

Pracodawcy oczekiwali od instytucji finansowych wsparcia merytorycznego, dodatkowych benefitów i szkoleń dla pracowników

Pracodawcy oczekiwali od instytucji finansowych wsparcia merytorycznego, dodatkowych benefitów i szkoleń dla pracowników, a wybierając operatora PPK kierowali się osiąganymi wynikami inwestycyjnymi, kosztami prowadzenia programu oraz utrwalonymi relacjami biznesowymi. Dla ich zaangażowania w promowanie programu największe znaczenie miał wysoki poziom kultury organizacyjnej – wynika z badania IZFiA i IGTE.

Izba Zarządzających Funduszami i Aktywami oraz Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, które zrzeszają TFI i PTE, instytucje finansowe zarządzające środkami w ramach PPK, przeprowadziły badanie wśród swoich członków, by zebrać doświadczenia po kolejnych etapach wdrożenia programu, wyciągnąć z nich wnioski i na tej bazie przygotować rekomendacje rozwoju systemu.

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.

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 II i 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.

– Wyniki badania pokazują, jaki był stosunek zatrudniających do wdrożenia i jak szeroki był zakres oczekiwań wobec instytucji finansowych. Doświadczenia początkowego etapu wdrożenia pozwoliły nam zidentyfikować najważniejsze potrzeby pracodawców i przygotować się, by jak najskuteczniej wspierać ich we wdrożeniu. Mamy poczucie, że naszych zadań wywiązaliśmy się bardzo dobrze. Oczywiście poziom uczestnictwa w tej ostatniej fazie jest mało satysfakcjonujący. Ufam jednak, że z inicjatywy instytucji finansowych, a przede wszystkim państwa, doprowadzą do pełnego zaufania ze strony inwestorów, a tym samym wzrostu partycypacji w PPK – komentuje Małgorzata Rusewicz, prezes zarządu IZFiA i prezes IGTE.

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%).

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 dotyczącym I etapu wdrożenia planów. 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%).

– Zaangażowanie pracodawców w PPK jest jednym z elementów, które decydują o poziomie uczestnictwa. Jak się okazuje, ważną rolę do odegrania w tym zakresie miały instytucje finansowe. Ich zaangażowanie i przekroczenie zakresu obowiązków ustawowych we wdrożeniu tworzyły warunki do zwiększenia liczby uczestników programu. Będziemy głębiej badać to zagadnienie, by w ramach dzielenia się dobrymi praktykami, jeszcze bardziej wspierać rozwój programu – tłumaczy Małgorzata Rusewicz, prezes zarządu IZFiA i prezes IGTE.

Badanie „Wdrożenie PPK w II i III etapie” 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.

Pełny raport z badania zostanie opublikowany 18 maja b.r. w serwisie internetowym IZFiA pod adresem: <https://www.izfa.pl/raporty> oraz w serwisie IGTE pod adresem: <http://igte.pl/ekspertyza/>.