23 (GRUDZIEŃ) 2021

IGTE
Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych

BIULETYN

FAKTY / LICZBY / OPINIE

NOWAK

Wciąż płacimy wysoką cenę za obniżenie wieku emerytalnego, powrót do różnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, ubytek z rynku pracy osób starszych, niskie minimalne emerytury

SOBIERAJSKI

Psychologowie zalecają, żeby do emerytury odpowiednio się przygotować: zarówno pod kątem zabezpieczenia finansowego, jak i pod kątem psychospołecznym

SZWARC

Rynki kapitałowe na całym świecie przechodzą potężną transformację, której motorami są zmiana pokoleniowa i rozwój technologii prowadzący do globalizacji usług finansowych

SPIS TREŚCI

2
Małgorzata Rusewicz
Nic nie może wiecznie trwać

4
Katarzyna Szwarc
Na dobrej drodze

7
dr hab. Jacek Gad, prof. UŁ
Komitety audytu w spółkach notowanych na GPW

11
dr Tomasz Jedynak i in.
Powody niskiego uczestnictwa w PPK

15
dr Tomasz Sobierajski
Emerytura jako nowa tożsamość

19
Krzysztof Nowak
Badanie MCGPI 2021

25
Grzegorz Chłopek
PPK na 102

OD WYDAWCY

Nic nie może wiecznie trwać

Małgorzata Rusewicz

Od wielu miesięcy stopy procentowe w wielu krajach pozostawały na bardzo niskich poziomach. Jednocześnie rządy wielu państw, zaniepokojone związanymi z pandemią zagrożeniami dla gospodarek, zrobiły wszystko, lub niemal wszystko co w ich mocy, by utrzymać je na kursie wzrostowym. Odkręcone zostały kurki z pieniędzmi, m.in. by wesprzeć przedsiębiorców, ale i pracowników. Do tego konsumenci po długotrwałych lockdownach nabrali większej ochoty na zakupy dóbr i usług. Skumulowanie się tych czynników zaowocowało podwyższonymi wskaźnikami inflacji, także w Polsce.

Aktualnie, na naszych oczach, zmienia się bardzo wiele. Utratę wartości pieniądza w czasie zauważyli konsumenci i ich entuzjazm zakupowy osłabł. Zaczęły rosnąć stopy procentowe, a wraz z nimi raty kredytów. Niestety obserwujemy również osłabianie się złotego wobec głównych walut. Na dodatek – jak wszystko na to wskazuje – w przyszłym roku zmienią się zasady dotyczące naliczania podatku dochodowego od osób fizycznych. Jednym słowem – bardzo mocno zmieniają się warunki ekonomiczne, w których żyjemy.

W okresie po pierwszych przecenach na skutek wybuchu pandemii rynki kapitałowe nieomal na całym świecie dawały inwestorom bardzo dobre stopy zwrotu. Dość powiedzieć, że same OFE ciągu ostatnich dwunastu miesięcy przyniosły ich członkom 72% zysku. Jednak jak dowodzą wskazane wyżej okoliczności nic nie może wiecznie trwać, z pewnością wyzwania, przed którymi stajemy, będą miały swój wpływ na różne obszary naszego życia, w tym i na rynki kapitałowe. Przyszłość nadchodzi i warto się do niej przygotować.

Tymczasem różne badania dotyczące umiejętności finansowych Polaków przynoszą nie zawsze spójne rezultaty. Generalnie można wnioskować, że jest lepiej, niż było. Świadomość potrzeby oszczędzania również mamy. Wiele lat staraliśmy się stworzyć nowoczesny, korzystny dla uczestnika program długoterminowych oszczędności. Udało się. Plany ruszyły w 2019 roku. Najnowszy raport Mercera i CFA dotyczący oceny systemów emerytalnych odnotowuje ich korzystny, choć jeszcze niewielki wpływ na wydolność naszego systemu zabezpieczenia emerytalnego.

Co więcej, pierwsi uczestnicy PPK w ciągu ostatnich 7 kwartałów zyskali średnio 102% tego, co sami wpłacili. Podstawową wiedzę finansową wydajemy się mieć, korzystne produkty i warunki również. Gorzej jest jednak z praktyką. Jak pokazują ostatnie dane dotyczące PPK, z produktu tego korzysta zaledwie 29% uprawnionych. Zaufanie jest ważne, ale wydaje się, że nie tłumaczy wszystkiego, że wiele jest jeszcze do zrobienia w kwestii edukacji, komunikacji i zmiany postaw.

Jak pokazują przeprowadzone przez nas badania, Polacy do emerytury podchodzą realistycznie, ale potrzebują wsparcia, by móc się dobrze do niej przygotować. Takim wsparciem z naszej, rynkowej strony, może być edukacja i odpowiednia komunikacja. Warto podzielić się z naszymi klientami wiedzą, którą posiadamy i znaleźć sposób, by do nich dotrzeć. Z tego względu IGTE zdecydowała się m.in. przygotować „Przewodnik emerytalny" – elektroniczną, ogólnodostępną, bezpłatną publikację, która zawiera kompendium wiedzy nt. przygotowania do życia na emeryturze. Wydawnictwo opracowane we współpracy z ekspertami z różnych dziedzin wyjaśnia kwestie finansowe, jak również niefinansowe tego procesu. Mamy nadzieję, że dzięki tej inicjatywie uda nam się zachęcić czytelników do

Polacy do emerytury podchodzą realistycznie, ale potrzebują wsparcia

rozpoczęcia regularnych, aczkolwiek niewymagających dużych wysiłków, starań o satysfakcjonujące życie w okresie jesieni życia.

