować. Mają też mieć – w przeciwieństwie do innych, opisanych wyżej, dobrowolnych programów oferujących możliwość dodatkowego oszczędzania na cele emerytalne (PPE, IKE, IKZE) – charakter powszechny.

Budowa oszczędności systemowych, pracowniczych i indywidualnych jako rezultat wprowadzenia PPK służyć ma zatem:

- wzrostowi dochodów i aktywów gospodarstw domowych oraz zapewnieniu finansowego bezpieczeństwa rodziny;
- ograniczeniu efektu spadku stóp zastąpienia z tytułu emerytury otrzymywanej w ramach uczestnictwa w pierwszym filarze systemu emerytalnego (oszczędności w ramach PPK będą w istocie przeniesieniem konsumpcji na okresy przyszłe).

Ponadto oszczędności gromadzone co roku w ramach PPK mają dawać – zgodnie z założeniami – nowy impuls rozwojowy, stworzyć silny lokalny rynek kapitałowy, zmniejszyć zadłużenie zagraniczne, podnieść poziom majątku Polaków, przyspieszyć inwestycje i wzrost gospodarczy z korzyścią dla pracowników i pracodawców.

Jak wskazano w SOR, budowanie oszczędności jest fundamentalnym elementem wzmocnienia krajowej gospodarki. Stanowią one istotne źródło akumulacji kapitału i tym samym warunek dla wzrostu gospodarczego. Odpowiedni poziom oszczędności krajowych zabezpiecza gospodarkę przed uzależnieniem od zagranicznych źródeł kapitału. Umożliwia także finansowanie przyszłych wydatków, zabezpieczając tym samym przyszłe potrzeby.

Zgodnie z Oceną skutków regulacji (OSR) dołączoną wraz z uzasadnieniem do projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (druk sejmowy nr 2811) ustawa ta – realizując założenia przedstawione w ramach Programu Budowy Kapitału w zakresie utworzenia dobrowolnych pracowniczych planów kapitałowych – miała rozwiązywać następujące problemy:

- w sektorze gospodarstw domowych – zwiększenie stopy oszczędności oraz zmniejszenie luki w poziomie dochodów pomiędzy okresem aktywności zawodowej a okresem emerytalnym;
- zwiększenie stopy inwestycji;
- przyspieszenie rozwoju lokalnego rynku kapitałowego przy jednoczesnej dużej skali importu inwestycji bezpośrednich i portfelowych z zagranicy.

Silny i efektywny rynek finansowy jest istotny (pośrednio) nie tylko dla podwyższania potencjału wzrostu PKB, ale również dla wzrostu dochodów indywidualnych, pod warunkiem, że gospodarstwa domowe mają do niego dostęp, a w horyzoncie długoterminowym sprzyja wzmocnieniu stabilności systemu emerytalnego oraz wzrostowi świadczeń emerytalnych. Kultura oszczędzania i wzrost poziomu oszczędności są także istotne w wymiarze indywidualnym, z punktu widzenia bezpieczeństwa i dobrobytu poszczególnych osób i rodziny. Powinny być w związku z tym gromadzone w trakcie całego życia: poprzez budowę kapitału finansowego, a następnie budowę aktywów i dochodów z kapitału, celem zapewnienia bezpieczeństwa w okresie starości.

### III. Główne założenia pracowniczych planów kapitałowych

#### 1. Zasady działania programu

Pracownicze plany kapitałowe to dobrowolny dla osoby zatrudnionej, prywatny, wdrażany przez podmiot zatrudniający, ale współfinansowany przez osobę zatrudnioną, podmiot zatrudniający i państwo system długoterminowego oszczędzania – zasadniczo na okres po zakończeniu aktywności zawodowej.

##### 1.1. Powszechny charakter

Jednym z założeń programu jest jego powszechność. Zasadą jest, że PPK powinien utworzyć każdy podmiot zatrudniający co najmniej jedną osobę zatrudnioną (nie dotyczy to m.in. mikroprzedsiębiorców, którym wszystkie osoby zatrudnione zadeklarowały niedokonywanie wpłat do PPK). Uczestnikami programu mogą zostać osoby, które spełniają definicję „osoby zatrudnionej” w rozumieniu ustawy o PPK. Chodzi tu o:

- pracowników – z wyjątkiem młodocianych oraz pracowników przebywających na urloпах górniczych lub urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla,
- osoby wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia,
- osoby wymienione powyżej, przebywające na urlopie wychowawczym lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, a także
- członków rad nadzorczych, wynagradzanych z tytułu pełnienia tej funkcji

– podlegających ze wskazanych wyżej tytułów obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w Polsce, w rozumieniu ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

##### 1.2. Uruchomienie w porozumieniu ze stroną społeczną

Przy utworzeniu PPK podmiot zatrudniający współdziała z tzw. stroną społeczną. Wdrożenie tego programu wymaga w szczególności zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Podmiot zatrudniający zawiera obie te umowy z instytucją finansową wybraną w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka nie działa w tym podmiocie, to z reprezentacją osób

zatrudnionych. Tym samym osoby zatrudnione mają, poprzez swoich przedstawicieli, realny wpływ na to, której instytucji finansowej zostanie powierzone zarządzanie środkami gromadzonymi w PPK. Wyboru instytucji finansowej dokonuje się w szczególności na podstawie oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Wyboru dokonuje się mając także na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych. Do umów o zarządzanie PPK stosuje się przepisy ustawy z 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych, jeżeli wartość zamówienia jest równa lub większa niż progi unijne, o których mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy.

Umowa o zarządzanie PPK stanowi swoiste ramy PPK utworzonego przez dany podmiot zatrudniający oraz określa podstawowe zasady funkcjonowania tego programu. Stronami tej umowy są: podmiot zatrudniający i instytucja finansowa. Umowa o prowadzenie PPK zawierana jest przez podmiot zatrudniający w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych. Zawarcie w imieniu osoby zatrudnionej tej umowy powoduje, że staje się ona uczestnikiem PPK.

### 1.3. Automatyczny zapis do programu

Program oparty jest na automatycznym zapisie, który zobowiązuje podmioty zatrudniające do „włączenia” do PPK wszystkich osób zatrudnionych, spełniających określone warunki. Obowiązek automatycznego zapisu do PPK dotyczy osób, które ukończyły 18. rok życia, ale nie ukończyły 55. roku życia, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułów wymienionych w ustawie o PPK. Osoby, które ukończyły 55 lat, ale nie ukończyły 70 lat, mogą przystąpić do PPK na swój wniosek. Osoby, które skończyły 70 lat, nie mogą zostać „zapisane” do tego programu, ale – jeśli wcześniej uzyskały status uczestnika PPK – mogą nadal gromadzić w nim oszczędności.

Uczestnik PPK może zrezygnować z oszczędzania w każdym czasie, ale w tym celu konieczne jest złożenie podmiotowi zatrudniającemu deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Złożenie przez uczestnika programu tej deklaracji obliuguje podmiot zatrudniający do zaprzestania odprowadzania wpłat do instytucji finansowej, począwszy od momentu, w którym uczestnik złożył tę deklarację.

Ponadto co 4 lata (począwszy od 1 kwietnia 2023 r., a następnie od 1 kwietnia 2027 r., od 1 kwietnia 2031 r. itd.) podmiot zatrudniający automatycznie wznawia wpłaty do PPK za wszystkie osoby, które zrezygnowały z oszczędzania, pod warunkiem, że nie złożyły ponownie deklaracji o rezygnacji.

Tzw. ponowny autozapis co 4 lata dotyczy nie tylko uczestników PPK, którzy – składając deklarację o rezygnacji – zaprzestali finansowania wpłat do PPK, ale także osób zatrudnionych, które złożyły podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK przed zawarciem w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK, w związku z czym nie stały się uczestnikami tego programu.

Deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, złożone do końca lutego roku, w którym ma miejsce tzw. autozapis, przez uczestnika PPK albo osobę zatrudnioną, w imieniu i na rzecz której – na skutek złożenia tej deklaracji – nie została zawarta umowa o prowadzenie PPK, przestaną obowiązywać od marca roku, w którym ma miejsce tzw. autozapis (m.in. od marca 2023 roku).

Podmiot zatrudniający ma obowiązek:

- w terminie do ostatniego dnia lutego roku, w którym ma miejsce tzw. autozapis (m.in. do końca lutego 2023 roku), poinformować uczestników PPK, którzy złożyli deklaracje o rezygnacji

z dokonywania wpłat do PPK, a także osoby zatrudnione, które zadeklarowały niedokonywanie wpłat do PPK, o dokonywaniu wpłat do PPK za te osoby;

- od 1 kwietnia roku, w którym ma miejsce tzw. autozapis, dokonywać wpłat do PPK za wszystkie te osoby (w przypadku osób zatrudnionych, niebędących wcześniej uczestnikami PPK, po zawarciu w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK), chyba że ponownie zrezygnują z dokonywania wpłat do PPK.

#### 1.4. Finansowanie wpłat

Wpłaty na rachunek PPK pochodzą z trzech źródeł: od uczestnika PPK, podmiotu zatrudniającego i państwa. Podmiot zatrudniający i uczestnik PPK finansują wpłaty podstawowe (obowiązkowe) do tego programu. Ponadto zarówno podmiot zatrudniający, jak i uczestnik, mogą zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych (dobrowolnych). Wysokość wpłat jest naliczana procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK.

Wysokość wpłaty podstawowej finansowanej przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia uczestnika PPK, a wysokość wpłaty podstawowej finansowanej przez uczestnika PPK to zasadniczo 2% jego wynagrodzenia. Dla najmniej zarabiających przewidziano możliwość obniżenia wpłaty podstawowej – nawet do 0,5% wynagrodzenia. Dotyczy to uczestników PPK, których łączne wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 120% aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia (w 2022 roku jest to 1,2-krotność kwoty 3010 zł, czyli 3612 zł). Zarówno podmiot zatrudniający, jak i uczestnik PPK, mogą podjąć decyzję o finansowaniu także wpłaty dodatkowej do programu – w przypadku podmiotu zatrudniającego w wysokości do 2,5%, a w przypadku uczestnika – do 2% wynagrodzenia.

Podmiot zatrudniający może zatem finansować miesięcznie wpłaty do PPK w wysokości do 4% wynagrodzenia uczestnika PPK (1,5% z tytułu wpłaty podstawowej + maksymalnie 2,5% z tytułu wpłaty dodatkowej). Również uczestnik PPK może finansować miesięcznie wpłaty do PPK w wysokości do 4% swojego wynagrodzenia (2% z tytułu wpłaty podstawowej + maksymalnie 2% z tytułu wpłaty dodatkowej). Łącznie miesięczne wpłaty do PPK, finansowane przez podmiot zatrudniający oraz uczestnika PPK, mogą wynieść maksymalnie 8% wynagrodzenia uczestnika PPK.

Przez wynagrodzenie, które stanowi podstawę naliczenia wpłat do PPK, należy rozumieć podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, o której mowa w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, bez zastosowania ograniczenia do tzw. trzydziestokrotności, z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Państwo dodaje do tej puli określone kwoty – niezależne od wysokości dochodów uczestnika PPK. Osoba oszczędzająca w programie przez co najmniej 3 miesiące otrzymuje jednorazowo 250 zł wpłaty powitalnej. Następnie zaś co roku, po spełnieniu określonych warunków, rachunek PPK uczestnika jest zasilany dopłatą roczną w kwocie 240 zł.

Wpłaty od państwa nie podlegają opodatkowaniu. Wpłaty finansowane przez podmiot zatrudniający nie są zwolnione z podatku dochodowego, ale nie stanowią podstawy wymiaru składek ZUS. Wpłaty sfinansowane przez podmiot zatrudniający stanowią dla niego koszty uzyskania przychodów.

### 1.5. Wpłaty na indywidualne rachunki uczestników

Wpłaty do systemu przekazywane są na indywidualne rachunki uczestników PPK, utworzone przez instytucję finansową, która prowadzi i zarządza PPK w danym podmiocie.

Każda z instytucji finansowych oferujących zarządzanie PPK zapewnia uczestnikom PPK możliwość monitorowania wysokości środków gromadzonych na ich rachunkach PPK. Dodatkowo, począwszy od 2022 roku, portal MojePPK – prowadzony przez PFR Portal PPK sp. z o.o. – zawiera moduł logowania dla uczestników PPK, dzięki któremu uczestnik PPK może sprawdzić – w jednym miejscu – stan środków na wszystkich swoich rachunkach PPK. Dzięki tej wiedzy uczestnik PPK ma możliwość podejmowania racjonalnych decyzji w zakresie środków zgromadzonych w PPK, np. dotyczących konwersji czy zamian – w celu dostosowania poziomu i struktury oszczędności w PPK do swoich potrzeb. Obowiązuje zasada, że instytucje finansowe nie mogą pobierać opłat manipulacyjnych od wpłat czy wypłat środków z rachunku PPK ani od innych transakcji dokonywanych przez uczestnika PPK (wyjątkiem jest realizacja w danym roku kalendarzowym więcej niż dwóch konwersji lub zamian).

### 1.6. Prywatność środków

Środki gromadzone w PPK są prywatną własnością uczestnika PPK, który może z nich skorzystać w dowolnym czasie. Zasadniczo środki w PPK gromadzone są na okres po zakończeniu aktywności zawodowej, w celu wypłaty po ukończeniu 60. roku życia. Środki te można jednak wycofać z rachunku PPK wcześniej, dokonując tzw. zwrotu (zwrot wiąże się z pewnymi pomniejszeniami) albo można wypłacić je w tzw. szczególnych sytuacjach życiowych, to jest w przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego współmałżonka lub dziecka bądź na pokrycie wkładu własnego przy kredycie hipotecznym. W razie poważnego zachorowania, uczestnik PPK może zawnioskować o wypłatę do 25% środków zgromadzonych na jego rachunku PPK. Taka wypłata może zostać zrealizowana wielokrotnie i w dowolnym czasie (także po ukończeniu przez uczestnika 60. roku życia i rozpoczęciu wypłat z rachunku PPK), przy czym jedno ze zdarzeń mieszczących się w katalogu „poważnego zachorowania” (jednej osoby) może uzasadniać jedną taką wypłatę z rachunku PPK (do 25% środków – jednorazowo albo w ratach). Ponadto uczestnik PPK, który nie ukończył 45 lat, może zwrócić się do instytucji finansowej z wnioskiem o wypłatę do 100% środków zgromadzonych na jego rachunku PPK na pokrycie wkładu własnego przy kredycie hipotecznym (z obowiązkiem ich zwrotu w terminie maksymalnie 15 lat od dnia wypłaty).

Środki zgromadzone w PPK podlegają dziedziczeniu. Jeżeli uczestnik PPK w chwili śmierci pozostawał w związku małżeńskim, 50% środków z jego rachunku PPK zostanie przekazanych jego małżonkowi (w zakresie, w jakim stanowiły one przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej), a pozostała część – osobom uprawnionym, wskazanym przez uczestnika PPK instytucji finansowej. Jeżeli uczestnik PPK nie wskazał instytucji finansowej takich osób, środki te – w zakresie, w jakim nie przysługują małżonkowi zmarłego – podlegają dziedziczeniu na zasadach ogólnych (pewne odmienności mają miejsce w przypadku, gdy rachunek PPK jest prowadzony przez zakład ubezpieczeń).

## 2. Etapy wdrażania PPK

W przepisach ustawy o PPK wyodrębniono cztery etapy wdrożenia tego programu:

- **I etap wdrożenia PPK** – dotyczący podmiotów zatrudniających, które zatrudniały co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na 31 grudnia 2018 r. – zostały one objęte ustawą o PPK

od 1 lipca 2019 r. i miały obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK do 25 października 2019 r., a umowę o prowadzenie PPK do 12 listopada 2019 r.;

- **II etap wdrożenia PPK** – dotyczący podmiotów zatrudniających, które zatrudniały co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na 30 czerwca 2019 r. – zostały one objęte ustawą o PPK od 1 stycznia 2020 r. i miały obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK do 27 października 2020 r., a umowę o prowadzenie PPK do 10 listopada 2020 r.;
- **III etap wdrożenia PPK** – dotyczący podmiotów zatrudniających, które zatrudniały co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na 31 grudnia 2019 r. – zostały one objęte ustawą o PPK od 1 lipca 2020 r. i miały obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie PPK do 27 października 2020 r., a umowę o prowadzenie PPK do 10 listopada 2020 r.

Terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK przez podmioty z II i III etapu wdrożenia PPK zostały zrównane na podstawie art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 568). W związku z potrzebą wprowadzenia rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom gospodarczym związanym z COVID-19 ustawą tą przesunięto o pół roku terminy na zawarcie umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych, uspójniając je z terminami obowiązującymi podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych;

- **IV etap wdrożenia PPK** – dotyczący pozostałych podmiotów zatrudniających oraz jednostek sektora finansów publicznych (bez względu na stan zatrudnienia), które zostały objęte ustawą o PPK od 1 stycznia 2021 r. Pozostałe podmioty zatrudniające, o których mowa powyżej, miały czas na zawarcie umowy o zarządzanie PPK do 23 kwietnia 2021 r., a umowy o prowadzenie PPK do 10 maja 2021 r. Natomiast jednostki sektora finansów publicznych miały czas na zawarcie umowy o zarządzanie PPK do 26 marca 2021 r., a umowy o prowadzenie PPK do 10 kwietnia 2021 r.

### 3. Instytucje finansowe prowadzące PPK

Instytucjami finansowymi, które mogą zarządzać środkami gromadzonymi w ramach PPK, są wyłącznie: fundusz inwestycyjny, zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych (TFI), fundusz emerytalny, zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne (PTE) albo pracownicze towarzystwo emerytalne (PrTE) lub zakład ubezpieczeń. W systemie PPK uczestniczą tylko instytucje finansowe zarządzane przez podmioty wpisane do ewidencji PPK, prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju S.A. Obecnie (stan na 30.09.2022 r.) jest to 17 instytucji finansowych.

Tabela 2 Instytucje finansowe prowadzące PPK

Lp.	Nazwa
1	PKO TFI S.A.
2	TFI PZU SA
3	Nationale-Nederlanden PTE S.A.
4	NN Investment Partners TFI S.A.
5	Pekao TFI S.A.

6	UNIQA TFI S.A.
7	TFI Allianz Polska S.A.
8	Investors TFI S.A.
9	Generali Investments TFI S.A.
10	Pocztylion-Arka PTE S.A.
11	Santander TFI S.A.
12	BNP Paribas TFI S.A.
13	Esaliens TFI S.A.
14	COMPENSA TUnŻ S.A.
15	MILLENNIUM TFI S.A.
16	SKARBIEC TFI S.A.
17	PFR TFI S.A.

