

IZFiA

Izba Zarządzających
Funduszami i Aktywami

IGTE

Izba Gospodarcza
Towarzystw Emerytalnych



RAPORT Z BADANIA Wdrożenie PPK w II i III etapie

IZFiA

Izba Zarządzających
Funduszami i Aktywami

IGTE

Izba Gospodarcza
Towarzystw Emerytalnych

Wdrożenie PPK w II i III etapie

– wyniki badania 14 instytucji finansowych prowadzących Pracownicze
Plany Kapitałowe

Warszawa, 19 kwietnia 2021

Wdrożenie PPK w II i III etapie – raport z badania instytucji finansowych prowadzących Pracownicze Plany Kapitałowe. Badanie zostało przeprowadzone przez IZFiA oraz IGTE metodą CAWI w dniach od 22 lutego do 22 marca 2021 roku na próbie 14 instytucji finansowych, TFI i PTE, członkach ww. izb.

Spis treści

1/1

Kluczowe wnioski z badania	4
Wyniki badania	6
Wyzwania instytucji finansowych	6
Determinanty poziomu partycypacji	11
Pracodawcy	19
Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności	25
Ocena działalności PFR Portal PPK	31

Kluczowe wnioski z badania

Wyzwania instytucji finansowych

- II i III etap wdrożenia PPK odbył się dzięki dużemu zaangażowaniu instytucji finansowych, zdaniem wszystkich badanych podmiotów zakres faktycznego wsparcia udzielonego pracodawcom przy wdrażaniu PPK przez instytucje finansowe był większy od obowiązków ustawowych.
- Największą trudność we wdrożeniu stanowiło przekonanie pracodawców do wyboru swojej oferty, zaspokojenie potrzeb/spełnienie oczekiwań pracodawców w zakresie wsparcia wdrożenia oraz niepewność i ograniczenia związane z pandemią COVID-19 i jej następstwami.
- Instytucje finansowe nieprędko osiągną zysk z prowadzenia PPK, ponad połowa z nich spodziewa się tego w ciągu 5-7 lat.

Determinanty poziomu partycypacji

- Głosy przedstawicieli instytucji finansowych dotyczące tego, czy poziom partycypacji osiągnięty w II i III etapie wdrożenia PPK mógł być wyższy, są podzielone. Instytucje finansowe uważają, że nie miały dużego wpływu na uzyskany rezultat.
- Wśród głównych negatywnych czynników warunkujących osiągnięty poziom partycypacji wymieniono przede wszystkim brak zaufania pracowników do systemu emerytalnego i rynku kapitałowego oraz brak pozytywnego zaangażowania pracodawców w promowanie PPK w swojej firmie.

Kluczowe wnioski z badania

Pracodawcy

- Instytucje finansowe są zgodne, że pracodawcy objęci II i III etapem wdrożenia byli gorzej nastawieni do PPK od pracodawców objętych I etapem wdrożenia.
- Pracodawcy oczekiwali od instytucji finansowych przede wszystkim wsparcia merytorycznego dla kadry zarządzającej i HR, a także dodatkowych benefitów, narzędzi komunikacji kierowanej do pracowników oraz szkoleń dla pracowników.

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

- Zdaniem instytucji finansowych najatrakcyjniejsze produkty długoterminowego oszczędzania w dobie niskich stóp procentowych to PPK i PPE.
- Za kluczowe bariery w rozwoju PPK uznane zostały brak zaufania do systemu długoterminowych oszczędności oraz brak wiedzy i sprawności finansowej potencjalnych uczestników programu.
- Najbardziej potrzebne zmiany w PPK to wprowadzenie obowiązku przekazywania danych kontaktowych uczestników instytucjom finansowym, zwolnienia podatkowe dla pracowników od wpłat pracodawcy oraz rozwiązania w większym stopniu angażujące pracodawców w promowanie PPK.

Wyniki badania

Wyzwania instytucji finansowych

Badanie pokazuje, że II i III etap wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych odbył się dzięki dużemu zaangażowaniu instytucji finansowych. Zdaniem wszystkich badanych podmiotów zakres faktycznego wsparcia udzielonego pracodawcom przy wdrażaniu PPK przez instytucje finansowe był większy od obowiązków ustawowych. W opinii 71,4% ankietowanych zakres wsparcia był znacząco większy, a według 28,6% był większy od obowiązków ustawowych.

W badaniu dotyczącym I etapu wdrożenia PPK przeprowadzonym w 2020 roku 86,7% badanych uważało, że zakres wsparcia udzielony pracodawcom był większy od wymaganego ustawą, przy czym 66,7% uznało ten zakres za znacząco większy, a 20% za większy (13,3% nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie). To pokazuje, że w II i III etapie wdrożenia instytucje finansowe były mocniej zaangażowane w pomoc pracodawcom, co wymagało od nich poświęcenia większych nakładów. Jednocześnie to także dzięki ich ponadnormatywnym działaniom kolejne etapy wdrożenia planów przebiegły w terminie i bez problemów.

Wyniki badania

Wyzwania instytucji finansowych

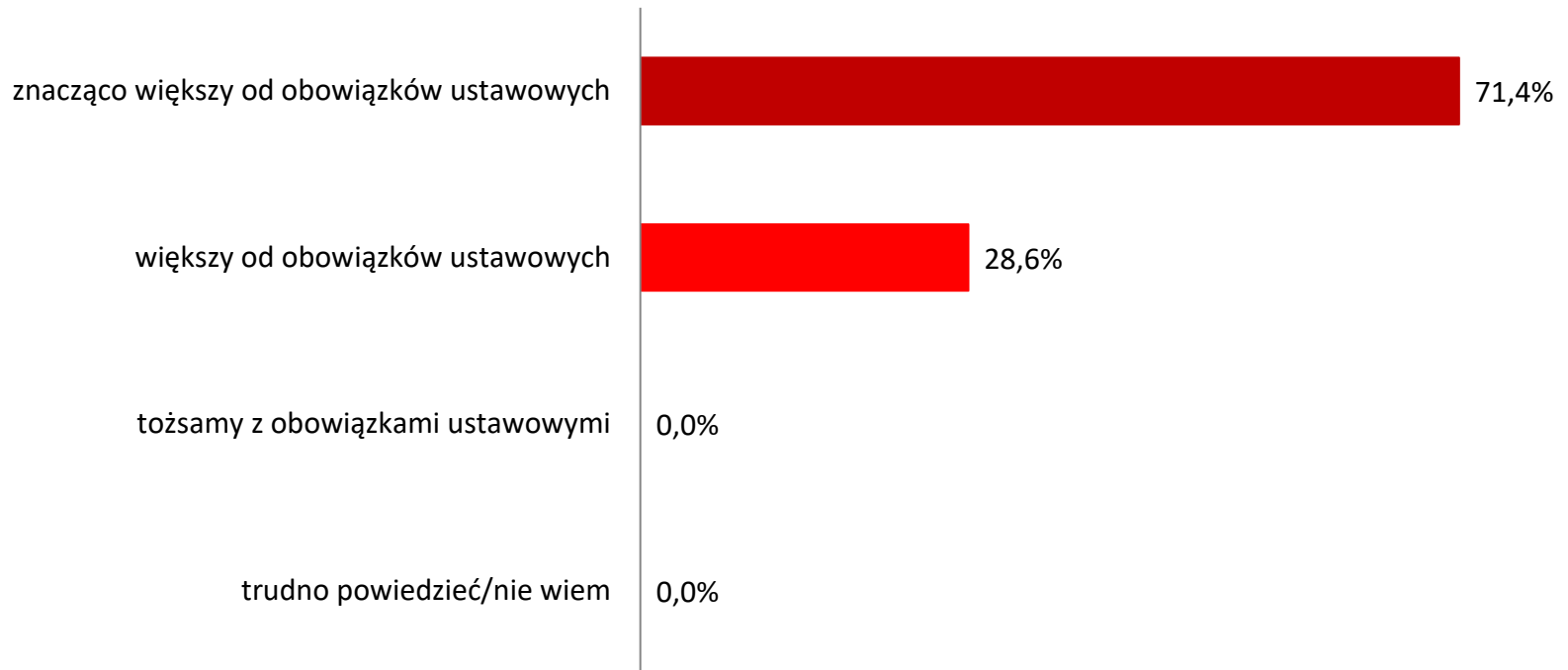
Badane instytucje zidentyfikowały największe wyzwania, z jakimi spotkały się podczas II i III etapu wdrażania PPK. W opinii połowy ankietowanych największą trudność stanowiły – przekonanie pracodawców do wyboru swojej oferty, zaspokojenie potrzeb/spełnienie oczekiwań pracodawców w zakresie wsparcia wdrożenia oraz niepewność i ograniczenia związane z pandemią COVID-19 i jej następstwami. Blisko połowa ankietowanych (42,9%) za wyzwanie uznała przekonanie pracodawców do PPK. Co piąta instytucja (21,4%) wskazała na krótki czas na sprzedaż i wdrożenie, wygospodarowanie odpowiednich zasobów do skutecznego konkurowania o pozyskanie pracodawców, uzyskanie aprobaty oferty przez reprezentację pracowników, praktyczne stosowanie przepisów o PPK lub inny aspekt, jako na kwestię problematyczną.