Poza edukacją bardzo ważna jest umiejętna, obrazująca korzyści komunikacja z korzystania z produktów finansowych. Wydaje się, że tutaj wiele możemy jeszcze poprawić – lepiej wizualizować korzyści z uczestnictwa w programach z dopłatami i preferencjami podatkowymi, by klienci mogli zobaczyć efekty i skalę korzyści. Zapewne inspiracją i okazją do szerszych działań w tym zakresie może być planowany przez PFR projekt Centralnej Informacji Emerytalnej. Bardzo duży potencjał do zwiększenia partycypacji w produktach dodatkowego oszczędzania, zwłaszcza jeśli chodzi o PPK, tkwi również w doświadczeniach osób zeń korzystających. To one mogą stać się najlepszymi ambasadorami tych produktów w swoich środowiskach. Warto dobrze się z nimi komunikować, dbać o ich satysfakcję i pozostawić do dyspozycji odpowiednie narzędzia, by mogli przekonać innych do długoterminowego oszczędzania.

Małgorzata Rusewicz
prezes IGTE, prezes zarządu IZFiA

ROZMOWY Z ADMINI-STRACJĄ

Na dobrej drodze

Wywiad z Katarzyną Szwarc,
Pełnomocniczką Ministra Finansów
ds. Strategii Rozwoju Rynku Kapitałowego.

Co w Pani opinii jest największym walorem polskiego rynku kapitałowego, a w czym tkwi jego największy potencjał?
Polski rynek kapitałowy jest o wiele bardziej rozwinięty, niż w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Zarówno pod względem kapitalizacji, obrotów, jak i liczby notowanych spółek, polska giełda znacznie wyprzedza swoich konkurentów w Czechach, Rumunii, czy na Węgrzech. Polska jest też głównym beneficjentem funduszy *venture capital* i *private equity* w regionie. Dynamicznie rozwijają się także platformy crowdfundingowe, dla których projektowane są obecnie dedykowane regulacje. Jednocześnie wciąż daleko nam do takich europejskich rynków, jak Hiszpania czy Niemcy. Jest zatem spory potencjał rozwojowy, zwłaszcza, że w Polsce wciąż niewielka część oszczędności trafia na rynek kapitałowy. Tylko 5% Polek i Polaków posiadających oszczędności deklaruje, że inwestuje na giełdzie czy poprzez fundusze inwestycyjne, podczas gdy zainteresowanie rynkiem nieruchomości i kryptowalutami znacznie przekracza 10%. To się z czasem na pewno trochę zmieni dzięki Pracowniczym Planom Kapitałowym, ale potrzeba nam także aktywnych działań. Dlatego powstała Strategia Rozwoju Rynku Kapitałowego, którą teraz w Ministerstwie Finansów realizujemy.

Co dla Pani jest szczególnie ważne, jeśli mówimy szeroko rozumianych zmianach związanych ze SRRK?
Rynki kapitałowe na całym świecie przechodzą potężną transformację, której motorami są zmiana pokoleniowa i rozwój technologii prowadzący do globalizacji usług finansowych. Na rynek wchodzi nowe pokolenie inwestorów, którzy mają zupełnie inne oczekiwania niż dotychczasowi gracze. Chcą mieć szybki, prosty i tani dostęp do produktów inwestycyjnych, interesują ich przede wszystkim innowacyjne branże. Oczekują, że usługa będzie nie tylko bezpieczna, ale też atrakcyjna dla użytkownika. Chętnie korzystają więc z aplikacji oferujących dostęp do wielu rynków na całym świecie, które coraz częściej przypominają media społecznościowe, niż tradycyjne firmy inwestycyjne. Ci inwestorzy zwracają też dużą uwagę na środowiskowy i społeczny wpływ swoich inwestycji. Nie chcą na przykład mieć w portfelu spółek, które nie mają planów osiągnięcia neutralności klimatycznej. Na te wyzwania musimy w ramach realizacji SRRK odpowiedzieć, jeżeli chcemy, by polski rynek kapitałowy dalej się rozwijał.

Na jakim etapie jest obecnie wdrożenie SRRK, co zostało zrealizowane, a co jest jeszcze przed nami?
Za nami kilka miesięcy intensywnych prac nad realizacją strategii. Cieszę się, że w tym czasie udało się na przykład zaprezentować projekt regulacji crowdfundingu czy wprowadzić do ustaw realizujących Polski Ład ulgi podatkowe. Ulga na IPO znacznie obniży koszty wejścia na giełdę emitentów, a inwestorów, którzy są gotowi ulokować swój kapitał w jej akcje długoterminowo, zwolni od płacenia podatku Belki. W ramach rozwijania rynku pre-IPO, wprowadziliśmy też ulgę dla inwestorów w fundusze *venture capital*. Na ścieżce legislacyjnej znajdują się także przepisy dotyczące takich nowych usług, jak pożyczki papierów wartościowych. W niedługim czasie przedstawimy wypracowany z rynkiem projekt jednolitej licencji bankowej, który jest już właściwie gotowy. SRRK zawiera 90 działań, jednak część z nich ma charakter ciągły, nie można ich po prostu odhaczyć jako wykonane. Na stronie Ministerstwa Finansów uruchomiliśmy Monitor SRRK, który umożliwia wszystkim zainteresowanym śledzenie na bieżąco naszych działań.