### 3.1. Warunki uczestnictwa w rynku PPK

Wymagania stawiane instytucjom finansowym ubiegającym się o dopuszczenie do zarządzania PPK pozwalają uznać, że już etap certyfikowania tych instytucji pozwala na wyeliminowane instytucji, w stosunku do których istnieją wątpliwości w zakresie kondycji finansowej, doświadczenia w zarządzaniu czy legalności działań.

W celu umieszczenia instytucji finansowej w ewidencji PPK konieczne jest, aby instytucja finansowa spełniała łącznie następujące warunki:

- posiadanie co najmniej 3-letniego doświadczenia w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3-letniego doświadczenia w prowadzeniu działalności określonej w grupie 3 w dziale I załącznika do ustawy z 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- posiadanie kapitału własnego, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczonych środków własnych, w wysokości co najmniej 25 000 000 zł, w tym co najmniej 10 000 000 zł w środkach płynnych rozumianych jako lokaty określone dla funduszu rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 ustawy z 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi;
- spełnianie wymogów, o których mowa w art. 38 lub art. 39 ustawy o PPK, czyli zarządzanie odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty.

W ewidencji PPK umieszczona jest także wyznaczona instytucja finansowa, czyli towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym więcej niż 50% udziału w kapitale zakładowym posiada PFR S.A. (rolę tę pełni PFR TFI S.A.). Fundusz zarządzany przez wyznaczoną instytucję finansową nie może odmówić zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

Wykaz instytucji finansowych, które zostały dopuszczone do zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, jest publikowany na Portalu PPK oraz na stronie internetowej Komisji Nadzoru Finansowego.

### 3.2. Nadzór nad rynkiem

Nadzór nad PPK w zakresie działalności towarzystw funduszy inwestycyjnych, powszechnych towarzystw emerytalnych, pracowniczych towarzystw emerytalnych, zakładów ubezpieczeń oraz funduszy inwestycyjnych i funduszy emerytalnych sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) – z uwzględnieniem zgodności z prawem oraz interesu uczestników PPK.

Dla usprawnienia działań nadzorczych KNF instytucje finansowe zarządzające PPK zobowiązane są do przekazywania organowi nadzoru m.in. kwartalnych informacji. Kwartalną informację instytucja finansowa przekazuje odpowiednio do 31 maja, 31 sierpnia, 30 listopada i do ostatniego dnia lutego każdego roku, za kwartał poprzedni, według stanu na ostatni dzień roboczy kwartału będący dniem wyceny, a w przypadku ostatniego kwartału roku obrotowego – na dzień bilansowy. Tym samym KNF posiada możliwość bieżącego monitorowania działalności instytucji finansowych zarządzających PPK i ich analizowania, a w przypadku odnotowania nieprawidłowości – stosownego reagowania na nie.

W przypadku stwierdzenia niezgodności funkcjonowania PPK w zakresie działalności TFI, PTE, PrTE, zakładu ubezpieczeń, funduszy inwestycyjnych lub funduszy emerytalnych z prawem, stosuje się przepisy ustawy z 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym oraz odpowiednio przepisy ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, ustawy z 29 lipca 2005 r. o nadzorze nad rynkiem kapitałowym oraz ustawy z 22 maja 2003 r. o nadzorze ubezpieczeniowym i emerytalnym.

### 3.3. Bezpieczeństwo gromadzonych środków

Podmioty zarządzające PPK powinny przez cały czas spełniać stawiane im wymagania. Jeżeli towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń przestanie spełniać warunki, o których mowa powyżej, KNF wzywa ten podmiot do usunięcia nieprawidłowości w wyznaczonym terminie oraz występuje z wnioskiem do PFR S.A. o zawieszenie udziału tego podmiotu w ewidencji PPK. W razie nieusunięcia nieprawidłowości w wyznaczonym terminie, KNF wydaje decyzję o usunięciu TFI, PTE, PrTE lub zakładu ubezpieczeń z ewidencji PPK.

W przypadku wydania decyzji o cofnięciu zezwolenia na:

- utworzenie PTE lub PrTe – na podstawie ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych,
- wykonywania działalności przez TFI w zakresie, o którym mowa w art. 45 ust. 1 lub 1a ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (dot. przedmiotu działalności towarzystwa) lub w przypadku wygaśnięcia takiego zezwolenia na podstawie tej ustawy,
- wykonywanie działalności ubezpieczeniowej przez zakład ubezpieczeń – na podstawie ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej

– wpis do ewidencji PPK wygasa z mocy prawa.

W przypadku usunięcia TFI, PTE lub PrTE z ewidencji PPK, stosuje się przepisy art. 68a ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi lub art. 64a ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych. Zarządzanie funduszem inwestycyjnym przejmuje wówczas wyznaczona instytucja finansowa. W przypadku funduszu emerytalnego depozytariusz funduszu niezwłocznie podejmuje czynności zmierzające do przejęcia zarządzania

funduszem przez inne towarzystwo emerytalne wpisane do ewidencji PPK. W sytuacji usunięcia z ewidencji PPK zakładu ubezpieczeń lub wygaśnięcia wpisu zakładu ubezpieczeń do ewidencji PPK, zarządzanie ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym przejmuje wskazany przez KNF zakład ubezpieczeń, który – w ciągu ostatnich 12 miesięcy od dnia wszczęcia postępowania w przedmiocie przejścia zarządzania – osiągnął najwyższą stopę zwrotu z zarządzanych aktywów ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych będących funduszami zdefiniowanej daty. Takie rozwiązania powodują, że funduszami zdefiniowanej daty mogą zarządzać wyłącznie podmioty spełniające m.in. określone wymogi kapitałowe.

Zarządzane przez TFI fundusze inwestycyjne będące funduszami zdefiniowanej daty, które prowadzą rachunki uczestników PPK, posiadają odrębną od samego TFI osobowość prawną. Oznacza to, że fundusz inwestycyjny posiada własny majątek i w przypadku bankructwa TFI majątek funduszu inwestycyjnego nie może stać się składnikiem masy upadłości podmiotu zarządzającego, a jego aktywa pozostają własnością uczestników tego funduszu. Także fundusze emerytalne mają osobowość prawną. W przypadku prowadzenia PPK przez zakłady ubezpieczeń, fundusze przyjmują formę ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych (UFK). UFK nie są podmiotami odrębnymi od zakładów ubezpieczeń, a jedynie wydzielonymi (organizacyjnie i rachunkowo) częściami tych zakładów. Ustawa o PPK zabezpiecza aktywa zgromadzone w UFK, określając, że – w przypadku ogłoszenia upadłości zakładu ubezpieczeń – w odniesieniu do środków UFK będącego funduszem zdefiniowanej daty nie stosuje się przepisów prawa upadłościowego.

#### 3.4. Fundusze zdefiniowanej daty

Gromadzone na rachunkach uczestników PPK środki są lokowane w fundusze lub subfundusze, które różnicują poziom ryzyka w zależności od wieku uczestnika, czyli fundusze zdefiniowanej daty (FZD). Fundusze te tworzone są ze zdefiniowaną datą funduszu, przypadającą co 5 lat dla kolejnych 5-letnich przedziałów roczników. Obecnie TFI, PTE, PrTE lub zakład ubezpieczeń – aby spełniać wymagania określone w ustawie o PPK – powinny mieć utworzone 9 funduszy zdefiniowanej daty ze zdefiniowanymi datami przypadającymi kolejno w: 2025, 2030, 2035, 2040, 2045, 2050, 2055, 2060 oraz 2065 roku.

Zasady inwestycyjne, które zobowiązane są stosować fundusze zdefiniowanej daty, zostały szczegółowo uregulowane w ustawie o PPK. Aktywa funduszu zdefiniowanej daty mogą być lokowane w aktywach denominowanych w złotych lub w walutach innych państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, innych niż Polska i państwa członkowskie UE. Łączna wartość lokat aktywów funduszu zdefiniowanej daty w aktywach denominowanych w walutach obcych nie może przekroczyć 30% wartości tych aktywów. Do funduszy zdefiniowanej daty oraz zarządzających nimi podmiotów stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, w zakresie nieuregulowanym ustawą o PPK. Wymagania i ograniczenia dotyczące inwestowania w przypadku środków zgromadzonych w PPK wynikają zatem nie tylko z ustawy o PPK, ale także z przepisów sektorowych.

Fundusz zdefiniowanej daty ma obowiązek lokować środki zgromadzone w PPK zgodnie z interesem uczestników PPK, dążąc do osiągnięcia bezpieczeństwa i efektywności dokonywanych lokat oraz przestrzegając zasad ograniczania ryzyka inwestycyjnego.

Aktywa w PPK mogą być inwestowane w instrumenty o zróżnicowanym charakterze: udziałowym, takie jak np. akcje czy prawa poboru (część udziałowa) bądź dłużnym, takie jak np. obligacje, bony skarbowe, listy zastawne czy certyfikaty depozytowe (część dłużna).

Instrumenty finansowe, w które lokowane są część dłużna oraz część udziałowa aktywów funduszu zdefiniowanej daty, wymieniono w tabeli poniżej.

<b>Fundusz zdefiniowanej daty – sposoby lokowania aktywów</b>	
<b>Część dłużna:</b>	<b>Część udziałowa:</b>
<p>a) instrumenty rynku pieniężnego, o których mowa w ustawie o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi,</p> <p>b) obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe,</p> <p>c) inne zbywalne papiery wartościowe inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom z zaciągnięcia długu,</p> <p>d) depozyty bankowe,</p> <p>e) instrumenty pochodne, w tym niewystandaryzowane instrumenty pochodne, o których mowa w ustawie o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, których bazę stanowią papiery wartościowe lub prawa majątkowe wymienione w lit. a–c, lub indeksy dłużnych papierów wartościowych, stopy procentowe lub indeksy kredytowe,</p> <p>f) jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych otwartych lub specjalistycznych funduszy inwestycyjnych otwartych, certyfikaty inwestycyjne funduszy inwestycyjnych zamkniętych mających siedzibę na terytorium Polski, tytuły uczestnictwa emitowane przez fundusze zagraniczne oraz tytuły uczestnictwa emitowane przez instytucje wspólnego inwestowania mające siedzibę za granicą – jeżeli, zgodnie z ich statutem lub regulaminem, lokują co najmniej 50% swoich aktywów w kategorii lokat, o których mowa w lit. a–e.</p>	<p>a) akcje, prawa poboru, prawa do akcji, warranty subskrypcyjne, kwity depozytowe,</p> <p>b) inne zbywalne papiery wartościowe inkorporujące prawa majątkowe odpowiadające prawom wynikającym z akcji,</p> <p>c) instrumenty pochodne, w tym niewystandaryzowane instrumenty pochodne, o których mowa w ustawie o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, których bazę stanowią papiery wartościowe wymienione w lit. a lub b, lub indeksy akcji,</p> <p>d) jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych otwartych lub specjalistycznych funduszy inwestycyjnych otwartych, certyfikaty inwestycyjne funduszy inwestycyjnych zamkniętych mających siedzibę na terytorium Polski, tytuły uczestnictwa emitowane przez fundusze zagraniczne w rozumieniu ustawy o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi oraz tytuły uczestnictwa emitowane przez instytucje wspólnego inwestowania mające siedzibę za granicą – jeżeli, zgodnie z ich statutem lub regulaminem lokują co najmniej 50% swoich aktywów w kategorii lokat, o których mowa w lit. a–c.</p>

Ograniczenia inwestycyjne odnoszące się do części dłużnej oraz do części inwestycyjnej portfela funduszu zdefiniowanej daty zostały opisane w tabeli poniżej.

<b>Fundusz zdefiniowanej daty</b> <b>– lokowanie aktywów w ramach części dłużnej i części udziałowej</b>	
<b>Część dłużna:</b>	<b>Część udziałowa:</b>
<p>1) nie mniej niż 70% wartości aktywów w:</p> <p>a) papiery wartościowe emitowane, poręczone lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, jednostkę samorządu terytorialnego lub przez centralne władze publiczne lub bank centralny państwa członkowskiego, Europejski Bank Centralny, Unię Europejską lub Europejski Bank Inwestycyjny albo przez organizacje międzynarodowe, pod warunkiem że papiery emitowane, poręczone lub gwarantowane przez te organizacje międzynarodowe posiadają rating na poziomie inwestycyjnym nadany przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny w swoich operacjach,</p> <p>b) depozyty o terminie zapadalności nie dłuższym niż 180 dni w bankach krajowych lub instytucjach kredytowych w rozumieniu ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe, pod warunkiem że te instytucje kredytowe posiadają rating na poziomie inwestycyjnym nadany przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny w swoich operacjach;</p> <p>2) nie więcej niż 30% wartości aktywów w inne niż wymienione w pkt 1 instrumenty finansowe, przy czym nie więcej niż 10% wartości aktywów może być lokowane w instrumenty finansowe, które nie posiadają ratingu inwestycyjnego nadanego przez agencję ratingową uznaną przez Europejski Bank Centralny w swoich operacjach.</p>	<p>1) nie mniej niż 40% wartości aktywów w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne w rozumieniu ustawy z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, wchodzące w skład indeksu WIG20 lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeks WIG20;</p> <p>2) nie więcej niż 20% wartości aktywów w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne wchodzące w skład indeksu mWIG40 lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeks mWIG40;</p> <p>3) nie więcej niż 10% wartości aktywów w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie inne niż wymienione w pkt 1 i 2 oraz spółki notowane na rynku zorganizowanym w Polsce oraz instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeksy rynków, na których są notowane, oraz w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe będące przedmiotem oferty publicznej, jeżeli warunki emisji lub pierwszej oferty publicznej zakładają złożenie wniosku o dopuszczenie do obrotu na Giełdzie Papierów Wartościowych S.A. w Warszawie, oraz gdy dopuszczenie do tego</p>

	<p>obrotu jest zapewnione w okresie nie dłuższym niż rok od dnia, w którym po raz pierwszy nastąpi zaoferowanie tych papierów wartościowych;</p> <p>4) nie mniej niż 20% wartości aktywów w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe będące przedmiotem obrotu na rynku zorganizowanym w państwie należącym do OECD innym niż Polska lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są te instrumenty udziałowe lub indeksy tych instrumentów.</p>
--	--

Polityka inwestycyjna funduszu zdefiniowanej daty uwzględnia konieczność ograniczania poziomu ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika PPK – w taki sposób, aby udziały części udziałowej i części dłużnej w wartości aktywów funduszu zdefiniowanej daty kształtowały się w sposób opisany w tabeli poniżej.

<b>Aktywa funduszu zdefiniowanej daty – zmiany dot. części udziałowej i części dłużnej</b>	
1) począwszy od roku, w którym fundusz osiągnie swoją zdefiniowaną datę	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział części udziałowej nie może być większy niż 15%,</li> <li>• udział części dłużnej nie może być mniejszy niż 85% wartości aktywów funduszu</li> </ul>
2) w okresie 5 lat poprzedzających rok, w którym fundusz osiągnie swoją zdefiniowaną datę	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział części udziałowej nie może być mniejszy niż 10% oraz nie może być większy niż 30% wartości aktywów funduszu,</li> <li>• udział części dłużnej nie może być mniejszy niż 70% oraz większy niż 90% wartości aktywów funduszu</li> </ul> <p><u>Uwaga:</u> W trakcie trwania tego okresu udział części udziałowej musi być stopniowo zmniejszany na rzecz części dłużnej.</p>
3) w okresie 5 lat poprzedzających datę, o której mowa w pkt 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział części udziałowej nie może być mniejszy niż 25% oraz nie może być większy niż 50% wartości aktywów funduszu,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział części dłużnej nie może być mniejszy niż 50% oraz większy niż 75% wartości aktywów funduszu</li> </ul>
4) w okresie 10 lat poprzedzających datę, o której mowa w pkt 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział części udziałowej nie może być mniejszy niż 40% oraz nie może być większy niż 70% wartości aktywów funduszu,</li> <li>• udział części dłużnej nie może być mniejszy niż 30% oraz większy niż 60% wartości aktywów funduszu</li> </ul>
5) począwszy od dnia utworzenia funduszu do dnia rozpoczęcia okresu, o którym mowa w pkt 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• udział części udziałowej nie może być mniejszy niż 60% oraz nie może być większy niż 80% wartości aktywów funduszu,</li> <li>• udział części dłużnej nie może być mniejszy niż 20% i większy niż 40% wartości aktywów funduszu</li> </ul>

Każdy uczestnik PPK zostaje automatycznie przypisany do funduszu zdefiniowanej daty w zależności od swojej daty urodzenia. Uczestnik PPK – jeśli nie podejmie sam innej decyzji – inwestuje z jednym funduszem przez cały okres gromadzenia środków, a fundusz ten, w miarę zbliżania się uczestnika do 60. roku życia, ma obowiązek dostosowania polityki inwestycyjnej w taki sposób, aby zapewniała właściwe bezpieczeństwo powierzonych środków. Uczestnik PPK może zdecydować, że dokonywane za niego bieżące wpłaty do PPK będą wpływały do jednego lub kilku funduszy zdefiniowanej daty innych niż właściwy dla jego wieku. Przykładowo, uczestnik PPK urodzony w 1970 roku został automatycznie przypisany do FZD 2030, a uczestnik PPK urodzony w 2000 roku – do FZD 2060. Dla uczestnika PPK urodzonego w 2000 roku ważne jest przede wszystkim bezpieczeństwo gromadzonych środków – odpowiada mu skład portfela FZD 2030 (z mniejszym udziałem części udziałowej oraz większym udziałem części dłużnej niż w przypadku FZD 2060). Uczestnik ten może zatem złożyć dyspozycję, zgodnie z którą jego bieżące wpłaty do PPK będą wpływały do FZD 2030. Natomiast uczestnik PPK urodzony w 1970 roku, któremu bardziej odpowiada skład portfela i polityka inwestycyjna FZD 2060, może złożyć dyspozycję, zgodnie z którą jego bieżące wpłaty do PPK będą wpływać do FZD 2060.

Uczestnik PPK może także złożyć instytucji finansowej wniosek o dokonanie konwersji (czyli przeniesienie środków pomiędzy funduszami inwestycyjnymi, subfunduszami wydzielonymi w różnych funduszach inwestycyjnych bądź funduszami emerytalnymi – zarządzanymi przez ten sam podmiot zarządzający) lub zamiany (czyli przeniesienie środków pomiędzy subfunduszami wydzielonymi w tym samym funduszu inwestycyjnym). Wpłata do jednego funduszu lub subfunduszu powinna stanowić kwotę odpowiadającą co najmniej 10% środków zgromadzonych w PPK.