Instytucje finansowe określiły również czas, w którym przy założeniu utrzymania posiadanych udziałów w rynku, będą osiągały zysk z prowadzenia PPK. Ponad połowa ankietowanych podmiotów (54,5%) wskazała, że spodziewa się osiągnięcia zysku w ciągu 5-7 lat. Co czwarta badana instytucja (27,3%) będzie musiała czekać 8-10 lat, a co dziesiąta (9,1%) jeszcze dłużej, by inwestycja jej się opłaciła. Najszybciej, czyli w ciągu 4 lat, zysk z PPK osiągnie co dziesiąty badany podmiot (9,1%).

Wyniki badania

Wyzwania instytucji finansowych

Zakres faktycznego wsparcia udzielonego przez Państwa pracodawcom podczas II i III etapu wdrożenia PPK był:



Wyniki badania

Wyzwania instytucji finansowych

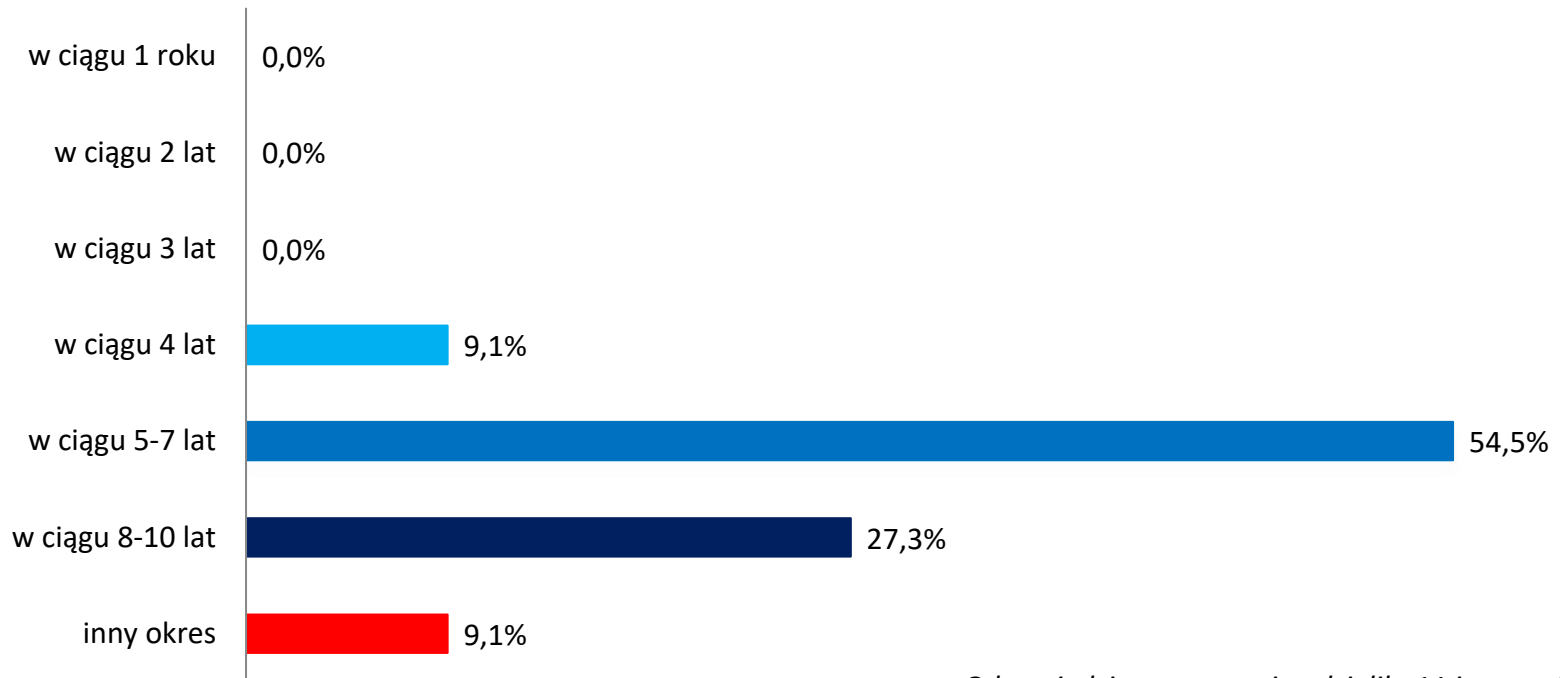
Jakie dla Państwa były 3 największe wyzwania podczas II i III etapu wdrażania PPK?



Wyniki badania

Wyzwania instytucji finansowych

Kiedy, przy osiągniętych przez Państwa udziale w rynku, przewidują Państwo osiągnięcie zysku z prowadzenia PPK?



Odpowiedzi na to pytanie udzieliło 11 instytucji

Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

Głosy przedstawicieli instytucji finansowych dotyczące tego, czy poziom partycypacji osiągnięty w II i III etapie wdrożenia PPK mógł być wyższy, są podzielone. Połowa badanych uważa, że nie, a niemal połowa, że tak (42,9%). Przy czym Ci, którzy uważają, że wynik mógł być lepszy, wydają się bardziej przekonani, bowiem odpowiedzi „tak” udzieliło 28,6%, a „raczej tak” 14,3%. Odpowiedź „raczej nie” wybrało 42,9%, a „nie” 7,1%. Jednocześnie 7,1% badanych nie miało w tej kwestii zdania.

