

analiza i diagnoza postrzegania

PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH

raport z badania

przygotowany przez Mentor S.A.
przy współpracy merytorycznej Politechniki Częstochowskiej

#2022



Business
Centre
Club

POLI
TECH
NIKA

Politechnika
Częstochowska



Wydział
Zarządzania



Mentor S.A., tym razem przy wsparciu merytorycznym Politechniki Częstochowskiej, przeprowadził kolejne, drugie badanie postrzegania Pracowniczych Planów Kapitałowych. Badanie przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2022, wzięło w nim udział 955 osób. Do realizacji badania wykorzystano dwa osobne kwestionariusze ankiety w wersji elektronicznej skierowane zarówno do pracodawców, jak i do pracowników. Jest to największe, niezależne badanie PPK w Polsce.

Przeciętnie na emeryturze przeżywamy 14 lat życia. Jak wynika z najnowszego raportu Komisji Europejskiej „Semestr europejski” - w roku 2060 emerytura przeciętnego Polaka stanowić będzie zaledwie 25% ostatniej pensji. Obecnie wskaźnik ten wynosi około 54%, co już i tak jest trochę poniżej średniej dla krajów OECD. W roku 2060 Polska będzie miała jedną z najniższych tzw. „stóp zastąpienia” w krajach rozwiniętych. Dlatego też tak ważne jest oszczędzanie z celem emerytalnym, podobnie jak kluczowa wydaje się dywersyfikacja źródeł dochodów emerytalnych. Dla osób zatrudnionych jedną z możliwości jest oszczędzanie w ramach PPK. Tymczasem w ramach PPK oszczędza tylko około 30% osób zatrudnionych, a na dodatek pracodawcy nie obserwują wzrostu zainteresowania PPK. To powinno stanowić powód do niepokoju.

Podobnie jak w roku minionym pytaliśmy pracodawców prowadzących PPK dla swoich pracowników o wady i zalety systemu. Chcieliśmy się dowiedzieć m.in. czy upatrują w PPK benefitu i jak oceniają instytucje zarządzające. W tegorocznej edycji, badanie rozszerzyliśmy o opinię pracowników na temat systemu. Pytaliśmy ich o to dlaczego przystąpili lub nie - do systemu, co jest dla nich największą wartością, a nawet co należałoby zmienić, by PPK było lepiej postrzegane. Wyniki nie są optymistyczne.

Zacznijmy od pracodawców. Ci, jak wynika z naszego badania nie czują się odpowiedzialni za kształt emerytury swoich pracowników. Niechętnie

nie finansują dodatkowe wpłaty. Niechętnie też chcą podnosić świadomość swoich pracowników w obszarze finansów osobistych. To nie powinno dziwić skoro z naszych badań wynika, że aż blisko 40% pracodawców nie dostrzega jakichkolwiek zalet systemu. Większość z nich uznaje, że za dochody po zakończeniu aktywności zawodowej odpowiada sam zatrudniony. Co więcej odsetek tych opinii jest większy niż w poprzednim badaniu. Być może taka postawa wynika z uznania, że obowiązkowe składki do ZUS i PPK wystarczą jako zabezpieczenie emerytalne.

Fakt, że nasze badanie było przeprowadzone w czasie dużych spadków na rynkach finansowych oraz wysokiej inflacji mogło mieć negatywny wpływ na postrzeganie siebie jako biorących udział w promowaniu idei oszczędzania długoterminowego czy też szerzenia wiedzy finansowej.

Badanie pokazuje, że choć samo PPK jest postrzegane pozytywnie - zarówno przez pracodawców, jak i przez osoby zatrudnione - to jednak obawy dotyczące bezpieczeństwa inwestycji oraz brak zaufania do całego systemu finansów państwa są głównymi przyczynami niskiej partycypacji w systemie. To stawia nowe wyzwania. Państwo musi zaangażować się w długofalową promocję programu i skupić się na edukacji, pokazując jak ważne jest dla nas - przyszłych emerytów - regularne, powtarzalne, zdyscyplinowane oszczędzanie, bez emocji związanych z okresowymi wzrostami czy spadkami aktywów. Trzeba czasu, aby edukować finansowo i zmieniać nawyki obywateli. Jak pokazują dane dotyczące udziału w PPK - droga na skróty, którą próbowano pójść wdrażając nowy system, nie powiodła się.

Twórcy systemu jeszcze wierzą, że szansą na poprawę sytuacji jest automatyczny zapis jaki czeka nas roku 2023. Ale Polacy są przekorni i im bardziej ktoś coś chce na nich wymusić, tym bardziej stają się podejrzliwi. Może zatem okazać się, że deklaracja rezygnacji z PPK będzie najbardziej pożądanym dokumentem kadrowym w I kwartale 2023 roku! Jedno jest pewne – bez poważnej, merytorycznej dyskusji i działań edukacyjnych się nie obejdzie. A na ile to wszystko okaże się skuteczne – przedstawimy Państwu w przyszłym roku.

Dorota Dula

Dyrektor Biura Programów Emerytalnych
i Kapitałowych w Mentor S.A.,
ekspert BCC

spis treści

Wstęp	4
Wyniki badań w grupie pracodawców	6
Wady i zalety systemu PPK	9
Znaczenie PPK w realizacji poszczególnych celów społecznych	12
Zmiany mogące wpłynąć na atrakcyjność PPK z punktu widzenia pracodawcy	16
PPK jako benefit pracowniczy według pracodawców	18
Rola pracodawcy w zapewnieniu pracownikowi dochodów na starość	19
Wyniki badań w grupie pracowników	21
Czynniki motywujące pracowników do udziału w PPK	23
Wiedza pracowników na temat PPK	25
PPK jako benefit w opinii pracowników	26
Wady, zalety i możliwości zmian w PPK w opinii pracowników	27
Ocena PPK w świetle badań pracowników	31
Podsumowanie	36

słowem wstępu

Niniejszy raport prezentuje wyniki badań odzwierciedlających opinie pracowników i pracodawców na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) w 2022 roku.

Jest to druga edycja badań przeprowadzonych w tym zakresie. Wyniki badań z 2021 roku w gronie pracodawców, którzy wdrożyli PPK ujęto w raporcie pt. „Blaski i cienie Pracowniczych Planów Kapitałowych”.

Druga edycja obejmuje badania w grupie pracowników i pracodawców.

W tegorocznym raporcie zaprezentowano także porównanie aktualnych wyników i spostrzeżeń z przeprowadzonych badań do tych ujętych w raporcie z roku 2021 oraz rezultaty analizy korelacji.



Badania i analizę zebranych wyników przeprowadził zespół w składzie:

Dorota Dula

Dyrektor Biura Programów Emerytalnych i Kapitałowych w Mentor S.A.



dr Roman Garbiec

adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



dr Anna Karczewska

adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



dr inż. Katarzyna Kukowska

adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



dr Andrzej Skibiński

adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



dr hab. Marek Szajt

profesor nadzwyczajny na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



dr Katarzyna Szymczyk

adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



dr inż. Marcin Zawada

adiunkt na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej



Do realizacji badania wykorzystano dwa osobne kwestionariusze ankiety w wersji elektronicznej: jeden przeznaczony dla **pracowników**, składający się z 20 pytań merytorycznych oraz metryczki i drugi skierowany do **pracodawców** zawierający 24 pytania.

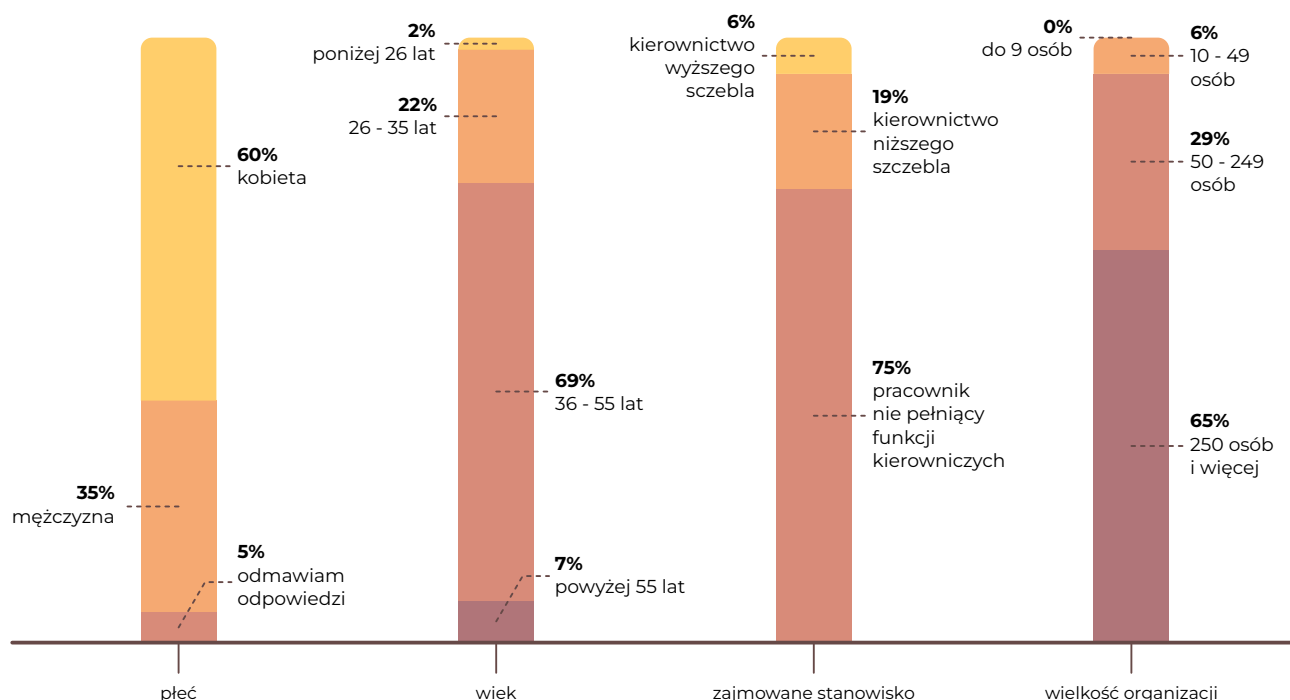
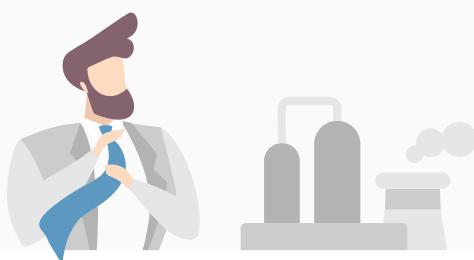
Badanie przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2022 r.

W grupie pracowników, 60% badanych stanowiły kobiety, 35% to mężczyźni. 5% badanych odmówiło odpowiedzi na pytanie dotyczące ich płci (rysunek 1).

Najwięcej osób biorących udział w badaniu miało od 36 do 55 lat (69%). 22% badanych to osoby w wieku od 26 do 35 lat. 7% stanowili Ci „najstarsi” powyżej 55 lat, a 2% osoby, które nie ukończyły 26 lat.

Rysunek 1 przedstawia także strukturę wielkości organizacji, w której były zatrudnione osoby biorące udział w badaniu. Prawie 2/3 jest zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach (powyżej 250 pracowników). 29% osób pracuje w średnich przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 osób. 6% badanych pracuje w małych przedsiębiorstwach zatrudniających od 10 do 49 osób. Zaledwie 4 osoby (0,05%) pracują w mikro-przedsiębiorstwach.

Trzy czwarte respondentów to osoby nie pełniące w organizacji funkcji kierowniczych. 19% stanowią kierownicy niższego szczebla, pozostałe 6% zajmuje stanowisko kierownicze wyższego szczebla.



Rysunek 1.
Struktura Respondentów ze względu na płeć, wiek oraz status zatrudnienia.



wyniki badań w grupie pracodawców



Business
Centre
Club

POLI
TECH
NIKA

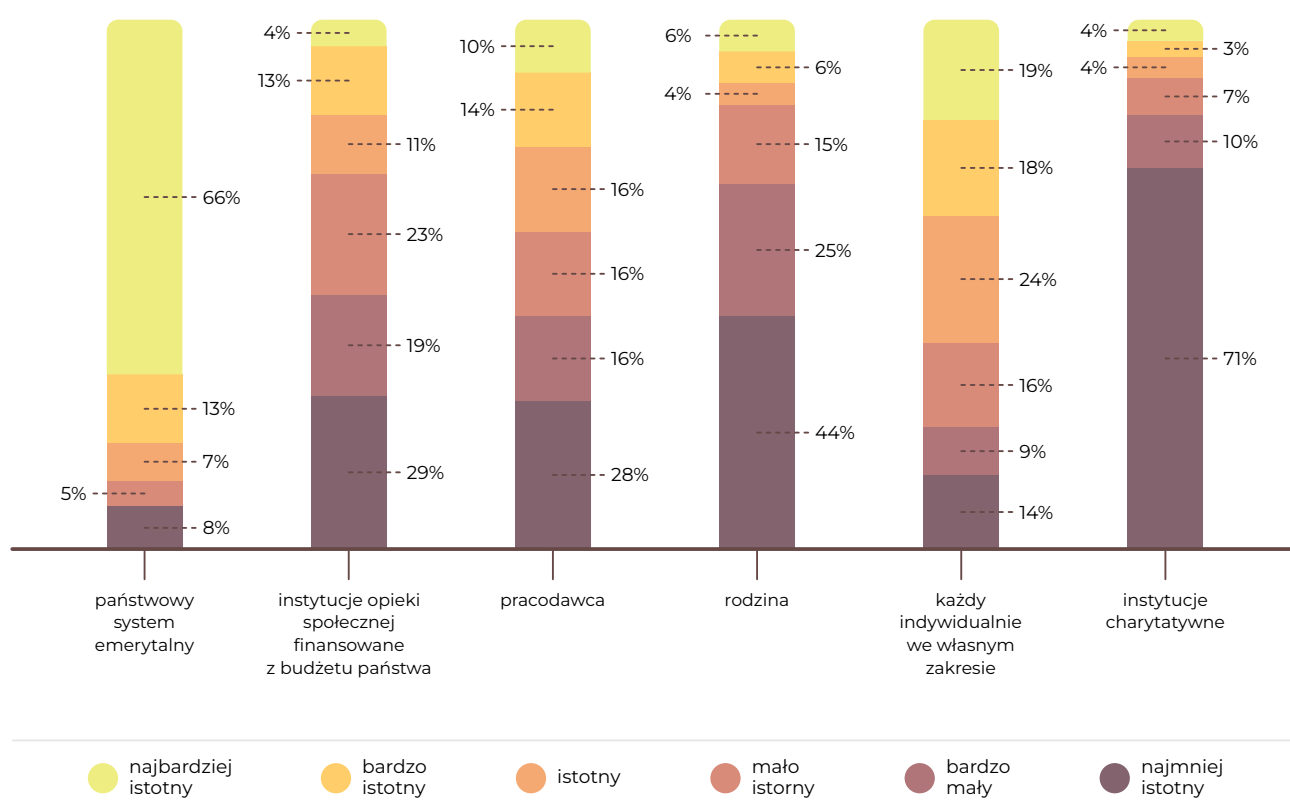
Politechnika
Częstochowska



Wydział
Zarządzania

Jednym z podstawowych (domniemanych) zadań PPK jest wsparcie finansowe osób przechodzących na emeryturę. Oczekiwania te potwierdziły wyniki badań. Według opinii pracodawców najbardziej istotny wpływ (66% odpowiedzi) lub też bardzo istotny wpływ (13%) na kształtowanie dochodów na starość ma państwowy system emerytalny, a najmniejszy instytucje charytatywne (71% odpowiedzi), czy rodzina, której wpływ, wedle udzielonych odpowiedzi, jest najmniej istotny dla 44% lub bardzo mało istotny dla 25% respondentów (rysunek 2).

Ponad połowa respondentów wskazała także, iż na kształtowanie dochodów na starość ma wpływ każdy z obywateli we własnym zakresie. 24% respondentów wskazało, iż indywidualna odpowiedzialność we własnym zakresie ma poważny wpływ za kształtowanie dochodów na starość. 18% określiło ten wpływ jako bardzo wysoki. Dla 19% wpływ ten jest najbardziej istotny.



Rysunek 2.
Odpowiedzialność za kształtowanie dochodów na starość.