### 3.5. Wynagrodzenie za zarządzanie

Ustawowo ograniczony został poziom wynagrodzenia przysługującego TFI, PTE, PrTE lub zakładowi ubezpieczeń za zarządzanie środkami zgromadzonymi w PPK. Określenie w ustawie o PPK limitu

wynagrodzenia za zarządzanie było spowodowane m.in. doświadczeniami związanymi z funkcjonowaniem otwartych funduszy emerytalnych – pierwotnie wysokość pobieranych przez OFE opłat od składek nie była limitowana, co spowodowało konieczność późniejszego modyfikowania przepisów, w celu ochrony interesów członków OFE.

W przypadku PPK obowiązują m.in. następujące zasady: opłata za zarządzanie nie może być wyższa niż 0,5% wartości aktywów netto funduszu w skali roku, a wynagrodzenie za osiągnięty wynik nie może być wyższe niż 0,1% wartości aktywów netto funduszu w skali roku – pod warunkiem realizacji dodatniej stopy zwrotu, osiągnięcia w danym roku stopy zwrotu przewyższającej stopę referencyjną oraz osiągnięcia na ostatni dzień wyceny w listopadzie w danym roku stopy zwrotu na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu funduszy tej samej zdefiniowanej daty. Przepisów dot. wynagrodzenia za osiągnięty wynik nie stosuje się w okresie do końca roku kalendarzowego, w którym upływa termin 2 lat od dnia utworzenia funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu. Osiągnięcie jak najlepszych wyników inwestycji leży zatem w interesie podmiotów zarządzających. Obecnie średnia opłata za zarządzanie PPK wynosi 0,34%.

TFI, PTE, PrTE lub zakład ubezpieczeń może pobierać wynagrodzenie za zarządzanie tylko od tej części aktywów netto funduszy inwestycyjnych, funduszy emerytalnych lub subfunduszy zarządzanych przez to samo TFI, PTE, PrTE lub zakład ubezpieczeń (oraz zarządzanych przez inne TFI, PTE, PrTE lub zakłady ubezpieczeń wchodzące w skład tej samej grupy kapitałowej), która nie przewyższa 15% wartości aktywów netto wszystkich funduszy inwestycyjnych, funduszy emerytalnych lub subfunduszy będących funduszami zdefiniowanej daty. Wartość aktywów netto ustala się według wartości na ostatni dzień roboczy kwartału będący dniem wyceny, a w przypadku ostatniego kwartału roku obrotowego – na dzień bilansowy.

### 3.6. Koszty pokrywane z aktywów funduszu

Ważne jest także rozwiązanie polegające na przyjęciu, że fundusz inwestycyjny lub fundusz emerytalny, będący funduszem zdefiniowanej daty, albo zakład ubezpieczeń zarządzający funduszem zdefiniowanej daty, może pokrywać z aktywów tego funduszu, poza wynagrodzeniem i kosztami udzielenia ochrony ubezpieczeniowej, jedynie koszty określone w ustawie o PPK. Koszty te zostały wymienione poniżej.

<b>Koszty, które można pokrywać z aktywów funduszu zdefiniowanej daty:</b>	
1) prowizje i opłaty na rzecz firm inwestycyjnych lub banków, z których fundusz zdefiniowanej daty korzysta, zawierając transakcje w ramach lokowania aktywów tego funduszu;	<u>Uwagi:</u> Koszty, o których mowa w pkt 1–6 i 8–10, nie mogą odbiegać od przyjętych w obrocie zwykłych kosztów wykonywania tego rodzaju usług.
2) prowizje i opłaty związane z umowami i transakcjami funduszu zdefiniowanej daty, zawieranymi w ramach lokowania aktywów tego funduszu;	

<p>3) prowizje i opłaty związane z przechowywaniem aktywów funduszu zdefiniowanej daty;</p> <p>4) prowizje i opłaty na rzecz instytucji depozytowych i rozliczeniowych, z których usług fundusz zdefiniowanej daty korzysta w ramach lokowania aktywów tego funduszu;</p> <p>5) wynagrodzenie depozytariusza funduszu zdefiniowanej daty;</p> <p>6) związane z prowadzeniem rejestru uczestników funduszu inwestycyjnego będącego funduszem zdefiniowanej daty, subrejestru uczestników subfunduszu będącego funduszem zdefiniowanej daty wydzielonego w funduszu inwestycyjnym z wydzielonymi subfunduszami, lub rejestru członków funduszu emerytalnego będącego funduszem zdefiniowanej daty;</p> <p>7) podatki i opłaty, wymagane w związku z działalnością funduszu zdefiniowanej daty, w tym opłaty za zezwolenia, jeżeli obowiązek ich poniesienia wynika z przepisów prawa;</p> <p>8) ogłoszeń wymaganych w związku z działalnością funduszu zdefiniowanej daty postanowieniami statutu funduszu inwestycyjnego, statutu funduszu emerytalnego, regulaminu ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub przepisami prawa;</p> <p>9) druku i publikacji materiałów informacyjnych funduszu zdefiniowanej daty wymaganych przepisami prawa;</p> <p>10) likwidacji funduszu zdefiniowanej daty;</p> <p>11) wynagrodzenie likwidatora funduszu zdefiniowanej daty.</p>	<p>Koszty, o których mowa w pkt 5 i 6, mogą być pokrywane z aktywów funduszu inwestycyjnego lub funduszu emerytalnego, będącego funduszem zdefiniowanej daty do wysokości:</p> <p>1) 0,5% średniej wartości aktywów netto funduszu zdefiniowanej daty, a w przypadku funduszu z wydzielonymi subfunduszami – 0,5% średniej wartości aktywów netto subfunduszu zdefiniowanej daty, wydzielonego w tym funduszu, w danym roku kalendarzowym – gdy wartość aktywów netto, odpowiednio, funduszu zdefiniowanej daty lub subfunduszu zdefiniowanej daty nie jest wyższa niż 10 000 000 zł;</p> <p>2) sumy kwoty 50 000 zł i 0,05% średniej wartości aktywów netto funduszu zdefiniowanej daty, a w przypadku funduszu z wydzielonymi subfunduszami – 0,05% średniej wartości aktywów netto subfunduszu zdefiniowanej daty, wydzielonego w tym funduszu, ponad kwotę 10 000 000 zł – gdy wartość aktywów netto, odpowiednio, funduszu zdefiniowanej daty lub subfunduszu zdefiniowanej daty, jest wyższa niż 10 000 000 zł.</p> <p>Koszty, o których mowa w pkt 11, mogą być pokrywane z aktywów funduszu w wysokości nie wyższej niż 0,5% wartości aktywów netto funduszu zdefiniowanej daty, a w przypadku funduszu z wydzielonymi subfunduszami – 0,5% wartości</p>
---	--

	aktywów netto subfunduszu zdefiniowanej daty, wydzielonego w tym funduszu, w skali roku.
--	---

## IV. Podsumowanie 4 lat funkcjonowania PPK

### 1. Partycypacja w programie

Partycypacja w PPK wynosi na dzień 31 sierpnia 2022 r. 33,10% – jest to stosunek aktywnych rachunków PPK do liczby osób zatrudnionych w podmiotach, które zawarły umowę o zarządzanie PPK. Największa partycypacja jest obecnie w przedsiębiorstwach, które jako pierwsze wdrożyły PPK. Chodzi tu o podmioty, które na dzień 31 grudnia 2018 r. zatrudniały co najmniej 250 osób mogących przystąpić do PPK. Na dzień 31 sierpnia 2022 r. partycypacja w tych podmiotach wynosiła 49,71%.

Druga faza wdrożenia PPK dotyczyła podmiotów, które według stanu na 30 czerwca 2019 r. zatrudniały co najmniej 50 osób zatrudnionych. Na dzień 31 sierpnia 2022 r. partycypacja w tych podmiotach wynosiła 24,58%.

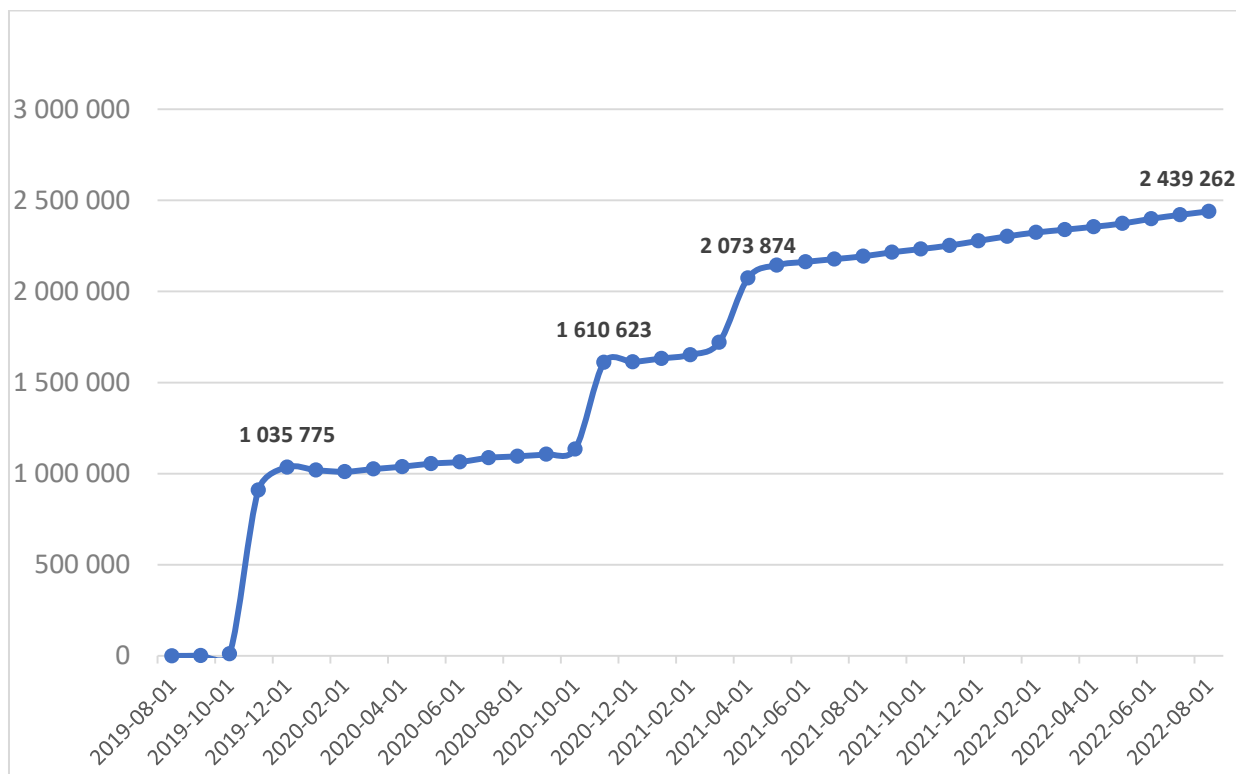
Trzecia faza wdrożenia PPK dotyczyła podmiotów, które według stanu na 31 grudnia 2019 r. zatrudniały co najmniej 20 osób zatrudnionych. Na dzień 31 sierpnia 2022 r. partycypacja w tych podmiotach wynosiła 23,55%.

Czwarta faza wdrożenia PPK dotyczyła pozostałych podmiotów zatrudniających nieobjętych ustawą we wcześniejszych fazach, zatrudniających co najmniej jedną osobę zatrudnioną oraz jednostek sektora finansów publicznych. Na dzień 31 sierpnia 2022 r. partycypacja w tych podmiotach wynosiła 23,76%.

Warto zwrócić uwagę, że partycypacja w PPK sukcesywnie rośnie, co wskazuje, że osoby raz zapisane do programu, co do zasady, w nim pozostają.

Szczególnie ważny jest w tym kontekście okres rozpoczynający się od drugiego półrocza 2021 roku, gdy zakończyły się już autozapisy w poszczególnych podmiotach zatrudniających. Po tym okresie liczba osób, które dodatkowo oszczędzają w PPK, zwiększyła się o blisko 300 tys.

Wykres 15 Wzrost liczby uczestników PPK



Źródło: opracowanie własne PFR S.A. (dane z Ewidencji PPK)

Pomijając etapy wdrażania systemu, a skupiając się jedynie na aspekcie wielkości podmiotu zatrudniającego (w tym jednostek sektora finansów publicznych), widoczna jest tendencja spadkowa partycypacji w PPK przy zmniejszaniu się wielkości zatrudnienia. W podmiotach zatrudniających ponad 1000 osób, mogących przystąpić do PPK, partycypacja kształtuje się na poziomie 47,91%. W podmiotach zatrudniających między 250 a 999 osób jest to 35,52%, między 50 a 249 osób – 21,42%, a między 10 a 49 osób – 21,02%.

Tabela 3 Partycypacja w przedziałach zatrudnienia

Przedział zatrudnienia	Partycypacja w PPK [%]
1000+	47,91
250–999	35,52
50–249	21,42
10–49	21,02

Źródło: Ewidencja PPK, stan na 31.08.2022 r.

Partycypacja w sektorze prywatnym jest znacząco wyższa niż w publicznym, jest to odpowiednio 37,44% do 20,20%.

Różnica pomiędzy województwem mazowieckim (45,10%), charakteryzującym się największym odsetkiem osób uczestniczących w programie w ogólnej liczbie osób zatrudnionych, a województwem

warmińsko-mazurskim (19,70%), gdzie ten współczynnik jest najmniejszy, wynosi aż 25,4%, a więc partycypacja w województwie mazowieckim jest ponad dwukrotnie wyższa.

Zauważalna jest dodatnia korelacja partycypacji w PPK z PKB na osobę w podziale na województwa<sup>29)</sup>. Największy odsetek uczestników programu PPK w ogólnej liczbie ludności koncentruje się wokół największych polskich miast i najzamożniejszych regionów. Osiem województw z najniższym odsetkiem uczestników programu to te, w których PKB na osobę jest najniższe. Korelacja występuje także w przypadku poziomu wykształcenia – województwa: lubuskie i warmińsko-mazurskie, które należą do województw o najniższym odsetku osób z wyższym wykształceniem<sup>30)</sup>, charakteryzując się, wraz z województwem świętokrzyskim, najniższą partycypacją.

**Tabela 4 Partycypacja w podziale na województwa**

<b>Województwo</b>	<b>Partycypacja w PPK [%]</b>
mazowieckie	45,84%
wielkopolskie	34,35%
dolnośląskie	33,98%
małopolskie	32,58%
łódzkie	30,06%
śląskie	28,16%
zachodniopomorskie	27,73%
pomorskie	27,68%
lubelskie	25,57%
opolskie	25,56%
podkarpackie	24,87%
podlaskie	22,94%
kujawsko-pomorskie	22,40%
lubuskie	20,38%
świętokrzyskie	19,47%
warmińsko-mazurskie	19,40%

Źródło: Ewidencja PPK, stan na 31.08. 2022 r.

## 2. Podmioty zatrudniające

Według danych z Ewidencji PPK, na podstawie danych przekazanych PFR S.A. przez ZUS, 970 980 podmiotów spełnia przesłanki do uznania ich za podmiot zatrudniający, z czego 294 599 podmiotów zawarło umowy o zarządzanie PPK – jest to 33,10%.

Większość podmiotów z wyższym poziomem zatrudnienia uruchomiła ten program. Według stanu na 31 sierpnia 2022 r., spośród podmiotów: z I etapu wdrożenia PPK jest to 91%, z II etapu wdrożenia PPK – 96%, a z III etapu wdrożenia PPK – 97%.

<sup>29)</sup> Główny Urząd Statystyczny (2022), Produkt krajowy brutto i wartość dodana brutto w przekroju regionów w 2020 r.

<sup>30)</sup> Główny Urząd Statystyczny (2022), Ludność według cech społecznych – wyniki wstępne 31 maja 2022 r. Narodowy Spis Powszechny 2021.

Według stanu na 30 czerwca 2022 r. podmioty, które wdrożyły PPK, zatrudniały łącznie ok. 79% osób zatrudnionych, uprawnionych do uczestnictwa w PPK. Wdrożenie przez nie PPK miało zatem zasadnicze znaczenie dla celów tego programu. Udział procentowy podmiotów zatrudniających, które nie zawarły umowy o zarządzanie PPK, w ogólnej liczbie podmiotów mających obowiązek zawarcia tej umowy (ok. 69%), był znacznie wyższy niż udział procentowy osób zatrudnionych w podmiotach bez PPK (ok. 21%) w ogólnej liczbie osób zatrudnionych. Wynika to z tego, że PPK mogły nie uruchamiać, i wiele z nich z tego nie zrobiło, tzw. mikrofirmy.

Zgodnie z art. 8 ust. 5 ustawy o PPK PFR S.A. wzywa podmioty zatrudniające, które nie dopełniły obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK, do zawarcia tej umowy. Ustalenie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK następuje na podstawie danych udostępnionych PFR S.A. przez ZUS.

Podsumowując, część z podmiotów zatrudniających nie ma obowiązku uruchomienia PPK z uwagi na:

- prowadzenie PPE (art. 133 ustawy o PPK),
- status mikroprzedsiębiorcy, któremu wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK (art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o PPK) albo
- zatrudnianie – przez osobę fizyczną – osób zatrudnionych wyłącznie w celach prywatnych (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o PPK).

### 3. Uczestnicy PPK

Mężczyźni stanowią 47,03% ogólnej liczby uczestników PPK – jest ich ponad 1,14 mln. Kobiety przystąpiły do PPK w liczbie 1,03 mln, ich udział w ogólnej liczbie uczestników PPK to 42,48%. Ewidencja PPK nie posiada danych o płci ponad 0,25 mln uczestników PPK, czyli 10,49%.

Najliczniejszą grupę wiekową wśród uczestników PPK stanowią osoby z przedziału 30–54 lata, jest ich 1,75 mln (71,72%), a w dalszej kolejności osoby z przedziału 18–29 lat – jest ich 0,52 mln (21,36%). Osoby w wieku 55 lat i więcej stanowią 6,9% uczestników PPK (0,17 mln) – te osoby jednak, aby przystąpić do PPK, musiały złożyć stosowny wniosek (w przeciwieństwie do osób, które nie osiągnęły 55. roku życia). Średni wiek uczestnika PPK to 39 lat.

Wśród uczestników PPK przeważają Polacy, jednak obcokrajowców w programie jest już 97,46 tys. Ewidencja PPK nie posiada danych o narodowości 18,44 tys. uczestników PPK.

Tabela 5 Uczestnicy PPK wg obywatelstwa – stan na 31.08.2022 r.

