

**Sylwia Dyrda-Maciałek**

Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna

im. ks. B. Markiewicza w Jarosławiu

sylwia.dyrda-macialek@pwste.edu.pl  <https://orcid.org/0000-0002-8067-8051>**Pracownicze Plany Kapitałowe – funkcjonowanie,  
wdrażanie, rentowność****Wprowadzenie**

Zagrożenie brakiem wydolności finansowej polskiego systemu emerytalnego oraz prognozy demograficzne zdeterminowały przyjęcie w 1999 roku reformy emerytalnej. Projekt zreformowanego systemu emerytalnego zakładał utrzymanie w pierwszym filarze systemu reparacyjnego, uruchomienie obowiązkowego, kapitałowego filara drugiego oraz stworzenie warunków do gromadzenia dobrowolnych, prywatnych oszczędności w filarze trzecim (Błaszczyk, 2020). Gromadzenie środków w II filarze powierzone Otwartym Funduszom Emerytalnym oraz zarządzającym nimi Powszechnym Towarzystwom Emerytalnym. Oczekiwania wobec wyników OFE nie sprawdziły się (głównie z powodu kryzysu finansowego w 2008 r.), co skutkuje mocno ograniczonym zainteresowaniem dobrowolnymi produktami kapitałowymi. Ponadto, wprowadzane przez rządzących zmiany w OFE znacząco osłabiły poziom społecznego zaufania do systemu emerytalnego, co nie sprzyjało kreacji nowych programów kapitałowych. Tym niemniej, w 2018 roku uchwalono ustawę wprowadzającą na rynek Pracownicze Plany Kapitałowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.).

Pracownicze Plany Kapitałowe to program dobrowolnego, długotrwałego oszczędzania zatrudnionych, wspierany finansowo przez pracodawców oraz państwo. Program ma charakter powszechny, a zdecydowana większość uczestników zapisywana jest do niego automatycznie z możliwością rezygnacji, co miało na celu zwiększenie poziomu partycypacji. Wdrażanie programu PPK rozpoczęto w 2019 roku, a od roku 2021 dotyczy on wszystkich pracodawców. Gromadzonymi w programie PPK środkami zarządzają, spełniające określone wymogi, instytucje finansowe, tworząc fundusze zdefiniowanej daty.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie zasad funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych, omówienie procesu wdrażania programu

i jego efektywności oraz wstępna analiza rentowności funduszy zdefiniowanej daty, funkcjonujących w ramach 19 instytucji finansowych. Cel ten zrealizowano w oparciu o literaturę przedmiotu, jak również raporty i informacje Komisji Nadzoru Finansowego, Polskiej Fundacji Rozwoju oraz portalu Moje PPK.

### Pracownicze Plany Kapitałowe w polskim systemie emerytalnym

Wprowadzony w 1999 roku system emerytalny, oparty na zdefiniowanej składce, zastąpił system wcześniejszy, oparty na zdefiniowanym świadczeniu, co w praktyce oznacza istotne uzależnienie wysokości świadczenia emerytalnego od zaradności ubezpieczonego i wartości wniesionych do systemu składek (Kolek, Sobolewski, 2021). Równocześnie utrzymany został podział tego systemu na cztery podsystemy, co obrazuje tabela 1.

**Tabela 1. Konstrukcja polskiego systemu emerytalnego**

Elementy systemu	Podmioty objęte systemem
System ubezpieczeń społecznych	Osoby zatrudnione – pracownicy Pozostali zatrudnieni oraz inne osoby włączone do systemu Osoby wykonujące pozarolniczą działalność gospodarczą
System ubezpieczeń społecznych rolników	Rolnicy i osoby współpracujące
System zabezpieczenia społecznego funkcjonariuszy służb mundurowych	Żołnierze Funkcjonariusze służb mundurowych
System zabezpieczenia społecznego sędziów i prokuratorów	Sędziowie Prokuratorzy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kolek, A., Sobolewski, O. (2021). *Polski system emerytalny. Prawne uwarunkowania trzech filarów*. Wydawnictwo Wolters Kluwer, s. 21.