Warto nadmienić, że wedle zebranych odpowiedzi, pracodawcy wskazali, że mają zasadniczo niewielki wpływ na kwestie związane z kształtowaniem się dochodów na starość swoich pracowników. Dla 28% respondentów ten wpływ jest najmniej istotny, dla 16% bardzo mało lub mało istotny. Zaledwie 10% pracodawców widzi po swojej stronie odpowiedzialność i najbardziej istotny wpływ na kształtowanie się dochodów na starość. Tylko dla 14% ten wpływ jest bardzo istotny.

Mając na uwadze grupy partycypujące w kształtowaniu dochodów na starość, w badaniu podjęto próbę określenia źródła pochodzenia świadczeń emerytalnych. Wedle obliczeń na podstawie zebranych odpowiedzi, pracodawcy w większości (66%) wskazywali na państwowy system emerytalny i rodzinę (44% wskazań). Dla 29% źródłem pochodzenia świadczeń emerytalnych są także instytucje opieki społecznej finansowo oparte na budżecie państwa.

Szczegółowe ujęcie procentowe wskazań co do źródła pochodzenia świadczeń emerytalnych zaprezentowano w tabeli 1.

Pomijając bezdyskusyjne wskazanie (88%) roli państwowego systemu emerytalnego, w roku 2022 pracodawcy istotnie częściej, niż w poprzednim badaniu, wskazywali na przeniesienie odpowiedzialności za zabezpieczenie dochodów na starość na rodzinę (udział wskazań powyżej średniej wzrósł z 5% do 16%), instytucje charytatywne (udział wskazań powyżej średniej wzrósł z 51% do 61%) i we własnym zakresie (udział wskazań powyżej średniej wzrósł z 1% do 11%).

Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw maleje ocena roli, jaką odgrywa PPK w opinii pracodawców w zakresie realizacji odpowiedzialno-

ści państwa za poziom zabezpieczenia emerytalnego i zwiększenia emerytury pracownika. Natomiast pomiędzy formą własności organizacji a rolą, jaką odgrywa PPK w opinii pracodawców istnieje statystycznie istotna korelacja dodatnia w aspekcie zwiększenia emerytury pracownika i budowania wizerunku pracodawcy jako odpowiedzialnego społecznie, te role pracodawcy niepubliczni wskazują częściej. Z kolei pracodawcy z przedsiębiorstw z przewagą kapitału zagranicznego istotnie częściej dostrzegają rolę państwowego systemu emerytalnego w zabezpieczeniu dochodów pracowników na starość a rzadziej rolę rodziny. Pracodawcy z przedsiębiorstw z przewagą kapitału krajowego istotnie wyżej oceniają rolę PPK w aspekcie zwiększenia emerytury pracownika i budowania wizerunku pracodawcy jako odpowiedzialnego społecznie.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

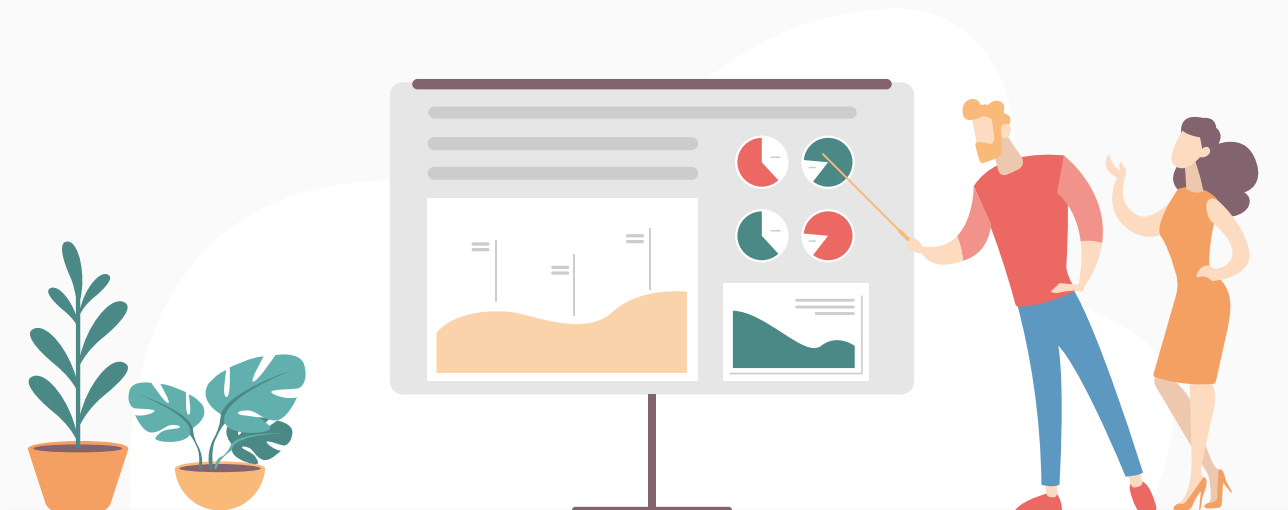
Pracodawcy nie czują się odpowiedzialni za zabezpieczenie emerytalne swoich pracowników. Rolę tą upatrują przede wszystkim w państwowym systemie emerytalnym, który to powinien zadbać o dochody obywateli po zakończeniu aktywności zawodowej. Najbardziej zastanawiający jest jednak fakt, iż to pracodawcy z sektora publicznego czują się mniej odpowiedzialni za przyszłość emerytalną swoich pracowników. Pracodawcy z przewagą kapitału zagranicznego nie postrzegają PPK jako ważnego elementu polityki CSR-owej, co może wynikać z wdrożenia przez te organizacje bardziej rozbudowanych i ocenianych jako bardziej skuteczne narzędzi służących do realizacji celów społecznej odpowiedzialności biznesu.

WSKAZANIE ŚREDNIEGO POZIOMU PARTYCYPACJI	NAJCZĘŚCIEJ WSKAZYWANE WARTOŚCI (% WSKAZAŃ)	ŚREDNIA	MEDIANA
Państwowy system emerytalny	6 (66%)	5,16	6
Instytucje opieki społecznej finansowane z budżetu państwa	1 (29%)	2,72	3
Pracodawca	1 (28%)	3,04	3
Rodzina	1 (44%)	2,20	2
Każdy indywidualnie we własnym zakresie	4 (24%)	3,81	4
Instytucje charytatywne	1 (71%)	1,69	1

1 - ocena najniższa, 6 - ocena najwyższa

Tabela 1.

Partycypacja poszczególnych instytucji w dostarczaniu świadczeń emerytalnych w opinii pracodawców.



Wady i zalety systemu PPK w opinii pracodawców

Oceniając system PPK i wskazując na jego wady (rysunek 3), blisko 80% pracodawców stwierdziło, iż największą wadą systemu jest brak jasno zadeklarowanej gwarancji utrzymania systemu w dłuższej perspektywie.

Nieco ponad 40% respondentów uznało za wadę fakt, że wpłata na PPK wiąże się z mniejszym wynagrodzeniem. Mniej więcej 32% stwierdziło, że PPK rodzi ryzyko inwestycyjne, a sam system jest upolityczniony, bowiem ogłaszany jest program rządowy.

Blisko 21% pracodawców stwierdziło, że wadą PPK jest autozapisywanie do programu. Każdy pracownik automatycznie jest zapisywany do

PPK bez pytania o jego preferencje. Wiąże się to z koniecznością indywidualnego składania rezygnacji przez każdego pracownika, który do PPK przystąpić nie chce.

Wśród innych wad wymieniono także warunki wypłat w PPK. Nieco ponad 14% uznało za wadę systemu warunki wypłat dla grupy osób przed 60. rokiem, a 8% za wadliwe uznało warunki wypłaty po 60. roku życia. Niejasne zasady (11%), czy też mało klarowne przepisy w sytuacji zmiany pracodawcy (8%) to kolejne defekty PPK wskazywane przez respondentów.

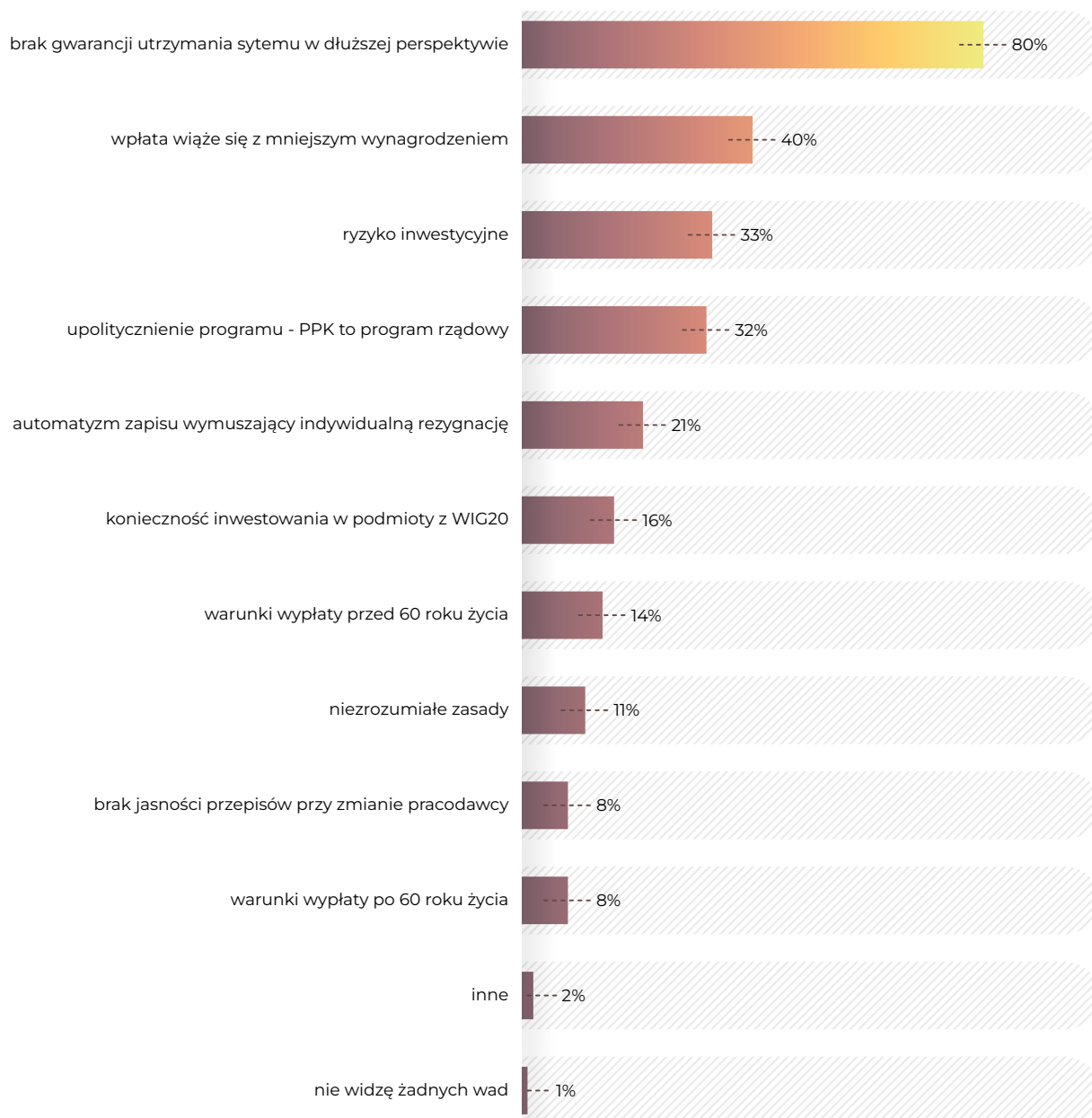
Oprócz tego, 16% respondentów stwierdziło, że PPK wymusza inwestowanie w największe spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, które wchodzą do indeksu WIG20.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Wielki brak zaufania do państwa widać nie tylko w stopniu partycypacji Polaków w PPK. Również sami Pracodawcy podkreślają brak zaufania do polityki emerytalnej państwa jako wady systemu PPK. Respondenci obawiają się, że PPK jest systemem tymczasowym, służącym głównie jako narzędzie kapitalizujące spółki Skarbu Państwa poprzez zwiększenie obrotu akcjami tych spółek notowanych w WIG20. Co ważne, pracodawcy z sektora publicznego wskazywali upolitycznienie PPK jako jedną z kluczowych wad systemu. W oczach mniejszych pracodawców, a należy pamiętać, że sektor MSP zatrudnia 56% osób pracujących, istotnym mankamentem jest skomplikowanie systemu. Pracodawcy uznają PPK za nieprzejrzysty system.

Pośpieszne implementowanie PPK bez przeprowadzonej gruntownej edukacji społecznej, debaty publicznej poświęconej systemowi emerytalnemu i wdrażanie programu w czasach COVID nie tylko mogło być czynnikiem zniechęcającym Polaków do udziału, ale i pracodawców do zaangażowania się w promowanie i traktowanie jedynie PPK jako kolejny obowiązek i nie dostrzeganie żadnych zalet, co wskazało aż 38% badanych. Zaledwie co 5 pracodawca ma pozytywne lub bardzo pozytywne odczucia względem PPK, co jednoznacznie wskazuje, że pracodawcy nie identyfikują się z PPK i w najbliższym czasie trudno mówić będzie o budowaniu wokół PPK polityki benefitowej czy wizerunkowej pracodawców.



Rysunek 3.

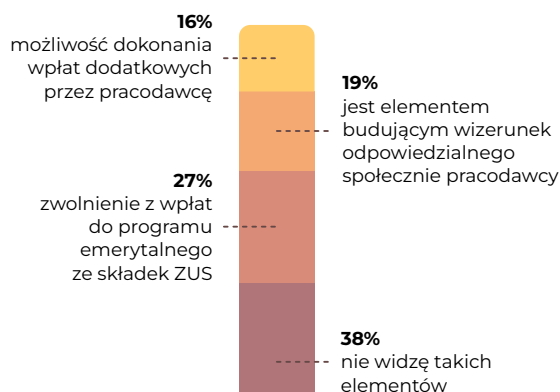
Największe wady systemu PPK w opinii pracodawców.

Pomiędzy publiczną / prywatną formą własności organizacji a oceną wad w systemie PPK w opinii pracodawców istnieje statystycznie istotna korelacja dodatnia w aspekcie upolitycznienia programu i konieczności inwestowania w podmioty z WIG20. Te wady pracodawcy niepubliczni wskazują częściej, a rządziej ryzyko inwestycyjne.

Ponadto potwierdzono istotną statystycznie

ujemną (negatywną) korelację pomiędzy wzrostem wielkości przedsiębiorstw a wskazaniem wad: niezrozumiałych zasad, upolitycznienia systemu. Pracodawcy prywatni częściej wskazywali wadę polegającą na niezrozumiałych zasadach PPK, natomiast rządziej względem pracodawców publicznych wskazywali jako wadę automatyzm zapisu wymuszający indywidualną rezygnację.

W programie PPK 38% pracodawców nie dostrzegło żadnych jego zalet (rysunek 4). Zaletą PPK jak wskazało 27% ankietowanych jest zwolnienie wpłat z obowiązku odprowadzania od nich składek na ZUS. 19% dostrzegło pozytywny wydźwięk programu budującego wizerunek pracodawcy odpowiedzialnego społecznie, 16% uznało za zaletę PPK możliwość dokonywania dodatkowych wpłat przez pracodawcę.



Rysunek 4.
Największe zalety systemu PPK w opinii pracodawców

Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw rośnie ocena idei programu PPK ze strony pracodawców i stopnia jego przejrzystości.

Pracodawcy w przedsiębiorstwach prywatnych istotnie niżej oceniają ideę programu PPK.

Co więcej, pracodawcy w większości nisko (40%) i średnio (41%) oceniają stopień przejrzystości programu PPK. 7% pracodawców oceniło ten stopień przejrzystości nawet na bardzo niski i co ciekawe, również 7% respondentów stwierdziło, że PPK jest wysoce przejrzyste. Dla zaledwie 5% stopień przejrzystości programu PPK jest nawet bardzo wysoki.



Dorota Dula,
ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Niski stopień przejrzystości przekłada się na brak możliwości pozytywnej oceny PPK lub bardziej zachowawczą ocenę systemu.