Na stronie Ministerstwa Finansów uruchomiliśmy Monitor SRRK, który umożliwia wszystkim zainteresowanym śledzenie na bieżąco naszych działań

Jak ocenia Pani przebieg procesu do tej pory – współpracę z interesariuszami, tempo prac, a przede wszystkim efekty?
Jestem pozytywnie zaskoczona wsparciem, jakie otrzymuję od całego rynku oraz naszych partnerów w rządzie czy w Komisji Nadzoru Finansowego. Od kilku miesięcy pracujemy w grupach roboczych nad różnymi obszarami strategii, od wzmacniania głosu polskiego rynku kapitałowego na forum Unii Europejskiej, po kwestie dużo bardziej szczegółowe. Wszyscy są bardzo aktywni, mocno angażują się w wypracowywanie kompromisowych rozwiązań. Dzięki temu prace nabierają tempa, pomimo takich wyzwań, jak

trwająca pandemia. Udało się wypracować rozwiązania dla funduszy ETF służących inwestowaniu pasywnemu oraz zidentyfikować przykłady *gold--platingu* w polskich przepisach prawa. Rodzą się też strategiczne pomysły, takie jak powołanie polskiej Platformy Zrównoważonych Finansów.
Warto jednocześnie podkreślić, że realizacja strategii to zadanie nie tylko pełnomocnika, ale i całego rynku. Bez współpracy ze strony giełdy, KNF i uczestników rynku niewiele będę w stanie zdziałać. Tym bardziej doceniam podejmowanie przez nich wysiłki. Na przykład KNF wypracowała i opublikowała niedawno swoją strategię operacyjną – to również element realizacji SRRK.

Co dotąd stanowiło największe wyzwanie, a co w dalszej części wdrożenia może być takim elementem?
Największym wyzwaniem organizacyjnym była jak dotąd pandemia, która najpierw opóźniła rozpoczęcie realizacji samej strategii, a następnie mocno ją utrudniła. Dziś tym wyzwaniem wciąż jest czas. Chcemy zdążyć z realizacją w określonym w SRRK terminie do 2023 roku. Uważam, że jesteśmy na dobrej drodze.

Rynek kapitałowy funkcjonuje w popandemicznej, mocno zmieniającej się rzeczywistości. Czy w związku z tym przewidywany jest jakiś przegląd treści strategii?
SRRK została przyjęta przez rząd w 2019 roku, ale jej treść wykuwała się na przestrzeni wcześniejszych lat. Od tamtego czasu realia rynku kapitałowego trochę się zmieniły. Jednym z obszarów, który bardzo się rozwinął są zrównoważone finanse, czyli trend w kierunku uspójnienia przepływów kapitału z celami polityki klimatycznej i środowiskowej. Agencja Bloomberg szacuje, że do 2025 roku aż jedna trzecia wszystkich globalnych aktywów będzie miała profil zrównoważony. To zatem nie jest chwilowa moda, tylko fundamentalna transformacja całego sektora finansowego poprzez nowe obowiązki transparentności dla spółek publicznych i instytucji finansowych, wyznaczania przez te podmioty planów dekarbonizacji czy rozwijanie nowych instrumentów finansowych. Jako Ministerstwo Finansów, musimy na to wyzwanie odpowiedzieć w ramach realizacji SRRK. Co prawda strategia zawiera kilka działań związanych ze zrównoważonymi finansami, ale są one fragmentaryczne, podczas gdy potrzebne są zmiany systemowe. Dlatego w ramach prac naszych grup roboczych staramy się te braki uzupełniać. Na przykład rozważamy powołanie polskiej Platformy Zrównoważonych Finansów.

Czy poza ścisłą realizacją wdrożenia strategii, niejako w jej bieżącym uzupełnianiu, jest miejsce na dodatkowe inicjatywy poprawiające warunki funkcjonowania rynku?
Oczywiście moją rolą jest przede wszystkim realizacja Strategii Rozwoju Rynku Kapitałowego. Jednak to nie dzieje się w oderwaniu od rynku i postępujących zmian w szerokiej gospodarce. Na te wyzwania staramy się na bieżąco odpowiadać i dostosowywać do nich nasze działania, jednocześnie nie tracąc z oczu tych kluczowych celów wyznaczonych w strategii, takich jak poprawa dostępu innowacyjnych przedsiębiorstw do kapitału i zwiększenie stopy oszczędności inwestowanych na rynku kapitałowym. One się nie zmieniły. Dobrym przykładem tego typu działań jest obszar edukacji finansowej. Strategia wspomina tu o wzmocnieniu edukacji finansowej inwestorów i emitentów, oraz większym zaangażowaniu KNF w tej kwestii. Tymczasem, dzięki dobrej współpracy z rynkiem, udaje nam się zaangażować wielu innych interesariuszy, jak choćby Fundację Giełdy Papierów Wartościowych. Z działaniami edukacyjnymi wychodzimy już nie tylko do emitentów i inwestorów, ale do wszystkich potencjalnych zainteresowanych, również uczniów i studentów. Niedawno, zgodnie z SRRK, we współpracy z OECD rozpoczęliśmy prace nad Strategią Edukacji Finansowej.

Kiedy spodziewane jest realne zakończenie wdrożenia SRRK?
Strategia wyznacza termin wdrożenia na 2023 rok i tego terminu się trzymamy.

Jaką ma Pani wizję idealnego polskiego rynku kapitałowego?
Mam nie tyle wizję, co jasne cele, które ten rynek powinien osiągać. To znaczy finansowanie innowacyjnych przedsiębiorstw, tak aby mogły rozwijać się w Polsce, oraz umożliwianie oszczędzającym bezpiecznego – co nie znaczy, że nieryzykownego – i łatwego inwestowania. To wszystko w spójności z celami polityki klimatycznej i zgodności z najwyższymi standardami społecznymi. Jednak to, jak będzie funkcjonował ten idealny rynek, zależy od jego uczestników.

pytał ***Filip Pietkiewicz-Bednarek***

ANALIZA

Komitety audytu w spółkach notowanych na GPW

dr hab. Jacek Gad, prof. UŁ

Komitety audytu wśród strażników wiarygodności sprawozdawczości finansowej spółek

Sprawozdania finansowe stanowią podstawowy kanał komunikacji spółek z otoczeniem, dlatego ważne jest, aby informacje w nich zawarte prawdziwie i rzetelnie przedstawiały sytuację finansową i dokonania spółki. Kluczem do zapewnienia wiarygodności sprawozdawczości finansowej jest rzetelnie sprawowany ład korporacyjny i to w nim należy szukać skutecznych narzędzi ochrony przed zamierzonym i niezamierzonym zniekształcaniem informacji zawartych w sprawozdaniach finansowych[1].