W okresie funkcjonowania zreformowanego systemu emerytalnego pojawiały się różne produkty emerytalne, a mianowicie: Otwarte Fundusze Emerytalne i Pracownicze Programy Emerytalne (od 1999 r.), Indywidualne Konta Emerytalne (od 2004 r.), Indywidualne Konta Zaopatrzenia Emerytalnego (od 2012 r.) oraz Pracownicze Plany Kapitałowe (od 2019 r.). Założenia reformy polskiego systemu emerytalnego formułowano z uwzględnieniem programów opartych na produktach kapitałowych, finansowanych ze środków własnych zatrudnionych (Kolek, Sobolewski, Wojewódka, 2020). Okazało się jednak, że zainteresowanie uczestnictwem w tych programach jest relatywnie niewielkie, a stopa oszczędności gospodarstw domowych kształtuje się na poziomie 3,6% dochodów, co daje Polsce jedno z ostatnich miejsc rankingowych wśród krajów członkowskich Unii Europejskiej (tabela 2). Zdecydowana większość oszczędności Polaków to środki gromadzone na rachunkach i lokatach bankowych (Wołowicz, 2020a), co w warunkach postępującej inflacji i minimalnej wysokości oprocentowania depozytów oznacza realne straty na oszczędnościach gospodarstw domowych, a wysokość tych strat należy do najwyższych wśród krajów unijnych (tabela 2).

**Tabela 2. Stopa oszczędności gospodarstw domowych a szacowana realna stopa zwrotu depozytów w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej**

Kraje Unii Europejskiej	Stopa oszczędności gospodarstw domowych*		Szacowana realna stopa zwrotu depozytów** w %
	Udział w dochodzie w %	Miejsce rankingowe	
Austria	13,7	6	-1,8
Belgia	13,0	9	-2,1
Bułgaria	brak danych		-2,0
Chorwacja	10,0	15	-2,1
Cypr	3,1	23	-1,2
Czechy	12,4	10	-3,0
Dania	9,7	16	brak danych
Estonia	13,5	7	-1,6
Finlandia	8,4	17	-2,2
Francja	14,6	5	-1,6
Grecja	-3,5	24	1,1
Hiszpania	6,3	19	-2,0
Holandia	16,6	4	-1,7
Irlandia	12,2	11	-1,1
Litwa	4,1	21	-2,4
Luksemburg	21,4	1	-3,3
Łotwa	6,0	20	-1,7
Malta	brak danych		-0,1
Niemcy	18,4	2	-2,1
Polska	3,6	2,2	-5,1
Portugalia	7,0	18	0,1
Rumunia	brak danych		-2,6
Słowacja	10,2	13	-1,7
Słowenia	13,3	8	-2,2
Szwecja	18,3	3	-2,7
Węgry	11,1	12	-5,2
Włochy	10,1	14	-1,0
Strefa euro	brak danych		-1,6

\*stan na koniec 2020 r.

\*\* stan 30.04.2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Polskiej Fundacji Rozwoju. <http://pfr.pl/ekspertyzy-ekonomiczne> (dostęp: 21.09.2021).

Sytuacja taka winna sprzyjać wdrażaniu długoterminowych programów oszczędzania, których rentowność byłaby znacząco wyższa od lokat bankowych, szczególnie przy dodatkowym zewnętrznym wsparciu finansowym. Programem takim są Pracownicze Plany Kapitałowe, stanowiące powszechny, prywatny oraz dobrowolny system oszczędzania długoterminowego dla pracowników, realizowany z udziałem pracodawców oraz państwa. Czteroetapowe wdrażanie programu PPK rozpoczęto w lipcu 2019 roku, a ostatnia grupa podmiotów zatrudniających przystąpiła do jego realizacji w styczniu roku 2021. Przewidywany w założeniach programu poziom partycypacji w wysokości 75%, którego osiągnięcie wydaje się na razie mało realne (Wołowicz, 2020b), skutkowałby istotnym wzrostem stopy długoterminowych oszczędności gospodarstw domowych, a równocześnie znaczącym wzmocnieniem III filaru systemu ubezpieczeń emerytalnych (tabela 3).