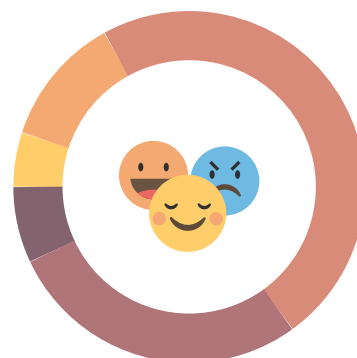
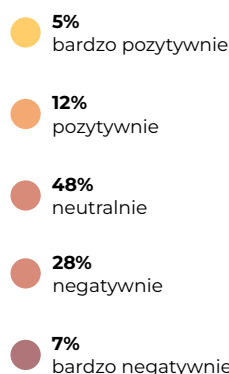


W obszarze dotyczącym dostępu do informacji o programie PPK, stopień przyjazności bardzo dobrze oceniło 26% pracodawców, 43% oceniło dobrze, 21% neutralnie, a sumarycznie 9% źle lub bardzo źle. W obszarze odpowiedzialnym za szkolenia przeprowadzone przez instytucję zarządzającą w zakresie zmian w PPK, stopień przejrzystości jako bardzo dobry oceniło 34%, dobrze 26%, a neutralnie 28%. Dla zaledwie 8% obszar ten nie był przyjazny, a 4% oceniło przyjaźność tego obszaru bardzo źle (rysunek 6).

Obszar dotyczący bieżącej obsługi przez instytucję zarządzającą został natomiast oceniony bardzo dobrze przez 33% pracodawców, dobrze przez 30% i neutralnie przez 24% pracodawców. Źle oceniło 9%, a bardzo źle 5% pracodawców.

Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstw maleje ocena przyjazności takich obszarów PPK, jak: wprowadzanie, dostęp do informacji i bieżąca obsługa przez instytucję zarządzającą.

Pracodawcy z przedsiębiorstw z przewagą kapitału zagranicznego istotnie wyżej oceniają funkcjonowanie PPK w obszarze szkoleń przeprowadzonych przez instytucję zarządzającą w zakresie zmian w PPK i bieżącej obsługi przez instytucję zarządzającą.



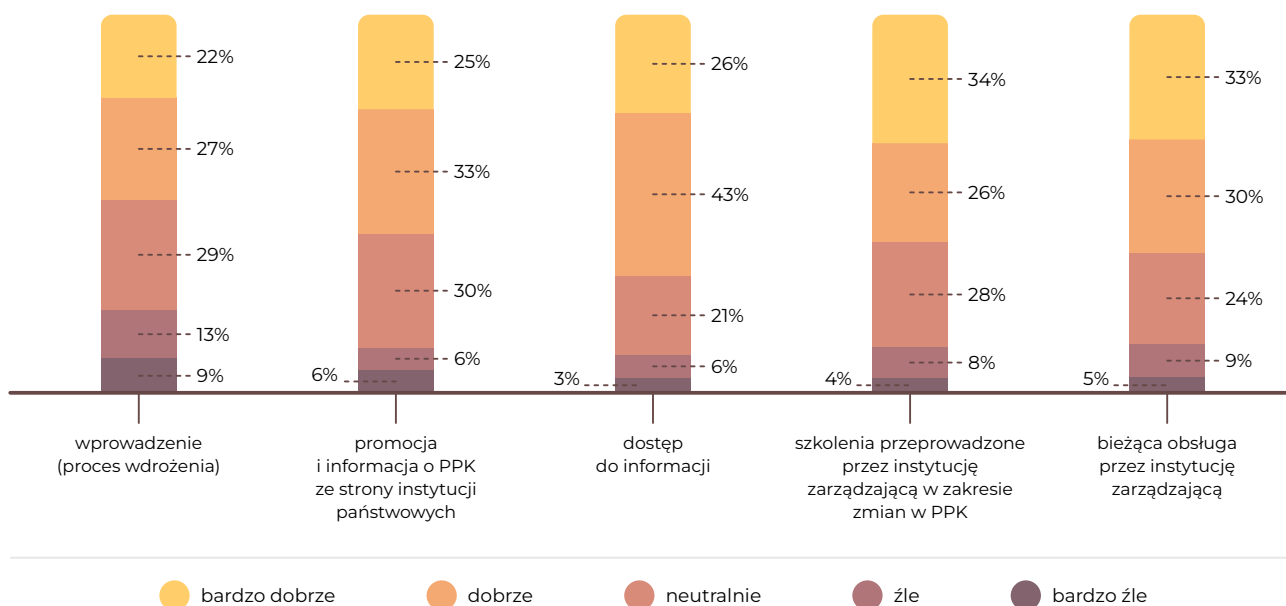
Rysunek 5.
Ogólne odczucia dotyczące idei PPK po stronie pracodawców.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Jednym z kluczowych obszarów funkcjonowania PPK jest współpraca pomiędzy pracodawcą a instytucją zarządzającą. To bieżąca obsługa PPK może poprawić bądź też wpłynąć negatywnie na wizerunek PPK u pracodawców, a to w konsekwencji może mieć wpływ na ich zaangażowanie w dalsze promowanie i rozwijanie programu.

Zdaniem pracodawców instytucje finansowe wykazały się wysoką bądź bardzo wysoką dbałością o jakość obsługi bieżącej, wsparcia udzielanego pracodawcy, a co istotne pozostają w stałym kontakcie z pracodawcami. Zapewne ta ocena jakości współpracy przekłada się na fakt, iż zaledwie 2% pracodawców rozważa dokonanie zmiany instytucji zarządzającej. Z drugiej zaś strony pracodawcy mogą nie być zainteresowani zmianami zarządzających, gdyż PPK nie jest przez nich postrzegane jak istotny element polityki wizerunkowej, więc nie chcą mu poświęcać więcej zaangażowania niż jest to konieczne. Zapewne z tego faktu wynika to, iż zaledwie co 3 pracodawca jest zainteresowany porównywaniem wyników inwestycyjnych osiąganych przez obsługującą u niego program PPK instytucję zarządzającą względem średniej rynkowej.



Rysunek 6.

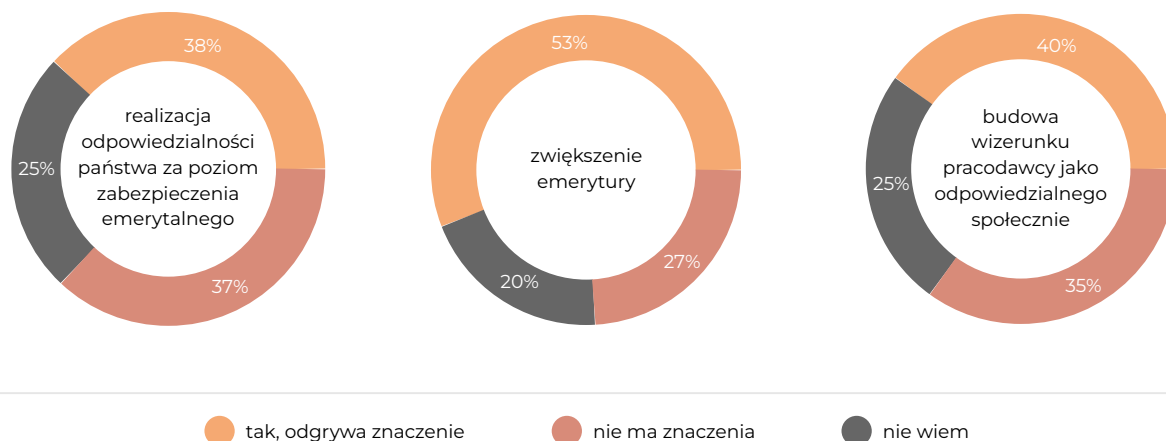
Ocena przyjazności systemu PPK w wybranych obszarach.

Znaczenie PPK w realizacji poszczególnych celów społecznych



Kolejną kwestią poruszoną w badaniu było znaczenie PPK w realizacji poszczególnych celów społecznych (rysunek 7). Pracodawców poproszono o wskazanie czy PPK ma znaczenie w kwestii realizacji odpowiedzialności państwa za poziom zabezpieczenia emerytalnego. 38% badanych pracodawców wskazało, że ma, a 37%, że takiego znaczenia nie ma. Jeśli chodzi o zwiększenie emerytury pracownika i znaczenie PPK

w tej kwestii, to większość pracodawców, bowiem 53%, przyznało że PPK odgrywa znaczenie, natomiast 27% przyznało, że nie. Pracodawcy zostali także poproszeni o wypowiedź na temat znaczenia PPK przy budowaniu wizerunku pracodawcy jako odpowiedzialnego społecznie. 40% przyznało, że program ten ma znaczenie, natomiast 35% wskazało, że program w tej kwestii znaczenia nie odgrywa.



Rysunek 7.
Znaczenie PPK w realizacji poszczególnych celów społecznych.

Na podstawie wyników badań stwierdza się, że istotnie mniejszy odsetek pracodawców uważa nadal (w porównaniu z rokiem 2021) PPK jako dobre rozwiązanie w aspekcie przyszłego zwiększenia emerytury pracownika, natomiast istotnie większy uważa, że ważną rolą PPK jest budowanie wizerunku pracodawcy jako odpowiedzialnego społecznie.

Pracodawcy określili także częstotliwość kontaktowania się przedstawiciela instytucji zarządzającej w trakcie funkcjonowania programu PPK

(rysunek 8). Ponad połowa (51%) pracodawców przyznała, że regularnie utrzymuje taki kontakt z inicjatywy przedstawiciela. 20% przyznało, że przedstawiciel inicjuje taki kontakt, lecz sporadycznie. 7% pracodawców uważa, że nie ma potrzeby utrzymywania kontaktu, a 6% nie utrzymuje kontaktu ze względu na bierność instytucji zarządzającej. 2% badanych uważa, że kontakt taki jest za częsty i zbędny, i zaledwie 1% ankietowanych przyznaje, że kontakt z przedstawicielem jest utrzymywany, ale tylko na wezwanie pracodawcy.



Rysunek 8.
Kontakt przedstawiciela instytucji zarządzającej w trakcie funkcjonowania PPK.

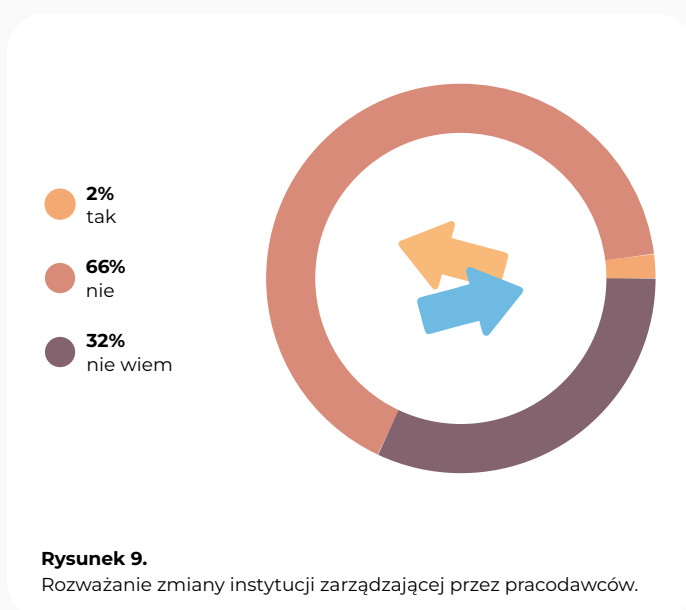


W 2021 roku przedstawiciele instytucji zarządzających istotnie rzadziej kontaktowali się z przedsiębiorcami, natomiast ci istotnie częściej rozważali zmianę instytucji zarządzającej (być może również z tego powodu).

Prawdopodobnie instytucje zarządzające główny nacisk położyły wówczas na zdobycie nowych klientów, a obecnie ciężar pracy można było przenieść na obsługę.

W kwestii pomocy i wsparcia ze strony instytucji zarządzającej pracodawcy w większości przyznali, że jest ona udzielana w oczekiwanym zakresie (59% wskazań). 19% nie korzystało jak dotąd ze wsparcia, gdyż nie widzieli takiej potrzeby, a 9% przyznało, że wsparcie zostało udzielone, ale nie w wystarczającym zakresie.

66% badanych pracodawców stwierdziło, że nie rozważa zmiany instytucji zarządzającej, 32% jeszcze nie wie, czy chce, czy też widzi potrzebę dokonania takiej zmiany (rysunek 9). Zaledwie 2% pracodawców stwierdziło, że rozważa dokonanie zmiany instytucji zarządzającej PPK.

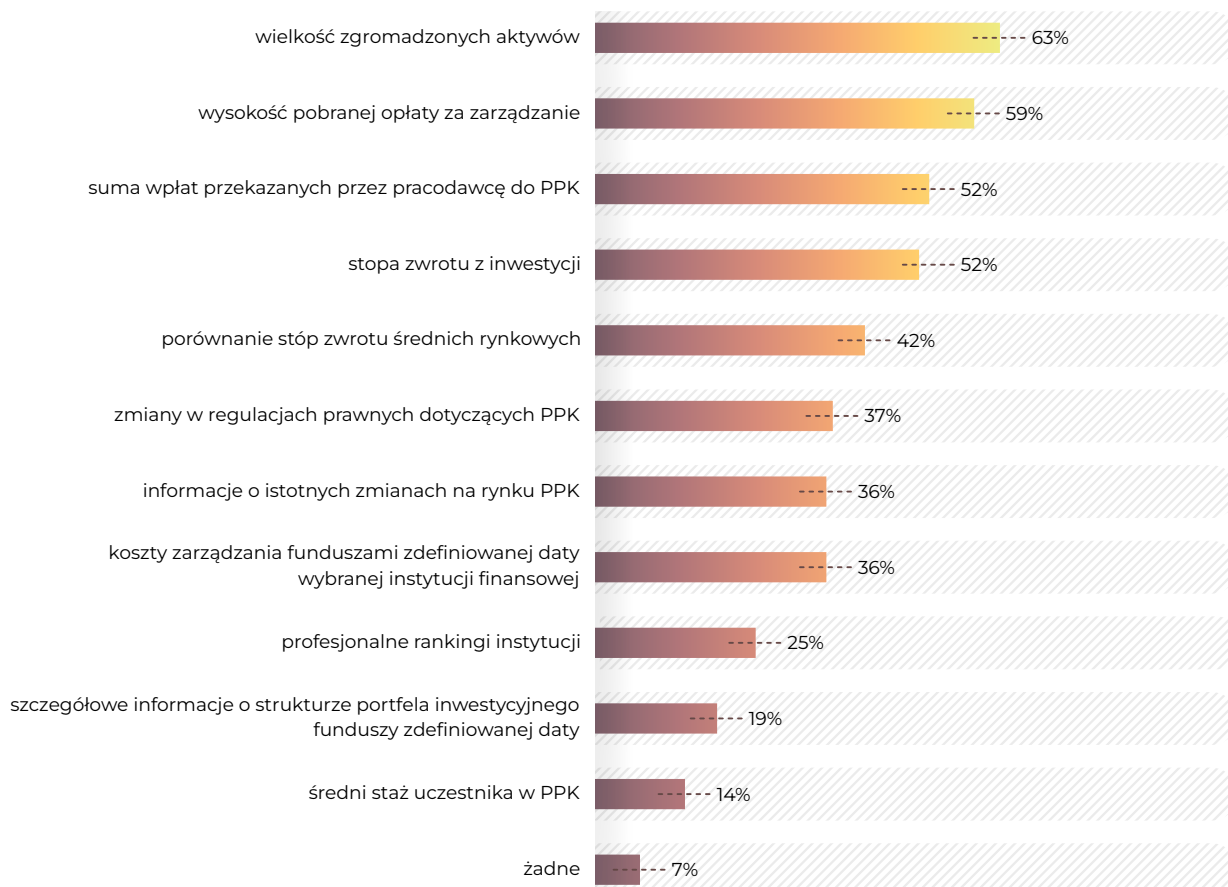


Najbardziej pożądaną informacją była wielkość zgromadzonych aktywów (63% wskazań). Oprócz tego, pracodawców interesowała wysokość pobranej opłaty za zarządzanie (59% wskazań), suma wypłat przekazanych przez pracodawcę na PPK (52% wskazań), czy też stopa zwrotu z inwestycji (52% wskazań) i jak też plasują się stopy zwrotu na tle przeciętnych rynkowych (42% wskazań).

Katalog danych, które zdaniem pracodawców powinny być dostarczane przez instytucję zarządzającą PPK dla pracodawcy w formie cyklicznych raportów, obecnie został wydłużony o sześć kolejnych pozycji, z których cztery zostały wska-

zane przez ponad 40% respondentów. Stąd też w dotychczasowym (z roku 2021) wszystkie pozycje posiadały wyższe wskaźniki zainteresowania względem obecnych.