Problem wiarygodności sprawozdań finansowych pojawił się na agendach legislatorów oraz organizacji zajmujących się rachunkowością za sprawą spektakularnych skandali korporacyjnych, które miały miejsce na początku XXI wieku w Stanach Zjednoczonych. Skandale te bezlitośnie wyeksponowały nieskuteczność systemu kontroli nad sprawozdawczością finansową. Zdecydowaną odpowiedzią na te skandale była przyjęta w Stanach Zjednoczonych w 2002 roku ustawa *Sarbanes-Oxley* (SOX), której głównym celem była ochrona interesów jednostek powierzających swój kapitał spółkom publicznym. Europejską reakcją na ustawę SOX był przyjęty w 2003 roku plan doskonalenia ładu korporacyjnego, którego zapisy zostały przeniesione do dyrektyw UE, a tym samym stały się częścią porządków prawnych krajów członkowskich.

Jeden z tych zapisów, przyjęty w Polsce w 2008 roku, dotyczył solidarnej odpowiedzialności zarządu i rady nadzorczej za zapewnienie zgodności sprawozdań finansowych oraz sprawozdań z działalności z Ustawą o rachunkowości (odpowiednio Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości / Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej). Odpowiedzialność ta jest przykładem przeniesienia rozwiązań zastosowanych w modelu monistycznym ładu korporacyjnego, w którym funkcje zarządcze i nadzorcze sprawuje rada dyrektorów, do modelu dualistycznego, w którym funkcja nadzoru jest wyraźnie oddzielona od funkcji zarządzania. Przyjęte regulacje związane były z następującymi wątpliwościami: w jaki sposób członkowie rady nadzorczej mają zapewnić, by sprawozdania finansowe i sprawozdania z działalności były zgodne z Ustawą o rachunkowości? Czy członkowie rady nadzorczej dysponują wystarczającymi kompetencjami? Na podstawie jakich informacji rady nadzorcze mają zapewnić, by sprawozdania finansowe były zgodne z Ustawą o rachunkowości? Kto te informacje ma dostarczyć?[2]

Wydaje się, że w przypadku spółek publicznych posiadających rozbudowany system informacyjny rachunkowości realizacja obowiązków rady nadzorczej związanych ze sprawozdawczością finansową może wykraczać poza kompetencje jej członków. W spółkach tych szczególnie ważnym wydaje się funkcjonowanie w ramach rady nadzorczej grupy zadaniowej w postaci komitetu audytu. Jest to jednostka, która ma pomóc radzie nadzorczej w wywiązaniu się z obowiązku nadzoru nad sprawozdawczością finansową czy rewizją finansową. W skład komitetu audytu powinno wchodzić przynajmniej trzech członków. Dodatkowo, przynajmniej jeden członek tego komitetu powinien posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie rachunkowości lub badania sprawozdań finansowych. Większość członków komitetu audytu, w tym jego przewodniczący, powinna być niezależna od spółki publicznej.

Kluczem do zapewnienia wiarygodności sprawozdawczości finansowej jest rzetelnie sprawowany ład korporacyjny

Do zadań komitetu audytu należy zarówno monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej oraz wykonywania czynności rewizji finansowej, jak i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej. Komitet ten jest także odpowiedzialny za opracowanie polityki wyboru firmy audytorskiej do przeprowadzenia badania oraz informowanie rady nadzorczej o wynikach tego badania. Wymaga się, aby komitety audytu wykazywały się inicjatywą, tzn. powinny one formułować zalecenia mające na celu zapewnienie rzetelności procesu sprawozdawczości finansowej w spółce. Niewątpliwie wymaga to istotnego zaangażowania w funkcjonowanie procesu sprawozdawczości finansowej. Potrzebne są też wiedza i doświadczenie.

„Twarde" versus „miękkie" prawo dotyczące powoływania komitetów audytu

Na początku XXI wieku komitety audytu były powoływane w spółkach

publicznych notowanych na GPW w Warszawie na podstawie wytycznych „miękkiego" prawa tzn. kodeksów dobrych praktyk, które wymagają stosowania określonych zasad lub wyjaśnienia czemu nie są one stosowane (*comply or explain*). W *Dobrych praktykach spółek publicznych* z 2005 roku wskazano, że regulamin działania rady powinien przewidywać powołanie co najmniej dwóch komitetów, tj. audytu oraz wynagrodzeń. Wymagano, aby w skład komitetu audytu wchodziło co najmniej dwóch członków niezależnych oraz przynajmniej jeden posiadający kwalifikacje i doświadczenie w zakresie rachunkowości i finansów. W kolejnej wersji dobrych praktyk, przyjętych 2007 roku, wskazano, że w ramach rady nadzorczej powinien funkcjonować co najmniej komitet audytu. Zgodnie z tym wytycznymi w skład komitetu audytu powinien wchodzić członek posiadający kompetencje w dziedzinie rachunkowości i finansów, będący jednocześnie niezależny. Komitet audytu nie musiał być powołany, gdy rada nadzorcza liczyła pięciu członków.