**Tabela 3. Filary systemu ubezpieczeń emerytalnych\***

Filary systemu	Elementy składowe filaru
I filar	Ubezpieczenia administrowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych
II filar	Środki kumulowane w Otwartych Funduszach Emerytalnych OFE
III filar	Środki uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych PPK Środki uczestników Pracowniczych Programów Emerytalnych PPE Środki Indywidualnych Kont Emerytalnych IKE Środki Indywidualnych Kont Zaopatrzenia Emerytalnego IKZE Środki Ogólnoeuropejskiego Indywidualnego Produktu Emerytalnego OIPE

\*uwzględniający niezakończone procesy legislacyjne wprowadzające zmiany systemu

Źródło: opracowanie własne na podstawie Olędzka, A. (2020). *Pracownicze Plany Kapitałowe. Obowiązki pracodawcy*. Wydawnictwo Infor, s. 34; Kolek, A., Sobolewski, O. (2021). *Polski system emerytalny. Prawne uwarunkowania trzech filarów*. Wydawnictwo Wolters Kluwer, s. 22.

Równocześnie należałoby zauważyć, że przedstawiony w tabeli 3. model trzech filarów systemu ubezpieczeń emerytalnych zakłada legislację zmian w funkcjonowaniu Otwartych Funduszy Emerytalnych oraz przyjęcia przepisów dotyczących Ogólnoeuropejskiego Indywidualnego Produktu Emerytalnego, co może nastąpić nie wcześniej niż w 2022 roku (Kolek, Sobolewski, 2021). Nie zmienia to faktu, że Pracownicze Plany Kapitałowe już w systemie emerytalnym funkcjonują, a rok 2021 jest dopiero pierwszym rokiem powszechnego obowiązywania programu, co pozwala prognozować zwiększenie poziomu partycypacji w przyszłości (obecnie kształtuje się on nieco powyżej 30%).

### Zasady funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych

Pracownicze Plany Kapitałowe tworzone są w celu systematycznego gromadzenia przez zatrudnionych oszczędności z przeznaczeniem na wypłatę po ukończeniu 60. roku życia (oraz na inne cele określone ustawowo), przy czym środki zgromadzone

w PPK stanowią prywatną własność uczestnika, podlegają dziedziczeniu i podziałowi w przypadku rozwodu (*Ustawa...*). Udział w programie jest dla pracownika dobrowolny, a uczestnikami PPK są osoby zatrudnione, czyli:

- pracownicy w rozumieniu Kodeksu pracy;
- osoby wykonujące pracę nakładczą;
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych oraz spółdzielni kółek rolniczych;
- pełnoletnie osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński;
- członkowie rad nadzorczych pobierający wynagrodzenie, podlegający ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu.

Obowiązek podjęcia działań zmierzających do utworzenia PPK spoczywa na podmiotach zatrudniających, do których należą: pracodawcy, nakładcy, rolnicze spółdzielnie produkcyjne i spółdzielnie kółek rolniczych, zleceniodawcy oraz podmioty, w których działa rada nadzorcza, a zakres tych działań obejmuje (Olędzka, 2021):

- opracowanie regulacji wewnętrznych, dotyczących utworzenia PPK;
- konsultacje z reprezentacją osób zatrudnionych w sprawie wyboru instytucji finansowej, zarządzającej funduszami PPK;
- wybór instytucji zarządzającej PPK;
- zawarcie z instytucją finansową umowy o zarządzanie oraz umów o prowadzenie PPK;
- wypełnienie obowiązków informacyjnych wobec uczestników PPK oraz instytucji finansowej.

Do programu PPK zapisywane są automatycznie osoby zatrudnione w wieku 18-55 lat, pracownicy z następnego przedziału wiekowego (pow. 55 do 70 lat) sami wnioskują o przystąpienie do PPK, natomiast osoby starsze (pow. 70 lat) nie mogą być uczestnikami programu. Składając odpowiednią deklarację, pracownik może w dowolnym momencie zrezygnować z udziału w programie.

W finansowaniu programu PPK uczestniczą zatrudnieni i podmioty zatrudniające, dokonując obowiązkowych wpłat podstawowych oraz dobrowolnych opłat dodatkowych, natomiast państwo realizuje wsparcie finansowe programu poprzez dopłatę powitalną oraz dopłaty roczne (tabela 4).

Analizując rodzaje i wysokość wpłat do PPK (tabela 4), można stwierdzić, że program ten wydaje się być korzystny dla zatrudnionych, ponieważ otrzymują oni wpłaty od pracodawcy oraz dopłaty od państwa. Wymaga to jednak funkcjonowania w programie do 60. roku życia (z nielicznymi wyjątkami), gdyż wcześniejsze wycofanie środków wiąże się z koniecznością zwrotu dopłat państwowych oraz części wpłat podmiotów zatrudniających. Równocześnie należałoby zauważyć, że realizacja programu PPK mocno obciąża podmioty zatrudniające, tak pod względem organizacyjnym, jak i finansowym, co może niekorzystnie wpływać na poziom wynagrodzeń u części pracodawców.