Wyniki te wyglądają ciekawie w zestawieniu z ubiegłoroczną edycją badania. Wówczas na pytanie, czy możliwe było uzyskanie wyższego ogólnego poziomu partycypacji pracowników, 20% badanych wskazało, że „tak”, a 46,7%, że „raczej tak”, łącznie zatem 66,7%, czyli 2/3. Przeciwnego zdania, udzielając odpowiedzi „raczej nie” było 13,3% badanych, a 20% respondentów nie miało sprecyzowanego zdania w tej kwestii. O ile znacząco wzrosły ogólne negatywne odczucia dotyczące możliwości zwiększenia partycypacji w II i III etapie wdrożenia, to jednak wzrosła również liczba przekonanych, że istniało pole do uzyskania wyższego poziomu partycypacji (z 20 do 28,6%).

Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

Instytucje finansowe (85,7%) uważają, że nie miały dużego wpływu na uzyskany rezultat partycypacji u obsługiwanych przez nich pracodawców. Zdaniem 21,4% badanych poziom uczestnictwa w PPK raczej w niedużym stopniu zależał od nich, 42,9% uznało wprost, że zależał w niedużym stopniu, a 21,4% wskazało, że wcale od nich nie zależał. Jednocześnie 14,2% ankietowanych wskazało, że wskaźnik partycypacji zależał od ich działania, według 7,1%, że w dużym stopniu i według tyłu samo, że raczej w dużym stopniu.

W porównaniu do ubiegłorocznego badania wzrosła liczba przekonanych o wpływie instytucji finansowych na poziom partycypacji z 0 do 14,2%. Jednocześnie twierdzący, że wpływ ten jest niewielki lub żaden, są obecnie bardziej o tym przekonani.

Wśród głównych negatywnych czynników warunkujących osiągnięty poziom partycypacji wymieniono przede wszystkim brak zaufania pracowników do systemu emerytalnego i rynku kapitałowego (92,9%), brak pozytywnego zaangażowania pracodawców w promowanie PPK w swojej firmie (57,1%), a także brak kultury oszczędzania i inwestowania w Polsce oraz zbyt małą kampanię informacyjną ze strony rządu (oba wskazania po 35,7%).

Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

Za mniej ważne powody uznano niski poziom wiedzy i sprawności finansowej wśród pracowników (21,4%) oraz brak dobrej znajomości produktu (PPK), zbyt niskie pensje i niepewność związaną z pandemią COVID-19 i jej następstwami (wszystkie trzy wskazania po 14,3%), a także zbyt krótki okres na wdrożenie PPK i brak możliwości komunikowania dłuższej historii oszczędzania i inwestowania w PPK (oba wskazania po 7,1%).

W porównaniu do wyników z ubiegłorocznej edycji badania wzrosło przekonanie, że za niski wynik uczestnictwa odpowiada nastawienie pracodawców (wzrost wskazań z 20 do 57,1%) oraz spadło, że kampania ze strony rządu (spadek wskazań z 60 do 35,7%).

Zdaniem badanych wyższy poziom partycypacji w największym stopniu mógł zostać uzyskany przede wszystkim dzięki większemu zaangażowaniu pracodawców w promowanie PPK w swojej firmie (71,4%), zwiększeniu ulg podatkowych dla uczestników PPK (71,4%), większemu rządowemu wsparciu pracodawców we wdrażaniu PPK (50%) oraz kampanii informacyjnej ze strony rządu (42,9%). Mniejsze znacznie w ocenie ankietowanych miałyby wydłużenie okresu wdrożenia oraz opanowanie pandemii i ograniczenie jej ekonomicznych następstw (oba wskazania po 21,4%). Pojedyncze wskazania badanych zyskały większe zaangażowanie reprezentacji pracowników w promowanie PPK u swojego pracodawcy oraz dopracowanie legislacji (oba po 7,1%).

Wyniki badania

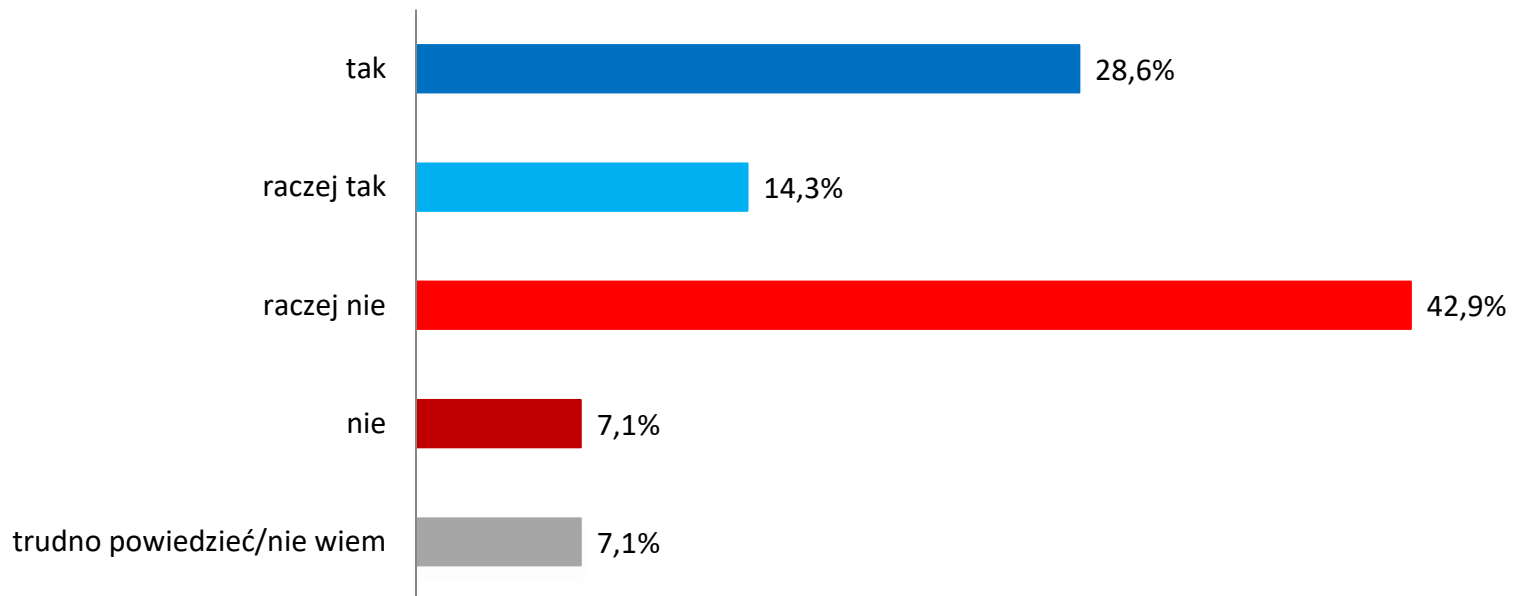
Determinanty poziomu partycypacji

W ocenie pozytywnych czynników wpływu na poziom partycypacji w porównaniu do wyników badania po I etapie wdrożenia zdecydowanie mniejszą wagę przywiązywano do dopracowania legislacji (spadek z 46,7% do 7,1%) oraz do kampanii informacyjnej ze strony rządu (spadek z 66,7 do 42,9%), a większą do zaangażowania pracodawców w promowanie PPK oraz do zwiększenia ulg podatkowych dla uczestników PPK (w obu przypadkach wzrost z 53,3 do 71,4%).

Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

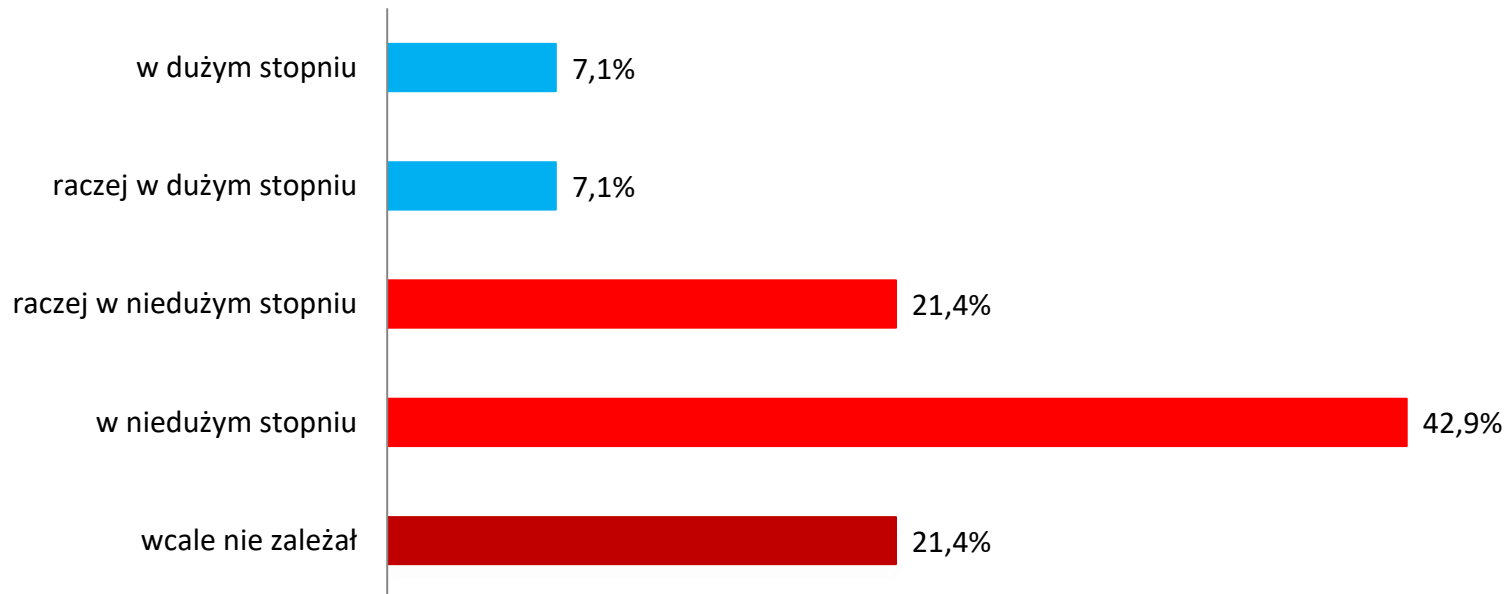
Czy możliwe było uzyskanie wyższego ogólnego poziomu partycypacji pracowników w PPK w II i III etapie wdrożenia?



Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

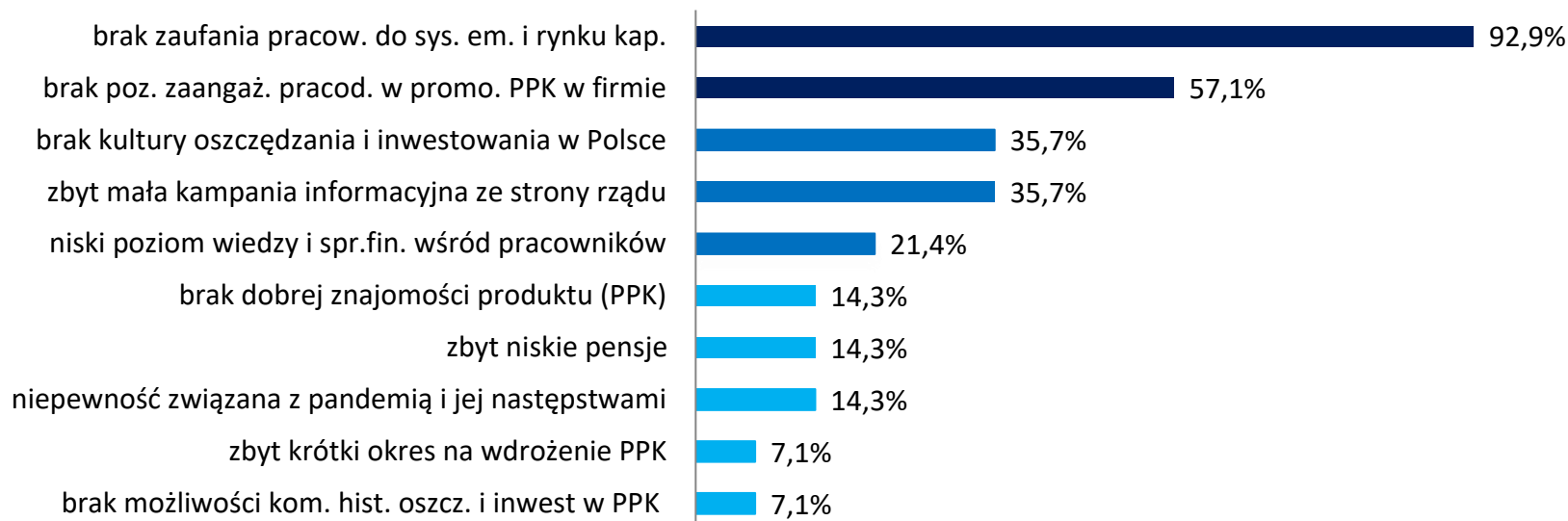
W jakim stopniu poziom partycypacji uzyskany w II i III etapie wdrożenia PPK u obsługiwanych pracodawców zależał od Państwa?



Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

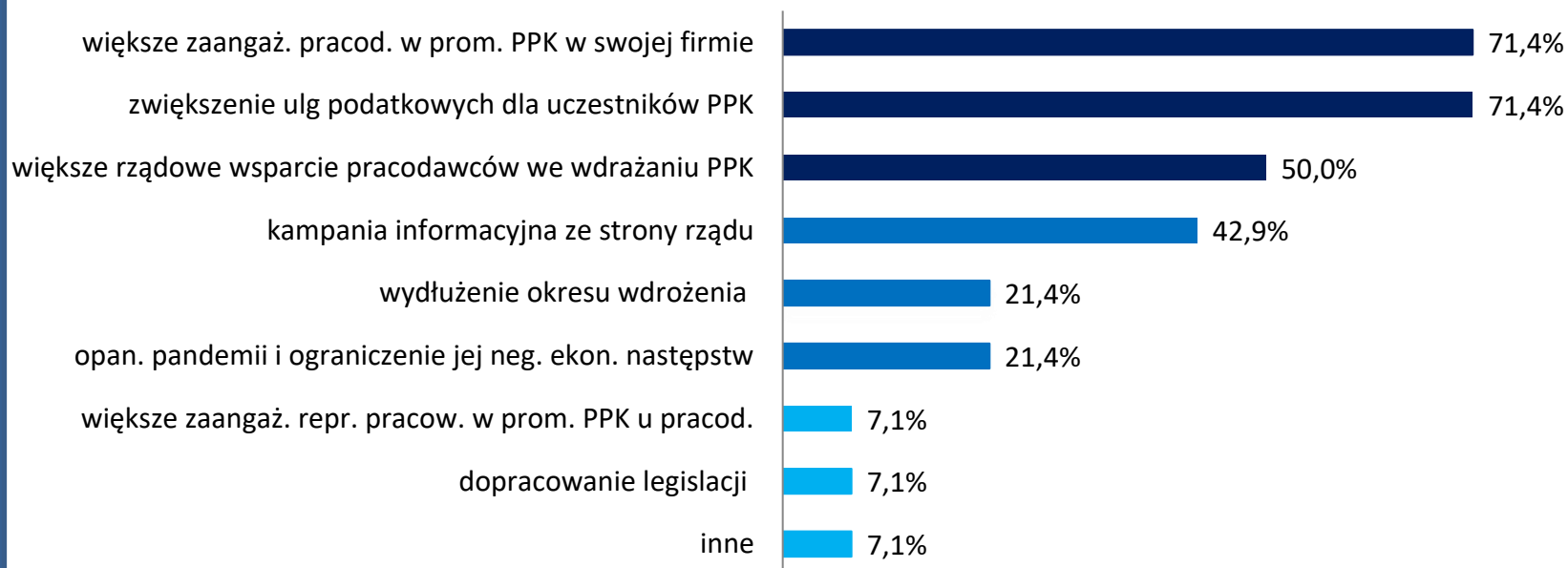
Jakie 3 czynniki w największym stopniu wpływały negatywnie na poziom partycypacji pracowników w PPK u obsługiwanych przez Państwa pracodawców w II i III etapie wdrożenia PPK?



Wyniki badania

Determinanty poziomu partycypacji

Jakie 3 działania najbardziej pomogłyby zwiększyć poziom partycypacji pracowników w II i III etapie wdrażania PPK?



Wyniki badania

Pracodawcy

Instytucje finansowe zgodnie stwierdziły, że pracodawcy objęci II i III etapem wdrożenia nie mieli pozytywnego stosunku do PPK. Zdaniem 71,4% badanych byli oni gorzej nastawieni od pracodawców objętych I etapem, a 28,6% ankietowanych uznało, że byli oni nastawieni „raczej gorzej”. Badani nie mieli wątpliwości co do oceny tego stanu rzeczy, nikt z nich nie wskazał, że zatrudniający objęci II i III etapem wdrożenia byli nastawieni lepiej. Z pewnością stosunek pracodawców do programu jest jedną z kluczowych zmiennych determinujących jego rozwój.

Wśród najważniejszych kryteriów wyboru instytucji finansowej przez pracodawców wymienione zostały osiągnięte wyniki inwestycyjne (28,6%), koszty prowadzenia programu (21,4%) oraz utrwalone relacje biznesowe (wliczając podmioty z grupy kapitałowej, 21,4%). Znaczenie miały także doświadczenie na rynku finansowym/kapitałowym oraz zakres wsparcia we wdrożeniu (obie odpowiedzi po 14,3%).

Wyniki te oznaczają, że w stosunku do I etapu wdrożenia zmieniły się kryteria wyboru instytucji finansowych. Wówczas co czwarta badana instytucja nie była w stanie wskazać takiego kryterium (26,7%), natomiast najpopularniejszymi odpowiedziami były zakres wsparcia we wdrożeniu (26,7%) oraz renoma/marka instytucji finansowej (20%).

Wyniki badania

Pracodawcy

Pracodawcy oczekiwali od instytucji finansowych przede wszystkim wsparcia merytorycznego dla kadry zarządzającej i HR (85,7%), a także dodatkowych benefitów, narzędzi komunikacji kierowanej do pracowników oraz szkoleń dla pracowników (wszystkie trzy odpowiedzi po 50% wskazań). Pracodawcy rzadziej oczekiwali najtańszej oferty (35,7%), czy wsparcia przy zintegrowaniu systemów kadrowo-płacowych z oprogramowaniem obsługującym PPK (28,6%).

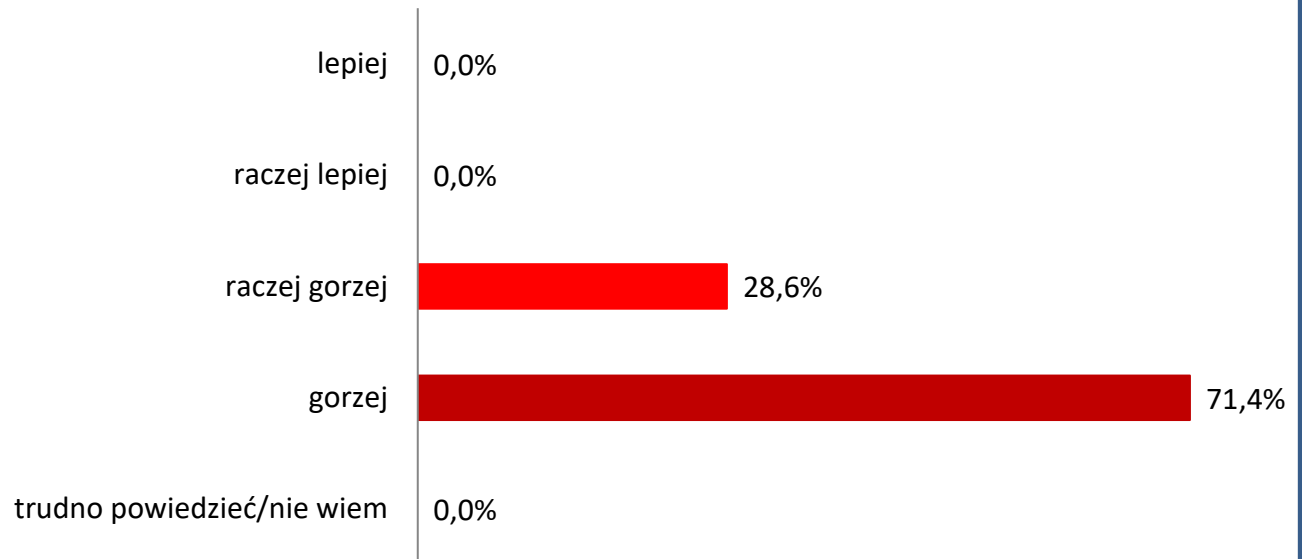
Podobnie zatem, jak w ubiegłym roku, najczęstszą potrzebą pracodawców było wsparcie merytoryczne dla kadry zarządzającej i HR, natomiast co ciekawe, pracodawcy objęci III etapem wdrożenia blisko dwukrotnie rzadziej oczekiwali od instytucji finansowych wsparcia przy zintegrowaniu systemów kadrowo-płacowych z oprogramowaniem obsługującym PPK. W pozostałych obszarach zmiany nie były znaczące.