Obywatelstwo	Liczba uczestników (w tys.)	%
polskie	2 319,15	95,24
ukraińskie	65,27	2,68
białoruskie	7,67	0,32
indyjskie	2,26	0,09
rosyjskie	1,90	0,08
rumuńskie	1,85	0,08
włoskie	1,48	0,06
francuskie	0,95	0,04
pozostałe	16,08	0,66
brak danych	18,44	0,76

Źródło: Ewidencja PPK

#### 4. Rynek instytucji finansowych prowadzących PPK

W początkowej fazie tworzenia PPK zainteresowanie zarządzaniem środkami zgromadzonymi w tym programie wyrażało 21 podmiotów. Jeszcze przed jego uruchomieniem z uczestnictwa w programie wycofała się TUnŻ WARTA S.A – nie podjęła działań skutkujących zawarciem umów o zarządzanie PPK. Do pierwszych zmian na rynku PPK doszło 18 czerwca 2021 r., kiedy to nastąpiło połączenie Aegon PPK Dobrowolnych Funduszy Emerytalnych (AEGON PTE S.A. ) z PPK Pocztylion Dobrowolnymi Funduszami Emerytalnymi (Pocztylion-Arka PTE S.A.) o analogicznym horyzoncie inwestycyjnym. Fundusze Pocztylion były funduszami przejmującymi.

Kolejna zmiana na rynku PPK miała miejsce w kwietniu 2021 roku w związku z połączeniem się AXA i UNIQA, w związku z czym AXA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. zmieniło nazwę na UNIQA Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A., a fundusz zdefiniowanej daty AXA Emerytura SFIO, oferowany w ramach PPK, od 10 kwietnia 2021 r. działa pod nazwą UNIQA Emerytura SFIO.

W kwietniu 2022 roku Goldman Sachs Asset Management poinformował o zakończeniu procesu przejęcia NN Investment Partners TFI S.A. Oznacza to, że NN Investment Partners TFI S.A. i Nationale-Nederlanden PTE S.A. nie wchodzi już w skład tej samej grupy kapitałowej, co dla uczestników PPK jest istotne z punktu widzenia wysokości opłat za zarządzanie PPK.

Od 2 lipca 2022 r. – na skutek połączenia się grupy Allianz z grupą Aviva – marka Aviva zmieniała się w Allianz. Po połączeniu, TFI Allianz Polska oferuje swoim klientom dwa rozwiązania PPK, oparte o fundusze zdefiniowanej daty Allianz Plan Emerytalny SFIO oraz Allianz SFIO PPK (dawnej Aviva).

W dniu 30 maja 2022 r., na wniosek KNF, PFR S.A. zawiesił udział BPS Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych S.A. w Ewidencji PPK do 30 sierpnia 2022 r., a następnie – również na wniosek KNF – przedłużył ten termin do 30 października 2022 r. BPS TFI S.A w okresie zawieszenia udziału w Ewidencji PPK nie mógł zawierać nowych umów o zarządzanie PPK. Możliwe było natomiast zawieranie nowych umów o prowadzenie PPK, a wpłaty na rachunki PPK uczestników PPK były przyjmowane na dotychczasowych zasadach – pracodawcy oraz uczestnicy PPK nie musieli podejmować w związku z tym żadnych dodatkowych działań.

Zawieszenie udziału BPS TFI S.A. w Ewidencji PPK wynikało z art. 63 ust. 2 ustawy o PPK i było spowodowane brakiem spełnienia niektórych wymagań określonych w ustawie o PPK.

Zgodnie z komunikatem BPS TFI S.A. zawieszenie to było pierwszym krokiem w procesie finalnego przekazania zarządzania funduszem BPS Emerytura PPK do PFR TFI S.A., która jest instytucją wyznaczoną na mocy ustawy o PPK. Przed końcem okresu zawieszenia, 16 września 2022 r., PFR TFI S.A. przejęła od BPS TFI S.A. zarządzanie BPS Emerytura PPK Specjalistycznym Funduszem Inwestycyjnym Otwartym, który docelowo w ciągu kilku najbliższych miesięcy zostanie połączony z funduszem PFR PPK SFIO zarządzanym przez PFR TFI.

#### 5. Aktywa PPK

Komisja Nadzoru Finansowego cyklicznie publikuje informacje dotyczące wartości aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty. Dane opracowywane są na podstawie sprawozdań kwartalnych, przekazywanych przez instytucje zarządzające PPK. Ostatni dostępny raport obejmuje dane do końca drugiego kwartału 2022 roku.

Zgodnie z tym raportem wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty na koniec drugiego kwartału 2022 roku wynosiła 8,97 mld zł. Na koniec pierwszego kwartału było to 8,75 mld zł, a więc wzrost kwartał do kwartału to niemal 220 mln zł.

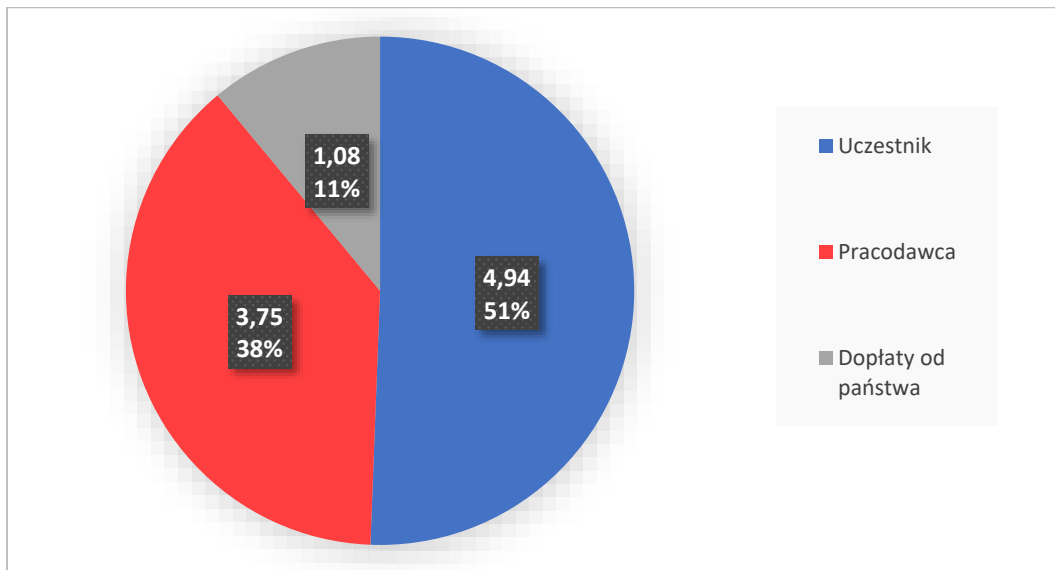
**Tabela 6 Wartość aktywów netto (w tys.) i udział procentowy podmiotów zarządzających w rynku PPK według stanu na 31 lipca 2022 r.**

Ip.	Zarządzający	Wartość aktywów po 2 kwartale 2022 r.	Udział %	Zmiana udziału w porównaniu do wcześniejszego kwartału (w p.p.)
1	PKO TFI S.A.	2 854 470,80	31,81%	-0,39%
2	TFI PZU SA	1 768 223,99	19,71%	0,83%
3	Nationale-Nederlanden PTE S.A.	1 021 353,17	11,38%	-0,24%
4	NN Investment Partners TFI S.A.	590 964,00	6,59%	-0,29%
5	Aviva Investors Poland TFI S.A.	539 174,67	6,01%	-0,03%
6	Pekao TFI S.A.	422 029,56	4,70%	0,14%
7	UNIQA TFI S.A.	324 300,00	3,61%	-0,01%
8	TFI Allianz Polska S.A.	272 812,55	3,04%	-0,10%
9	Investors TFI S.A.	221 583,58	2,47%	-0,05%
10	Generali Investments TFI S.A.	156 521,40	1,74%	0,18%
11	Pocztalion-Arka PTE S.A.	152 448,78	1,70%	-0,05%
12	Santander TFI S.A.	147 904,36	1,65%	-0,02%
13	BNP Paribas TFI S.A.	134 369,29	1,50%	0,00%
14	Esaliens TFI S.A.	128 012,51	1,43%	0,01%
15	COMPENSA TUnŻ S.A.	94 982,14	1,06%	-0,02%
16	MILLENNIUM TFI S.A.	69 200,37	0,77%	0,00%
17	SKARBIEC TFI S.A.	34 279,37	0,38%	0,03%
18	PFR TFI S.A.	33 764,06	0,38%	0,00%
19	BPS TFI S.A.	6 546,69	0,07%	0,01%
<b>Suma</b>		<b>8 972 941,28</b>		

Źródło: [https://www.knf.gov.pl/?articleId=77926&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=77926&p_id=18)

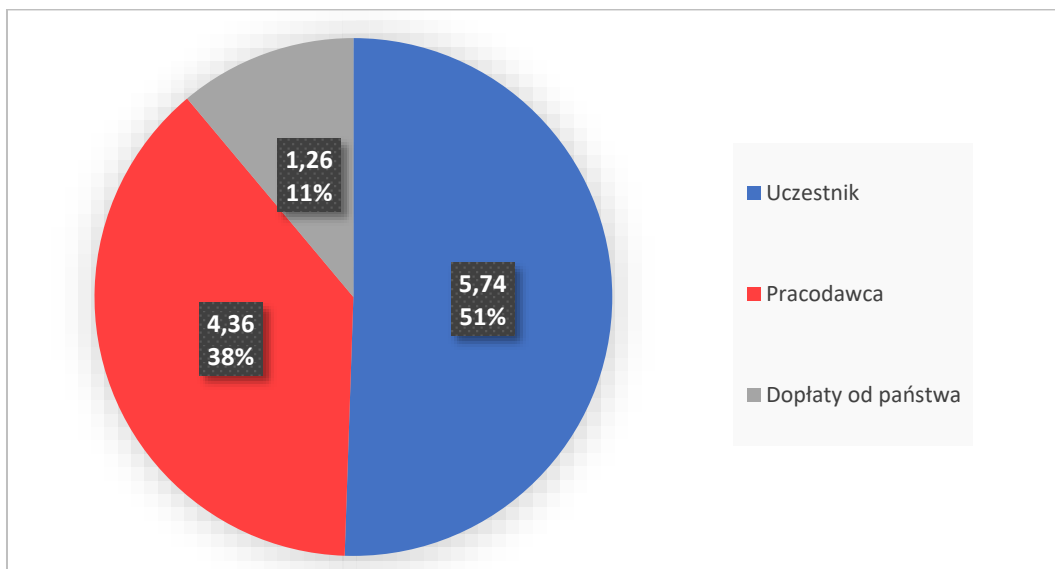
Warto zwrócić uwagę na strukturę aktywów funduszy zdefiniowanej daty pod kątem pochodzenia tych środków. Z tej analizy (patrz wykresy poniżej) wynika, że zaledwie około 50% środków, jakie mają zgromadzone na swoich rachunkach uczestnicy PPK, pochodzi z ich własnych wpłat. Reszta pochodzi z wpłat finansowanych przez pracodawców oraz dopłat od państwa. Oznacza to, że niezwykle atrakcyjny dla oszczędzających mechanizm dopłat do ich oszczędności działa także w praktyce.

Wykres 16 Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków (w mld)



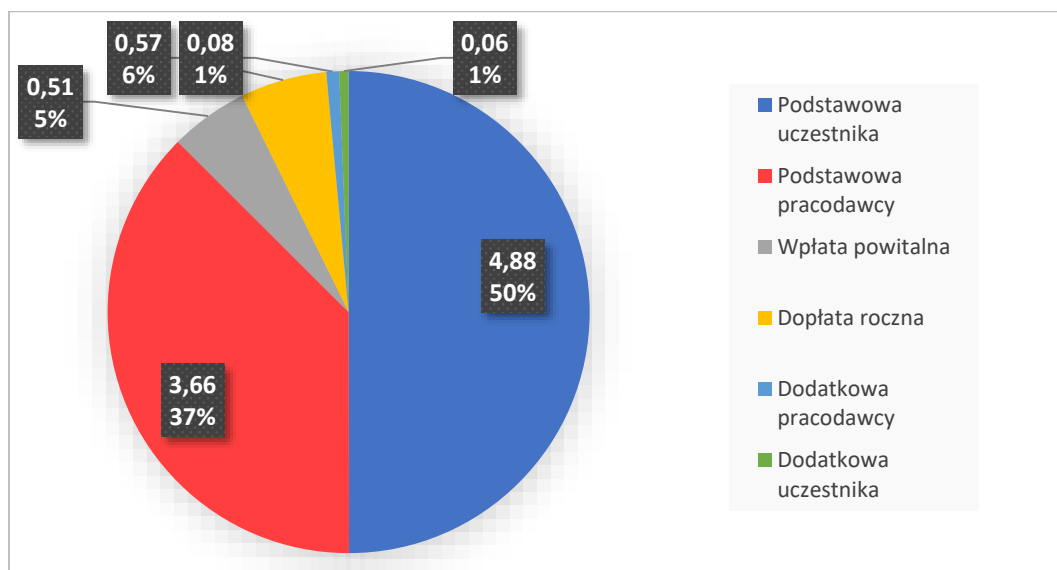
Źródło: Ewidencja PPK, stan na 31.08.2022 r.

Wykres 17 Suma wpłat wg źródła środków – wg źródła środków (w mld)



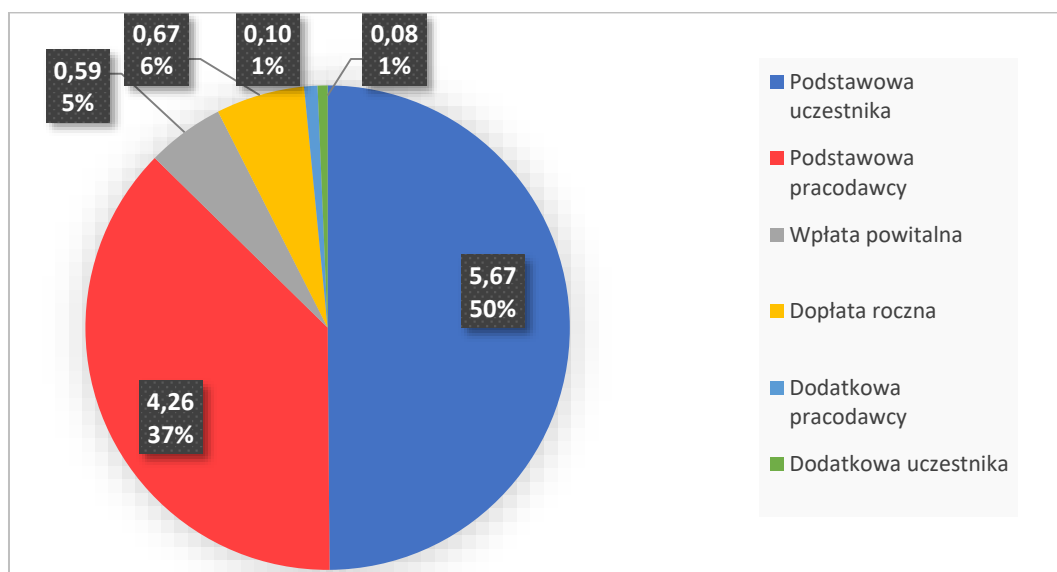
Źródło: Ewidencja PPK, stan na 31.08. 2022 r.

Wykres 18 Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg typu wpłat (w mld)



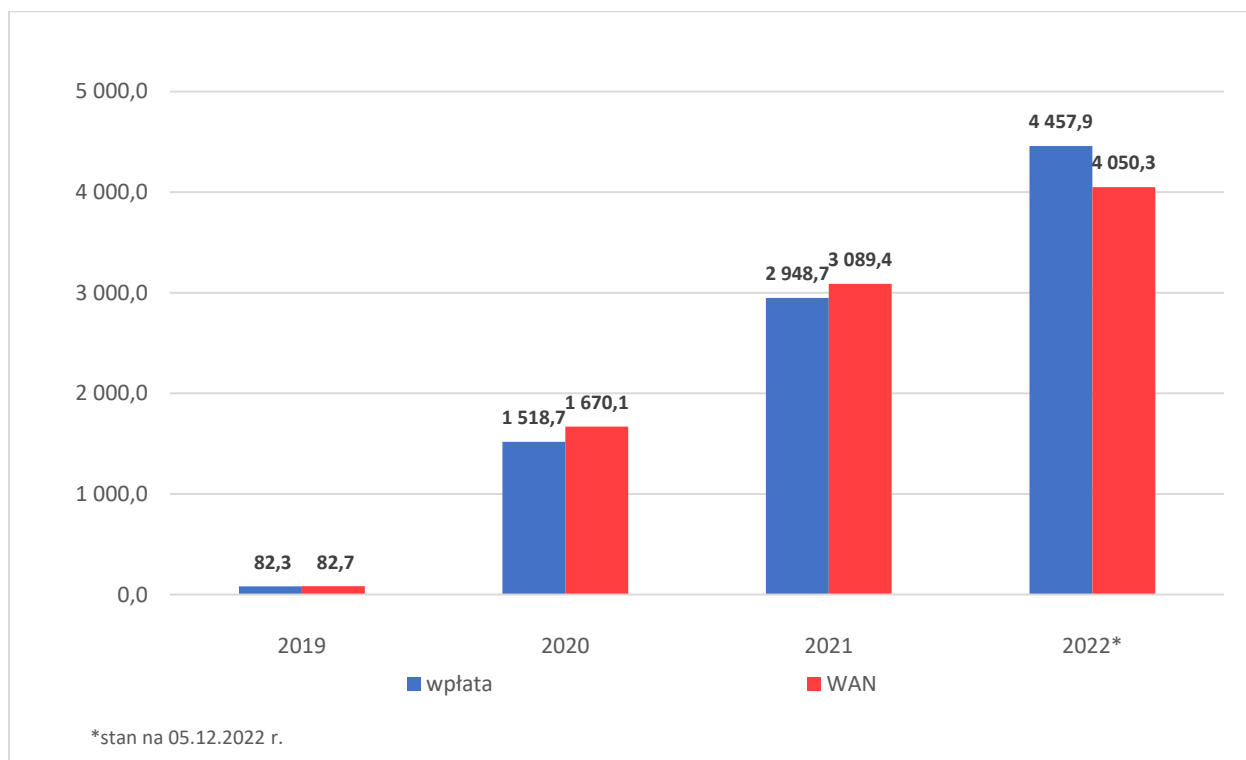
Źródło: Ewidencja PPK, stan na 31.08.2022 r.