Za sprawą „miękkiego" prawa (dobrych praktyk) spółki publiczne były jedynie zachęcane do powoływania komitetu audytu, co nie przekładało się na powszechne funkcjonowanie w spółkach tej grupy zadaniowej. Komitet ten zaczęto w większej mierze wyodrębniać w ramach rady nadzorczej dopiero po wprowadzeniu ustawowych wytycznych („twardego" prawa) w tym zakresie.

Do zadań komitetu audytu należy zarówno monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej oraz wykonywania czynności rewizji finansowej, jak i monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i firmy audytorskiej

Obowiązek powoływania komitetu audytu wynikał z Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE, której zapisy przeniesiono m.in. do *Ustawy z dnia 7 maja 2009 r. o biegłych rewidentach i ich samorządzie, podmiotach uprawnionych do badania sprawozdań finansowych oraz o nadzorze publicznym*. W ustawie tej wprowadzono obowiązek utworzenia komitetu audytu w jednostkach zainteresowania publicznego, tj. m.in. w spółkach publicznych. W ustawie tej sprecyzowano, iż komitet audytu powinien składać się przynajmniej z trzech osób, z których co najmniej jedna powinna spełniać warunki niezależności i posiadać kwalifikacje w dziedzinie rachunkowości lub rewizji finansowej (analogicznie do rozwiązań przyjętych wcześniej w „miękkim" prawie). Obowiązek utworzenia komitetów audytu dotyczył tych spółek, w których rady nadzorcze liczyły więcej niż pięciu członków.

Po uchwaleniu nowej Ustawy z dnia 11 maja 2017 *o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym*, zmienionej przepisami Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/56/UE, to nie wielkość rady nadzorczej a wielkość spółki determinuje obowiązek powołania komitetu audytu. W przypadku spółek publicznych obowiązek powołania komitetu audytu w ramach rady nadzorczej powstaje po przekroczeniu na koniec danego roku obrotowego oraz na koniec roku obrotowego poprzedzającego dany rok obrotowy dwóch z trzech wielkości: 17 mln zł sumy aktywów, 34 mln zł przychodów ze sprzedaży towarów produktów oraz 50 osób średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty. Jeżeli powyższe warunki nie są spełnione, to funkcję komitetu audytu może pełnić cała rada nadzorcza lub inny organ nadzorczy. Spółki publiczne zostały zobowiązane do powołania komitetu audytu według nowych zasad do 21 października 2017 r.

Komitety audytu w praktyce polskich spółek publicznych

W 2008 roku, czyli w okresie w którym powoływanie komitetu audytu wynikało z „miękkiego" prawa, tylko 25,65% spółek notowanych na GPW powołało ten komitet[3]. W 2009 roku, tj. po przeniesieniu obowiązku powoływania komitetu audytu do „twardego" prawa, komitet audytu powoływało 40,54% spółek publicznych notowanych na GPW[4]. Co ważne, wprowadzone w 2009 roku rozwiązania prawne zobowiązywały do utworzenia komitetu audytu w sytuacji, gdy rada nadzorcza liczyła więcej niż

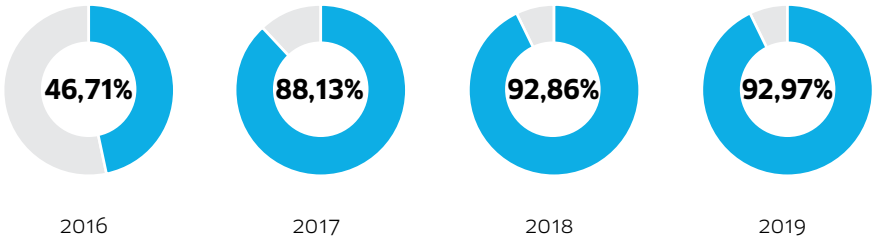
pięciu członków. Ustawodawca stworzył w ten sposób szerokie pole manewru dla spółek, które mogły dostosować się do przepisów ustalając liczbę członków rady nadzorczej[5]. W 2011 roku rada nadzorcza licząca minimalną liczbę pięciu członków występowała w ponad 60% spółek publicznych notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, co oznacza, że nie były one zobligowane do tworzenia komitetu audytu[6]. Jak już wspomniano, w 2017 roku „twarde" prawo dotyczące komitetu audytu zostało zmienione i od tego roku obowiązek powołania komitetu audytu zależy od wielkości spółki. Zmiany te nieznacznie wpłynęły na liczebność rad nadzorczych oraz spowodowały znaczące zwiększenie liczby spółek, które powołały komitet audytu. Na przestrzeni lat 2017-2019 średnia arytmetyczna liczebności rad nadzorczych zwiększyła się z 5,86 do 5,98. Komitet audytu stał się niemal powszechny wśród spółek notowanych na GPW w Warszawie (por. RYSUNEK 1).

Nałożone za sprawą „twardego" prawa na komitety audytu obowiązki związane z monitorowaniem sprawozdawczości finansowej oraz procesu rewizji finansowej przełożyły się na większą aktywność tej jednostki wyrażoną w liczbie spotkań.

Nie ulega wątpliwości, że niemal powszechne wśród spółek publicznych notowanych na GPW w Warszawie powoływanie komitetów audytu oraz zwiększona aktywność tej grupy zadaniowej są wyrazem procesu profesjonalizacji ładu korporacyjnego na polskim rynku kapitałowym.

dr hab. Jacek Gad, profesor UŁ
Wydział Zarządzania,
Uniwersytet Łódzki

RYSUNEK 1
Funkcjonowanie komitetu audytu w ramach rad nadzorczych
Źródło: opracowanie własne



Udział spółek z wyodrębnionym komitetem audytu
w łącznej liczbie spółek notowanych na GPW w Warszawie

Niemal powszechne wśród spółek publicznych notowanych na GPW w Warszawie powoływanie komitetów audytu oraz zwiększona aktywność tej grupy zadaniowej są wyrazem procesu profesjonalizacji ładu korporacyjnego na polskim rynku kapitałowym