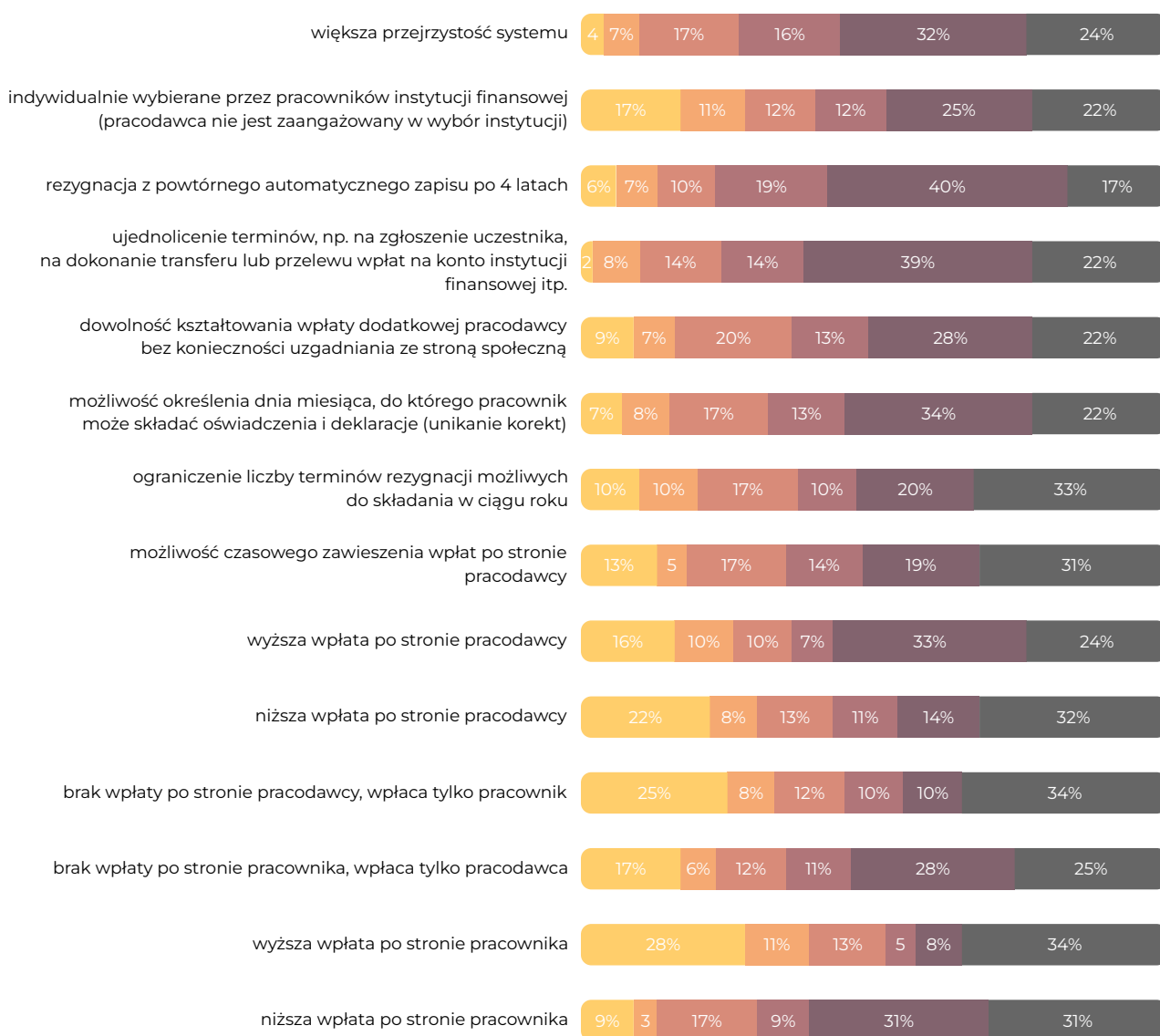
Dodatkowo warto wspomnieć, że pracodawców interesowały również informacje dotyczące samego funkcjonowania PPK, między innymi chodziło tutaj o kwestie związane ze zmianami w regulacjach prawnych w programie (37% wskazań), czy zmianami ogólnie zachodzącymi na rynku PPK (36% wskazań). Szczegółowe zestawienie oczekiwanych informacji od doradcy w trakcie trwania PPK wedle opinii pracodawców przedstawiono na rysunku 10.



Rysunek 10.
Oczekiwane informacje od doradcy w trakcie funkcjonowania PPK.

Zmiany mogące wpłynąć na atrakcyjność PPK z punktu widzenia pracodawcy

Kolejnym aspektem poruszonym w badaniu była ocena zmian, które mogłyby wpłynąć na atrakcyjność PPK z punktu widzenia pracodawców. Szczegółowe zestawienie ocen zaprezentowano na rysunku 11.



● bardzo dobrze
 ● dobrze
 ● ani dobrze, ani źle
 ● źle
 ● bardzo źle
 ● nie mam zdania

Rysunek 11.

Ocena zmian mogących wpłynąć na atrakcyjność PPK z punktu widzenia pracodawcy.



Spora część z badanych pracodawców, jak można zauważyć w zestawieniu odpowiedzi przedstawionych na rysunku 11, nie miała zdania lub też miała problem z dokonaniem oceny poszczególnych zmian mogących wpłynąć na atrakcyjność PPK. Niemniej jednak, udało się uzyskać wystarczające informacje, które dają obraz postrzegania przez pracodawców ewentualnych modyfikacji PPK w celu uatrakcyjnienia programu.

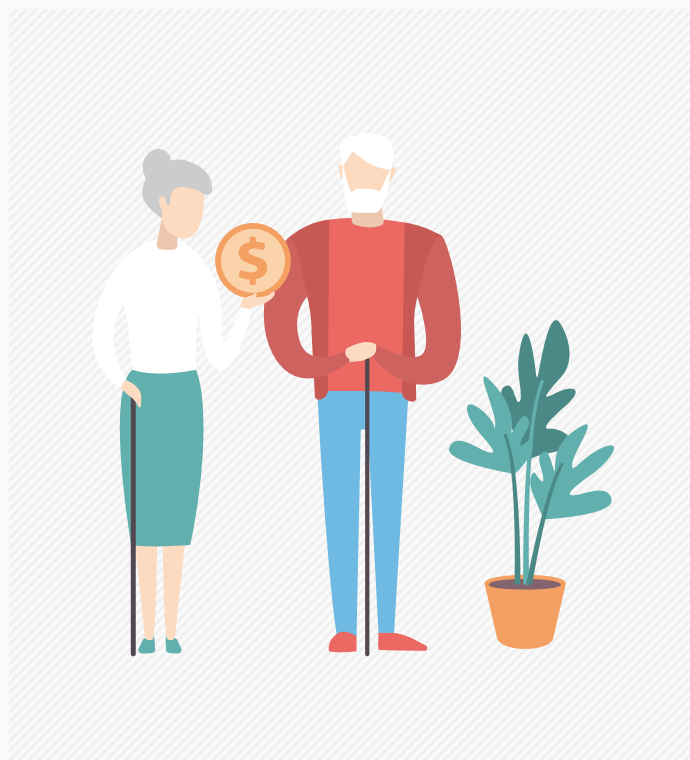
Pracodawcy w większości ocenili bardzo dobrze lub dobrze przede wszystkim pomysł zwiększenia wpłaty po stronie pracownika i zmniejszenia wpłaty po stronie pracodawcy. Również pozytywnie odnieśli się do pomysłu wprowadzenia wpłaty tylko po stronie pracownika bez udziału pracodawcy. Wśród negatywnych ocen znalazł się pomysł braku wpłaty po stronie pracownika, wyższa wpłata po stronie pracodawcy, czy niższa wpłata po stronie pracownika. Najwięcej jednak negatywnych ocen odnośnie zmian dotyczyło rezygnacji z powtórnego automatycznego zapisu po 4 latach, czy ujednolicenia terminów odnośnie zgłaszania uczestnika, czy dokonywania przelewów wpłat na konto itp., jak również wprowadzenia konkretnego dnia miesiąca, do którego pracownik mógłby składać oświadczenie czy też deklarację.

W grupie przedsiębiorstw z przewagą kapitału publicznego istotnie wyżej oceniono: ogólne odczucia dotyczące idei programu PPK, proces wdrażania PPK, ograniczenie liczby terminów

rezygnacji możliwych do składania w ciągu roku i możliwość określenia dnia miesiąca, do którego pracownik może składać oświadczenia i deklaracje, jako potencjalne zmiany zwiększające atrakcyjność PPK, postrzeganie PPK jako benefitu pracowniczego.

W przedsiębiorstwach z przewagą kapitału prywatnego istotnie wyżej oceniono potrzebę indywidualnej odpowiedzialności za zabezpieczenie dochodów na starość.

Natomiast w przedsiębiorstwach jednostek finansów publicznych wyżej oceniono potrzebę zabezpieczenia dochodów na starość ze strony pracodawców, wyżej ogólnie oceniono PPK oraz jego przyjazność w aspekcie szkoleń prowadzonych przez instytucje zarządzające i bieżącej obsługi oraz możliwość określenia dnia miesiąca, do którego pracownik może składać oświadczenia i deklaracje, jako potencjalne zmiany zwiększające atrakcyjność PPK. Istotnie rzadziej wskazywano na potrzebę aktywnego zachęcania obywateli do dodatkowego (nieobowiązkowego) oszczędzania na emeryturę przez państwo. Według opinii pracodawców, PPK zasadniczo można traktować jako benefit pracowniczy (rysunek 12). W sumie 53% badanych przyznało, że tak lub zdecydowanie tak PPK stanowi benefit pracowniczy. 21% zdecydowanie nie, a 7% nie ocenia PPK jako takiego benefitu. 19% w tej kwestii pozostaje niezdecydowana.



PPK jako benefit pracowniczy według pracodawców

Interesujące jest jednak to, że według opinii pracodawców, pracownicy raczej nie traktują PPK jako benefitu pracowniczego (rysunek 13).

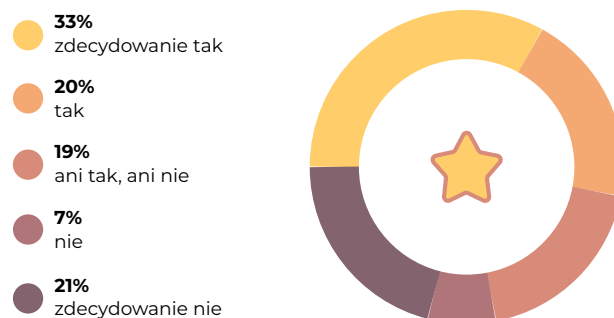
45% badanych stwierdziło, że pracownicy nie oceniają PPK jako takiego benefitu (w tym 30% zdecydowanie nie), a 28% badanych nie potrafiło stwierdzić jednoznacznie, czy PPK jest dla pracownika benefitem, czy też nie. W sumie 27% pracodawców, w tym 14% zdecydowanie, stwierdziło, że ich zdaniem pracownicy traktują PPK jako benefit pracowniczy.

W celu poznania opinii pracodawców odnośnie działań mogących wpłynąć na postrzeganie PPK jako benefitu pracowniczego przez pracowników (rysunek 14), zapytano w badaniu jaki wpływ ma zarówno kampania informacyjna w zakładzie pracy, jak i wprowadzenie edukacji finansowej dla pracowników.

W przypadku wpływu kampanii informacyjnej, zdecydowanie pozytywnie lub pozytywnie wskazało w sumie 34% ankietowanych. 37% oceniło ten wpływ jako neutralny, a 17% nie miało zdania. 6% oceniło wpływ kampanii informacyjnej na postrzeganie PPK jako benefitu pracowniczego negatywnie, a 6% zdecydowanie negatywnie.

Jeśli chodzi o wprowadzenie edukacji finansowej i jej wpływ na postrzeganie PPK przez pracowników jako benefitu pracowniczego, to większość pozytywnie oceniła taki wpływ.

28% badanych zdecydowanie pozytywnie, a 17% pozytywnie oceniło wpływ edukacji finansowej na postrzeganie PPK, 29% oceniło ten wpływ neutralnie, zaledwie 2% negatywnie i 7% zdecydowanie negatywnie. 17% nie było w stanie ocenić, czy wprowadzenie edukacji finansowej dla pracowników wywiera jakikolwiek wpływ na ich postrzeganie programu PPK jako benefitu pracowniczego.



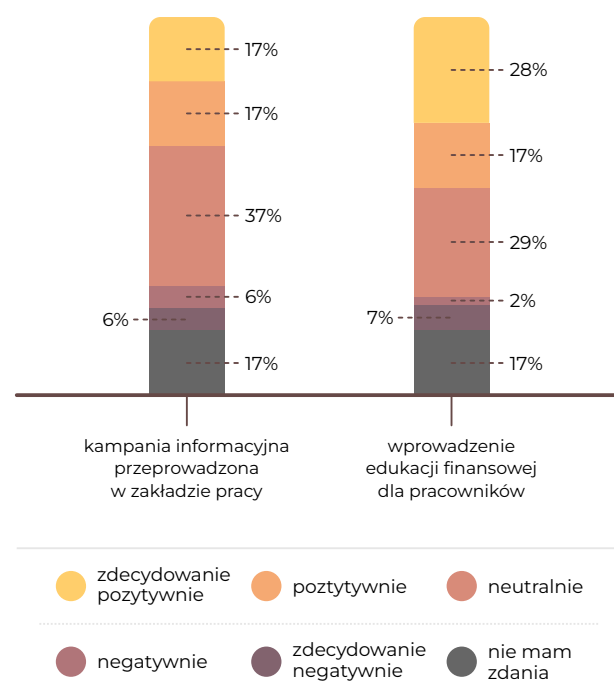
Rysunek 12.

Ocena postrzegania przez pracodawców PPK jako benefitu pracowniczego.



Rysunek 13.

Ocena postrzegania przez pracowników PPK jako benefitu pracowniczego (w opinii pracodawców).



Rysunek 14.

Ocena działań mogących wpłynąć na postrzeganie przez pracowników PPK jako benefitu oferowanego przez pracodawcę.

Pracodawcy zapytani, czy widzą potrzebę wprowadzenia w ich organizacji dodatkowego benefitu emerytalnego poza PPK, w większości (44%) przyznali, że tak. Przeciwnych było 16% respondentów. 40% pozostało niezdecydowanymi i odpowiedziało, że nie wie, czy taki dodatkowy benefit emerytalny jest w ich organizacji potrzeby (rysunek 15).

Istnieje istotna statystycznie korelacja pomiędzy kryterium właścicielskim przedsiębiorstw a dostrzeganiem potrzeby wprowadzenia w organizacji dodatkowego benefitu emerytalnego dla pracowników – poza PPK, w sektorze publicznym potrzeba ta dostrzegana jest istotnie częściej.



Rysunek 15.
Potrzeba wprowadzenia dodatkowego benefitu emerytalnego dla pracowników (poza PPK).



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Badani pracodawcy twierdzą, że PPK to benefit przeznaczony dla pracowników, lecz pracownicy nie oceniają PPK jako dodatku opłacanego w części przez pracodawcę, lecz jako dodatkowe obciążenie ich bieżącego wynagrodzenia. Pracodawcy mimo świadomości, iż edukacja w obszarze zarówno emerytalnym, jak i finansów osobistych zwiększy atrakcyjność PPK nie widzą swojego obszaru odpowiedzialności w tym aspekcie. Pracodawcy nie chcą ponosić kosztów związanych z edukacją finansową pracowników. Twierdzą, że to jest rola państwa. Co ciekawe zwiększa się odsetek pracodawców, którzy nie widzą swojej roli w budowaniu zabezpieczenia emerytalnego przez pracowników. Warte rozważenia jest czy to zjawisko jest efektem obowiązków wynikających z prowadzenia PPK czy też z ogólnej sytuacji gospodarczej w jakiej się znajdujemy w następstwie pandemii i wojny w Ukrainie.