Wykres 19 Wysokość wpłat do PPK – wg typu wpłat (w mld)



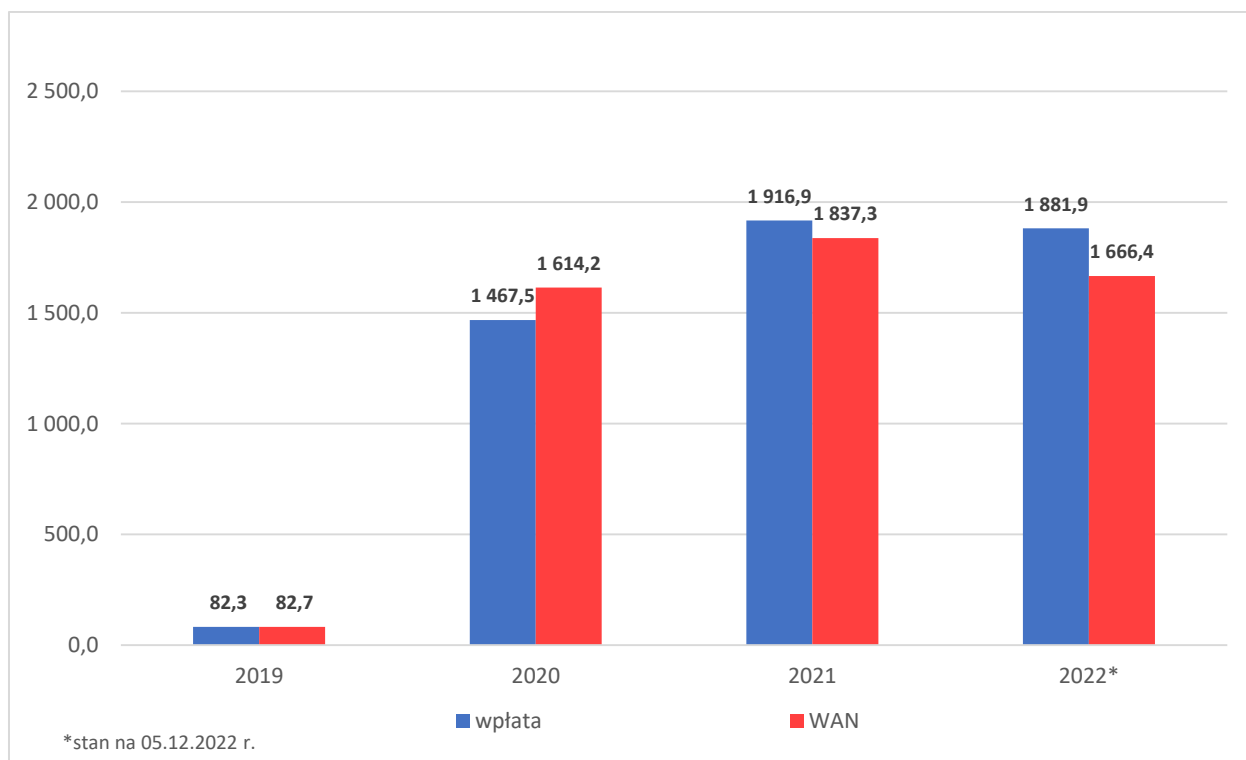
Źródło: Ewidencja PPK, stan na 31.08.2022 r.

Wykres 20 Średnie wpłaty na rachunek PPK i WAN (narastająco) w zł



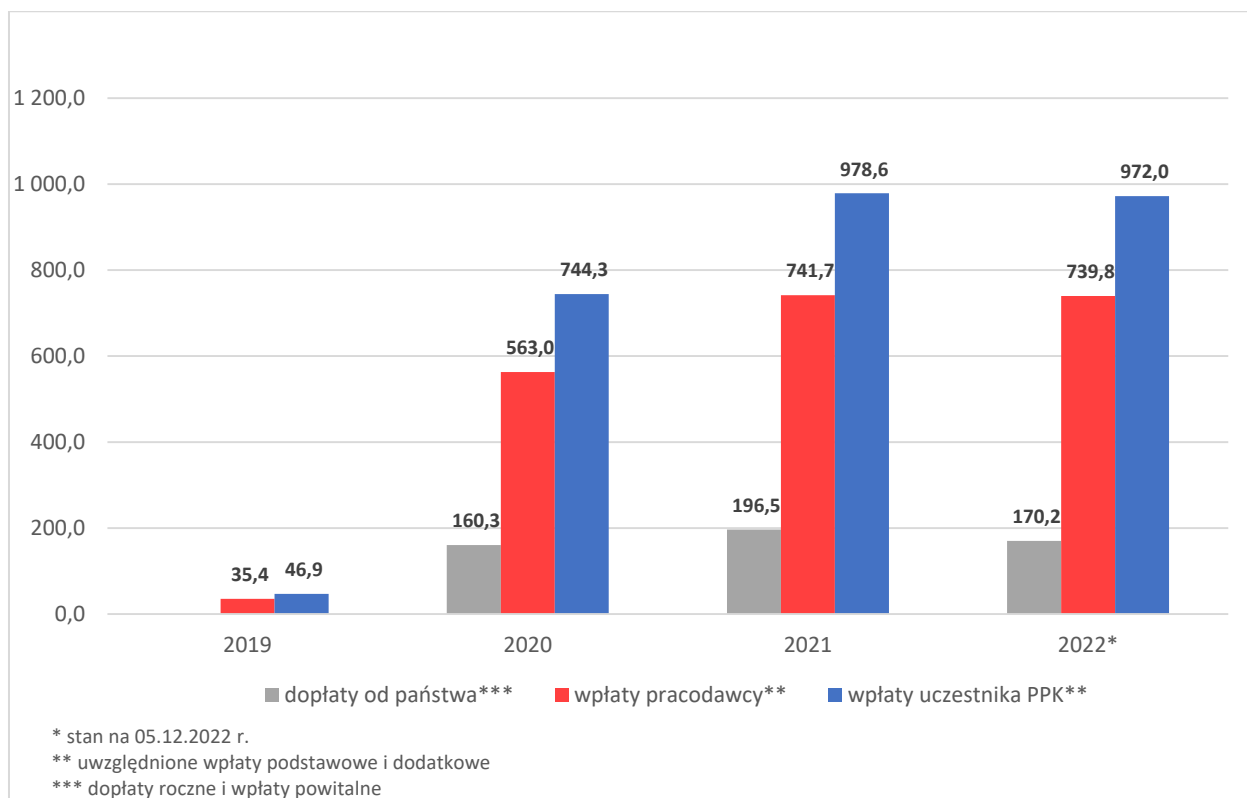
Źródło: Ewidencja PPK

Wykres 21 Średnie wpłaty na rachunek PPK i WAN (rocznie) w zł



Źródło: Ewidencja PPK

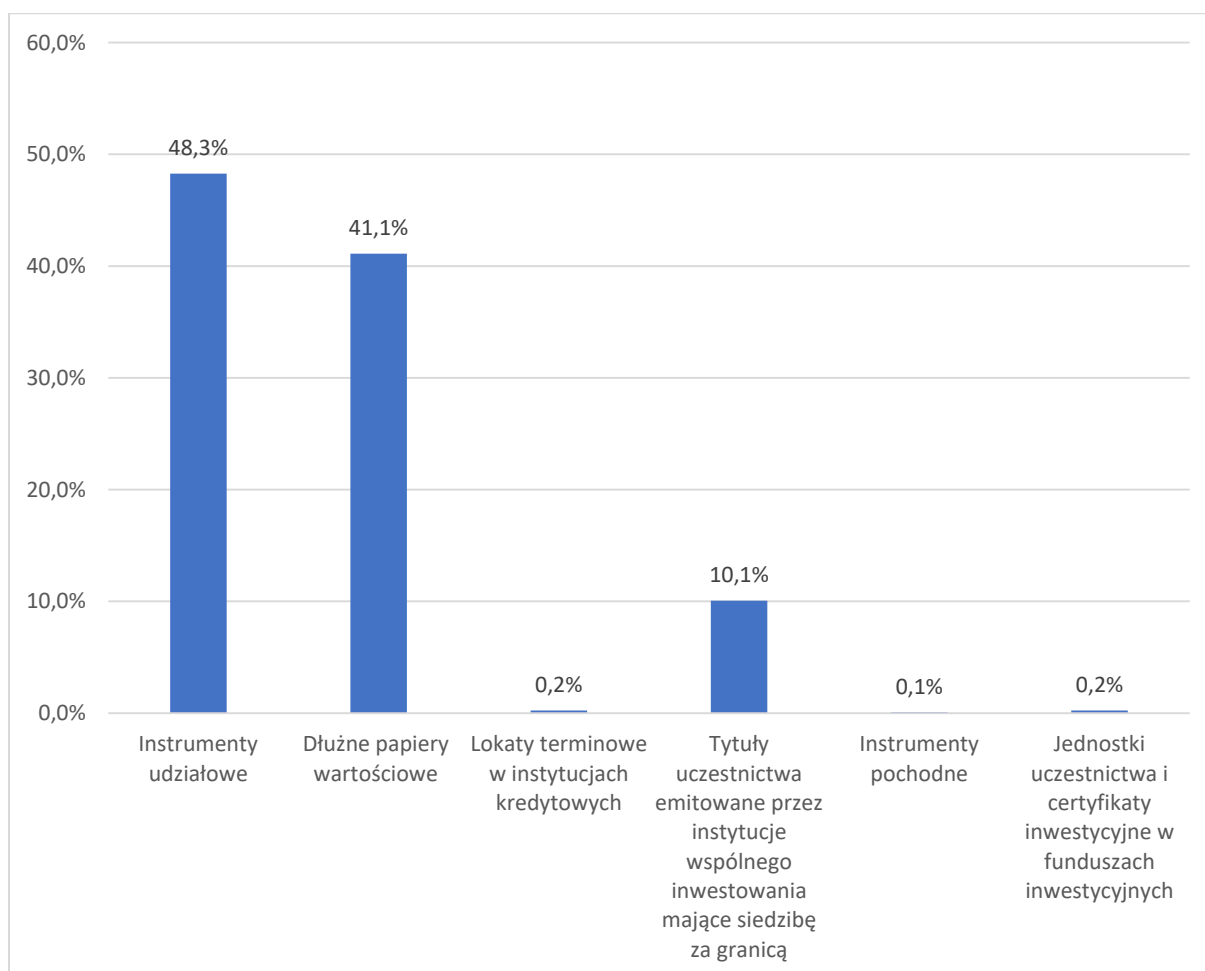
Wykres 22 Średnie dopłaty od państwa, wpłaty pracodawcy i wpłaty uczestnika PPK (rocznie) w zł



Źródło: Ewidencja PPK

Jak wynika z danych otrzymanych od KNF, na koniec 2021 r. prawie 50% oszczędności zgromadzonych przez uczestników PPK ulokowanych było w instrumentach udziałowych (głównie akcje). W instrumenty dłużne (m.in. obligacje i instrumenty rynku pieniężnego) ulokowanych było nieco ponad 40% wszystkich oszczędności. Natomiast w tytuły uczestnictwa emitowane przez zagraniczne fundusze inwestycyjnego zainwestowano na koniec 2021 r. 10,1% aktywów.

Wykres 23 Portfel FZD PPK



Źródło: dane KNF

## 6. Wynagrodzenie i opłaty

Instrukcje prowadzące PPK mogą pobierać wynagrodzenie za zarządzanie tylko od tej części aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty, która nie przewyższa 15% wartości aktywów netto wszystkich funduszy zdefiniowanej daty na rynku PPK (według wartości na ostatni dzień roboczy kwartału będący dniem wyceny, a w przypadku ostatniego kwartału roku obrotowego – na dzień bilansowy). Limit ten stosuje się indywidualnie do poszczególnych instytucji zarządzających PPK (TFI, PTE, PrTE, zakład ubezpieczeń) oraz łącznie do instytucji, które wchodzi w skład tej samej grupy kapitałowej.

Instrukcje, które przekraczają limit udziału w rynku PPK i pobierają w związku z tym wynagrodzenie tylko od części aktywów, to PKO TFI S.A. (31,81%), a także – będące w jednej grupie kapitałowej – TFI PZU S.A. i Pekao TFI S.A. (w sumie 24,41%).

Ze środków gromadzonych przez uczestnika PPK instytucja finansowa może pobierać tzw. wynagrodzenie za zarządzanie (nie może być ono wyższe niż 0,5% wartości aktywów netto funduszu w skali roku). Wysokość wynagrodzenia za zarządzanie jest pobierana od środków zainwestowanych w skali roku i jest uwzględniana w cenie netto jednostki uczestnictwa, w związku z czym pozostaje „niewidoczna” dla uczestnika PPK. Średnie opłaty za zarządzanie funduszami zdefiniowanej daty zostały przedstawione w tabeli.

**Tabela 7 Średnie opłaty za zarządzanie funduszami zdefiniowanej daty, pobierane przez instytucje finansowe, według stanu na 31 sierpnia 2022 r.**

<b>Nazwa Instytucji Finansowej</b>	<b>%</b>
AXA TFI S.A./ UNIQA TFI S.A.	0,35%
BNP Paribas TFI S.A.	0,30%
BPS TFI S.A.	0,34%
COMPENSA TUnŻ S.A.	0,40%
ESALIENS TFI S.A.	0,43%
GENERALI INVESTMENTS TFI S.A.	0,36%
INVESTORS TFI S. A.	0,39%
MILLENNIUM TFI S.A.	0,31%
NATIONALE-NEDERLANDEN PTE S.A.	0,40%
NN INVESTMENT PARTNERS TFI S.A.	0,37%
PEKAO TFI S.A.	0,25%
PFR TFI S.A.	0,31%
PKO TFI S.A	0,33%
POCZTYLION ARKA PTE S.A.	0,34%
SANTANDER TFI S.A.	0,31%
SKARBIEC TFI S.A.	0,40%
TFI ALLIANZ POLSKA S.A.	0,30%
TFI PZU S.A.	0,23%
<b>Średnia</b>	<b>0,34%</b>

Źródło: Opracowanie PFR Portal PPK

Opłaty za zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi utrzymują się poniżej maksymalnego, ustawowo dopuszczalnego poziomu. Zagwarantowane niskie koszty zarządzania w przypadku FZD to jeden z elementów, który zwiększa atrakcyjność uczestnictwa w PPK (utrzymują się one m.in. znacznie poniżej opłat za zarządzanie w przypadku zwykłych funduszy inwestycyjnych).

## 7. Rola PFR S.A. i PFR Portal PPK sp. z o.o.

Polski Fundusz Rozwoju S.A., jako instytucja, która wspiera zrównoważony rozwój społeczny i gospodarczy Polski, pełniła istotną rolę przy wprowadzaniu PPK oraz organizacji wdrożenia tego programu. Spółka ta stworzyła system Ewidencji PPK, czyli rejestry: wszystkich uczestników PPK, instytucji finansowych, podmiotów zatrudniających, które zawarły umowy o zarządzanie PPK oraz umów o zarządzanie PPK. PFR powołał też spółkę zależną – PFR Portal PPK sp. z o.o., prowadzącą – dedykowany PPK – portal internetowy: [mojeppk.pl](http://mojeppk.pl), będący centrum informacji o funkcjonowaniu i zasadach działania PPK. Jest to jedyne oficjalne źródło informacji o PPK. W ramach zarządzania portalem PFR Portal PPK sp. z o.o. dostarcza niezbędnych informacji pracodawcom, pracownikom oraz instytucjom finansowym.

Na stronie tej dostępne są materiały informacyjne, interpretacje prawne i podręczniki PPK – do pobrania przez wszystkich zainteresowanych oraz oferty instytucji finansowych. Od początku istnienia portalu odnotowano 21 491 875 odsłon i 7 187 353 użytkowników.

W celu realizacji zadań w zakresie informowania o warunkach oraz uprawnieniach wynikających z uczestnictwa w programie PPK spółka PFR Portal PPK uruchomiła również dedykowaną Infolinię (Contact Center), będącą zintegrowanym centrum informacji o szczegółach funkcjonowania systemu PPK. Infolinia obsłużyła do tej pory 76 787 połączeń przychodzących, 13 014 maili i 8351 zapytań w kanale chat.

W ramach działalności edukacyjnej PFR Portal PPK sp. z o.o. prowadzi także szkolenia i organizuje konferencje – zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Spółka bierze także udział w wydarzeniach zewnętrznych, zapewniając obsługę merytoryczną, oraz świadczy konsultacje indywidualne dla firm. Od czasu wejścia w życie ustawy o PPK, to jest 1 stycznia 2019 r., do końca sierpnia 2022 roku spółka przeprowadziła 6795 szkoleń o PPK, w których wzięło udział 198 577 osób. Od stycznia 2022 roku na omawianym portalu ([www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl)) została uruchomiona nowa funkcjonalność – logowanie do serwisu „MojePPK”.

Użytkownik serwisu znajduje w nim listę wszystkich swoich rachunków PPK oraz informacje m.in. o łącznej wartości środków zgromadzonych w PPK – na wszystkich rachunkach łącznie oraz w rozbiciu na poszczególne rachunki PPK, wysokości wpłat do PPK (z podziałem na wpłaty finansowane przez: pracownika, pracodawcę i państwo), funduszach zdefiniowanej daty, w których oszczędza, oraz dokonanych zwrotach i wypłatach w tzw. szczególnych sytuacjach życiowych. W serwisie prezentowana jest również informacja o dacie i wysokości ostatniej wpłaty pracodawcy na dany rachunek PPK. Dzięki tej informacji uczestnik PPK jest w stanie zweryfikować, czy aktywnie oszczędza na danym rachunku PPK (czy jego pracodawca odprowadza za niego wpłaty do PPK). Dodatkowo z serwisu można wygenerować i wydrukować raport z listą swoich rachunków PPK i informacją o łącznej wartości zebranych oszczędności.

Ponadto spółka zależna od PFR S.A. – PFR Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A., pełniąc funkcję instytucji wyznaczonej, gwarantuje wszystkim pracodawcom i pracownikom dostęp do oferty PPK. Instytucja ta nie może odmówić utworzenia PPK dla danego podmiotu zatrudniającego.

## 8. Wpływ PPK na gospodarkę

Niebawem upłynie czteroletni okres od podpisania ustawy o pracowniczych planach kapitałowych – w dniu 18 listopada 2018 r., w siedzibie GPW, symbolicznym miejscu dla inwestorów indywidualnych i rynku kapitałowego. Pozwala to na próbę określenia znaczenia PPK dla gospodarki i uczestników tego programu. Pierwsze szacunki, dotyczące możliwego wpływu PPK na makroekonomię Polski, oparte były na tezie o szybkim do osiągnięcia, wysokim poziomie partycypacji. Podkreślano fakt uruchomienia nowoczesnego wehikułu oszczędzania długoterminowego, wzorowanego na najlepszych rozwiązaniach zagranicznych, w szczególności brytyjskich. W 2017 roku zapowiadano, że jest możliwe uczestnictwo w programie blisko ¾ uprawnionej populacji, co korzystnie miało wpłynąć na napływy środków na rachunki uprawnionych. Jak pokazują doświadczenia innych krajów, osiągnięcie takiego wyniku nie jednak proste i wymaga czasu.