**Tabela 4. Klasyfikacja wpłat do funduszy PPK**

Źródło finansowania wpłaty	Rodzaj wpłaty	Wysokość wpłaty
Wpłaty finansowane przez podmioty zatrudniające	Podstawowa (obowiązkowa)	1,5% wynagrodzenia
	Dodatkowa (dobrowolna)	do 2,5% wynagrodzenia
Wpłaty finansowane przez uczestników PPK	Podstawowa (obowiązkowa)	2% wynagrodzenia
	Dodatkowa (dobrowolna)	do 2% wynagrodzenia
Dopłaty od państwa	Powitalna	250 PLN
	Coroczna	240 PLN

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* z późniejszymi zmianami, tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1342.

PPK to program długoletniego oszczędzania, więc jego konstrukcja powoduje, że najkorzystniejsze dla uczestnika jest pozostanie w PPK do momentu ukończenia 60. roku życia. Będzie miała wtedy miejsce jednorazowa nieopodatkowana wypłata 25% zgromadzonych środków, natomiast wypłata pozostałych 75% następuje w 120 miesięcznych ratach (również nieopodatkowanych). Środki zgromadzone w PPK mają charakter prywatny i na wniosek uczestnika mogą być wypłacone przed ukończeniem przez niego 60 lat, ale wtedy ogólna kwota zgromadzonych środków zostanie pomniejszona o: podatek od zysków kapitałowych, 30% wpłat pracodawcy oraz dopłaty państwa.

### Proces wdrażania programu Pracowniczych Planów Kapitałowych

Proces wdrażania powszechnego programu PPK rozpoczęto w lipcu 2019 r. i rozłożono go na 4 etapy, przy czym obowiązkowe terminy przystępowania podmiotów zatrudniających do programu ustalono w oparciu o kryterium liczby zatrudnionych, co obrazuje tabela 5.

**Tabela 5. Harmonogram wdrażania programu Pracowniczych Planów Kapitałowych**

Etapy wdrażania programu	Podmioty zobowiązane do wdrożenia programu PPK	Data stosowania przepisów ustawy	Terminy na zawarcie umowy	
			o zarządzenie PPK	o prowadzenie PPK
I	Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób według stanu na 31.12.2018 r.	1.07.2019 r.	25.10.2019 r.	12.11.2019 r.
II	Podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób według stanu na 30.06.2019 r.	1.01.2020 r.	27.10.2020 r.*	10.11.2020 r.*

Etapy wdrażania programu	Podmioty zobowiązane do wdrożenia programu PPK	Data stosowania przepisów ustawy	Terminy na zawarcie umowy	
			o zarządzanie PPK	o prowadzenie PPK
III	Podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób według stanu na 31.12.2019 r.	1.07.2020 r.	27.10.2020 r.	10.11.2020 r.
IV	Wszystkie pozostałe podmioty zatrudniające	1.01.2021 r.	13.04.2021 r.	10.05.2021 r.

\*terminy wydłużone wskutek ustaw „covidowych”

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych* z późniejszymi zmianami, tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 1342.

Dynamikę PPK, mierzoną wzrostem liczby uczestników oraz wartości aktywów funduszy zdefiniowanej daty, w całym okresie funkcjonowania programu, przedstawiono w tabeli 6.

**Tabela 6. Dynamika Pracowniczych Planów Kapitałowych w latach 2019–2021**

Wyszczególnienie	Stan na koniec okresu			Dynamika w II kwartale 2021 r. w %	
	IV kw. 2019 r.	IV kw. 2020 r.	II kw. 2021 r.	2019 = 100%	2020 = 100%
Liczba uczestników PPK gromadzących środki na rachunkach PPK w tys. osób	329,0	1483,8	2310,0	702,1	155,7
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty w tys. PLN	84 700	2 818 106	5 303 998	6262,1	188,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Komisji Nadzoru Finansowego. [http://knf.gov.pl/publikacje\\_i\\_opracowania](http://knf.gov.pl/publikacje_i_opracowania) (dostęp: 26.09.2021).