Rola pracodawcy w zapewnieniu pracownikowi dochodów na starość

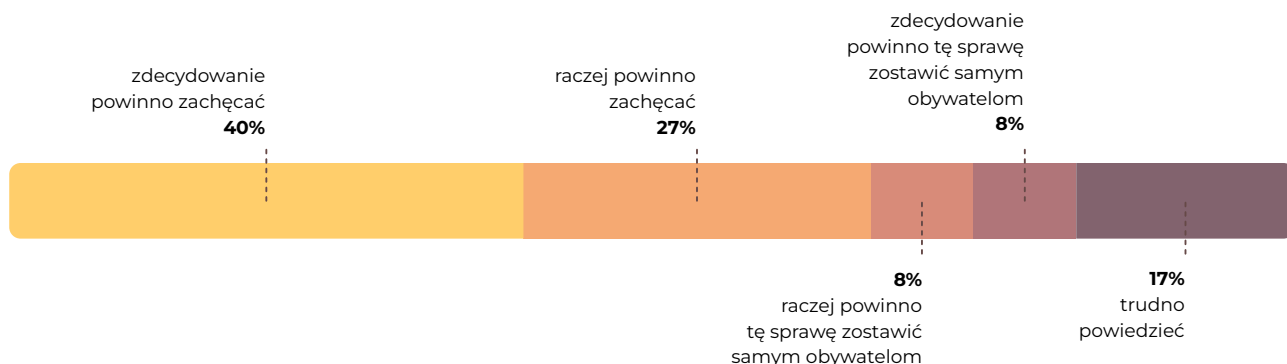
W kolejnym etapie badania, zapytano pracodawców jak postrzegają siebie jako pełniących rolę w zapewnieniu dochodów na starość. 43% badanych (rysunek 16) stwierdziło, że pracodawca pełni rolę finansową, tj. opłaca składki i przeznacza część wypłaty na cele emerytalne pracownika. 21% przyznało, że widzi siebie w roli organizacyjnej, czyli między innymi inicjuje plany emerytalne, dokonuje wyboru instytucji zarządzającej, czy po prostu obsługuje program PPK. W roli edukacyjnej dotyczącej oszczędzania na emeryturę widzi siebie 12% pracodawców. Natomiast 25% pracodawców stwierdziło, że nie widzą siebie w żadnej roli w zapewnieniu dochodów na starość pracowników.

Obecnie pracodawcy istotnie częściej (względem wyników z 2021) wskazują na brak potrzeby odgrywania przez nich jakiejkolwiek roli w zabezpieczeniu dochodów na starość pracowników i jednocześnie rzadziej wskazują na ich ewentualną rolę finansową - opłacanie składki, części składki/wypłaty.



Rysunek 16.
Ocena działań mogących wpłynąć na postrzeganie przez pracowników PPK jako benefitu oferowanego przez pracodawcę.

54% badanych pracodawców nie dostrzega potrzeby dodatkowej edukacji pracowników w zakresie finansów osobistych. 1/4 stwierdziła, że taka edukacja jest potrzebna, a 21% przyznała, że nie wie czy tego typu edukacja powinna być przeprowadzona.



Rysunek 17.

Opinia pracodawców na temat tego, czy państwo powinno aktywnie zachęcać obywateli do dodatkowego (nieobowiązkowego) oszczędzania na emeryturę.

66% pracodawców stwierdziło w badaniu, że nie preferują żadnej formy procesu edukacyjnego w zakresie finansów osobistych pracowników. 24% przyznało, że w organizacji mogą być przeprowadzane jednorazowe akcje informacyjne, a 22%, że jednorazowe szkolenia.

Jednoprocentowe wskazania odnosiły się do pomysłów związanych z przeprowadzaniem dla pracowników spotkań ze specjalistami z zakresu finansów osobistych, czy to jednorazowych czy regularnych, jak i prowadzenia regularnych szkoleń lub akcji informacyjnych. W wyniku badań z roku 2021 rozszerzono możliwości wyboru poszczególnych form procesu edukacyjnego w zakresie finansów osobistych. Okazało się, że po roku funkcjonowania PPK najczęściej wskazywano na brak potrzeby szkoleń w tym zakresie.

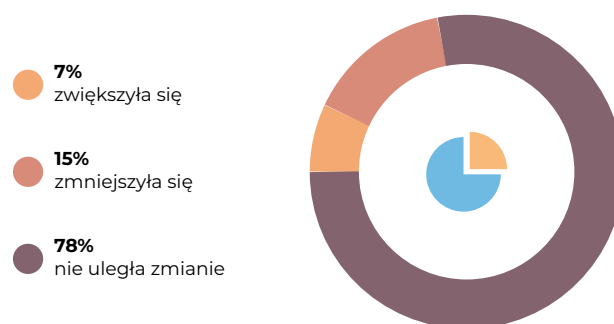
W porównaniu z ubiegłym rokiem 2021, pracodawcy istotnie częściej dostrzegają potrzebę wprowadzania dodatkowej edukacji w zakresie finansów osobistych dla pracowników.

W opinii większości pracodawców państwo powinno zachęcać obywateli do dodatkowego oszczędzania na emeryturę (rysunek 17). Za taką opcją zdecydowanie opowiedziało się 40% ankietowanych, a 27% przyznało, że państwo raczej powinno zachęcać obywateli do oszczędzania. Przeciwnych było po 8%, tj. 8% stwierdziło zdecydowanie, że państwo nie powinno ingerować

w te kwestie i 8% stwierdziło, że raczej sprawy dotyczące oszczędzania na emeryturę powinno zostawić się w gestii obywateli.

Potwierdzono istotną statystycznie korelację pomiędzy przeważającym kapitałem firmy a oceną roli państwa w aktywnym zachęcaniu do dodatkowego oszczędzania – pracodawcy niepubliczni ocenili ten aspekt niżej.

Mając na uwadze zmiany w partycypacji w PPK od chwili implementacji programu, pracodawcy większości (78%) stwierdzili, że żadnych zmian w tym zakresie nie było, 15% przyznało, że zmniejszyła się liczba uczestników programu, a 7%, że ta liczba uległa zwiększeniu (rysunek 18).



Rysunek 18.

Zmiany w partycypacji w PPK od chwili implementacji programu.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Brak dodatkowych zachęt, prób edukacji pracowników przez państwo stworzyło sytuację, gdzie partycypacja w PPK pozostaje dalej na niższym niż oczekiwano poziomie.



wyniki badań w grupie pracowników



Business
Centre
Club

POLI
TECH
NIKA

Politechnika
Częstochowska



Wydział
Zarządzania

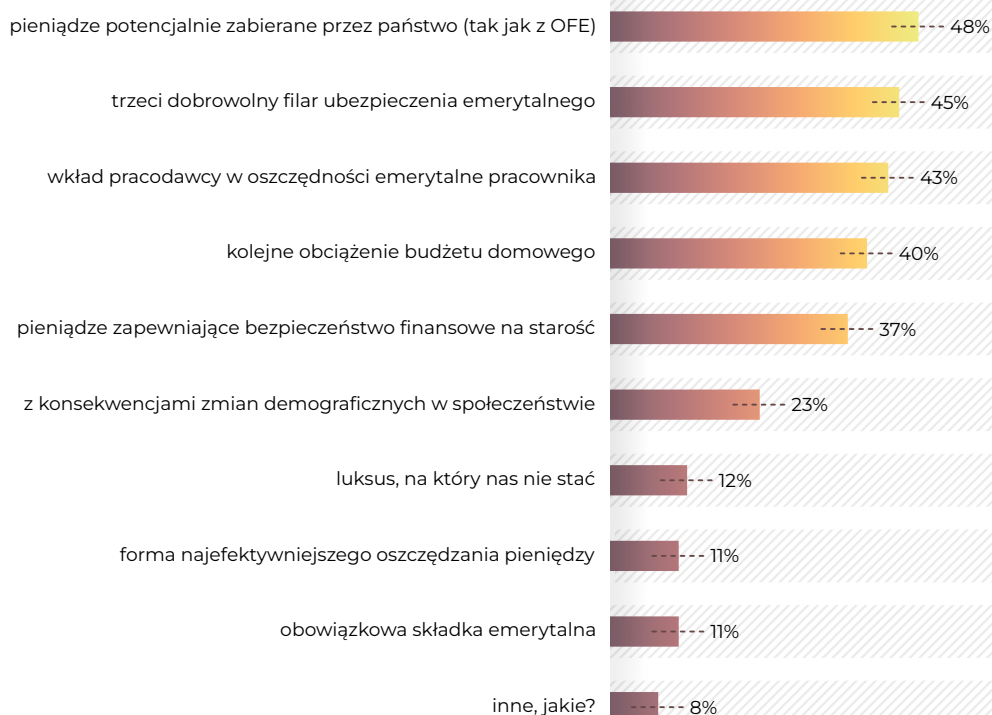
Na pytanie z czym kojarzy się Pani/Panu program PPK respondenci najczęściej wymieniali (rysunek 19):

- pieniądze potencjalnie zabierane przez państwo (48% wskazań)
- trzeci dobrowolny filar ubezpieczenia emerytalnego (45% wskazań)
- wkład pracodawcy w oszczędności emerytalne pracownika (43% wskazań)
- kolejne obciążenie budżetu domowego (40% wskazań)
- pieniądze zapewniające bezpieczeństwo finansowe na starość (37% wskazań)

Jako inne respondenci wymieniali najczęściej:

- inicjatywa służąca celom politycznym
- dodatkowe pieniądze po przejściu na emeryturę
- forma oszczędzania

Wraz z wiekiem wzrasta ocena takich czynników kojarzonych z PPK, jak: pieniądze zapewniające bezpieczeństwo finansowe na starość, trzeci dobrowolny filar ubezpieczenia emerytalnego, wkład pracodawcy w oszczędności emerytalne pracownika, a maleje ocena czynników: pieniądze potencjalnie zabierane przez państwo, kolejne obciążenie budżetu domowego, konsekwencje zmian demograficznych. Z kolei wraz z wykształceniem wzrasta ocena czynnika kojarzonego



Rysunek 19.

Z czym kojarzy się Pani/Panu program PPK.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

W większości skojarzenia pracowników z PPK nie są pozytywne. W opinii pracowników, choć PPK jest dobrowolne i współfinansowane przez pracodawcę, to realizuje funkcje polityczne, obciąża budżet domowy. Wynik ten pokazuje jak dużo jest jeszcze do zrobienia w obszarze edukacyjnym oraz odbudowania zaufania do państwa.

go z PPK - trzeci dobrowolny filar ubezpieczenia emerytalnego, a maleje ocena PPK, jako kolejnego obciążenia budżetu domowego.

Pomiędzy zajmowanym stanowiskiem a czynnikami identyfikowanymi jako opisujące PPK istnieje istotna korelacja w aspekcie oceny pienię-

dzy zapewniających bezpieczeństwo finansowe na starość i wkładu pracodawcy w oszczędności emerytalne pracownika – tu osoby na wyższych stanowiskach oceniają je wyżej, natomiast istotnie niżej oceniają oni skójżenia odnośnie zabierania pieniędzy przez państwo i kolejnego obciążenia budżetu domowego.

czynniki motywujące pracowników do udziału w PPK

Rysunek 20 przedstawia siłę wpływu wyszczególnionych 19 czynników na motywację respondentów w jego udziale w PPK lub rezygnacji z niego. Przyjęto skalę: 5 - zdecydowanie pozytywny - 4 - 3 - 2 - 1 - zdecydowanie negatywny, 0 - żaden.

Zdecydowanie pozytywnym bądź pozytywnym czynnikiem mający wpływ na motywację udziału w PPK zdaniem respondentów jest: finansowanie części wpłat przez pracodawcę (58%), dopłaty ze strony państwa (49%) oraz możliwość dokonania wypłaty (zwrotu) z PPK w każdym momencie (44%).

Zdecydowanie negatywnym, bądź negatywnym czynnikiem mający wpływ na motywację udziału w PPK zdaniem respondentów jest: brak gwarancji zwrotu zainwestowanych środków (41%), finansowanie części wpłaty przez pracownika (35%), przejrzystość prognozowanych zysków (36%), dotychczasowe doświadczenie z rynkiem finansowym (34%) oraz obawa o prywatność środków wynikająca ze zmian OFE (34%).

Jako czynnik nie mający żadnego wpływu na motywację respondenta w jego udziale w PPK lub rezygnacji z niego najczęściej były wskazywane: opinia znajomych/rodziny (44%), kampania informacyjna w mediach (42%), niższe koszty zarządzania PPK na tle innych ofert (33%) oraz działania informacyjne pracodawcy (w tym działu kadr) (33%).

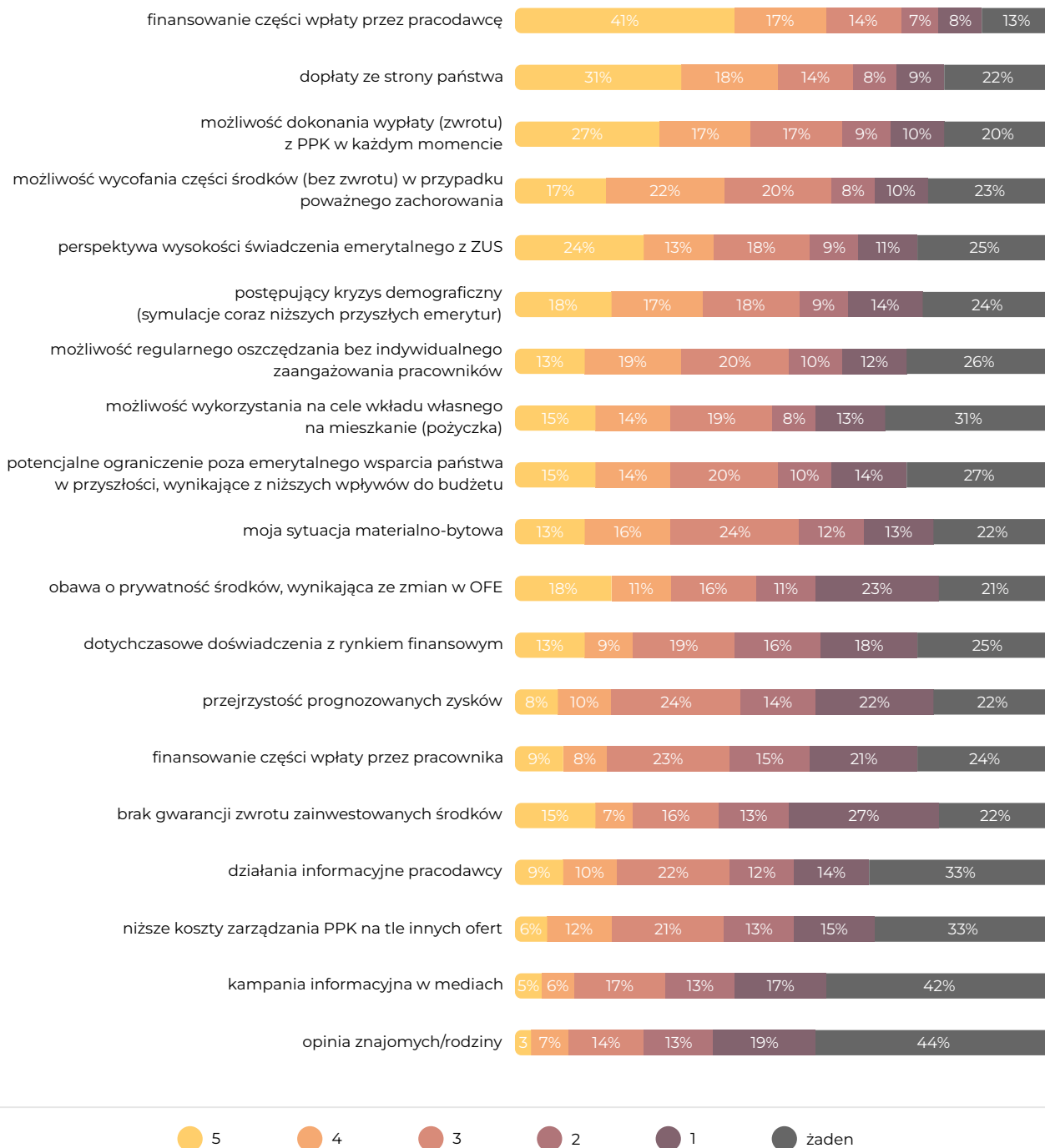
Z wiekiem wzrasta ocena roli czynników wpływających na motywację udziału w PPK, takich jak: perspektywa wysokości świadczenia emerytalnego z ZUS, finansowanie części wpłaty przez pracodawcę, dopłaty ze strony państwa, kampa-

nia informacyjna w mediach, działania informacyjne pracodawcy, niższe koszty zarządzania PPK na tle innych ofert, możliwość regularnego oszczędzania bez indywidualnego zaangażowania pracowników, możliwość wycofania części środków (bez zwrotu) w przypadku poważnego zachorowania, postępujący kryzys demograficzny, a względem ewentualnej rezygnacji wzrasta znaczenie braku gwarancji zwrotu zainwestowanych środków.

Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa maleje ocena takich czynników wpływających na motywację udziału w PPK, jak: perspektywa wysokości świadczenia emerytalnego z ZUS, finansowanie części wpłaty przez pracownika, kampania informacyjna w mediach, działania informacyjne pracodawcy, możliwość regularnego oszczędzania bez indywidualnego zaangażowania pracowników, możliwość wycofania części środków (bez zwrotu) w przypadku poważnego zachorowania, potencjalne ograniczenie poza emerytalnego wsparcia państwa w przyszłości wynikające z niższych wpływów do budżetu.