Raport „Pracownicze plany kapitałowe. Koszty i korzyści”, przygotowany w czerwcu 2019 roku przez centrum analityczne Polityka Insight, którego partnerem było Nationale-Nederlanden,

wskazywał na możliwe scenariusze wpływu PPK na gospodarkę Polski. Opracowanie to było przygotowane w okresie przedpandemicznym, jednakże jego wskazania i tezy zachowują aktualność. Niezależnie od ówczesnych zmian w otoczeniu gospodarczym Polski, pierwszy rok funkcjonowania PPK przyniósł rewizję oczekiwań odnośnie partycypacji, kształtując jej oczekiwany w perspektywie najbliższej dekady poziom w przedziale 30–50% uprawnionych. Pomimo zakładanych na starcie programu wskaźników partycypacji, należy podkreślić kilka parametrów, które mają istotny wpływ makroekonomiczny na funkcjonowanie programu, także przywołane parametry.

### 8.1. PPK – pozytywny impuls makroekonomiczny

Program PPK pozytywnie wpływa na konsumpcję, spożycie publiczne i inwestycje. Zakładano, że począwszy od 2022 roku nastąpi wzrost PKB z tytułu powiększania się aktywów PPK, a następnie po 10 latach nastąpi stabilizacja efektów oddziaływania programu na gospodarkę. Kształtowanie się partycypacji na obecnym poziomie (33% uprawnionych) skłania ku przekonaniu o możliwym scenariuszu przyrostu PKB. Byłoby to możliwe do osiągnięcia w przypadku m.in.: przeznaczenia dodatkowych dochodów na inwestycje w gospodarce (napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych w 2021 roku osiągnął ponad 24,8 mld dolarów, blisko 2 razy więcej aniżeli w pierwszym roku rozwoju pandemii – 2020 rok) oraz utrzymywania się wysokiego poziomu konsumpcji.

O wpływie PPK na rozwój gospodarczy decyduje głównie jego konstrukcja, inna aniżeli – wprowadzona reformą ubezpieczeń społecznych z 1999 roku – formuła pracowniczych programów emerytalnych (PPE). Ich finansowanie zapewniała de facto kontrybucja składowa pracodawcy (do 7% wynagrodzenia brutto), a z możliwości dodatkowego doubezpieczenia (do 3%), w okresie ponad 20-letniego okresu tworzenia programów, skorzystało jedynie nie więcej aniżeli 1/10 populacji uczestników PPE. Szeroka opcja trójźródłowego zasilania (pracodawca, państwo i uczestnik) PPK powoduje, że przepływy finansowe są kwotowo nieporównywalne z tymi, które miały miejsce w PPE. Największa partycypacja w PPK występuje w najsilniejszych gospodarczo województwach: mazowieckim (45,1%), wielkopolskim i dolnośląskim. Z pewnością zaskoczeniem dla analityków jest fakt, że nadal utrzymuje się wyraźna przewaga uczestników PPK z sektora prywatnego wobec uczestników z sektora publicznego, jeśli chodzi o wskaźniki uczestnictwa (37,15% wobec 20,04%).

### 8.2. Dalszy rozwój dobrowolnego oszczędzania, eliminacja ograniczeń

Analitycy i eksperci, badając dane związane z rozwojem PPK, wskazują, że wobec trwale deficytowych publicznych systemów emerytalnych, funkcjonujących w formule PAYG (pay as you go), czyli opcji wyłącznie przepływowej, solidarnościowej, a nie zasobowej, kapitałowej – niezbędny jest dalszy rozwój dobrowolnego oszczędzania. Liczba krajów, które posiadają indywidualnie finansowane systemy emerytalne, na przestrzeni lat 1999–2022 wzrosła blisko trzykrotnie (z 17 do 46) – należy podkreślić, że nastąpiło to w okresie nacechowanym ogólnosiwiatowym kryzysem finansowym, walką z terroryzmem i pandemią. Oznacza to, że rządy wielu państw wpisały rozwój indywidualnie finansowanych systemów emerytalnych na agendę przeciwdziałania większemu uzależnieniu budżetów krajowych od wydatków na zabezpieczenie społeczne w warunkach starzenia się społeczeństw, spadku dzietności i wzrostu liczby zgonów w trendzie zaobserwowanym w ostatnich latach.

W Polsce dane te przybrały niekorzystny poziom w ostatnich 2 latach, a szacunki za 2022 rok wskazują na negatywne ukształtowanie się relacji pomiędzy liczbą urodzeń i zgonów. Aby złagodzić tę niekorzystnie rozwijającą się tendencję, należy wzmacniać możliwość wspierania zatrudnienia po okresie formalnego uzyskania uprawnień emerytalnych. Takim rozwiązaniem – funkcjonującym już w praktyce – jest wprowadzona od 1 stycznia 2022 r. ulga dla pracujących seniorów – tzw. PIT zero. Polega ona na zwolnieniu z podatku dochodowego od osób fizycznych niektórych przychodów podatników, którzy – pomimo osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego – są nadal aktywni zawodowo. Limit przychodów zwolnionych z PIT to 85 528 zł. Należy zauważyć, że projekty działań premiujących osoby, które decydowałyby się na dalszą pracę po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, były przedstawione już w 2017 roku przez ówczesne Ministerstwo Rozwoju.

Kolejnym ogranicznikiem rozwoju rynku kapitałowego jest brak ostatecznego rozwiązania kwestii OFE. Wprowadzając w ramach tzw. reformy OFE suwak bezpieczeństwa, uniemożliwiono inwestowanie przez OFE w obligacje skarbowe oraz w inne instrumenty dłużne gwarantowane przez Skarb Państwa. Inwestowanie głównie w akcje podniosło ekspozycję funduszy na konsekwencje szoków finansowych, których nasilenie w ostatnich dwóch dekadach na rynkach finansowych jest szczególnie widoczne.

Formalnie tzw. suwak bezpieczeństwa wprowadzono, aby „zapewnić bezpieczeństwo i ochronę wartości środków zgromadzonych w OFE w ostatnim okresie oszczędzania na emeryturę”. Postanowiono, że „na 10 lat przed osiągnięciem przez ubezpieczonego wieku emerytalnego, co miesiąc na subkonto w ZUS przekazywana będzie określona wartość środków zgromadzonych na rachunku członka OFE”. Oznacza to, że co miesiąc na subkonto przekazywana jest określona liczba jednostek rozrachunkowych zgromadzonych na rachunku członka OFE. Stanowi ona iloraz liczby tych jednostek i wyrażonej w miesiącach różnicy pomiędzy wiekiem emerytalnym, a wiekiem członka OFE w dniu dokonywania umorzenia. Otwarty fundusz emerytalny zobligowany został do umorzenia co miesiąc określonej liczby zgromadzonych na rachunku członka jednostek rozrachunkowych. Tak jest w przypadku, gdy OFE uzyska od ZUS informację o ukończeniu przez danego ubezpieczonego wieku o 10 lat niższego od obowiązującego dla tej osoby wieku emerytalnego. W momencie osiągnięcia wieku emerytalnego, na rachunku w OFE nie będzie żadnych środków. W związku z przekazaniem środków zgromadzonych na rachunku członka OFE na fundusz emerytalny FUS ustanie członkostwo w otwartym funduszu emerytalnym.

### 8.3. Zaufanie i bezpieczeństwo

Jednym z powodów utworzenia PPK była potrzeba odbudowania zaufania obywateli do reform społecznych, które oferuje państwo. Chodziło o wyciągnięcie wniosków z tzw. reformy OFE, która to zaufanie podważyła, a także o zaoferowanie wspólnego budowania kapitału finansowego przez pracodawcę, państwo i uczestnika. To „trójporozumienie” stało się niespotykaną dotychczas formułą budowy kapitału w warunkach zabezpieczenia społecznego w Polsce. Utworzenie PPK stało się kluczową reformą, mającą na celu odbudowanie zaufania obywateli, jak też stworzenie realnego zasobu finansowego na okres po zakończeniu aktywności zawodowej.

Każdy program, który funkcjonuje na rynku finansowym, powinien oferować atrakcyjne stopy zwrotu i niskie koszty. Wieloprofilowe fundusze zdefiniowanej daty, od chwili ich utworzenia, zebrały – na koniec sierpnia 2022 roku – aktywa w wysokości prawie 9,8 mld zł. Obecny poziom partycypacji, sięgający blisko 33% uprawnionych, stanowi mocne wsparcie dalszego rozwoju programu.

PPK obejmują stopniowo nowe grupy pracownicze – obecnie blisko 2,5 mln osób. Należy pamiętać, że reforma ubezpieczeń społecznych z 1999 roku nie rozwiązała problemu niskich świadczeń. Są one korygowane od kilku lat poza systemem poprzez dodatkowe, szerokie wypłaty dla emerytów i rencistów. Należy podkreślić, że PPK nie są mechanizmem wsparcia minimalnych świadczeń, waloryzacji ani rozwiązywania problemów systemu emerytalnego, ponieważ nie są jego częścią. Jest to nowoczesny system oszczędzania, wspierany przez pracodawców i państwo.

Wraz ze wzrostem aktywów w PPK i przekraczaniem kolejnych poziomów ich wielkości – 20, 30 i więcej mld zł w zasobach funduszy zdefiniowanej daty w kolejnych latach, rosnąć będzie znaczenie programu w gospodarce. W czasach niepewności i niejasnych perspektyw na przyszłość warto wdrożyć dobre, krajowe regulacje, które wesprą ludzi i ochronę ich oszczędności.

## V. Ramy prawne – ustawa o pracowniczych planach kapitałowych – dotychczasowe zmiany oraz wydane rozporządzenia

### 1. Nowelizacje ustawy o PPK

Jak już wspomniano wyżej, ustawa o PPK powstała we współpracy z partnerami społecznym oraz instytucjami finansowymi. Po wejściu w życie ustawy o PPK współpraca ta jest kontynuowana w ramach Rady Konsultacyjnej ds. PPK – organu powołanego przez PFR S.A. w celu konsultacji i doradztwa w kwestii wdrażania PPK. Rada ta została powołana 7 stycznia 2019 r. W jej skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organizacji branżowych reprezentujących instytucje finansowe zaangażowane we wprowadzanie i realizację programu PPK. Zadaniem Rady jest także ocena wszelkich innych aspektów PPK oraz zgłaszanie własnych propozycji i uwag co do funkcjonowania programu. Jej uwagi brane były pod uwagę przy zmianach wprowadzanych do ustawy o PPK.

Ustawa o PPK była pięciokrotnie nowelizowana. Wprowadzono zmiany, które okazały się konieczne w toku obowiązywania tej ustawy, w tym uwzględniono uzasadnione postulaty płynące z rynku. Wprowadzone zmiany polegały m.in. na:

- rozszerzeniu zakresu definicji „osób zatrudnionych”, które mogą stać się uczestnikami PPK, m.in. o osoby pobierające zasiłek macierzyński lub przebywające na urlopie wychowawczym,
- uzupełnieniu definicji „wynagrodzenia”, stanowiącego podstawę do obliczania i pobierania wpłat do PPK, przez zniesienie limitu tzw. 30-krotności,
- ujednoczeniu terminów na uruchomienie PPK przez podmioty zatrudniające z II i III fazy wdrożenia tego programu – z uwagi na sytuację związaną z COVID-19,
- umożliwieniu zawarcia umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej – już po 14 dniach zatrudnienia, bez skrócenia terminu na zawarcie tej umowy,
- uregulowaniu trybu zwrotu nienależnych wpłat do PPK na rzecz finansującego daną wpłatę.

Ustawa o PPK została zmieniona przepisami następujących ustaw:

- 1) **art. 1 ustawy z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy – Prawo bankowe (Dz.U z 2019 r. poz. 1074), który wszedł w życie 25 czerwca 2019 r.**

Najważniejsze zmiany wprowadzone w ustawie o PPK tą ustawą przedstawiono w tabeli.

	Przepisy ustawy o PPK	Opis zmian
1.	w art. 2 ust. 1 pkt 18 dodano lit. F	Uzupełniono definicję „osób zatrudnionych”, mogących stać się uczestnikami PPK, o osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.
2.	zmiana w art. 2 ust. 1 pkt 40	Zmieniono definicję „wynagrodzenia”, stanowiącego podstawą obliczania wpłat do PPK, poprzez zniesienie limitu tzw. 30-krotności.
3.	w art. 8 dodano ust. 5a i ust. 5b	<p>Dodano nowe przepisy dotyczące wysyłanych przez PFR S.A. wezwań do zawarcia umowy o zarządzanie PPK (albo do przekazania do PFR S.A. informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK) poprzez wskazanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. podmiot zatrudniający, który korzysta z uprawnienia do niestosowania ustawy o PPK z uwagi na prowadzenie pracowniczego programu emerytalnego (PPE), w odpowiedzi na wezwanie PFR S.A., przekazuje PFR S.A. oświadczenie o prowadzeniu PPE wraz ze wskazaniem wysokości naliczanej i odprowadzanej składki podstawowej do PPE oraz procentowego udziału osób zatrudnionych, które uczestniczą w PPE;</li> <li>b. wezwanie PFR S.A. może zawierać mechanicznie odtwarzany podpis osoby uprawnionej do jego podpisania.</li> </ul>
4.	zmiany w art. 22 ust. 1	Wprowadzono zmiany dot. obowiązku instytucji finansowej udostępnienia uczestnikowi PPK informacji o zawarciu umowy o prowadzenie PPK – dodano możliwość informowania uczestników PPK poprzez zapewnienie im dostępu do systemu teleinformatycznego instytucji finansowej oraz wskazano, że na wniosek uczestnika PPK udostępnienie tej informacji następuje w postaci papierowej.

5.	dodanie art. 25a	Określono maksymalny limit wpłat i dopłat możliwych do dokonania na wszystkie rachunki PPK uczestnika PPK w danym roku kalendarzowym – limit ten ustalono jako równowartość w złotych kwoty 50 000 dolarów amerykańskich, według średniego kursu dolara amerykańskiego ogłaszanego przez NBP na ostatni dzień roboczy poprzedzający dzień 31 grudnia roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy.
6.	zmiany w art. 27 ust. 5 i ust. 8	Wprowadzono zmiany dot. uwzględniania przez podmiot zatrudniający deklaracji obniżenia wpłaty podstawowej do PPK oraz deklaracji zmieniającej wysokość obniżonej wpłaty podstawowej, złożonych przez uczestnika PPK, a także okresu obowiązywania tych deklaracji.
7.	zmiany w art. 28 ust. 4 oraz uchylenie art. 28 ust. 5	Wprowadzono zmiany dot. terminu dokonywania wpłat do PPK – zrezygnowano z rozwiązania przewidującego, że jeżeli wynagrodzenie wypłacane jest w okresach krótszych niż miesiąc, wpłaty należne za miesiąc dokonywane są w terminie do ostatniego dnia miesiąca.
8.	zmiany w art. 31 ust. 1 zdanie drugie	Doprecyzowano przesłanki uzyskania uprawnienia do wpłaty powitalnej.
9.	w art. 49: w ust. 3 dodano pkt 3 oraz dodano ust. 3a, ust. 3b i ust. 4a	Uzupełniono przesłanki uprawniające do pobierania przez podmioty zarządzające PPK wynagrodzenia za wynik – poprzez dodanie przesłanki polegającej na osiągnięciu na ostatni dzień wyceny w listopadzie w danym roku stopy zwrotu przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz na poziomie nie niższym niż 75% najwyższych stóp zwrotu funduszy tej samej zdefiniowanej daty. Zastrzeżono, że przepisów dot. wynagrodzenia za wynik nie stosuje się w okresie do końca roku kalendarzowego, w którym upływa termin 2 lat od dnia utworzenia funduszu inwestycyjnego, funduszu emerytalnego lub subfunduszu.

10.	zmiany w art. 133 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2 w art. 133 ust. 2 dodano punkt 4	W prowadzono zmiany dot. uprawnienia podmiotu zatrudniającego do niestosowania ustawy o PPK z uwagi na prowadzenie PPE oraz utraty tego uprawnienia – jedną z przesłanek uprawnienia do niestosowania ustawy o PPK przez podmiot zatrudniający, który w dacie objęcia go przepisami ustawy o PPK prowadził PPE, jest uczestniczenie w PPK co najmniej 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie. Zastrzeżono, że podmiot zatrudniający prowadzący PPE traci uprawnienie do niestosowania ustawy o PPK m.in. od dnia następującego po dniu 1 stycznia albo 1 lipca danego roku, jeżeli według stanu na ten dzień w PPE uczestniczy mniej niż 25% osób zatrudnionych w tym podmiocie.
-----	---	--

**2) art. 32 ustawy z 4 lipca 2019 r. o systemie instytucji rozwoju (Dz. U. z 2019 r. poz. 1572), który wszedł w życie 5 września 2019 r.**

Zmiany wprowadzone w ustawie o PPK tą ustawą wskazano w tabeli:

Przepisy ustawy o PPK	Opis zmian
zmiany w art. 135 ust. 2 i 3	Wprowadzono zmiany dot. sytuacji, gdy zawarcie umowy o prowadzenie PPK przez podmiot zatrudniający, który w dniu wejścia w życie ustawy o PPK uczestniczył w wykonaniu zamówienia publicznego udzielonego w postępowaniu o udzielenie zamówienia w rozumieniu ustawy z 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, wszczętym i zakończonym przed dniem wejścia w życie ustawy o PPK, wpłynęło na koszty realizacji tego zamówienia.

**3) art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U z 2020 r. poz. 568), który wszedł w życie 31 marca 2020 r.**

Zmiany wprowadzone w ustawie o PPK tą ustawą wskazano w tabeli.

<b>Przepis ustawy o PPK</b>	<b>Opis zmian</b>
zmiany w art. 134 ust. 2	Ujednolicono terminy na wdrożenie PPK przez podmioty zatrudniające z II i III fazy wdrożenia tego programu. Spowodowało to, że podmioty zatrudniające z obu tych faz miały czas na zawarcie umowy o zarządzanie PPK do 27 października 2020 r., a na zawarcie umów o prowadzenie PPK – do 10 listopada 2020 r.