Analizując dane z tabeli 6., należy zauważyć bardzo wysokie wskaźniki dynamiki, co wynika z faktu, że w kolejnych okresach do programu przystępowały nowe grupy uczestników PPK i dopiero w II półroczu 2021, stanowiącym okres badany, wszystkie podmioty zatrudniające zostały obowiązkowo tym programem objęte.

**Tabela 7. Struktura uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych według rodzaju i źródła finansowania wpłat\***

Wyszczególnienie	Liczba osób	Udział procentowy w ogólnej liczbie uczestników
Ogólna liczba uczestników PPK	2 310 028	100,0
Uczestnicy PPK, w stosunku do których pracodawca miał obowiązek dokonywania wpłat podstawowych	1 985 827	86,0
Uczestnicy PPK, w stosunku do których pracodawca nie miał obowiązku dokonywania wpłat podstawowych	324 201	14,0
Uczestnicy PPK finansujący wpłaty dodatkowe	19 176	1,0
Uczestnicy PPK, którym pracodawca finansował wpłaty dodatkowe	38 047	1,7

\* stan na koniec II kwartału 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Komisji Nadzoru Finansowego. [http://knf.gov.pl/publikacje\\_i\\_opracowania](http://knf.gov.pl/publikacje_i_opracowania) (dostęp: 26.09.2021).

Analiza struktury uczestników PPK, z uwagi na rodzaj i źródło finansowania wpłat (tabela 7), pozwala stwierdzić, że zainteresowanie wpłatami dodatkowymi jest niewielkie, zarówno wśród pracowników (1%), jak i pracodawców (dotyczy 1,7% zatrudnionych, funkcjonujących w PPK). Potwierdzają to dane z tabeli 8., wskazujące, że łączny udział wpłat dodatkowych pracowników i pracodawców w 2020 r. nie stanowił nawet 1,5% ogólnej wartości wpłat do PPK.

**Tabela 8. Struktura i dynamika wpłat do funduszy PPK w latach 2019–2020**

Wpłaty do funduszy PPK	Lata			Dynamika wpłat w 2020 r. w % 2019 = 100,0
	2019	2020		
	mln PLN	Udział %		
Wpłaty podstawowe finansowane przez uczestników PPK	48,2	1 242,8	56,3	2578,4
Wpłaty podstawowe finansowane przez podmioty zatrudniające	36,0	932,6	42,3	2590,6
Wpłaty podstawowe razem	84,2	2 175,4	98,6	2583,6
Wpłaty dodatkowe finansowane przez uczestników PPK	1,0	12,7	0,6	1270,0
Wpłaty dodatkowe finansowane przez podmioty zatrudniające	1,1	17,2	0,8	1563,6
Wpłaty dodatkowe razem	2,1	29,9	1,4	1423,8
Wpłaty do funduszy PPK ogółem	86,3	2 205,3	100,0	2555,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów Komisji Nadzoru Finansowego. [http://knf.gov.pl/publikacje\\_i\\_opracowania](http://knf.gov.pl/publikacje_i_opracowania) (dostęp: 26.09.2021).



Natomiast dynamika wpłat w roku 2020 w stosunku do 2019 była bardzo wysoka (tabela 8), co jest oczywistą konsekwencją faktu, że program działał dopiero od II połowy 2019 r. i uczestniczyły w nim tylko największe podmioty zatrudniające powyżej 250 osób, a w roku 2020 do PPK weszły dwie kolejne transze uczestników. Tym niemniej, bardziej miarodajne będą dopiero wyniki lat 2021 i 2022, kiedy to obowiązkiem uczestniczenia w programie będą objęte wszystkie podmioty wskazane w ustawie.