Wraz ze wzrostem ważkości zajmowanego stanowiska rośnie ocena takich czynników wpływających na motywację udziału w PPK, jak: finansowanie części wpłaty przez pracodawcę, działania informacyjne pracodawcy, moja sytuacja materialno-bytowa, dotychczasowe doświadczenia z rynkiem finansowym.

Osoby będące uczestnikami w PPK istotnie częściej wskazują na wszystkie czynniki motywujące do udziału w PPK i jednocześnie istotnie rzadziej na te powodujące rezygnację z niego.



Rysunek 20.

Wpływ poszczególnych czynników na motywację udziału pracowników w PPK lub rezygnacji z niego.



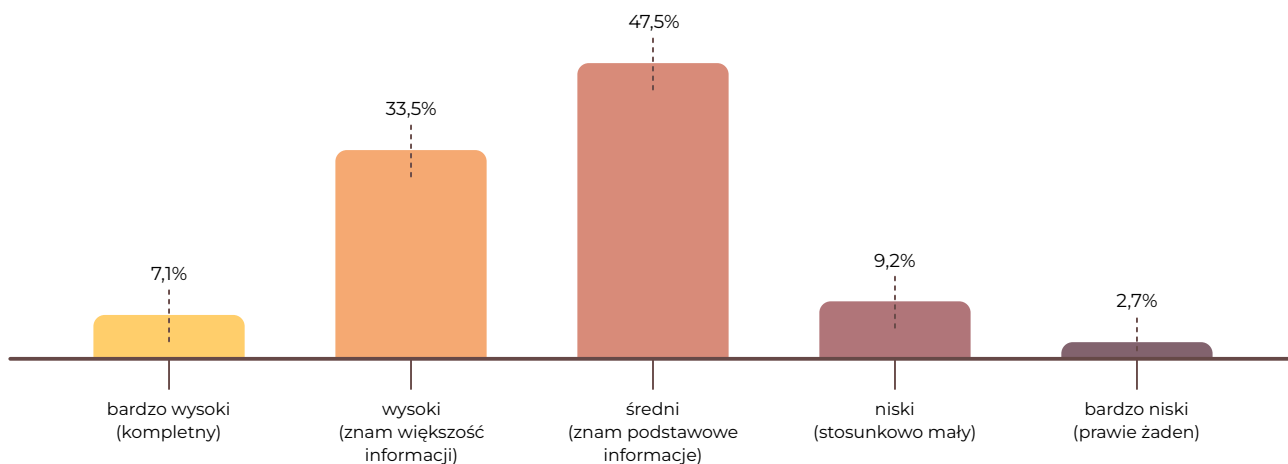
Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Czynniki finansowe takie jak współfinansowanie składki przez pracodawcę i państwo oraz możliwość skorzystania ze środków zgromadzonych przed okresem emerytalnym są najbardziej kluczowe w podjęciu decyzji o przystąpieniu do PPK. Jednakże należy zwrócić uwagę, że możliwość skorzystania ze środków jako jeden z czynników zachęcających do udziału w PPK jest w absolutnej sprzeczności z ideą PPK, jaką jest oszczędzanie długoterminowe na cele emerytalne. Niestety bardzo duży odsetek pracowników przyznaje, że ma zaledwie podstawowe informacje o funkcjonowaniu PPK, które nabył wyłącznie od pracodawcy.

wiedza pracowników na temat PPK

Wraz ze wzrostem stanowiska piastowanego w zakładzie pracy, wzrasta również subiektywna ocena wiedzy na temat PPK.

Jako podstawowe źródło wiedzy o PPK respondenci wymieniają odpowiednio w kolejności (rysunek 22): pracodawcę, prasę specjalistyczną (tematyka finansowa), prasę ogólną, akty prawne, spotkania wdrożeniowe, współpracowników, rodzinę/znajomych, specjalistyczne blogi/vlogi, radio i telewizję, media społecznościowe, fora dyskusyjne oraz reklamę/ulotki.



Rysunek 21.

Ocena subiektywna poziomu wiedzy na temat PPK.



Rysunek 22.

Podstawowe źródła wiedzy o PPK.

Istnieje istotna statystycznie korelacja pomiędzy subiektywną oceną własnej wiedzy na temat PPK a źródłami wiedzy o programie - w przypadku opinii znajomych/rodziny, osoby oceniające swą wiedzę wyżej istotnie rzadziej wskazywały to źródło, a częściej dotychczasowe doświadczenia z rynkiem finansowym.

Na pytanie „Czy powstanie portalu, w którym dostępne będą informacje o wielkości środków zgromadzonych na kontach w ZUS, OFE, IKE, IKZE, PPE, PPK byłoby dla Pani/Pana wartościowe?”, 71% odpowiedziało twierdząco. Odmienne go zdania jest 9% badanych. Aż 20% nie ma na ten temat zdania (rysunek 23). Osoby, które są przeciwne powstaniu tego portalu wskazują najczęściej, że do każdej z tych informacji jest już obecnie możliwy dostęp, a powstanie nowych generuje kolejne koszty.

Potwierdzono istotną statystycznie, wyraźną, dodatnią korelację pomiędzy oceną powstania portalu, w którym dostępne będą informacje

o wielkości środków zgromadzonych na kontach w ZUS, OFE, IKE, IKZE, PPE, PPK i przystąpieniem do PPK, liczbą osób w gospodarstwie domowym, miejscem zamieszkania i wielkością organizacji.



Rysunek 23.

Czy powstanie portalu, w którym dostępne będą informacje o wielkości środków zgromadzonych na kontach w ZUS, OFE, IKE, IKZE, PPE, PPK byłoby dla Pani/Pana wartościowe?



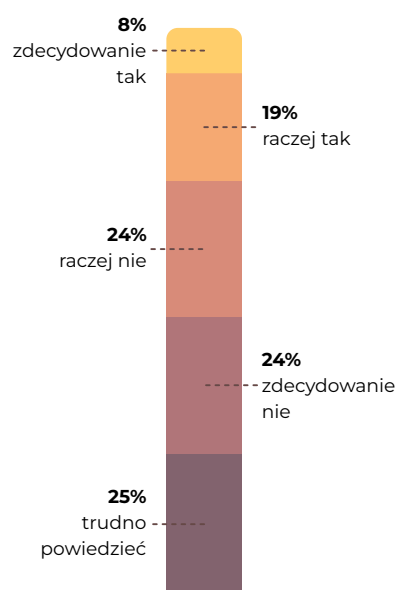
Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Pracownicy chcą znać wartość ich środków "odłożonych" na cele emerytalne zgromadzonych w jednym miejscu.

PPK jako benefit w opinii pracowników

Zdecydowana większość respondentów nie traktuje PPK jako formy benefitu pracowniczego (pozawynagrodzeniowego świadczenia dla pracownika) – odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie” wybrała prawie połowa badanych (48%). Tylko 27% z nich jest odmiennego zdania (zdecydowanie tak i raczej tak). ¼ badanych nie ma na ten temat zdania (rysunek 24).

Wśród osób, które postrzegają PPK jako element polityki benefitowej, cecha, która powoduje takie postrzeganie, to przede wszystkim opłacanie części składki przez pracodawcę – tak twierdzi 22% respondentów. W dalszej kolejności wymieniane są: możliwość wypłaty środków przed 60. rokiem życia, możliwość dokonywania przez pracodawcę wpłat dodatkowych oraz motywowanie do regularnego oszczędzania z celem emerytalnym.



Rysunek 24.

Czy PPK jest formą benefitu pracowniczego?

wady, zalety i możliwości zmian w PPK w opinii pracowników

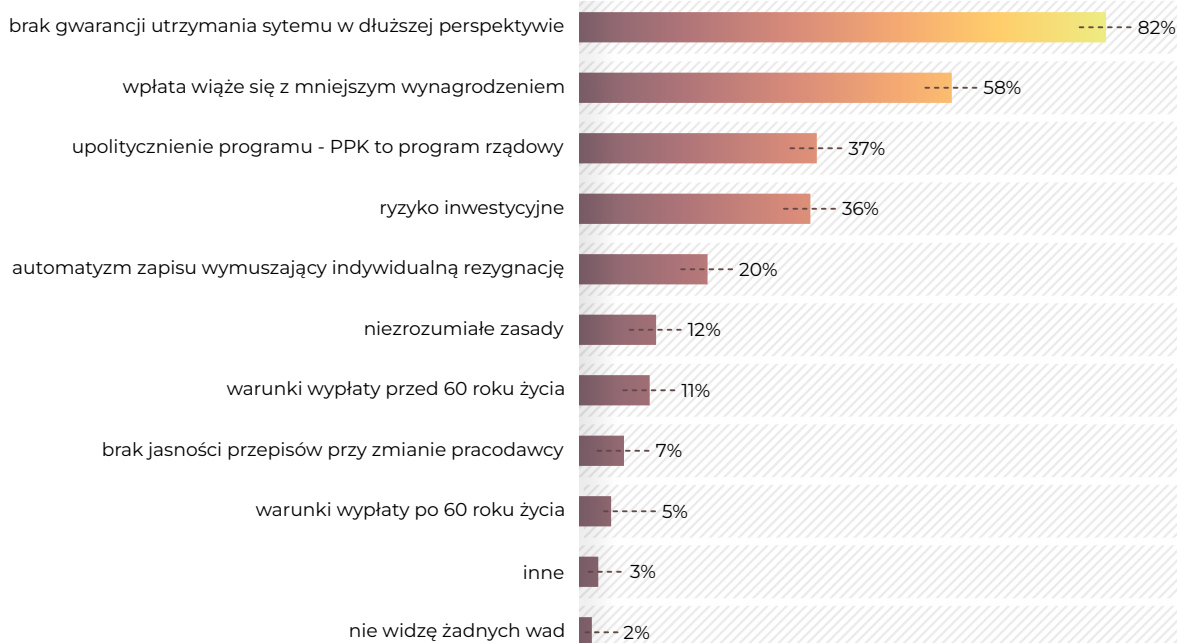
Jako największe wady systemu PPK respondenci w kolejności wskazywali na (rysunek 25):

1. brak gwarancji utrzymania systemu w dłuższej perspektywie (doświadczenia z OFE),
2. wpłata wiąże się z mniejszym wynagrodzeniem,
3. upolitycznienie programu - PPK to program rządowy,
4. ryzyko inwestycyjne,
5. automatyzm zapisu wymuszający indywidualną rezygnację,
6. niezrozumiałe zasady,

7. warunki wypłaty przed 60. rokiem życia,
8. brak jasności przepisów przy zmianie pracodawcy,
9. warunki wypłaty po 60. roku życia,
10. inne,
11. nie widzę żadnych wad.

Osoby z liczniejszych gospodarstw domowych istotnie rzadziej wskazują automatyzm zapisu wymuszający indywidualną rezygnację jako wadę, jednocześnie istotnie częściej nie dostrzegają wad systemu.

Jako wadę pracownicy wyższego szczebla wskazują istotnie rzadziej upolitycznienie programu. Osoby o wyższej subiektywnej ocenie własnej wiedzy o PPK istotnie rzadziej wskazują na takie wady PPK, jak: niezrozumiałe zasady (4% do 38% u tych niżej się oceniających), a istotnie częściej na upolitycznienie programu i ryzyko inwestycyjne.



Rysunek 25.
Największe wady systemu PPK.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Po raz kolejny badani zwracają uwagę na brak zaufania do systemu, jego upolitycznienie i ryzyko inwestycyjne. Co zrozumiałe pracownicy największy mankament PPK upatrują w obniżeniu wynagrodzenia.



Rysunek 26.

Zmiany, które mogłyby wpłynąć na zainteresowanie pracowników uczestnictwem w PPK.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Pracownicy odwrótnie niż pracodawcy chcą zmian w systemie PPK. Wypatrywane zmiany dotyczą bezpieczeństwa kapitału i możliwości dysponowania zebrany kapitałem bez ponoszenia dodatkowych kosztów przy jego konsumpcji przed 60 rokiem życia.

Najbardziej pozytywnie respondenci wypowiadają się na temat następujących zmian mających na celu zwiększenie zainteresowania pracowników uczestnictwem w PPK: gwarancja zwrotu co najmniej wpłaconego kapitału (78%), gwarancja umocowana prawnie, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo jak OFE (77%), brak podatku od zysków przy wcześniejszej wypłacie (71%), wyższa roczna dopłata od państwa (66%).

Wśród negatywnych zmian respondenci wymieniają: niższe wpłaty po stronie pracodawcy (42%), wyższa wpłata po stronie pracownika (41%), wprowadzenie możliwości inwestowania przez instytucje zarządzające PPK w rynek nieruchomości (25%). Osoby biorące udział w badaniu wymieniały te same zmiany również jako obojętne.

Wzrost wieku związany jest również z zauważaniem roli jaką odgrywają dla wzrostu zainteresowania PPK takie potencjalne zmiany jak: wprowadzenie minimalnej stopy zwrotu osiągananej przez fundusze zdefiniowanej daty, wyższa roczna dopłata od państwa i wyższa wpłata po stronie pracodawcy.

Potwierdzono istotną statystycznie korelację pomiędzy liczbą osób w gospodarstwie domowym a oceną roli zmian jaką odegrałyby dla wzrostu zainteresowania PPK: gwarancja umocowana prawnie, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo; zaniechanie podatku od zysków przy wcześniejszej wypłacie; wyższa roczna dopłata od państwa; wyższa wpłata po stronie pracodawcy; dziedziczenie środków PPK oraz zwolnienie ich z podatku od spadku i darowizn.

Pomiędzy subiektywną oceną własnej wiedzy na temat PPK i zmianami, które zdaniem pracowników mogłyby wpłynąć na ich zainteresowanie uczestnictwem w PPK istnieje dodatnia korelacja wskazująca na ich wyższą ocenę przez osoby o wyższej samoocenie. Wśród zmian tych wymienić należy: wprowadzenie minimalnej stopy zwrotu osiągananej przez fundusze zdefiniowanej daty, poprawę zaufania do instytucji państwowych, gwarancję umocowaną prawnie, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo, jak OFE, brak podatku od zysków przy wcześniejszej wypłacie, wyższą roczną dopłatę od państwa, korzystniejsze warunki wypłaty pieniędzy przed 60. rokiem życia, korzystniejsze warunki wypłaty pieniędzy po 60. roku życia, brak wpłaty po stronie pracownika (wpłaca tylko pracodawca), wyższą wpłatę po stronie pracodawcy.

Osoby przynależące do PPK istotnie częściej

wskazują na takie zmiany mogące wpłynąć na zainteresowanie innych uczestnictwem w PPK, jak: wprowadzenie minimalnej stopy zwrotu osiągananej przez fundusze zdefiniowanej daty, gwarancja zwrotu co najmniej wpłaconego kapitału, wprowadzenie możliwości inwestowania przez instytucje zarządzające PPK w rynek nieruchomości, gwarancja umocowana prawnie, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo, jak OFE, brak podatku od zysków przy wcześniejszej wypłacie, wyższa roczna dopłata od państwa, korzystniejsze warunki wypłaty pieniędzy przed 60. rokiem życia, korzystniejsze warunki wypłaty pieniędzy po 60. roku życia, wyższa wpłata po stronie pracownika, wyższa wpłata po stronie pracodawcy.