- 4) art. 70 ustawy z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami Covid-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem Covid-19 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1086) – art. 70 pkt 1 wszedł w życie 1 stycznia 2021 r., a art. 70 pkt 2 i 3 weszły w życie 24 czerwca 2020 r.**

Zmiany wprowadzone w ustawie o PPK tą ustawą przedstawiono w tabeli.

<b>Przepisy ustawy o PPK</b>	<b>Opis zmian</b>
1. w art. 7 dodano ust. 2a – zmiana weszła w życie 1 stycznia 2021 r.	Przyjęto, że do umów o zarządzanie PPK nie stosuje się przepisów ustawy z 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych, jeżeli wartość zamówienia jest mniejsza niż progi unijne, o których mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy.
2. w art. 7 dodano ust. 4a oraz zmieniono ust. 5 – zmiany weszły w życie 24 czerwca 2020 r.	Wprowadzone zmiany umożliwiły wójtowi (burmistrzowi, prezydentowi miasta), zarządowi powiatu albo zarządowi województwa dokonanie wyboru instytucji finansowej zarządzającej PPK, w imieniu podmiotów zatrudniających, będących jednostkami organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego. Również w sytuacji, gdy instytucję finansową wybiera, w imieniu tych jednostek, wójt (burmistrz, prezydent miasta), zarząd powiatu albo zarząd województwa, zastrzeżono udział tzw. strony społecznej (takiego wspólnego wyboru dokonuje się, co do zasady, w porozumieniu z przedstawicielami organizacji związkowych działających w jednostkach organizacyjnych objętych wyborem albo – w razie braku organizacji związkowych – z

	przedstawicielami reprezentacji osób zatrudnionych).
--	--

- 5) **art. 125 ustawy z 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1079) – większość zmian w ustawie o PPK weszła w życie 4 czerwca 2022 r., natomiast:**
- **art. 125 pkt 11 lit. b i pkt 13 weszły w życie 21 maja 2022 r., z mocą od dnia 1 lipca 2019 r.,**
  - **art. 125 pkt 12 wszedł w życie 21 listopada 2022 r., z mocą od dnia 1 lipca 2019 r.,**
  - **art. 125 pkt 10, 17, 18 i 20 weszły w życie 21 listopada 2022 r.**

Najważniejsze zmiany wprowadzone w ustawie o PPK tą ustawą przedstawiono w tabeli.

Przepisy ustawy o PPK	Opis zmian
<b>Uwaga!</b> Zmiany te weszły w życie 4 czerwca 2022 r., chyba, że zaznaczono inaczej.	
1. W art. 2 ust. 1 dodano pkt 14a oraz pkt 27a oraz wprowadzono zmiany w: art. 69 ust. 2, art. 72 pkt 3 i art. 73 pkt 4.  <u>Uwaga:</u> W art. 143 ustawy nowelizującej przewidziano, że zmienione przepisy art. 2 ust. 1 pkt 14a, pkt 21 lit. a, d i f oraz pkt 27a, art. 69 ust. 2, art. 72 pkt 3 oraz art. 73 pkt 4 ustawy o PPK stosuje się także do umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK zawartych przed 4 czerwca 2002 r.	Dodana została definicja „numeru identyfikacyjnego” podmiotu zatrudniającego (jest to NIP lub REGON).  W ten sposób rozstrzygnięte zostały wątpliwości na podstawie jakiego numeru należy ewidencjonować w Ewidencji PPK podmioty zatrudniające oraz umowy o zarządzanie PPK.
2. W art. 2 ust. 1 pkt 21 wprowadzono zmiany w lit. a) i d) oraz dodano lit. f).  <u>Uwaga:</u> W art. 143 ustawy nowelizującej przewidziano, że zmienione przepisy art. 2 ust. 1 pkt 14a, pkt 21 lit. a, d i f oraz pkt 27a, art. 69 ust. 2, art. 72 pkt 3 oraz art. 73 pkt 4 ustawy o PPK stosuje się także do umów o zarządzanie PPK i umów o prowadzenie PPK zawartych przed 4 czerwca 2002 r.	Nadano status podmiotu zatrudniającego płatnikowi składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku pracodawców i zleceniodawców nieposiadających numeru identyfikacyjnego.  W przypadku gdy pracodawca lub zleceniodawca nie ma numeru identyfikacyjnego, status podmiotu zatrudniającego ma płatnik składek na ubezpieczenia społeczne. Celem tej zmiany definicji podmiotu zatrudniającego było umożliwienie przystąpienia do PPK osobom zatrudnionym u pracodawców lub zleceniodawców, za których obowiązki związane z wypłatą wynagrodzenia oraz wynikające z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych czy ustaw podatkowych wykonuje inny podmiot.

3.	W art. 8 dodano ust. 5c.	Mikroprzedsiębiorcy, którym wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację o niedokonywaniu wpłat do PPK, oraz osoby fizyczne, zatrudniające, w zakresie niezwiązanym ze swoją działalnością gospodarczą, osoby fizyczne, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tych osób, zostały zobowiązane do złożenia – na wezwanie PFR S.A. – oświadczenia o spełnianiu warunków niestosowania do nich przepisów ustawy o PPK.
4.	W art. 13 uchylono ust. 3.	Umożliwiono otrzymanie dopłaty rocznej uczestnikowi PPK, za którego podmiot zatrudniający nie finansuje wpłat do PPK – z uwagi na to, że uczestnik PPK przystąpił do PPE w tym podmiocie zatrudniającym.
5.	W art. 16 zmieniono ust. 1.	Umożliwiono zawarcie umowy o prowadzenie PPK – w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej – już po upływie 14 dni zatrudnienia. Przed tą zmianą, podmiot zatrudniający mógł zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia, nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły te 3 miesiące. Po omawianej zmianie, umowa o prowadzenie PPK może być zawarta nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w upłynęły 3 miesiące zatrudnienia. Zmiana ta umożliwiła podmiotom zatrudniającym wcześniejsze zawarcie dla osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK, a jednocześnie nie skróciła terminu na zawarcie tej umowy.
6.	W art. 19 zmieniono ust. 1 i 2.	Zmieniono: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. termin na złożenie przez uczestnika PPK, który zmienił podmiot zatrudniający, oświadczenia o zawartych w jego imieniu umowach o prowadzenie PPK (sposób obliczania tego terminu został uproszczony poprzez powiązaniem go z dniem zawarcia umowy o prowadzenie PPK) oraz</li> <li>b. termin na poinformowanie uczestnika PPK, który złożył to oświadczenie, przez podmiot zatrudniający o obowiązku</li> </ul>

		<p>złożenia – w jego imieniu – wniosku o wypłatę transferową na rachunek PPK utworzony w związku z zatrudnieniem w tym nowym podmiocie.</p>
7.	<p>W art. 27 dodano ust. 3a.</p>	<p>Przyjęto, że wpłata dodatkowa w wysokości zadeklarowanej przez uczestnika PPK obowiązuje od miesiąca następującego po miesiącu, w którym uczestnik PPK złożył deklarację wpłaty dodatkowej. W ten sposób ujednolicono terminy rozpoczęcia obowiązywania deklaracji dotyczących PPK, składanych przez uczestników PPK. Przed uzupełnieniem przepisów, brak uregulowania tej kwestii powodował, że deklaracja finansowania wpłaty dodatkowej przez uczestnika PPK obowiązywała od momentu jej złożenia podmiotowi zatrudniającemu.</p>
8.	<p>W art. 28 zmieniono ust. 1 oraz ust. 6, w którym skreślono zdaniem drugie.</p>	<p>Ujednolicone zostały terminy dokonywania pierwszych i kolejnych wpłat do PPK, co uprościło obsługę PPK przez podmioty zatrudniające. Zmiana ta umożliwiła podmiotom zatrudniającym dokonywanie pierwszych wpłat do PPK poczynawszy od dnia, w którym zostały naliczone i pobrane – nawet w tym samym miesiącu, w którym została zawarta umowa o prowadzenie PPK. Po zmianie, pierwsze wpłaty do PPK dokonywane są na takich zasadach jak kolejne wpłaty do PPK. Z uwagi na dodanie art. 28a, w art. 28 w ust. 6 skreślono zdanie drugie.</p>
9.	<p>Dodano art. 28a.</p> <p>Zmiana ta weszła w życie 21 listopada 2022 r.</p>	<p>Uregulowano korekty nienależnie dokonanych wpłat do PPK, wpłaty powitalnej lub dopłat rocznych.</p> <p>Dotychczas brak było w ustawie o PPK regulacji wskazujących zasady postępowania w przypadku dokonania nienależnych wpłat do PPK, wpłaty powitalnej lub dopłat rocznych. Dotyczyło to np. przypadku dokonania wpłat po zawarciu umowy o prowadzenie PPK na rzecz osoby niespełniającej definicji osoby zatrudnionej czy przekazania wpłat do instytucji finansowej po złożeniu przez uczestnika PPK deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.</p> <p>Konieczne było uregulowanie tej kwestii – poprzez umożliwienie wycofania nienależnych wpłat do</p>

		PPK, wpłaty powitalnej i dopłat rocznych, po stwierdzeniu, że zostały dokonane bezpodstawnie. Zostaną one zwrócone na rzecz podmiotu, który je sfinansował. Po zmianach, taki zwrot środków jest możliwy bez potrzeby złożenia przez uczestnika PPK żądania odkupienia tych jednostek uczestnictwa lub umorzenia tych jednostek rozrachunkowych.
10.	<p>W art. 31 zmieniono ust. 2 oraz dodano ust. 7.</p> <p>Zmiana polegająca na dodaniu ust. 7 weszła w życie 21 maja 2022 r. z mocą od 1 lipca 2019 r.</p>	<p>Wydłużono (z 30 dni do 45 dni) termin na zaewidencjonowanie wpłaty powitalnej na rachunku uczestnika PPK.</p> <p>Wpłata powitalna przekazywana jest do PFR w terminie do 30 dni po zakończeniu kwartału. Zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami w tym samym terminie powinna była trafić na rachunek uczestnika PPK. Przekazanie wpłaty powitalnej następuje za pośrednictwem PFR S.A. W praktyce mogłoby okazać się, że wpłata powitalna nie zostałaby zaewidencjonowana na rachunku PPK uczestnika PPK w terminie ustawowym, jeżeli minister właściwy ds. pracy przekazałby PFR S.A. środki w okolicach końca terminu na ich przekazanie. W związku z tym termin na przekazanie wpłaty powitalnej na rachunek PPK uczestnika PPK został wydłużony o 15 dni. Dotychczas brak było przepisu stanowiącego, że niezaewidencjonowane wpłaty powitalne podlegają zwrotowi. Nowelizacją dodano taką regulację.</p>
11.	<p>W art. 34 zmieniono ust. 2 oraz dodano ust. 5.</p> <p>Zmiany te weszły w życie 21 listopada 2022 r. z mocą od 1 lipca 2019 r.</p>	<p>Umożliwiono zaewidencjonowanie dopłaty rocznej na rachunku PPK w kolejnych latach.</p> <p>W terminie do ostatniego dnia lutego każdego roku, PFR S.A. przekazuje ministrowi właściwemu ds. pracy informację o liczbie uczestników PPK, którzy nabyli prawo do dopłaty rocznej za poprzedni rok.</p> <p>Nowelizacją określono tryb postępowania w przypadku, gdy uczestnik PPK, który nabył prawo do dopłaty rocznej za dany rok, nie został uwzględniony w informacji o liczbie uczestników PPK, którzy nabyli prawo do dopłaty rocznej za ten rok, przekazywanej do ministra właściwego ds. pracy. W takiej sytuacji dopłata roczna za ten rok</p>

		zostanie zaewidencjonowana na rachunku PPK tego uczestnika PPK w roku następnym albo w kolejnych latach, na wniosek złożony przez tego uczestnika PPK, PFR S.A., instytucję finansową lub podmiot zatrudniający – pod warunkiem, że prawo do tej dopłaty rocznej nie uległo przedawnieniu.
12.	W art. 97 zmieniono ust 2, dodano ust. 2a i ust. 2b oraz zmieniono ust. 3.  Zmiany te weszły w życie 21 listopada 2022 r.	Ustalono tryb uzyskania przez podmiot zatrudniający informacji pozwalających na zablokowanie przez ten podmiot dalszych wpłat do PPK w przypadku rozpoczęcia przez uczestnika PPK wypłat po 60. roku życia.  Jednocześnie, aby uchronić uczestników PPK przed udostępnianiem ich podmiotom zatrudniającym informacji o operacjach realizowanych na rachunku PPK, uchylono części obowiązków informacyjnych instytucji finansowych wobec podmiotów zatrudniających – dotyczących wypłat w razie poważnego zachorowania lub na pokrycie wkładu własnego przy kredycie hipotecznym.

## 2. Akty wykonawcze

Na podstawie delegacji zawartych w przepisach ustawy o PPK, wydano dziewięć rozporządzeń, wymienionych poniżej.

Podstawa prawna rozporządzenia		Tytuł rozporządzenia oraz pozycja w Dzienniku Ustaw	Uregulowane zagadnienia
1.	art. 23 ust. 12 ustawy o PPK	rozporządzenie Ministra Finansów z 12 czerwca 2019 r. w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1102)	W rozporządzeniu określono wzór deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK oraz szczegółowy zakres zawartych w niej danych.
2.	art. 49 ust. 13 ustawy o PPK	rozporządzenie Ministra Finansów z 13 czerwca 2019 r. w sprawie sposobu ustalania stopy referencyjnej i szczegółowego sposobu obliczania wynagrodzenia za osiągnięty wynik, pobieranego przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych, powszechne	W rozporządzeniu określono sposób ustalania stopy referencyjnej oraz szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za osiągnięty wynik.  <u>Uwagi:</u>

		<p>towarzystwa emerytalne, pracownicze towarzystwa emerytalne lub zakłady ubezpieczeń, umieszczone w Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1198)</p>	<p>Osiągnięcie w danym roku przez fundusz inwestycyjny, fundusz emerytalny lub subfundusz stopy zwrotu przewyższającej stopę referencyjną jest jedną z przesłanek dopuszczalności pobierania wynagrodzenia za osiągnięty wynik przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń zarządzający PPK.</p> <p>Stopę referencyjną ustala się z uwzględnieniem odpowiednich obiektywnych czynników ekonomicznych, w szczególności stopy zwrotu z papierów wartościowych wyemitowanych przez Skarb Państwa.</p>
3.	art. 60 ust. 9 ustawy o PPK	<p>rozporządzenie Ministra Finansów z 5 marca 2019 r. w sprawie dokumentów dołączanych do oświadczenia o spełnianiu warunków koniecznych do umieszczenia w Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 467)</p>	<p>W rozporządzeniu określono dokumenty, które towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń dołącza do oświadczenia o spełnianiu warunków koniecznych do umieszczenia w ewidencji PPK.</p> <p>Oświadczenie to, wraz z dołączonymi dokumentami, towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo</p>

			emerytalne lub zakład ubezpieczeń składa PFR S.A. oraz KNF.
4.	art. 67 ust. 3 ustawy o PPK	rozporządzenie Ministra Finansów z 21 marca 2019 r. w sprawie opłaty za prowadzenie Ewidencji Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz realizację obowiązków, o których mowa w art. 8 ust. 4 i 5 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 613)	W rozporządzeniu określono wysokość i sposób obliczania opłaty miesięcznej ponoszonej przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń, umieszczone w ewidencji PPK, na rzecz PFR S.A., a także terminy uiszczania tej opłaty.
5.	art. 79 ust. 4 ustawy o PPK	rozporządzenie Ministra Finansów z 22 lutego 2019 r. w sprawie wysokości opłaty za utworzenie i prowadzenie portalu PPK oraz wysokości stawki opłaty za udział w tym portalu (Dz. U. z 2019 r. poz. 416)	W rozporządzeniu określono: wysokość opłaty wstępnej oraz wysokość stawki opłaty rocznej, które towarzystwo funduszy inwestycyjnych, powszechne towarzystwo emerytalne, pracownicze towarzystwo emerytalne oraz zakład ubezpieczeń, umieszczone w ewidencji PPK, wnoszą na rzecz PFR Portal PPK sp. z o.o.
6.	art. 104 ust. 5 ustawy o PPK	rozporządzenie Ministra Finansów z 21 sierpnia 2019 r. w sprawie sporządzania i przekazywania przez wybraną instytucję finansową informacji dotyczącej uczestnika pracowniczego planu kapitałowego, z którego rachunku ma zostać dokonana wypłata transferowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 1742)	W rozporządzeniu określono sposób sporządzania informacji dotyczącej uczestnika PPK, z którego rachunku PPK ma zostać dokonana wypłata transferowa, tryb przekazywania tej informacji oraz jej wzór.
7.	art. 105 ust. 7 ustawy o PPK	rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 21 maja 2019 r. w sprawie	W rozporządzeniu określono szczegółowy zakres danych podawanych przez

		określenia zakresu danych zawartych w dokumencie płatniczym przekazywanym przez instytucję finansową do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz sposobu i trybu przeliczania przekazanych kwot na podstawie wymiaru świadczenia (Dz. U. z 2019 r. poz. 1034)	instytucję finansową na dokumencie płatniczym przy przekazywaniu na rachunek bankowy wskazany przez ZUS: a) w przypadku zwrotu (czyli wycofania środków przed osiągnięciem 60. roku życia) na wniosek uczestnika PPK – 30% środków pochodzących z wpłat sfinansowanych przez podmiot zatrudniający; b) w przypadku zwrotu na rzecz małżonka uczestnika PPK albo byłego małżonka uczestnika PPK, w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków – 30% środków pochodzących z wpłat sfinansowanych przez podmiot zatrudniający na rzecz uczestnika PPK, w części przypadającej w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków na tego małżonka albo byłego małżonka uczestnika PPK, a także sposób i tryb przeliczania tych kwot w celu ich uwzględnienia przy ustalaniu podstawy wymiaru emerytury.
8.	Art. 104 ust. 5 ustawy o PPK	Rozporządzenie Ministra Finansów z 18 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sporządzania i przekazywania przez wybraną instytucję finansową informacji dotyczącej uczestnika pracowniczego planu kapitałowego, z którego rachunku ma zostać dokonana	W rozporządzeniu określono podmiot zatrudniający, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o PPK.

		wypłata transferowa (Dz. U. z 2022 r. poz. 2163)	
9.	Art. 23 ust. 12 ustawy o PPK	Rozporządzenie Ministra Finansów z 1 listopada 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2357)	W rozporządzeniu określono podmiot zatrudniający, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o PPK.