### Analiza rentowności funduszy zdefiniowanej daty

Środkami zgromadzonymi w Pracowniczych Planach Kapitałowych zarządzają instytucje finansowe, a w szczególności: Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych, Powszechne Towarzystwa Emerytalne, Pracownicze Towarzystwa Emerytalne oraz Zakłady Ubezpieczeń. Ewidencję PPK prowadzi Polski Fundusz Rozwoju i w jego gestii pozostaje decyzja o dokonaniu wpisu instytucji finansowych do ewidencji oraz nadzór nad ich działaniami w zakresie zarządzania środkami funduszy PPK. Każda instytucja prowadząca PPK jest zobowiązana do utworzenia pewnej liczby funduszy zdefiniowanej daty, oznaczającej rok, w którym wiek 60 lat osiągną osoby urodzone w roku stanowiącym środek przedziału roczników przypisanych do danego funduszu (*Ustawa...*). Do poszczególnych funduszy zdefiniowanej daty przypisywani są pracownicy w podobnym wieku, co umożliwia prowadzenie zróżnicowanej polityki inwestycyjnej, a proporcje lokowania poszczególnych subfunduszy zdefiniowanej daty w grupy aktywów różniących się poziomem ryzyka zostały określone ustawowo (Błaszczyk, 2020).

Obecnie (w 2021 r.) w programie PPK uczestniczy 19 instytucji finansowych (tabela 9), z których każda utworzyła 9 funduszy zdefiniowanej daty dla lat 2025, 2030, 2035, 2040, 2045, 2050, 2055, 2060 i 2065. W tabeli 9. zaprezentowano prognozowane stopy zwrotu dla funduszy: najwcześniejszego roku zdefiniowanej daty – 2025 oraz najpóźniejszego, dla którego prognozę ustalono, czyli dla roku 2060.

**Tabela 9. Stopa zwrotu funduszy PPK dla wybranych lat zdefiniowanej daty\***

Podmiot zarządzający funduszem	Nazwa funduszu zdefiniowanej daty	Rok zdefiniowanej daty	Stopa zwrotu 12-miesięczna w %
Aviva Investors Poland TFI S.A.	Aviva PPK 2025	2025	9,486
	Aviva PPK 2060	2060	26,700
BNP Paribas TFI S.A.	BNP Paribas PPK 2025	2025	9,770
	BNP Paribas PPK 2060	2060	29,588
BPS TFI S.A.	BPS 2025	2025	6,700
	BPS 2060	2060	21,034
COMPENSATUnŻ S.A.	COMPENSA PPK 2025	2025	5,865
	COMPENSA PPK 2060	2060	21,600

<b>Podmiot zarządzający funduszem</b>	<b>Nazwa funduszu zdefiniowanej daty</b>	<b>Rok zdefiniowanej daty</b>	<b>Stopa zwrotu 12-miesięczna w %</b>
Esaliens TFI S.A.	Esaliens 2025	2025	4,824
	Esaliens 2060	2060	33,333
Generali Investments TFI S.A.	Generali Horyzont 2025	2025	6,990
	Generali Horyzont 2060	2060	25,322
Investors TFI S.A.	Investor PPK 2025	2025	7,990
	Investor PPK 2060	2060	24,080
MILLENIUM TFI S.A.	Subfundusz Emerytura 2025	2025	8,153
	Subfundusz Emerytura 2060	2060	27,048
Nationale-Nederlanden PTE S.A.	Nationale-Nederlanden DFE Naszejutro 2025	2025	4,991
	Nationale-Nederlanden DFE Naszejuro 2060	2060	29,589
NN Investment Partners TFI S.A.	NN Subfundusz Emerytura 2025	2025	9,674
	NN Subfundusz Emerytura 2060	2060	27,190
Pekao TFI S.A.	Pekao PPK 2025	2025	10,756
	Pekao PPK 2060	2060	27,002
PFR TFI S.A.	PFR PPK 2025	2025	8,156
	PFR PPK 2060	2060	33,333
PKO TFI S.A.	PKO Emerytura 2025	2025	7,900
	PKO Emerytura 2060	2060	25,940
Pocztylion- Arka PTE S.A.	PPK Pocztylion 2025 DFE	2025	3,981
	PPK Pocztylion 2060 DFE	2060	28,009
Santander TFI S.A.	Santander PPK 2025	2025	10,033
	Santander PPK 2060	2060	27,621
SKARBIEC TFI S.A.	SKARBIEC PPK 2025	2025	13,224
	SKARBIEC PPK 2060	2060	37,780
TFI Allianz Polska S.A.	Allianz Plan Emerytalny 2025	2025	8,850
	Allianz Plan Emerytalny 2060	2060	27,520
TFI PZU S.A.	PPK inPZU 2025	2025	7,989
	PPK inPZU 2060	2060	27,412
UNIQA TFI S.A.	UNIQA Emerytura 2025	2025	11,527
	UNIQA Emerytura 2060	2060	34,998

Stan na 30.06.2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu Komisji Nadzoru Finansowego. [http://knf.gov.pl/publikacje\\_i\\_opracowania](http://knf.gov.pl/publikacje_i_opracowania) (dostęp: 26.09.2021).