Przypisy:

1. S. T. Surdykowska, *Kryzysy finansowe XX wieku i ich wpływ na systemowe regulacje jakości informacji wykorzystywanych przez inwestorów giełdowych*, [w:] M. Kutera, S. T. Surdykowska, *Kryzysy gospodarcze a wiarygodność sprawozdań finansowych*, Difin, Warszawa 2009.
2. J. Gad, *Rachunkowość w procesie nadzoru w spółkach publicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
3. A. Adamska, L. Bohdanowicz, J. Gad, *Audit Committees in Supervisory Boards of Polish Public Companies: Theory, Practice and Regulations*, [w:] M. Aluchna, S. Idowu, I. Tkachenko (red.), *Corporate Governance in Central Europe and Russia Framework, Dynamics, and Case Studies from Practice*, Springer, Cham 2020.4. J. Siegel, R. Thaler, *The equity premium puzzle*.
4. jw.
5. A. Adamska, L. Bohdanowicz, J. Gad, *Reakcje spółek publicznych na wprowadzenie obowiązku powoływania komitetu audytu*, „E-Mentor", 2017, nr 4 (71).
6. jw.

GŁOS NAUKI

Powody niskiego uczestnictwa w PPK

dr Tomasz Jedynak,
dr hab. Marcin Kawiński,
dr hab. Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska,
dr Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka

Badanie postaw pracowników uczelni wyższych wobec PPK

Wprowadzenie

W grudniu 2020 r. zawiązała się międzyuczelniana grupa badawcza, której celem była analiza partycypacji w Pracowniczych Planach Kapitałowych w Polsce. W skład tej grupy weszli naukowcy ze Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Uniwersytetu Gdańskiego, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytetu Szczecińskiego oraz Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Badanie jest o tyle nietypowe, że zostali nim objęci pracownicy publicznych uczelni wyższych (administracyjni, badawczy, badawczo-dydaktyczni, dydaktyczni, techniczni). Niewątpliwie w tym przypadku charakterystyka respondentów sprawia, że można tworzyć ciekawe porównania z ogółem populacji. Projekt obejmował dwa etapy. W pierwszym etapie został przeprowadzony eksperyment (opisany w nr 22/2021), który miał na celu sprawdzić skuteczność materiałów informacyjnych i szkoleń w kontekście decyzji o partycypacji w PPK. Drugi etap, to badanie ankietowe z użyciem kwestionariusza elektronicznego, dostępnego od 18 maja do 15 lipca 2021 r. Relatywnie długi okres dostępności ankiety wynikał z faktu, że praktyczny moment wdrożenia PPK różnił się w zależności od uczelni. Ankieta była dość długa i obejmowała 26 pytań, które w różny sposób odnosiły się m.in. do decyzji o partycypacji w PPK.

Charakterystyka badanej próby

Badanie za pomocą opracowanego przez międzyuczelniany zespół badawczy kwestionariusza ankiety zostało przeprowadzone wśród pracowników ośmiu polskich uczelni publicznych. Propozycja wzięcia udziału w badaniu została skierowana drogą mailową do wszystkich osób zatrudnionych na tych uczelniach. Z ogółu pracowników uwzględnionych w badaniu uczelni, na wszystkie pytania w ankiecie odpowiedziało 878 osób. Spośród tej liczby 516 osób (58,8%) stanowiły kobiety, a 362 (41,2%) – mężczyźni. Średnia wieku badanych ogółem wynosiła 44 lata, przy odchyleniu standardowym równym 9 lat. Strukturę badanej próby ze względu na wiek, w podziale na płeć, przedstawiono na RYSUNKU 1. Przekrój badanej próby według stanowiska zajmowanego na uczelni przedstawiono na RYSUNKU 2.

Co istotne, specyfika próby badawczej powodowała, że ponad 97% badanych legitymowało się wykształceniem wyższym. O okoliczności tej nie można zapominać interpretując wyniki i dokonując ewentualnych prób ich ekstrapolacji na ogół społeczeństwa.

Wstępne wyniki

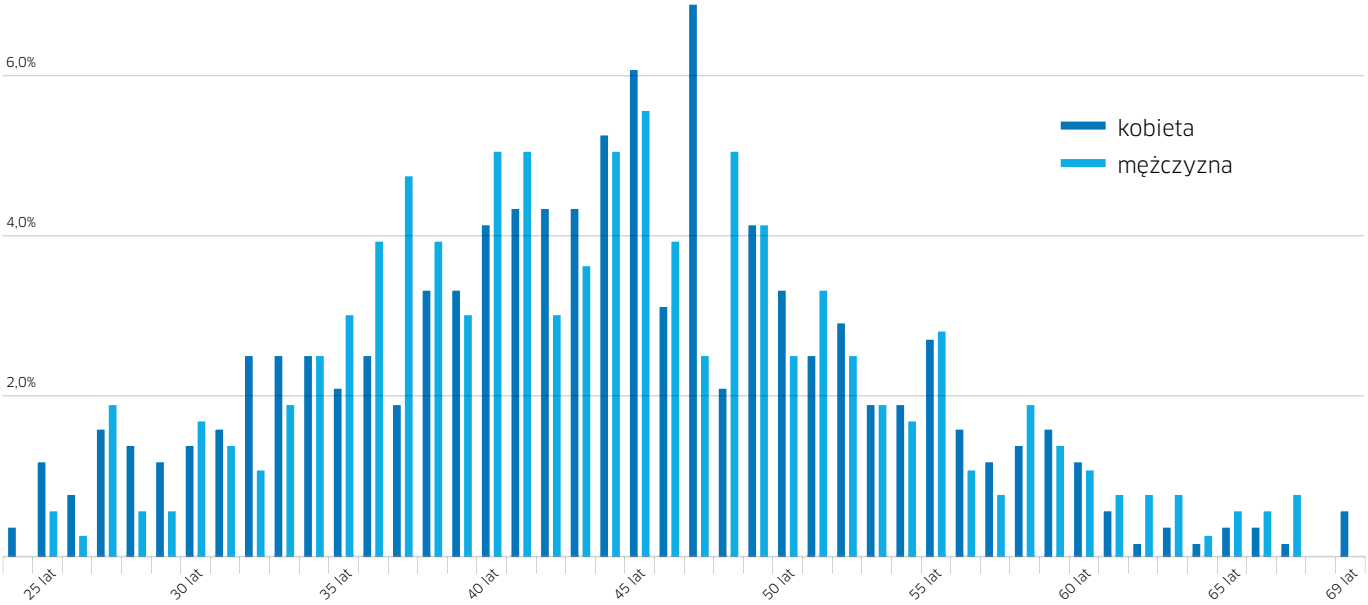
Wstępna analiza danych pozwala na zakreślenie kilku szkicowych wniosków. Generalnie partycypacja w PPK pracowników badanych uczelni była wyższa niż przeciętna w skali kraju (ok. 14% ogółu pracujących na koniec II kwartału 2021 r.). Wyniki badania w uczelniach wyższych pozwalają wskazać, że wśród badanych respondentów partycypacja wyniosła około 40%. Jednak partycypacja wśród pracowników naukowych była istotnie wyższa od pracowników administracyjnych.