## VI. Wnioski i postulaty legislacyjne

Podstawowy cel, jaki przyświecał powołaniu do życia pracowniczych planów kapitałowych, czyli stworzenie nowego – ogólnodostępnego – programu długoterminowego oszczędzania, został zrealizowany. Pracownicze plany kapitałowe działają już 4. rok i z roku na rok przybywa zarówno pracodawców prowadzących ten program, jak i jego uczestników. Według stanu na 31 sierpnia 2022 r. 294,60 tys. podmiotów zatrudniających umożliwia swoim pracownikom udział w pracowniczych planach kapitałowych. A z możliwości oszczędzania w PPK korzysta już 2,44 mln osób.

Oczywiście zainteresowanie programem wśród osób zatrudnionych, dla których uczestnictwo w PPK jest dobrowolne, nie jest w pełni satysfakcjonujące, choć doświadczenia międzynarodowe jasno wskazują, że budowanie wysokiej partycypacji w takich programach jest zadaniem długotrwałym. Wpływ na trudny start programu miało kilka czynników. Jednym z nich jest obserwowany wśród Polaków, po doświadczeniach związanych z OFE, brak zaufania do organizowanych przez państwo form oszczędzania. Chodzi tu głównie o zmiany w OFE polegające m.in. na przesunięciu części środków zgromadzonych na indywidualnych kontach członków OFE do ZUS. I chociaż konstrukcja PPK jest zupełnie inna niż OFE, a wpłaty do PPK nie pochodzą ze składki emerytalnej, jak to było w OFE, wiele osób – m.in. ze strachu przed utratą (nacionalizacją) gromadzonych środków – nie ufa PPK. Ciągłe zbyt mała partycypacja w PPK jest także wynikiem niesprzyjających okoliczności, w jakich program ten był wdrażany. Chodzi tu zwłaszcza o pandemię COVID-19 i jej negatywny wpływ na kondycję polskich przedsiębiorców oraz wywołane przez nią – niesprzyjające podejmowaniu decyzji o długoterminowym oszczędzaniu – poczucie niepewności m.in. ekonomicznej wśród osób zatrudnionych.

Opisane wyżej czynniki mające negatywny wpływ na funkcjonowanie PPK nie są wynikiem stosowania przepisów ustawy o PPK, co oznacza, że ich eliminacja nie jest możliwa na drodze legislacyjnej.

Dotychczasowe wnioski z funkcjonowania programu pokazują zresztą, że obecnie zmiany co do fundamentalnych założeń programu nie są konieczne. Jednak doprecyzowanie niektórych przepisów, ich uszczegółowienie oraz uregulowanie kilku pominiętych dotychczas kwestii miałyby korzystny wpływ na dalszy rozwój PPK, co leżałoby w interesie wszystkich stron uczestniczących w tym programie.

## 1. Powszechność PPK i partycypacja

Bardzo istotny wpływ na poziom uczestnictwa w PPK – obok opisanych wyżej czynników zewnętrznych – miało także nastawienie pracodawców, którzy dla większości pracowników byli głównym źródłem informacji o programie. Partycypacja jest bowiem wyższa w tych podmiotach, w których pracodawca miał pozytywny stosunek do PPK i był zaangażowany w promowanie programu. Warto zatem zadbać na przyszłość o to, aby to zaangażowanie podmiotów zatrudniających w PPK było większe – dla dobra osób zatrudnionych, które dzięki uczestnictwu w programie mogą wspólnie z pracodawcą i państwem budować swoje bezpieczeństwo finansowe na przyszłość.

Cel taki można osiągnąć poprzez m.in:

- stworzenie zachęt dla pracodawców za osiągnięcie wysokiego odsetka uczestnictwa w PPK pracujących u nich osób;
- dalsze uproszczenie i uelastycznienie obsługi programu.

Należy także podkreślić, że zgodnie z założeniami ustawodawcy zwolnienia ze stosowania ustawy o PPK – jako że program ma być powszechny – mają charakter wyjątkowy. Każde takie zwolnienie wyklucza bowiem określoną grupę osób (osoby zatrudnione w podmiotach objętych takim zwolnieniem) z uczestnictwa w PPK. Z tego powodu przepisy wprowadzające te wykluczenia nie powinny budzić wątpliwości interpretacyjnych. Dlatego zasadnym, jak się wydaje, byłoby ich doprecyzowanie, aby nie mogły być – wbrew intencji ustawodawcy – stosowane zbyt szeroko. Dotyczy to np. osób fizycznych zatrudniających inne osoby fizyczne w celach prywatnych.

## 2. Wpłaty dodatkowe

Konstruując zasady dokonywania wpłat do PPK (dzieląc je na wpłaty podstawowe, które są obowiązkowe oraz wpłaty dodatkowe, które mają charakter fakultatywny), ustawodawca dał pracodawcy możliwość – jeśli sytuacja finansowa mu na to pozwala – zwiększenia jego zaangażowania w finansowanie wpłat do PPK ponad obligatoryjne minimum.

Na razie jednak jeszcze niewielki odsetek pracodawców finansuje wpłaty dodatkowe za zatrudnione u siebie osoby, traktując je jako benefit dla pracowników. Warto zatem rozważyć wprowadzenie systemu zachęt dla pracodawców, który skłoniłby ich do finansowania dodatkowych wpłat do PPK.

## 3. Dopłaty od państwa

Obecnie zachętą ze strony państwa do uczestnictwa w PPK jest wpłata powitalna (250 zł jednorazowo) oraz dopłata roczna (240 zł co roku). Rozwiązania te mają pełnić nie tylko rolę wspomnianych zachęt, ale dawać też wyraz solidarności państwa z osobami, które decydują się oszczędzać w PPK oraz ich pracodawcami, którzy wpłacają za nich swoją część wpłat. Zasadnym wydaje się analiza i badania jak wysokość tych wpłat wpływa na decyzje o pozostaniu/wypisaniu się z programu, biorąc pod uwagę możliwości finansowe sektora finansów publicznych. Można założyć, że wyższe wpłaty/dopłaty dla osób mniej zarabiających byłyby dla nich dodatkowym bodźcem do pozostania w programie.

## 4. Instytucje finansowe

Instytucjami finansowymi, które mogą zarządzać środkami gromadzonymi w ramach PPK, są wyłącznie: fundusz inwestycyjny, zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny, zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne albo pracownicze towarzystwo emerytalne

lub zakład ubezpieczeń. W systemie PPK uczestniczą tylko instytucje finansowe zarządzane przez podmioty wpisane do ewidencji PPK, prowadzonej przez PFR S.A. Obecnie PPK prowadzi 17 instytucji finansowych.

Przepisy regulujące uczestnictwo tych instytucji w PPK wymagają uzupełnienia. Chodzi tu o uregulowanie sposobu postępowanie w przypadku usunięcia z ewidencji PPK jedynego zakładu ubezpieczeń lub wygaśnięcia wpisu takiego zakładu ubezpieczeń do ewidencji PPK, a także o wprowadzenie możliwości usunięcia podmiotu zarządzającego z ewidencji PPK na jego wniosek. Kwestię te dotychczas nie były uregulowane, a w interesie oszczędzających w PPK leży, aby tryb postępowania w takich sytuacjach został określony w przepisach ustawy o PPK.

## 5. Uelastycznienie systemu

Z dotychczasowych doświadczeń funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych wynika, że choć rozwiązania przyjęte w ustawie o PPK sprawdziły się w praktyce, to niektóre z nich wymagają doprecyzowania i uzupełnienia. Obszary, który wymagają uelastycznienia, to m.in.: zawieranie umów o zarządzanie PPK na czas oznaczony i dokonywanie wpłat do PPK (np. umożliwienie przekazywania do instytucji finansowej zaległych wpłat do PPK, za zgodą uczestnika programu).

## 6. Tzw. autozapis

Jedną z cech odróżniających PPK od innych form dobrowolnego oszczędzania na cele po zakończeniu aktywności zawodowej jest tzw. autozapis. Wprowadzając to rozwiązanie (zaczerpnięte z ekonomii behawioralnej) liczone, że – podobnie jak to było m.in. w Wielkiej Brytanii czy Nowej Zelandii – pozytywnie wpłynie on na partycypację w tym programie. Z dotychczasowych doświadczeń przy wdrażaniu PPK wynika, że w Polsce mechanizm jeszcze nie w pełni zadziałał.

Z publicznych wypowiedzi pracodawców wynika bowiem, że wdrażając PPK wielu z nich – nie rozumiejąc idei autozapisu – pytało osoby, dla których automatycznie powinni zawrzeć umowy o prowadzenie PPK, o zgodę na uczestnictwo w tym programie, co powodowało, że część pracowników, ulegając negatywnemu wpływowi, odwołującemu się do doświadczeń związanych z OFE, pochopnie rezygnowała z uczestnictwa w PPK. Należy jednak spodziewać się, że z czasem pracodawcy będą realizować autozapis zgodnie z jego celem.

Warto przy tym zastanowić się, czy dotychczasowy podział potencjalnych uczestników na dwie grupy wiekowe, z których jedna objęta jest tzw. autozapisem (osoby między 18. a 55. rokiem życia), a druga już nie (osoby między 55. a 70. rokiem życia) jest optymalny. Z uwagi na wydłużające się średnie trwanie życia Polaków, a co za tym idzie dłuższą aktywność zawodową wielu z nich, rozpoczęcie oszczędzania w każdym wieku ma swoje ekonomiczne uzasadnienie.

W 2023 roku będzie miał miejsce pierwszy tzw. ponowny autozapis do PPK. Odpowiednie przygotowanie się do niego jest obecnie najistotniejszym wyzwaniem dla rynku PPK. To olbrzymia szansa na zwiększenie uczestnictwa w PPK i wzrost aktywów funduszy zdefiniowanej daty, co umożliwi pełniejszą realizację przyjętych celów programu. Doświadczenia uzyskane podczas tzw. ponownego autozapisu w 2023 roku pozwolą wyznaczyć kierunki pożądanych zmian w PPK, które mogą przełożyć się na potencjalne postulaty legislacyjne.

## Spis tabel

Tabela 1 Liczba rejestracji nowych programów PPE w latach 2017 – 2021.....	13
Tabela 2 Instytucje finansowe prowadzące PPK.....	33
Tabela 3 Partycypacja w przedziałach zatrudnienia .....	44
Tabela 4 Partycypacja w podziale na województwa.....	45
Tabela 5 Uczestnicy PPK wg obywatelstwa - stan na 31.08.2022 r.....	46
Tabela 6 Wartość aktywów netto (w tys.) i udział procentowy podmiotów zarządzających w rynku PPK według stanu na 31 lipca 2022 r.....	48
Tabela 7 Średnie opłaty za zarządzanie funduszami zdefiniowanej daty, pobierane przez instytucje finansowe, według stanu na 31 sierpnia 2022 r.....	54

## Spis wykresów

Wykres 1 Przeciętna długość trwania życia kobiet i mężczyzn w okresie 1990 – 2021 (w latach).....	9
Wykres 2 Stopa zastąpienia .....	10
Wykres 3 Liczba uczestników PPE, liczba rachunków IKE i IKZE .....	12
Wykres 4 Liczba uczestników PPK oraz suma liczby uczestników PPE i liczby rachunków IKE i IKZE .....	12
Wykres 5 Wartość aktywów zgromadzonych na koniec każdego roku (w mld. zł).....	13
Wykres 6 Uczestnictwo w PPE, IKE, IKZE i PPK a lata funkcjonowania – wg. stanu na 31.12.2021 r. w mln.....	14
Wykres 7 Kalkulacja stopy zwrotu z inwestycji w PPK w grupie FZD.....	17
Wykres 8 Łączny majątek obywateli wyszczególnionych krajów (pow. 2 bln USD) .....	18
Wykres 9 Poziom przeciętnych miesięcznych dochodów i wydatków na 1 osobę w gospodarstwach domowych oraz udział wydatków w dochodzie rozporządzalnym w latach 2015–2021 .....	20
Wykres 10 USA: aktywa w programie 401(k) w mld USD, dane na koniec okresu .....	22
Wykres 11 USA: partycypacja w systemie defined contribution.....	22
Wykres 12 Nowa Zelandia: aktywa zgromadzone w Kiwisaver (mln NZD, za 1Q danego roku).....	24
Wykres 13 Nowa Zelandia: partycypacja w Kivisaver .....	24
Wykres 14 Wlk. Brytania: partycypacja w workplace pension schemes.....	26
Wykres 15 Wzrost liczby uczestników PPK.....	44
Wykres 16 Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg źródła środków (w mld) .....	49
Wykres 17 Suma wpłat wg źródła środków – wg źródła środków (w mld) .....	49
Wykres 18 Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty – wg typu wpłat (w mld) .....	50
Wykres 19 Wysokość wpłat do PPK – wg typu wpłat (w mld).....	50
Wykres 20 Średnie wpłaty na rachunek PPK i WAN (narastająco) w zł.....	51
Wykres 21 Średnie wpłaty na rachunek PPK i WAN (rocznie) w zł.....	51
Wykres 22 Średnie dopłaty od państwa, wpłaty pracodawcy i wpłaty uczestnika PPK (rocznie) w zł .....	52
Wykres 23 Portfel FZD PPK .....	53

## Bibliografia

1. Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, numer 9 (11) – wrzesień 2022 <https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-09-2022.pdf>
2. CBM Indicator (2022), Badanie – Poziom wiedzy finansowej Polaków 2022 na zlecenie WIB oraz Fundacji GPW <https://www.wib.org.pl/wiedza-finansowa-coraz-wazniejsza-dla-polakow/>
3. Department for Work & Pensions (2022), Official Statistics: Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2021, <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2021/workplace-pension-participation-and-savings-trends-of-eligible-employees-2009-to-2021#sect-one>
4. Główny Urząd Statystyczny (2021), Sytuacja demograficzna Polski do 2020 r. Zgony i umieralność [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/40/1/1/sytuacja\\_demograficzna\\_polski\\_do\\_2020\\_r\\_zgony\\_i\\_umieralnosc\\_publikacja\\_w\\_formacie\\_pdf.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/40/1/1/sytuacja_demograficzna_polski_do_2020_r_zgony_i_umieralnosc_publikacja_w_formacie_pdf.pdf)
5. Główny Urząd Statystyczny (2022), Tablice trwania życia 1990 – 2021 [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5470/1/1/7/tablice\\_trwania\\_zycia\\_1990-2021.xls](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5470/1/1/7/tablice_trwania_zycia_1990-2021.xls)

6. Główny Urząd Statystyczny (2021), Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2020 r. Stan w dniu 31 XII, 2021 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stand-i-struktura-ludnoscioraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stand-w-dniu-31-12-2020,6,29.html>.
7. Główny Urząd Statystyczny (2021), Emerytury i renty w 2020 r. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosc/emerytury-i-renty-w-2020-r-,32,12.html>.
8. Główny Urząd Statystyczny w Białymstoku (2021), Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/3/1/sytuacja\\_osob\\_starszych\\_w\\_polsce\\_w\\_2020\\_r.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/3/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2020_r.pdf)
9. Główny Urząd Statystyczny (2022), Produkt krajowy brutto i wartość dodana brutto w przekroju regionów w 2020 r., <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rachunki-narodowe/rachunki-regionalne/produkt-krajowy-brutto-i-wartosc-dodana-brutto-w-przekroju-regionow-w-2020-r-,7,5.html>
10. Główny Urząd Statystyczny (2022), Ludność według cech społecznych – wyniki wstępne 31 maja 2022 r. Narodowy Spis Powszechny 2021 <https://stat.gov.pl/spisy-powszechnen/sp-2021/nsp-2021-wyniki-wstepne/ludnosc-wedlug-cech-spoecznych-wyniki-wstepne-nsp-2021,2,1.html>
11. Komisja Nadzoru Finansowego (2022), Informacje o rynku PPE w 2021 roku, [https://www.knf.gov.pl/?articleId=79141&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=79141&p_id=18)
12. Komisja Nadzoru Finansowego (2022), Informacje o IKE według stanu na 31 grudnia 2021 roku, [https://www.knf.gov.pl/?articleId=77283&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=77283&p_id=18)
13. Komisja Nadzoru Finansowego (2022), Informacje o rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2021 roku, [https://www.knf.gov.pl/?articleId=77281&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=77281&p_id=18)
14. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Finansów (2013), Przegląd funkcjonowania systemu emerytalnego – „Bezpieczeństwo dzięki zrównoważeniu” [https://mf-arch2.mf.gov.pl/documents/764034/1159300/20130626\\_przegląd.pdf](https://mf-arch2.mf.gov.pl/documents/764034/1159300/20130626_przegląd.pdf)
15. New Zealand Institute of Economic Research (2015), KiwiSaver and the wealth of New Zealanders [https://www.interest.co.nz/sites/default/files/embedded\\_images/Kiwisaver%20review%20FINAL%20Aug%2020%283%29.pdf](https://www.interest.co.nz/sites/default/files/embedded_images/Kiwisaver%20review%20FINAL%20Aug%2020%283%29.pdf)
16. OECD (2021), Pensions at a Glance 2021 - OECD and G20 Indicators <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/ca401ebden.pdf?expires=1664359167&id=id&acname=guest&checksum=B93ABC7E03C63C067CCA8D1A9253A17>
17. Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Emerytalnego (2012), Wiek emerytalny
18. U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2021), National Compensation Survey: Employee Benefits in the United States, March 2021 <https://www.bls.gov/ncs/ebs/benefits/2021/employee-benefits-in-the-united-states-march-2021.pdf>
19. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2012), Analiza wyników badania okresów pobierania emerytur <https://www.zus.pl/documents/10182/39558/OkresPobierania2012.pdf/5dc0d2f7-5554-413a-a427-b48d05d07de4?t=1431439163923>
20. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2019), Analiza wyników badania okresów pobierania emerytur <https://www.zus.pl/documents/10182/39558/Analiza+wynik%C3%B3w+badania+okres%C3%B3w+pobierania+emerytur+%28za+2017+r.%29.pdf/177e092b-eb8d-cfa1-3fa6-92729f18a34c?t=1551183516692>
21. Żuk P., Filar kapitałowy w systemie emerytalnym w Polsce, praca doktorska, Warszawa 2014

#### Strony internetowe

1. <https://www.knf.gov.pl/>
2. <https://www.ird.govt.nz/about-us/tax-statistics/kiwisaver>
3. [https://www.ici.org/faqs/faq/401k/faqs\\_401k](https://www.ici.org/faqs/faq/401k/faqs_401k)
4. <https://www.stats.govt.nz/information-releases/national-population-estimates-at-30-june-2021>

#### Ustawy

1. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 1998 r., nr 162, poz. 1118)

2. Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2012 r. poz. 637) art. 22
3. Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1717)