Analiza prognozowanych wysokości dwunastomiesięcznych stóp zwrotu dla funduszy zdefiniowanej daty, w dwóch krańcowych latach 2025 i 2060 (tabela 9), pozwala na sformułowanie wstępnych wniosków dotyczących rentowności tychże funduszy, a mianowicie:

- Średnia prognozowana stopa zwrotu dla funduszy zdefiniowanej daty 2025 wynosi 8,266%, przy czym dla 8 funduszy jest ona wyższa, a dla 11 niższa od średniej.
- Wysokość średniej stopy zwrotu dla funduszy zdefiniowanej daty 2060 przewidywana jest na poziomie 28,163%, a prognozy dotyczące poszczególnych funduszy wskazują, że tylko 6 z nich osiągnie wartość stopy zwrotu powyżej średniej.
- Najwyższe stopy zwrotu spośród analizowanych prognozowane są dla funduszy utworzonych przez SKARBIEC TFI S.A., a dotyczy to obydwu lat zdefiniowanej daty – 2025 i 2060.
- Przewidywane stopy zwrotu dla funduszy zdefiniowanej daty charakteryzuje wysoki stopień zróżnicowania – najniższe wśród analizowanych prognoz dotyczą funduszy PPK Pocztylion 2025 DFE oraz BPS 2060, dla których stopy zwrotu są niższe od prognoz dla funduszy SKARBIEC PPK 2025 i SKARBIEC PPK 2060 odpowiednio o 9,243% i 16,380%.
- Przewidywana rentowność analizowanych funduszy PPK wydaje się być atrakcyjna w porównaniu do popularnych oszczędności bankowych, należy jednak zauważyć, że są to tylko prognozy, a na rzeczywistość wysokość stóp zwrotu będą miały wpływ różne czynniki (czasem nieprzewidywalne), co zawsze oznacza ryzyko dla uczestników programów takich jak Pracownicze Plany Kapitałowe.

## Podsumowanie

Celem Pracowniczych Planów Kapitałowych było zaoferowanie zatrudnionym produktowi kapitałowego, współfinansowanego przez pracodawców oraz państwo, składającego do długoterminowego oszczędzania, zmieniającego strukturę oszczędności gospodarstw domowych oraz uruchamiającego dodatkowy strumień środków na inwestycje. Wdrożenie programu Pracowniczych Planów Kapitałowych miało jednak miejsce w momencie znacznego osłabienia polskiego systemu emerytalnego, spowodowanego między innymi: obniżeniem wieku emerytalnego, brakiem zachęt do dalszej pracy zamiast emerytury, zawieszeniem decyzji co do Otwartych Funduszy Emerytalnych, czy też brakiem konsekwencji w sposobie waloryzacji świadczeń (Kolek, Sobolewski, 2021). Ponadto, niezadowolające wyniki OFE w połączeniu z manipulowaniem tymi funduszami przez kolejne ekipy rządzące, znacznie osłabiły zaufanie pracowników do kapitałowych programów systemu emerytalnego. Skutkowało to bardzo ograniczonym (aktualnie oscylującym wokół 30%) zainteresowaniem PPK, pomimo że uczestnictwo w programie jest automatyczne, a rezygnacja wymaga aktywności pracownika i złożenia stosownej deklaracji.

Niepowodzenie w osiągnięciu zakładanego wcześniej poziomu partycypacji 75% uwarunkowane było również takimi czynnikami, jak:

- brak skłonności do oszczędzania u części społeczeństwa, szczególnie w przypadku gospodarstw domowych o niskich dochodach;
- przywiązanie do reparacyjnego segmentu systemu emerytalnego oraz brak świadomości jego braku wydolności w przyszłości;
- brak wiedzy o funkcjonowaniu rynku emerytalnego i jego produktach.