Wśród zalet udziału w Pracowniczych Planach Kapitałowych (rysunek 27) biorący udział w badaniu wskazywali na (według kolejności):

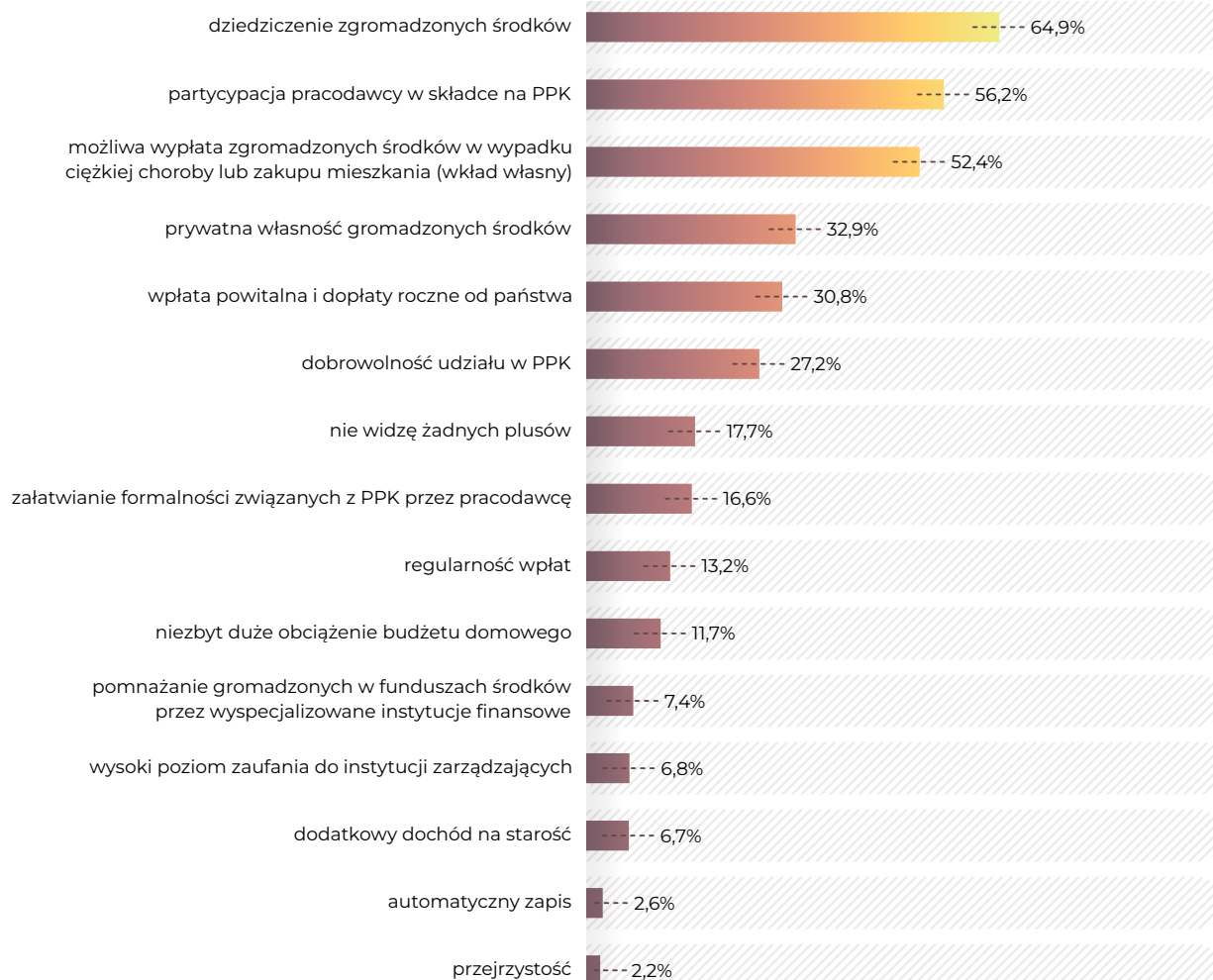
1. dziedziczenie zgromadzonych środków,
2. partycypacja pracodawcy w składce na PPK,
3. możliwa wypłata zgromadzonych środków w wypadku ciężkiej choroby lub zakupu mieszkania (wkład własny),
4. prywatna własność gromadzonych środków,
5. wpłata powitalna i dopłaty roczne od państwa,
6. dobrowolność udziału w PPK,
7. nie widzę żadnych plusów,
8. załatwianie formalności związanych z PPK przez pracodawcę,
9. regularność wpłat,
10. niezbyt duże obciążenie budżetu domowego,
11. pomnażanie gromadzonych w funduszach środków przez wyspecjalizowane instytucje finansowe,
12. wysoki poziom zaufania do instytucji zarządzających,
13. dodatkowy dochód na starość,
14. automatyczny zapis,
15. przejrzystość.

Wraz z wiekiem wzrasta ocena takich zalet PPK, jak: dodatkowy dochód na starość, dziedziczenie zgromadzonych środków, partycypacja pracodawcy w składce na PPK oraz rośnie ocena systemu.

Wraz z wykształceniem rośnie ocena takich zalet PPK, jak: dodatkowy dochód na starość, dziedziczenie zgromadzonych środków, partycypacja

pracodawcy w składce na PPK oraz rośnie optymizm względem PPK.

Ponadto wraz ze wzrostem liczby osób w gospodarstwie domowym wzrasta ocena zalet PPK – dziedziczenia zgromadzonych środków i pieniędzy zapewniających bezpieczeństwo finansowe na starość.



Rysunek 27.
Zalety udziału w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Pomiędzy zajmowanym stanowiskiem a wskazywanymi zaletami PPK istnieje istotna dodatnia korelacja w aspekcie dziedziczenia zgromadzonych środków, partycypacji pracodawcy w składce na PPK i ujemna w zakresie pomnażania gromadzonych środków przez wyspecjalizowane instytucje finansowe. Dwie pierwsze zalety osoby na wyższych stanowiskach oceniają wyżej, pomnażanie środków – niżej.

Osoby o wyższej subiektywnej ocenie własnej wiedzy o PPK istotnie rzadziej wskazują na takie zalety PPK, jak: automatyczny zapis, możliwa wypłata zgromadzonych środków w wypadku ciężkiej choroby lub zakupu mieszkania a częściej na prywatną własność gromadzonych środków, lub nie widzą żadnych plusów.

ocena PPK w świetle badań pracowników

W zdecydowanej większości organizacji, których pracownicy wzięli udział w niniejszym badaniu został wprowadzony PPK (97%).

2% ankietowanych nie wie, czy ich pracodawca uruchomił PPK, a 1% z nich twierdzi, że takiego programu u nich nie wprowadzono (rysunek 28).



Rysunek 28.
Czy w Pani/Pana organizacji został wprowadzony PPK?

Na pytanie: „Czy popiera Pani/Pan wprowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych w swoim miejscu pracy?”, „zdecydowanie tak” i „raczej tak” odpowiedziało 55% respondentów. Odmiennego zdania było w sumie 16% z nich, a 29% badanych nie miało na ten temat zdania. Rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 29.

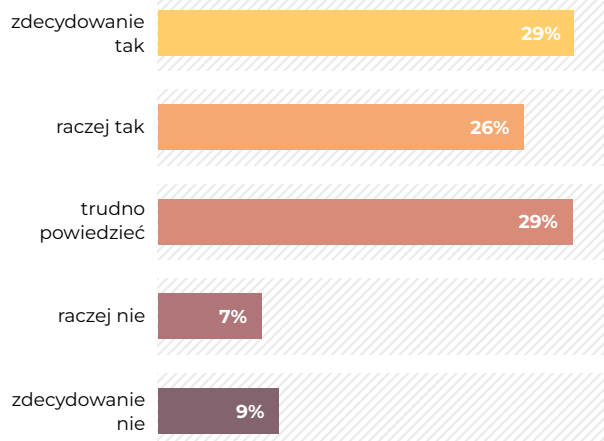
Poparcie dla PPK wzrasta wraz ze: wzrostem wieku pracowników, wzrostem wykształcenia pracowników, wzrostem liczby osób w gospodarstwie domowym, wzrostem stanowiska piastowanego w zakładzie pracy oraz w grupie osób będących członkami PPK w porównaniu z pozostałymi.

Bieżące informacje na temat własnego konta PPK uczestnicy programu czerpią z: portalu Moje PPK (35% respondentów), ze strony instytucji zarządzającej (23% badanych), z aplikacji PPK (9%). 1/3 osób biorących udział w badaniu nie szuka informacji na temat własnego konta PPK (rysunek 30).

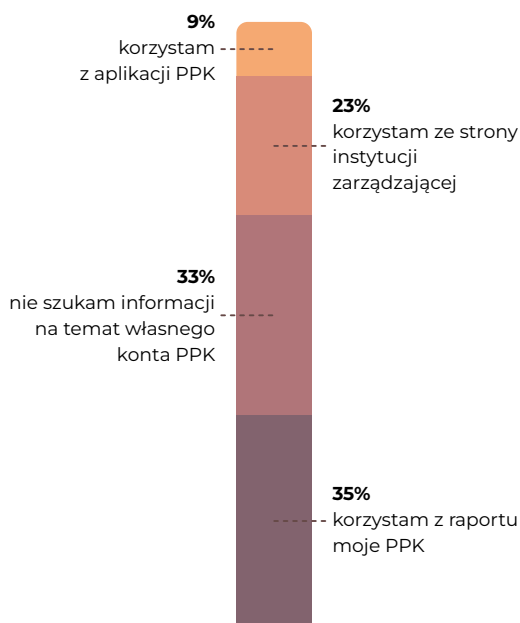


Dorota Dula,
ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Pracownicy popierają tworzenie PPK przez pracodawcę, lecz nie oznacza to, że staną się uczestnikami programu.



Rysunek 29.
Poparcie wprowadzenia PPK w swoim miejscu pracy.



Rysunek 30.
Źródło bieżących informacji na temat własnego konta PPK.



Dorota Dula,
ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Większość pracowników zna źródła dające informację o stanie własnego konta PPK, lecz co trzecia osoba nie korzysta z tych źródeł.

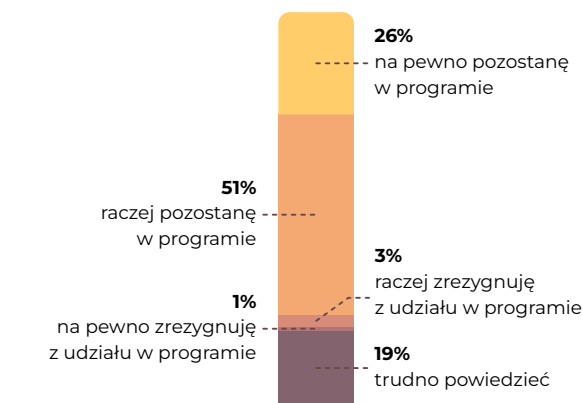
77% uczestników PPK na pewno lub raczej w nim pozostanie, zaledwie 4% raczej lub na pewno zrezygnuje z udziału w programie. 19% osób obecnie biorących w nim udział nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji (trudno powiedzieć). Rozkład odpowiedzi przedstawia rysunek 31.

Chęć pozostania w programie wzrasta wraz ze wzrostem wieku pracowników, wielkością miejsca zamieszkania, wzrostem stanowiska piastowanego w zakładzie pracy oraz subiektywną oceną własnej wiedzy na temat PPK.

Na pytanie, ile co najmniej musiałaby wynieść wpłata pracodawcy, aby Pani/Pan przystąpił/a do PPK biorący udział w badaniu najczęściej wskazywali na kwotę 1000 zł. W drugiej kolejności wskazywali, że powinno to być co najmniej 400 zł, jako trzecia w kolejności padała kwota 600 zł.

Formy oszczędzania emerytalnego najczęściej wskazywane przez respondentów ilustruje rysunek 32.

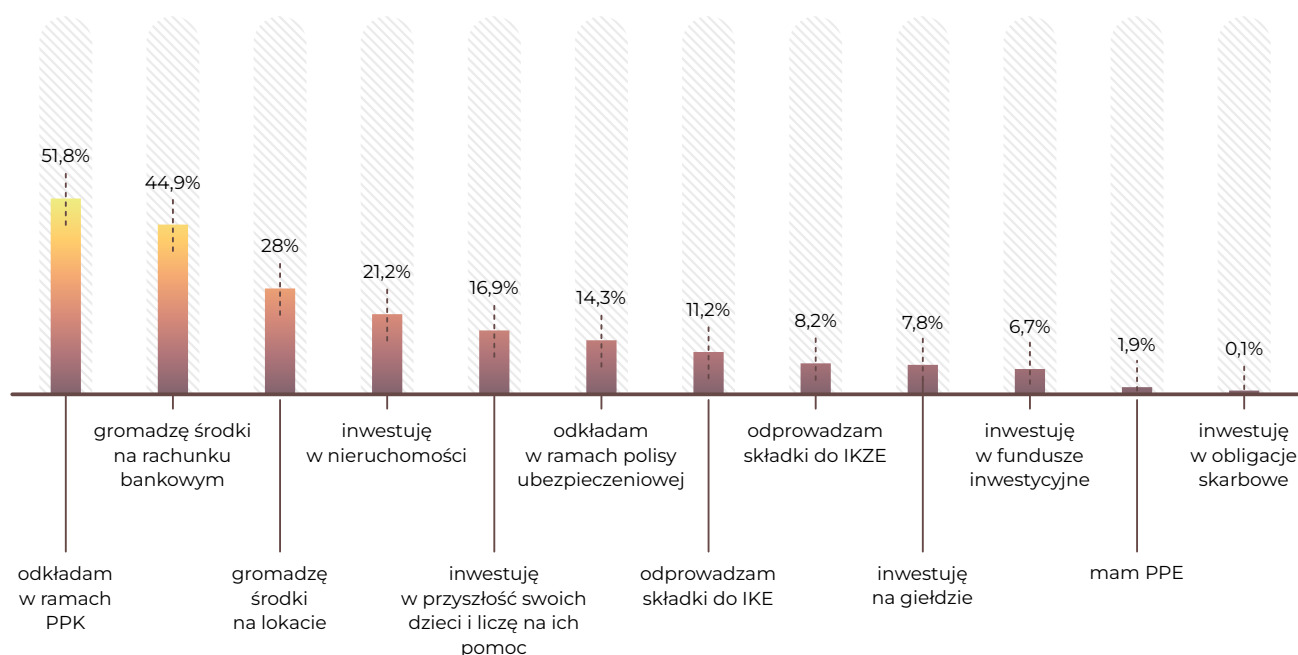
Najbardziej wiarygodne opinie zdaniem respondentów to: program jest finansowany nie tylko przez pracownika, ale również przez pracodawcę i państwo (91%), udział w PPK jest dobrowolny (91%), mogą się wypisać z PPK w dowolnym momencie (86%). Najmniej wiarygodne opinie to:



Rysunek 31.

Czy zamierza Pani/Pan pozostać w programie czy też złożyć rezygnację z udziału w PPK?

mogę wypłacić zgromadzone środki w dowolnym momencie (21%), osoby w wieku 18-55 lat są zapisywane do PPK automatycznie (18%), zgromadzone środki są moją prywatną własnością (16%). Brak zdania dotyczył przede wszystkim opinii: wpłata dodatkowa, którą może odprowadzać pracodawca, to do 2,5% wysokości wynagrodzenia (41%), dodatkowo pracownik może odprowadzać dobrowolną wpłatę wynoszącą do 2% wynagrodzenia (39%), państwo dopłaca corocznie pracownikowi 240 zł (38%) (rysunek 33).

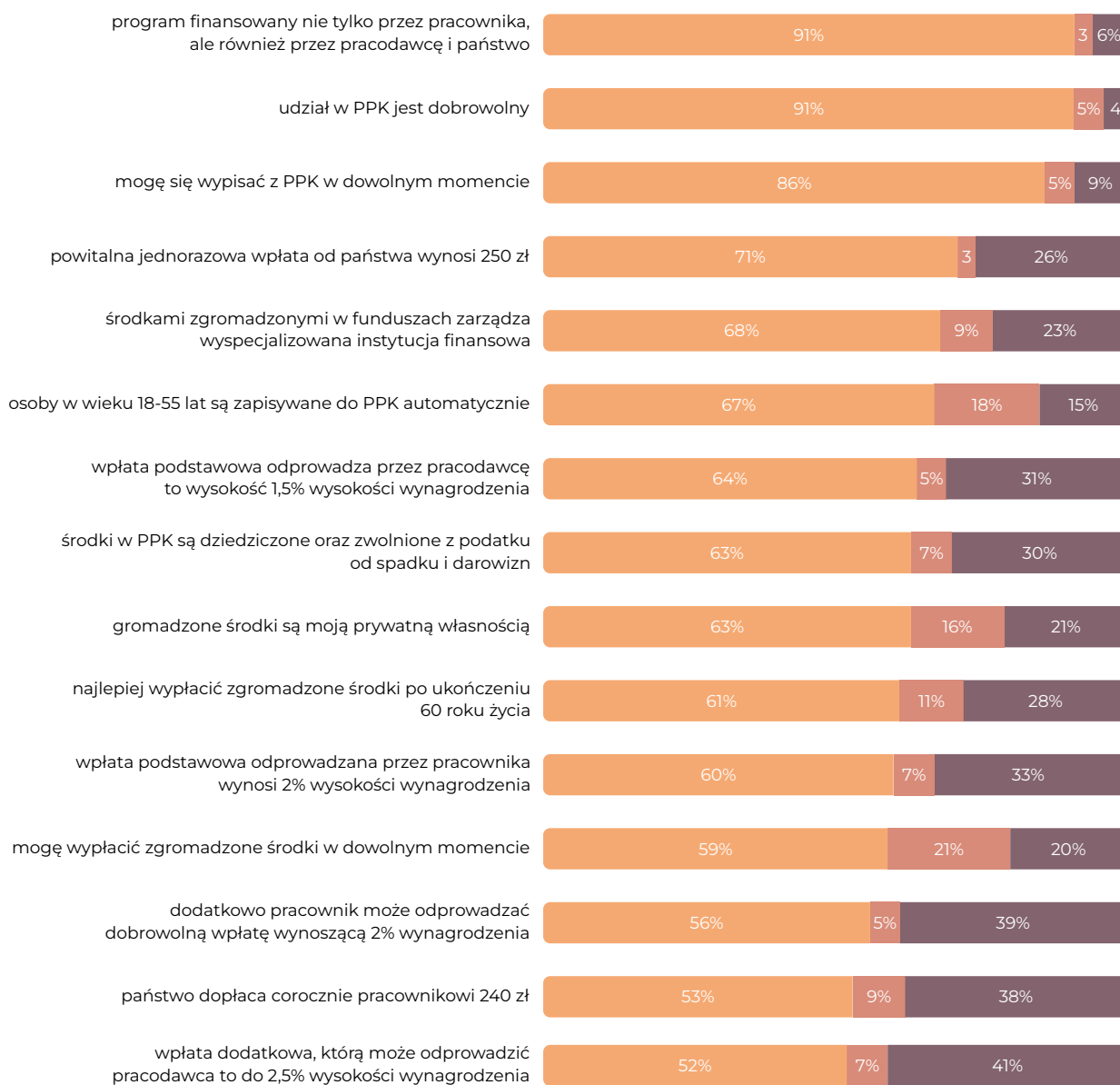


Rysunek 32.