Badania zagraniczne pokazują, że w zależności od stopnia swobody tworzenia i uczestnictwa w dodatkowych systemach emerytalnych, różny jest w nich wskaźnik partycypacji.

RYSUNEK 1

Struktura próby według wieku dla kobiet i mężczyzn

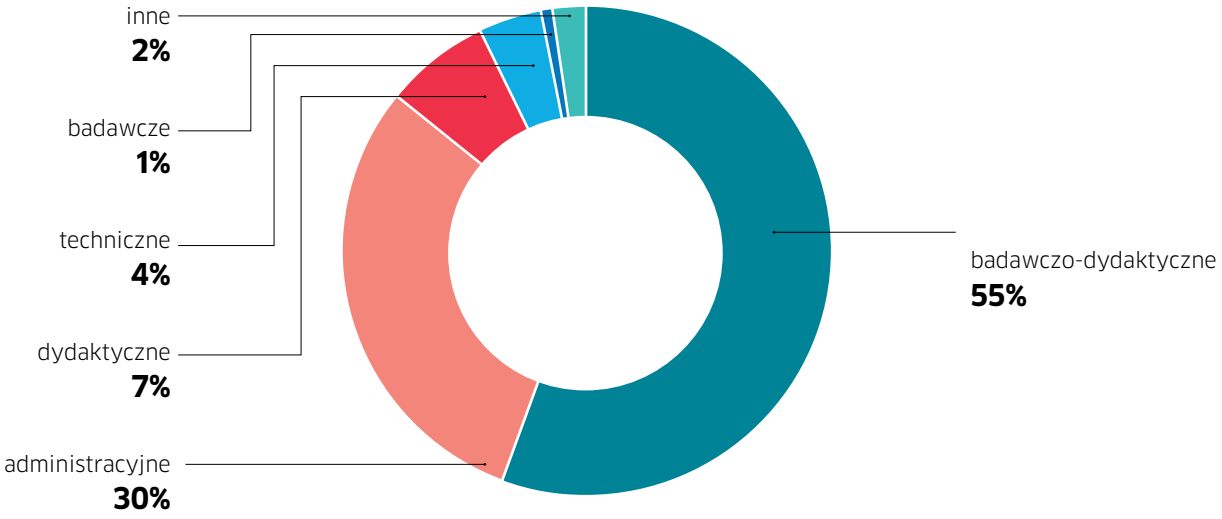
Źródło: opracowanie własne.



RYSUNEK 2

Struktura próby według stanowiska zajmowanego na uczelni

Źródło: opracowanie własne



Najwyższy jest w krajach, w których zakładowe programy emerytalne są obowiązkowe bądź quasi-obowiązkowe dla poszczególnych sektorów, czy gałęzi przemysłu na mocy porozumień branżowych (np. w Danii 91,9%, Holandii 88,0%). Biorąc pod uwagę plany emerytalne o charakterze *soft-compulsion*, w których o uczestnictwie stanowi automatyczny zapis (z możliwością wyjścia), można odnotować również wyższe, niż dla planów dobrowolnych, wskaźniki partycypacji. Takie plany, poza Polską, na różnych zasadach funkcjonują, np. w Nowej Zelandii, w Wielkiej Brytanii, w Stanach Zjednoczonych, we Włoszech, Kanadzie, czy na Litwie[1]. W Nowej Zelandii, po 13 latach od momentu objęcia automatycznym zapisem nowo zatrudnianych pracowników, 78,5% (w 2020 r.) ludności w wieku produkcyjnym uczestniczyło w programie *KiwiSaver*. W tym, ok. 40% to byli pracownicy automatycznie włączeni przez pracodawców. Pozostali przystąpili do *KiwiSaver* na zasadzie dobrowolności. Najważniejszymi determinantami uczestnictwa w programie były dopłaty od państwa na rozpoczęcie oszczędzania w planie oraz dopłaty do składek[2]. Przed wprowadzeniem programu odsetek osób oszczędzających w dobrowolnym systemie emerytalnym wynosił mniej niż 10%[3]. Odsetek wyjść z programu w roku podatkowym 2019/2020 (*opt-out*) wyniósł z kolei ok. 20% ogółu automatycznie zapisanych, a w pierwszych latach funkcjonowania programu, był on ponad dwukrotnie wyższy[4]. Również z danych z Wielkiej Brytanii wynika, że w roku podatkowym 2018/2019, podobnie jak w poprzednich latach, przeciętnie zaledwie jeden na dziesięciu uczestników decydowało się na opuszczenie programu (byli to najczęściej pracownicy małych firm). Z danych brytyjskiego Departamentu Pracy i Emerytur wynika ponadto, że od momentu wprowadzenia *auto-enrolment* w Wielkiej Brytanii (2012 r.), ponad 10,2 mln pracowników zostało automatycznie zapisanych do programu emerytalnego, a do końca 2019 r. niemal 700 tys. osób ponownie objętych zapisem (*re-enrolment*). W konsekwencji, odsetek uprawnionych pracowników posiadających zakładowe zabezpieczenie emerytalne wzrósł z 55% w 2012 r. do 88% w 2020 r[5]. Jak wskazuje M. Szczepański, widoczne powodzenie reformy zakładowego systemu emerytalnego w Wielkiej Brytanii wynika z faktu, że wobec ograniczonej racjonalności pracowników i pracodawców, oraz ich niekompletnej wiedzy o rynkach finansowych i funkcjonowaniu systemu emerytalnego, sięgnięcie do założeń ekonomii behawioralnej przyniosło wymierne efekty w postaci wzrostu odsetka dodatkowo oszczędzających na starość[6].