Reasumując, należałoby stwierdzić, że upowszechnienie Pracowniczych Planów Kapitałowych i znaczące zwiększenie poziomu partycypacji uzależnione jest przede wszystkim od podjęcia przez rządzących działań w zakresie:

- zwiększenia poziomu społecznego zaufania do produktów systemu emerytalnego, np. poprzez zmianę koncepcji przekształceń OFE w kierunku korzystniejszym dla pracowników;
- intensyfikację szerzenia wiedzy o funkcjonowaniu systemu emerytalnego i prognozach jego stabilności, nie tylko wśród osób zatrudnionych, ale również wśród uczącej się młodzieży, tak aby wchodząc na rynek pracy miała świadomość przyszłych świadczeń emerytalnych;
- wykorzystanie różnych instrumentów marketingu społecznego, stymulujących pożądane postawy przyszłych beneficjentów systemu emerytalnego i jego różnych segmentów.

## **Abstrakt**

### **Pracownicze Plany Kapitałowe – funkcjonowanie, wdrażanie, rentowność**

Pracownicze Plany Kapitałowe to program dobrowolnego, długoterminowego oszczędzania, w finansowaniu którego, oprócz zatrudnionych, uczestniczą pracodawcy oraz państwo. Oczekiwania co do powszechności tego programu kapitałowego nie sprawdziły się, a po dwóch latach funkcjonowania PPK partycypacja w programie utrzymuje się na poziomie ponad dwukrotnie niższym od zakładanego. Znaczące zwiększenie zainteresowania programem PPK byłoby możliwe pod warunkiem podjęcia przez rządzących działań umacniających zaufanie pracowników do instrumentów systemu emerytalnego oraz intensyfikujących upowszechnianie wiedzy o funkcjonowaniu tego systemu.

**Słowa kluczowe:** system emerytalny, Pracownicze Plany Kapitałowe, fundusz zdefiniowanej daty

## **Abstract**

### **Employee Capital Plans – functioning, implementation, profitability**

Employee Capital Plans are a voluntary, long-term saving program, financed by employers and the state in addition to the employees. The expectations connected with the universality of this capital program have not proved true, and after two years of the

PPK operation, the participation in the program remains at the level more than twice lower than assumed. A significant increase in the interest in the PPK program would be possible on the condition that the government takes steps to strengthen employees' trust in the instruments of the pension system and to intensify the dissemination of knowledge about the functioning of this system.

**Keywords:** pension system, Employee Capital Plans, defined date fund

## References

- Błaszczyk, B. (2020). Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK. *Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics*, 301(1), 9–54. <https://doi.org/10.33119/GN/116616>
- Kolasa, M. (2021). *Comiesięczne zestawienie informacji o oszczędnościach Polaków – czerwiec 2021*. Grupa Polskiego Funduszu Rozwoju. <https://pfr.pl/ekspertyzy-ekonomiczne/comiesieczne-zestawienie-informacji-o-oszczednosciach-polakow-czerwiec-2021.html> (dostęp: 21.09.2021).
- Kolek, A., Sobolewski, O. (2021). *Polski system emerytalny. Prawne uwarunkowania trzech filarów*. Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska.
- Kolek, A., Sobolewski, O., Wojewódka, M. (2020). *Pracownicze Plany Kapitałowe. Wdrożenie w praktyce*. Wydawnictwo C. H. Beck.
- Olędzka, A. (2020). *Pracownicze Plany Kapitałowe. Obowiązki pracodawcy*. Wydawnictwo INFOR.
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego. (2021). *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych (PPK) – II kwartał 2021 roku*. [https://www.knf.gov.pl/?articleId=74944&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=74944&p_id=18) (dostęp: 26.09.2021).
- Urząd Komisji Nadzoru Finansowego. (2021). *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 roku*. [https://www.knf.gov.pl/?articleId=74224&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=74224&p_id=18) (dostęp: 26.09.2021).
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. – o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.).
- Wołowicz, K. (2020a). *Powszechny program kapitałowy a oszczędności gospodarstw domowych*. Infos – Biuro Analiz Sejmowych. <http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/A90B1E58EE32F515C1258615003D1FD5?OpenDocument> (dostęp: 7.09.2021).
- Wołowicz, K. (2020b). *Pracownicze plany kapitałowe jako impuls do wzrostu oszczędności gospodarstw domowych*. Analizy – Biuro Analiz Sejmowych. <http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/EF1796B108E41F7DC125857700401DAB?OpenDocument> (dostęp: 7.09.2021).