

**Rozmowa z Robertem Zapotocznym, prezesem spółki
PFR Portal PPK na temat Pracowniczych Planów
Kapitałowych i idei długoterminowego oszczędzania.**



Robert Zapotoczny, prezes PFR Portal PPK fot. mat. prasowe

Podczas Forum Ekonomicznego w Karpaczu

uczestniczył Pan w panelu dyskusyjnym „Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako benefit – szanse i wyzwania”. Jakie najważniejsze wnioski płyną z tej debaty?

Rozmawialiśmy w gronie ekspertów o PPK, ale w ujęciu innym niż dotychczas – nie tłumaczyliśmy zasad, ale skupiliśmy się na tym, czy PPK może być postrzegane w kategoriach benefitu pracowniczego. W tej chwili nie są – pracodawcy nie patrzą na PPK jak na klasyczny benefit, który zwiększa atrakcyjność zatrudnienia w danej firmie, ale to będzie się zmieniało z miesiąca na miesiąc. Taki stan rzeczy wynika przede wszystkim z tego, że program jest młody. Jednak nie mamy wątpliwości, że PPK staną się jednym z najbardziej pożądanym przez pracowników benefitów, ponieważ społeczeństwo zacznie w końcu myśleć o swojej przyszłości, a wówczas dostrzeże, że współczesne benefity mają charakter doraźny; żaden z nich nie ma tak długiego horyzontu czasowego jak PPK. Zgodziliśmy się co do tego, że PPK jest wartością samą w sobie, postrzeganie programu jako benefitu jest wtórne – PPK zostały wdrożone po to, żebyśmy w jesieni życia mogli mieć środki, z których będziemy korzystać. Program pozwala ludziom szybciej gromadzić oszczędności. I to się nie zmieni, bez względu na to, czy będą uważane za benefit czy nie.

Jest Pan współtwórcą ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych. Jak Pan ocenia jej funkcjonowanie w praktyce? Czy spełniła pokładane w niej nadzieje?

Na ocenę przyjdzie jeszcze czas, jesteśmy w zasadzie na początku wdrażania programu. Za nami I faza, czyli firmy zatrudniające na 31 grudnia 2018 r. co najmniej 250 osób. Po tym etapie mamy 1 mln 100 tys. uczestników. W październiku i listopadzie dołączą firmy 20+ i 50+, a od 1 stycznia 2021 r. również m.in. sektor publiczny. Nie mamy jeszcze pełnych danych, bo wdrażanie PPK jest w trakcie, ale po pierwszej fazie wynik jest

zadowalający. Mieliśmy 40% uczestnictwa. To dobry wynik, biorąc pod uwagę, że program jest bardzo młody, a Polacy nie są nauczeni oszczędzania czy inwestowania. W Polsce nie było dotąd takiego programu. Nie na takich zasadach i nie na taką skalę.

PPK są wzorowane na rozwiązaniach, które funkcjonują w wielu wysokorozwiniętych krajach świata: USA, Niemcy, Wielka Brytania, Holandia czy Turcja to kraje, w których takie programy oszczędnościowe funkcjonują i cieszą się dużym zainteresowaniem. Na przykład brytyjski system oszczędnościowy gromadzi ok. 80% wszystkich pracowników, mimo tego, że zasady nie są tak korzystne jak w polskim rozwiązaniu. Wiem, że potrzeba czasu, by Polacy zobaczyli wartość oszczędzania w PPK.

Widzimy jak w ostatnim czasie oszczędności uczestników PPK rosną. Według danych na koniec lipca 2020 r. w PPK zostało zgromadzone 1,65 mld zł aktywów, z czego 48 proc. stanowią wpłaty finansowane przez uczestników PPK, 36 proc. wpłaty finansowane przez pracodawców, a 16 proc. dopłaty od państwa. Te liczby zmieniają się z dnia na dzień. I myślę, że potrzeba czasu, ale realnym jest przekroczenie 60% w najbliższych 2-3 latach.

Spółka PFR Portal PPK, którą Pan kieruje, odpowiada za promowanie długoterminowego oszczędzania w ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych. W jaki sposób promuje się w Polsce to rozwiązanie i jak Pan ocenia efekty tych działań?

Zgadza się, spółka PFR Portal PPK odpowiada za promocję PPK wśród pracowników i pracodawców. Od początku istnienia podejmujemy szereg działań edukacyjnych i informacyjnych. Pierwszym źródłem informacji jest przede wszystkim nasz portal, czyli www.mojeppk.pl. Mamy tam informacje o programie, aktualności, pliki do pobrania, kalkulator oszczędności, aktualne oferty instytucji finansowych, ulotki w wersji elektronicznej, pytania i odpowiedzi, poradniki dla kadr i płac, najnowsze aktualizacje dot.