Zdaniem ankietowanych dla zaangażowania pracodawców w promowanie PPK wśród swoich pracowników największe znaczenie miały wysoki poziom kultury organizacyjnej pracodawcy (78,6%), polityka kadrowa nastawiona na kształtowanie relacji z pracownikami poprzez program oszczędnościowy (71,4%) oraz zakres i jakość oferowanego wsparcia przez instytucje finansowe (57,1%) – te trzy czynniki zostały wskazane jako najważniejsze również w badaniu ubiegłorocznym. W tegorocznej edycji dość często wskazywane były także wysoki poziom rentowności pracodawcy (35,7%) oraz świadomość makro- i mikroekonomicznej roli PPK (28,6%). Mniejsze znaczenie miało zaangażowanie CSR-owe pracodawcy (14,3%).

Wyniki badania

Pracodawcy

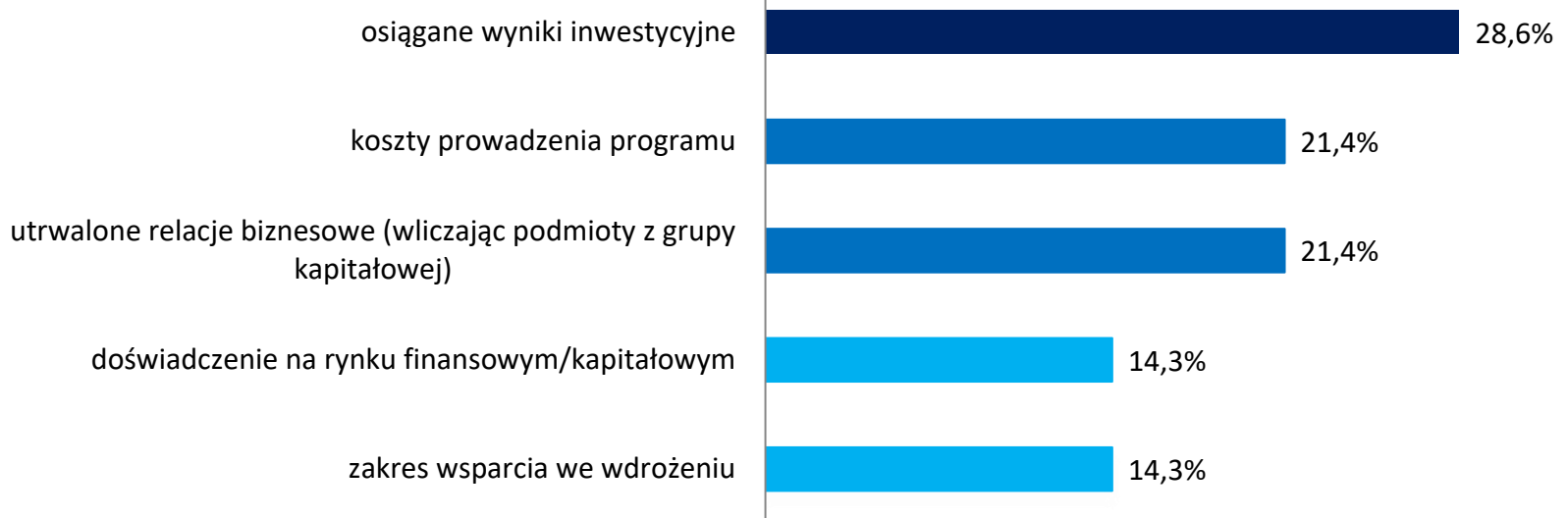
Pracodawcy objęci II i III etapem wdrożenia w porównaniu do pracodawców objętych I etapem wdrożenia byli do PPK nastawieni:



Wyniki badania

Pracodawcy

Co wg Państwa wiedzy było najważniejszym kryterium wyboru instytucji finansowej u obsługiwanych przez Państwa pracodawców podczas II i III etapu wdrażania PPK?



Wyniki badania

Pracodawcy

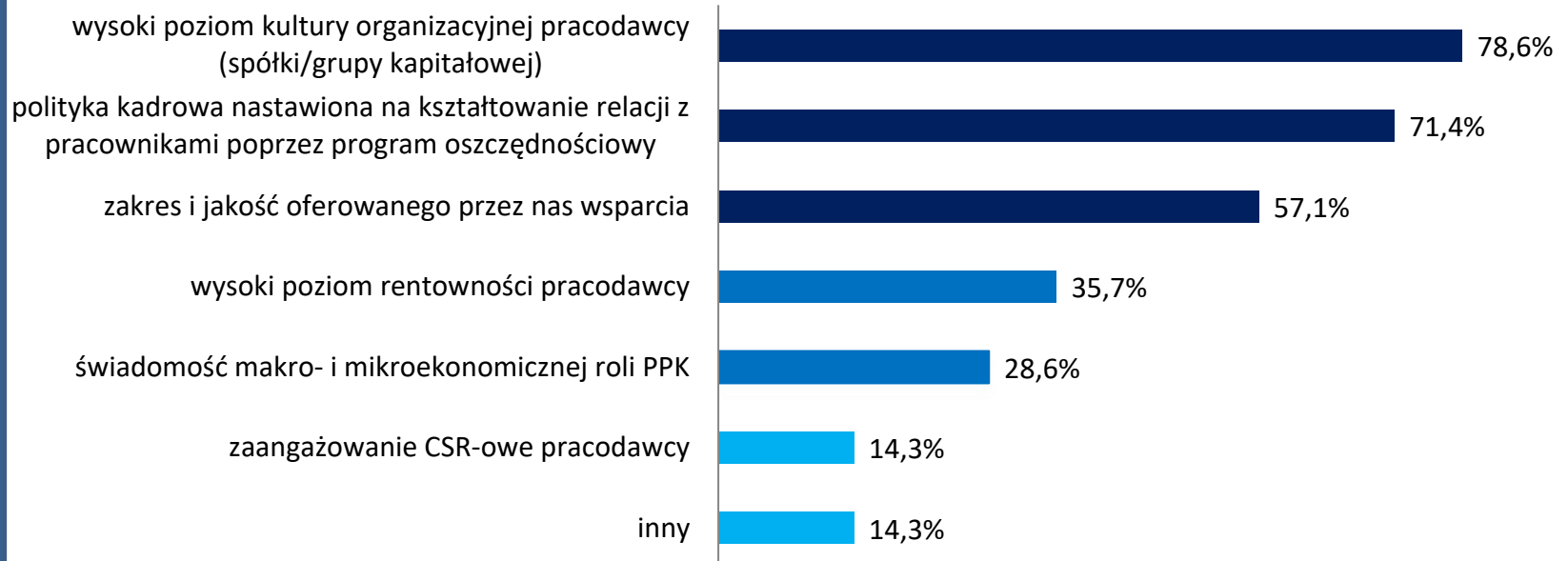
Jakich 3 elementów najczęściej oczekiwali od Państwa pracodawcy w ramach oferowania i wdrażania podczas II i III etapu PPK?



Wyniki badania

Pracodawcy

Jakie 3 czynniki wpływały pozytywnie na zaangażowanie obsługiwanych przez Państwa pracodawców we wdrażanie PPK podczas II i III etapu?