Formy oszczędzania, z których korzystają respondenci.

Wraz z wiekiem rośnie poziom identyfikacji takich cech PPK, jak: środki w PPK są dziedziczne oraz zwolnione z podatku od spadku i darowizn, wpłata podstawowa odprowadzana przez

pracodawcę to 1,5% wysokości wynagrodzenia, powitalna jednorazowa wpłata od państwa wynosi 250 zł i państwo dopłaca corocznie pracownikowi 240 zł.



● tak ● nie ● nie wiem

Rysunek 33.

Wiedza pracowników na temat PPK odzwierciedlona w identyfikacji programu.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Pracownicy mają zaledwie ogólną wiedzę w zakresie działania PPK. Bez dalszej formy edukacji ta wiedza będzie narastała wolniej w miarę upływu lat uczestnictwa.

Wzrost wykształcenia determinuje wzrost wiedzy o takich cechach PPK, jak: program jest finansowany nie tylko przez pracownika, ale również przez pracodawcę i państwo, udział w PPK jest dobrowolny, mogą się wypisać z PPK w dowolnym momencie, gromadzone środki są mają prywatną własnością, środkami zgromadzonymi w funduszach zarządza wyspecjalizowana instytucja finansowa, najlepiej wypłacić zgromadzone środki po ukończeniu 60. roku życia, środki w PPK są dziedziczone oraz zwolnione z podatku od spadku i darowizn, wpłata podstawowa odprowadzana przez pracodawcę to 1,5% wysokości wynagrodzenia, dodatkowo pracownik może odprowadzać dobrowolną wpłatę wynoszącą do 2% wynagrodzenia, państwo dopłaca corocznie pracownikowi 240 zł.

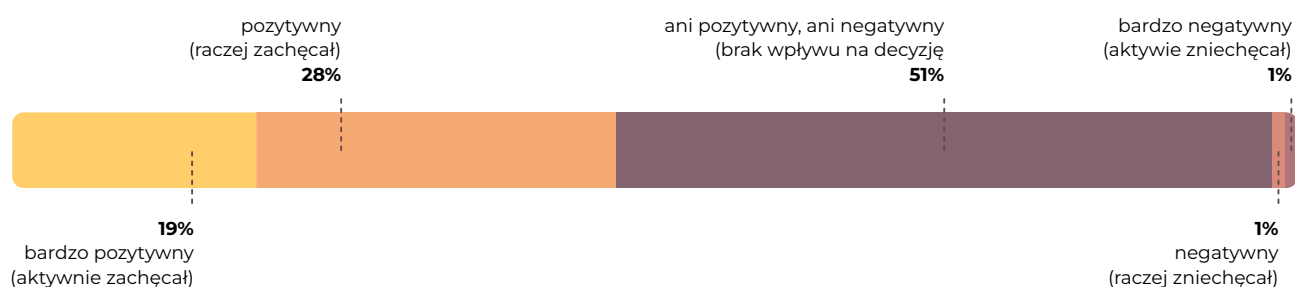
Pomiędzy zajmowanym stanowiskiem i cechami PPK identyfikowanymi przez pracowników występuje istotna statystycznie dodatnia korelacja, co do takich twierdzeń jak: gromadzone środki są mają prywatną własnością, środkami zgromadzonymi w funduszach zarządza wyspecjalizowana instytucja finansowa, środki w PPK są dziedziczone oraz zwolnione z podatku od spadku i darowizn, wpłata podstawowa odprowadzana przez pracodawcę to 1,5% wysokości wynagrodzenia, wpłata dodatkowa, którą może odprowadzać pracodawca, to do 2,5% wysokości wynagrodzenia, powitalna jednorazowa wpłata od pań-

stwa wynosi 250 zł, państwo dopłaca corocznie pracownikowi 240 zł. Wraz ze wzrostem stanowiska ocena identyfikacja wskazanych stwierdzeń także rośnie.

Istnieje istotna statystycznie dodatnia korelacja pomiędzy subiektywną oceną własnej wiedzy na temat PPK i cechami PPK identyfikowanymi przez pracowników, osoby o wyższej samoocenie istotnie częściej identyfikują każdą z cech PPK.

Osoby przynależące do PPK identyfikują istotnie częściej od pozostałych wszystkie stwierdzenia dotyczące PPK z wyjątkiem tego, że osoby w wieku 18-55 lat są zapisywane do PPK automatycznie.

Rysunek 34 prezentuje strukturę odpowiedzi respondentów na temat stosunku pracodawcy do uczestnictwa pracowników w programie PPK. Stosunek ten jako bardzo pozytywny bądź pozytywny uznało 47% badanych, a 51% z nich stwierdziło, że stosunek ten był obojętny. Jedynie 2% respondentów uznało go jako negatywny.



Rysunek 34.
Stosunek pracodawcy do uczestnictwa pracowników w programie PPK.



Dorota Dula, ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Choć sami pracodawcy nie widzą swojej roli w tworzeniu zabezpieczenia emerytalnego dla pracowników, to ich postawa nie było odczuwana przez zatrudnionych. Zdaniem większości pracowników postawa pracodawcy była neutralna bądź pozytywna w stosunku do przystępowania pracowników do PPK. Pracownicy w większości nie doświadczali również zniechęcania do udziału w PPK.



Na rysunku 35 zaprezentowano strukturę odpowiedzi związanych ze zniechęcaniem przez pracodawcę pracowników do przystąpienia do programu PPK.

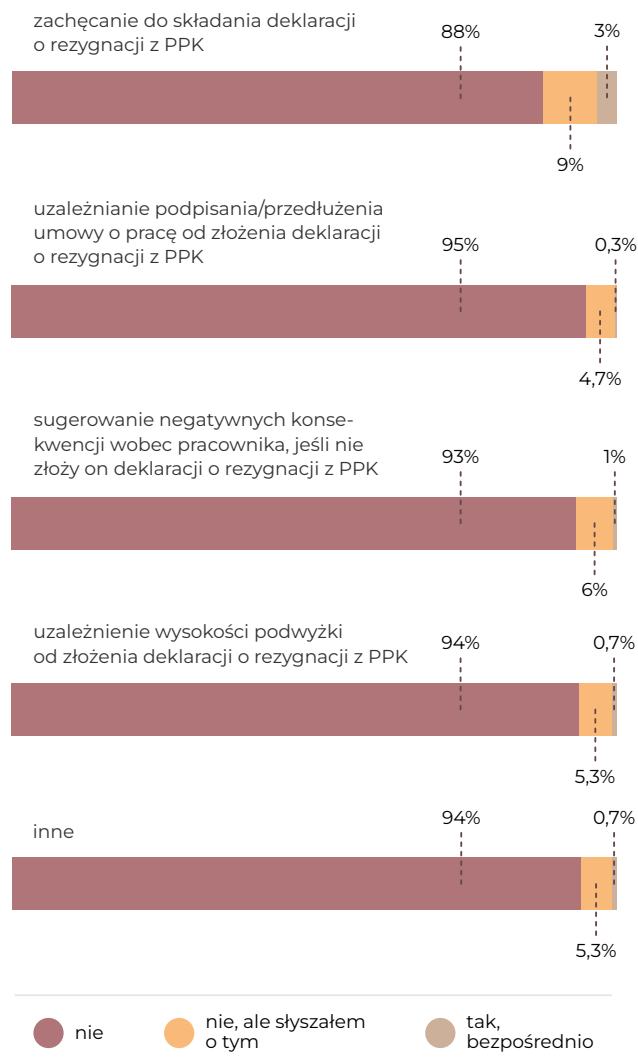
Zaprezentowano 4 główne sposoby zniechęcania:

1. zachęcanie do składania deklaracji o rezygnacji z PPK,
2. uzależnianie podpisania/przedłużenia umowy o pracę od złożenia deklaracji o rezygnacji z PPK,
3. sugerowanie negatywnych konsekwencji wobec pracownika, jeśli nie złoży on deklaracji o rezygnacji z PPK,
4. uzależnienie wysokości podwyżki od złożenia deklaracji o rezygnacji z PPK,
5. inne.

Respondenci w większości przypadków stwierdzili, że pracodawcy nie zniechęcają do udziału w PPK poprzez podjęcie powyższych działań.

Jedynie kilku z nich wskazało, że miało do czynienia z 1 ze sposobów - zachęcaniem do składania deklaracji o rezygnacji z PPK.

Na pytanie: „Czy powinien według Pani/Pana zostać wprowadzony ustawy obowiązek regularnego informowania przez pracodawcę ogółu pracowników o funkcjonowaniu PPK w organizacji?” głosy respondentów podzieliły się równomiernie – 35% z nich twierdzi, że powinien zostać wprowadzony taki obowiązek, 33% z nich uważa, że nie ma takiej potrzeby, zaś 32% badanych nie ma na ten temat zdania (rysunek 36).



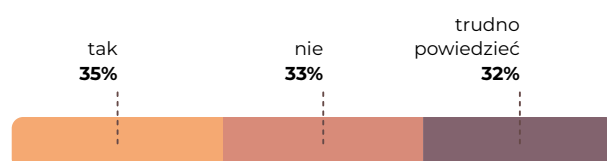
Rysunek 35.

Czy spotkał/a się Pani/Pan ze zniechęceniem przez pracodawcę do przystąpienia do programu PPK?



Dorota Dula,
ekspert Mentor S.A. ds. PPK:

Pracodawcy nie są zainteresowani zwiększeniem partycypacji, lecz w założeniu nie utrudniają pracownikom uczestnictwa w PPK.



Rysunek 36.

Czy powinien według Pani/Pana zostać wprowadzony ustawy obowiązek regularnego informowania przez pracodawcę ogółu pracowników o funkcjonowaniu PPK w organizacji?



podsumowanie raportu



Politechnika
Częstochowska



Wydział
Zarządzania

Przeprowadzenie badań ankietowych zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników umożliwiło wyciągnięcie następujących wniosków szczegółowych:

- według opinii pracodawców najbardziej istotny wpływ na kształtowanie dochodów na starość ma państwowy system emerytalny, a najmniejszy instytucje charytatywne czy rodzina. Większość pracodawców prezentowała także pogląd, że na kształtowanie dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej ma wpływ każdy z obywateli we własnym zakresie. Porównując wyniki badania z 2021 roku, można wnioskować, że pracodawcy znacznie częściej wskazywali na przeniesienie odpowiedzialności za zabezpieczenie dochodów na starość na rodzinę, instytucje charytatywne czy indywidualne podejście pracownika. Uzupełnieniem powyższego wniosku może być fakt, że pracodawcy znacznie częściej akcentowali brak potrzeby odgrywania przez nich jakiegokolwiek roli w zabezpieczeniu dochodów na starość pracowników i jednocześnie rzadziej wskazywali na ich ewentualną rolę finansową - opłacanie składki, części składki /wpłaty. Potwierdzają to pozytywnie opinie wśród pracodawców odnośnie zwiększenia wpłaty po stronie pracownika i zmniejszenia wpłaty po stronie pracodawcy. Również korzystnie odnosili się do koncepcji wprowadzenia wpłaty tylko ze strony pracownika bez udziału pracodawcy.
- wielkość i struktura kapitałowa przedsiębiorstw reprezentowana przez poszczególnych pracodawców objętych badaniem miała istotne znaczenie w ocenie: stopnia odpowiedzialności państwa za poziom zabezpieczeń społecznych i zwiększanie środków na przyszłe świadczenia emerytalne pracownika, idei wprowadzenia programu PPK, stopnia przejrzystości i funkcjonowania PPK, postrzegania przez nich ewentualnych modyfikacji PPK w celu uatrakcyjnienia tego programu. Wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, wzrasta pozytywna ocena idei programu PPK ze strony pracodawców i stopień jego przejrzystości. Pracodawcy w przedsiębiorstwach prywatnych mniej korzystnie oceniali ideę wprowadzenia programu PPK. Również pracodawcy z organizacji z przewagą kapitału prywatnego znacznie częściej wskazywali na potrzebę indywidualnej odpowiedzialności za zabezpieczenie dochodów na starość,
- w porównaniu do badania z 2021 roku, pracodawcy częściej wskazywali na wzrastającą rolę PPK w budowaniu wizerunku organizacji jako odpowiedzialnej społecznie,
- opinie pracodawców są zgodne co do faktu, że PPK zasadniczo można traktować jako benefit pracowniczy. Z kolei wśród pracowników opinie są dość zróżnicowane. Wskazanie PPK jako formy benefitu pracowniczego wzrasta ze względu na wiek oraz awans zawodowy w zakładzie pracy,
- cechy społeczno-demograficzne pracowników takie jak wiek, stan cywilny, poziom wykształcenia oraz hierarchia w strukturze zatrudnienia, mają istotny wpływ na motywację do wzięcia udziału w programie PPK oraz ocenę systemu PPK. Z wiekiem wzrasta rola czynników wpływających na motywację udziału w PPK, takich jak: perspektywa wysokości świadczenia emerytalnego z ZUS, finansowanie części wpłaty przez pracodawcę, dopłaty ze strony państwa, kampania informacyjna w mediach, działania informacyjne pracodawcy, niższe koszty zarządzania PPK na tle innych ofert, możliwość regularnego oszczędzania bez indywidualnego zaangażowania pracowników, możliwość wycofania części środków (bez zwrotu) w przypadku poważnego zachorowania oraz postępujący kryzys demograficzny.



Reasumując, PPK to forma oszczędzania dodatkowych środków finansowych na przyszłość, która wydaje się, że jest powszechnie znana, lecz jak ukazały wyniki badań, odbierana w dalszym ciągu z pewną dozą niepewności. Wydaje się, że sama idea programu i jego mechanizm funkcjonowania jest oceniany dość pozytywnie wśród ankietowanych, lecz zalety programu dla wielu z nich nie równoważą obaw związanych z ryzykiem, które może być rozpatrywane z perspektywy poprzednich reform systemów zabezpieczeń społecznych takich jak OFE. Na uwagę zasługuje fakt, że brak uczestnictwa w systemie PPK to pochodna obaw, która może być związana z bezpieczeństwem inwestycyjnym (przejęcie środków

przez państwo czy utrata wartości gromadzonych środków finansowych). Z drugiej jednak strony, respondenci mają także coraz większą świadomość licznych korzyści wynikających z udziału w tym programie. Nie ulega wątpliwości, że PPK to zakrojony na szeroką skalę nowatorski mechanizm gromadzenia oszczędności emerytalnych, który daje nadzieje na faktyczną mobilizację dodatkowych oszczędności emerytalnych w Polsce zwłaszcza w dobie postępującego starzenia się populacji, ale pod warunkiem, że pracodawcy i państwo bardziej zaangażują się w program, a zarządzający PPK będą podejmować trafne długoterminowe decyzje inwestycyjne.