zmian w prawie, informacje o bezpłatnych szkoleniach w formie stacjonarnej i online, bezpośrednie kontakty do ekspertów regionalnych i wiele innych. Strona została uruchomiona 8 stycznia 2019 roku. Zaczynaliśmy od ośmiu stron informacji, dziś mamy ich ponad tysiąc pięćset (w tym ok. 1000 indeksowanych przez Google). W szybkim tempie rośnie też liczba użytkowników, obecnie jest ich około 2 mln. Liczba odsłon przekroczyła już 8,6 mln. Pliki zamieszczone w repozytorium na stronie pobrane zostały już ponad 700 tysięcy razy. Poza tym przez ostatnie dwa miesiące wysłaliśmy ponad milion powiadomień typu push do naszych subskrybentów, którzy chcą być na bieżąco i dostawać informacje w ciągu kilku minut od publikacji na portalu. Na stronie [www. mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl) znajduje się też kalkulator oszczędności, z którego skorzystano ponad 800 tys. razy. Wystarczy wpisać wysokość swojego aktualnego wynagrodzenia i procent, jaki odkłada w PPK pracownik, a jaki dopłaca pracodawca, by policzyć swój prognozowany zysk w programie.

To, co warto zapamiętać to fakt, że portal www.mojeppk.pl jest jedynym oficjalnym źródłem informacji o Pracowniczych Planach Kapitałowych, prowadzonym na mocy ustawy o PPK przez PFR Portal PPK. To my jesteśmy pierwszym źródłem informacji i jeśli ktoś szuka rzetelnego, oficjalnego źródła, to powinien dodać www. mojeppk.pl do ulubionych.

Dodatkowo prowadzimy działalność edukacyjną w formie bezpłatnych szkoleń stacjonarnych i online na temat programu PPK. Skierowane są one do pracowników i pracodawców i mają na celu omówienie zasad programu, pokazanie funkcjonalności portalu, wskazanie ścieżki wdrożenia PPK.

Jesteśmy także obecni w mediach społecznościowych: na Facebooku, LinkedInie, Twitterze, Instagramie czy Youtubie, gdzie publikujemy rozmowy z ekspertami i nagrania szkoleń. Niebawem ruszymy także z kampanią informacyjną w telewizji i radiu.

Na czym polega korzyść z wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych dla pracownika i pracodawcy?

Korzyści z uczestnictwa w programie, a tym samym powodów, dla których PPK warto mieć, jest kilka. Przede wszystkim program jest regulowany ustawą, a to jest już pewien wyznacznik legislacyjny. W PPK na oszczędności pracownika składają się aż 3 strony: pracownik, pracodawca i państwo. Pracownik przekazuje na swój rachunek 2 proc. wynagrodzenia, a jeśli nie przekracza określonego progu zarobków może obniżyć tę wpłatę nawet do 0,5%. Dla osoby, która zarabia 2600 zł będzie to kwota... 13 zł. Przy czym na rachunku takiej osoby są co miesiąc 52 zł, bo aż 39 zł dopłaca pracodawca. To pracodawca dopłaca od siebie 1,5% wartości wynagrodzenia pracownika. Jeśli pracownik i pracodawca mają takie życzenie mogą zwiększyć wysokość dopłat, ale tylko do poziomu 4% od każdego z nich, nie więcej. Państwo dokłada do tego swoją cegiełkę: 250 zł wpłaty powitalnej i – po spełnieniu warunków określonych w ustawie – 240 zł dopłaty rocznej. Program jest wzorowany na systemach oszczędnościowych innych państw, więc korzystamy z wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk innych. Stopa zwrotu jest wyższa niż w przypadku lokat bankowych. W tej chwili deponując środki w banku na lokacie zgadzamy się na oprocentowanie bliskie zeru. W PPK w ostatnich miesiącach stopa zwrotu wynosi 3,39. Poza tym środki są prywatne, dziedziczne i nie podlegają podatkowi od spadków i darowizn. Oszczędności w PPK gromadzone są na indywidualnych rachunkach uczestników programu i można je wypłacić w każdym momencie. Bez żadnych tłumaczeń i wyjaśnień w jakim celu. Po prostu – to Twoje pieniądze, więc je zabierasz. Możesz także wypłacić oszczędności, na preferencyjnych zasadach, na wkład własny do kredytu lub na leczenie swoje lub bliskich. PPK jest systemem w pełni dobrowolnym, więc uczestnik w każdej chwili może zrezygnować, ale też w każdej chwili może powrócić do tego systemu. Jeśli dziś zrezygnuje, bo ktoś go zniechęcił albo nie przeczytał materiałów informacyjnych i nie zna programu, ale za miesiąc zmieni zdanie, wystarczy złożyć podpis u pracodawcy, by znów być uczestnikiem PPK. A na koniec dodam, że w PPK obowiązuje automatyczny zapis co 4 lata, więc uczestnik tak naprawdę nie musi nic robić, żeby zacząć oszczędzać. A jak już zacznie, to szybko zobaczy na swoim rachunku korzyści.

Pracodawcy dzięki PPK zyskują dodatkowe narzędzie motywacyjne dla pracowników, a tym samym mogą podnieść swoją atrakcyjność na rynku pracy. Poza tym wydatki poniesione przez pracodawcę na PPK stanowią koszty uzyskania przychodu, a wpłaty pracodawcy nie są podstawą naliczania składek na ZUS.

Dziękuję za rozmowę Ryszard Rzabiński