Wyniki badania

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

Instytucje finansowe zostały poproszone o ocenę atrakcyjności produktów długoterminowego oszczędzania i wskazanie, które z nich w dobie niskich stóp procentowych oferują najbardziej efektywną formułę dla oszczędzającego. W ramach tej oceny za najatrakcyjniejsze zostało uznane PPK (59 pkt), następnie miejsca zdobyły PPE (56 pkt), dalej IKZE (43 pkt), IKE (35 pkt) oraz dobrowolne, pozaustawowe programy oszczędnościowe (24 pkt). Jak pokazuje badanie, obecnie największą wartość dla uczestników niosą współfinansowane przez pracodawców programy zbiorowego oszczędzania.

W pytaniu otwartym badane instytucje zostały poproszone o wskazanie barier w rozwoju PPK. Wśród odpowiedzi najczęściej pojawiał się wątek braku zaufania do systemu długoterminowych oszczędności (14 wskazań), bardzo często wskazywano tu na efekt zmian w OFE z 2013/2014 roku. Na kolejnych miejscach uplasował się brak wiedzy i sprawności finansowej potencjalnych uczestników programu (10 wskazań) oraz brak zaangażowania pracodawców we wdrożenie PPK (3 wskazania). Wśród innych barier (łącznie 3 odpowiedzi) wskazano pandemię, brak ulg dla pracodawców z wyższym poziomem partycypacji oraz krótki okres funkcjonowania PPK.

Wyniki badania

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

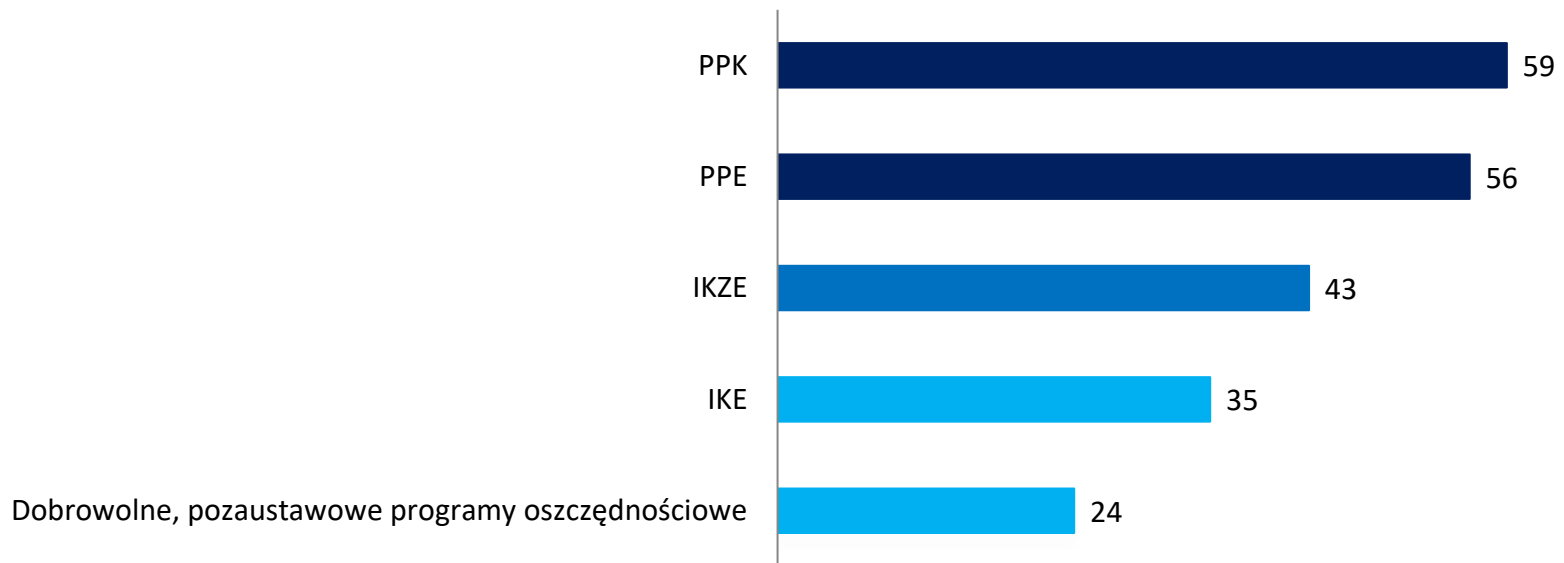
Instytucje finansowe określiły również najbardziej potrzebne zmiany w PPK. Najczęściej wskazywano potrzebę wprowadzenia obowiązku przekazywania danych kontaktowych (email, telefon) instytucjom zarządzającym umożliwiającego sprawną i bezpośrednią komunikację z uczestnikami (85,7%), zwolnień podatkowych dla pracowników od wpłat pracodawcy (78,6%) oraz rozwiązań w większym stopniu angażujących pracodawców w promowanie PPK (64,3%). Niemal co trzecia instytucja podnosiła potrzebę wprowadzenia standardów prezentacji wyników inwestycyjnych, czy rozwiązań w większym stopniu angażujących reprezentację pracowników w promowanie PPK wśród pracowników (oba wskazania po 28,6%). Za ledwie 7,1% badanych rekomendowało wprowadzenie możliwości indywidualnego wyboru instytucji zarządzającej przez pracownika.

Ankietowani zostali również poproszeni o udzielenie informacji, czy rozważają oferowanie produktu w ramach OIPE według formuły zaproponowanej w projekcie ustawy. Jedynie 14,3% badanych odpowiedziało pozytywnie, 7,1% negatywnie, a zdecydowana większość (71,4%) nie potrafiła określić się w tej kwestii.

Wyniki badania

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

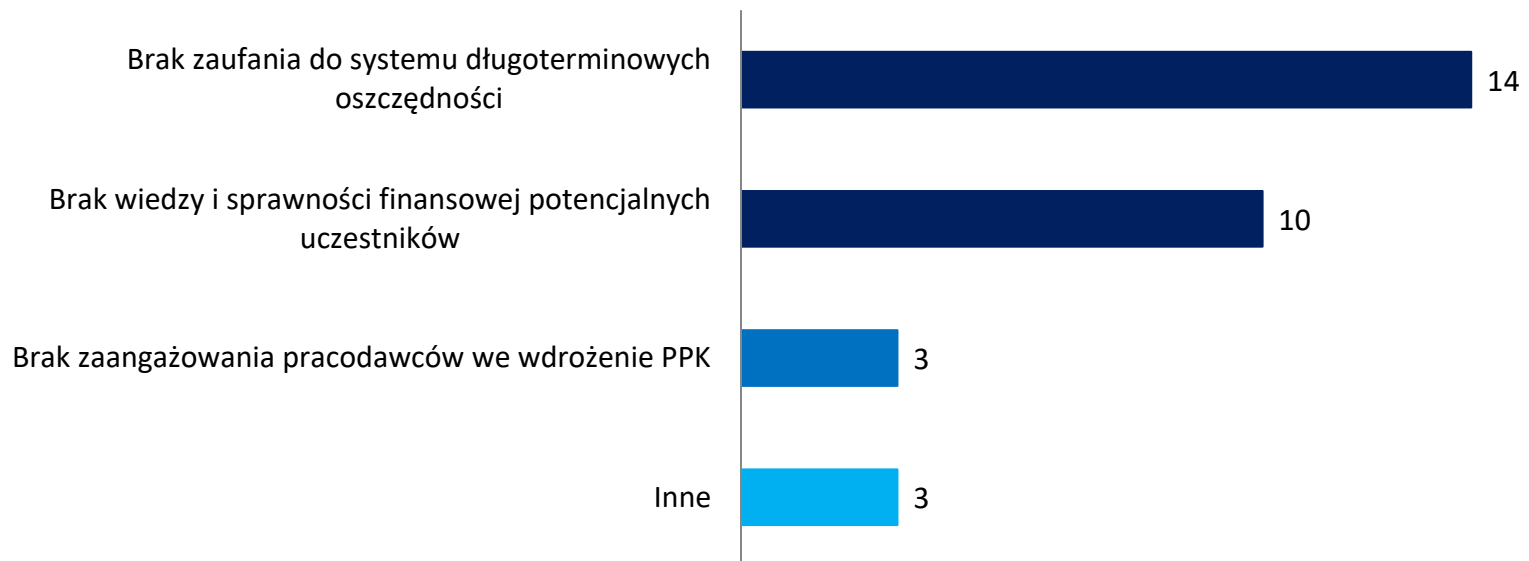
Które z produktów długoterminowego oszczędzania w dobie niskich stóp procentowych oferują najbardziej efektywną formułę dla oszczędzającego?



Wyniki badania

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

Jakie są kluczowe bariery w rozwoju PPK?



Wyniki badania

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

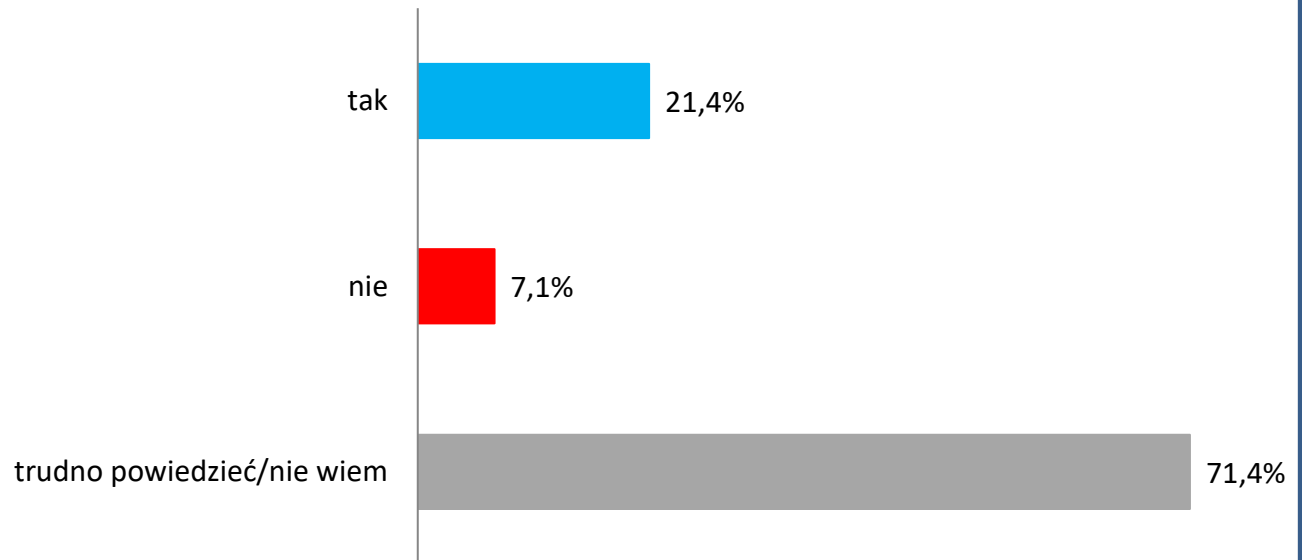
Jakie są 3 najbardziej potrzebne zmiany w PPK?



Wyniki badania

Przyszłość systemu długoterminowych oszczędności

Czy rozważają Państwo oferowanie produktu w ramach OIPE według obecnie zaproponowanej w projekcie ustawy formuły?



Wyniki badania

Ocena działalności PFR Portal PPK

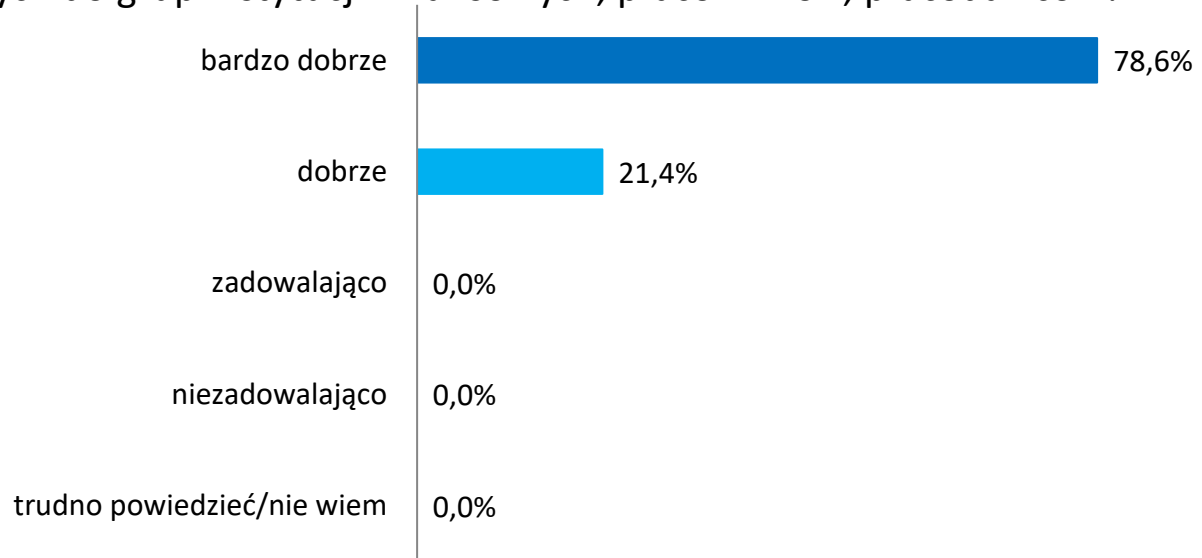
W ramach badania bardzo pozytywnie zaopiniowano funkcjonowanie portalu informacyjnego poświęconego programowi PPK. Na pytanie, jak państwo oceniają kompletność treści merytorycznych dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych umieszczanych na portalu MojePPK.pl, kierowanych do grup instytucji finansowych, pracowników i pracodawców, „bardzo dobrze” odpowiedziało aż 78,6% badanych, a „dobrze” 21,4%.

Wśród respondentów istnieje również wysoki poziom zadowolenia z kontaktów z PFR Portal PPK. Na pytanie o poziom satysfakcji ze współpracy z tą instytucją aż 92,5% badanych odpowiedziało, że jest on „bardzo dobry”, a jedynie 7,1% uznało współpracę za zadowalającą.

Wyniki badania

Ocena działalności PFR Portal PPK

Jak Państwo oceniają kompletność treści merytorycznych dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych umieszczanych na portalu MojePPK.pl, kierowanych do grup Instytucji Finansowych, pracowników, pracodawców?



Wyniki badania

Ocena działalności PFR Portal PPK

Jaki jest Państwa ogólny poziom satysfakcji ze współpracy z PFR Portal PPK w 2020 roku?