Nie bez znaczenia na skalę uczestnictwa i oszczędzania w programach typu *auto-enrolment* pozostaje obecna sytuacja pandemiczna Covid-19. Rok 2020 był pierwszym, w którym w Wielkiej Brytanii nie odnotowano wzrostu odsetka oszczędzających w zakładowych programach emerytalnych, jak również stwierdzono niższe tempo włączania nowych uczestników, odkąd wprowadzono automatyczny zapis do *Workplace Pension*. Z drugiej jednak strony, dobra sytuacja na światowych rynkach akcji w okresie pandemii wpłynęła na wzrost przeciętnych aktywów przypadających na jednego pracownika – uczestnika zakładowego programu emerytalnego.

Problemem w automatycznych zakładowych programach emerytalnych pozostaje jednak poziom odprowadzanych składek. Zarówno w Nowej Zelandii, jak i w Wielkiej Brytanii pracodawcy i pracownicy ustalają je najczęściej na możliwie najniższym poziomie, niezmiennym przez wiele lat, traktując go jako „rekomendowany". Również stosowane domyślne strategie inwestycyjne okazują się często zbyt konserwatywne, aby zapewnić pożądane korzyści z uczestnictwa w programie. Można zatem stwierdzić, że choć programy automatycznego zapisu mogą być skutecznym narzędziem w mobilizowaniu długoterminowych oszczędności, to wciąż mogą jednak nie rozwiązywać problemu zapewnienia społeczeństwu odpowiedniego standardu zabezpieczenia emerytalnego w przyszłości[7].

W naszym badaniu, na decyzję o pozostaniu bądź rezygnacji z PPK w największym stopniu wpłynęła wiedza i doświadczenie finansowe respondentów. Kolejnymi czynnikami, które okazały się ważne były: możliwość zwrotu wpłaconych środków, zachowania osób z otoczenia

Partycypacja wśród pracowników naukowych była istotnie wyższa od pracowników administracyjnych

respondentów oraz materiały i informacje pochodzące zarówno z mediów, jak i z Internetu. Jednocześnie, większość respondentów zadeklarowała, że nie przejawia zachowań prokrastynacyjnych, jak np. w obliczu trudnego problemu stara się go odsunąć w czasie.

Wśród metod zarządzania ryzykiem starości na czele jest publiczny system zabezpieczenia emerytalnego. Kolejne kluczowe pozycje zajmują inwestowanie w nieruchomości, oszczędzanie na indywidualnym rachunku bankowym oraz indywidualny program systematycznego oszczędzania. Formy te nie stanowią rozwiązań grupowych przeznaczonych na zabezpieczenie starości. Inwestowanie w nieruchomości charakteryzuje się długim horyzontem inwestycyjnym i jak na razie atrakcyjną oczekiwaną stopą zwrotu. Ponadto – niejednokrotnie – może stanowić już teraz dodatkowe źródło dochodu. Gromadzenie środków na rachunku bankowym jest bezpieczną formą, zważywszy chociażby na poziom gwarantowanych środków przez BFG. Z drugiej jednak strony, biorąc pod uwagę poziom oprocentowania rachunków bankowych (szczególnie niskie w momencie realizacji badania ankietowego) oraz poziom inflacji, siła nabywcza środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych niestety maleje.

Ciekawe są postawy inwestycyjne osób, które podjęły decyzje o pozostaniu w PPK, gdyż znaczna część tych właśnie respondentów wskazuje, że polityka inwestycyjna zaproponowana w ramach PPK jest zgodna z ich preferencjami inwestycyjnymi. Tym samym akceptują oni poziom ryzyka inwestycyjnego w ich funduszu zdefiniowanej daty. Najmniej liczną grupą są respondenci, którzy akceptują wyższe ryzyko inwestycyjne ponad poziom ryzyka w ich funduszu zdefiniowanej daty i deklarują, że zamierzają dokonać odpowiednich zmian. Należy zaznaczyć, iż zgodnie z art. 45 ustawy o PPK, uczestnik PPK może bezpłatnie (maksymalnie dwa razy w roku kalendarzowym) złożyć wniosek o dokonanie konwersji lub zamiany do funduszy zdefiniowanej daty lub subfunduszy zdefiniowanej daty innych niż właściwy dla jego wieku. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że w grupie pracowników uczelni wyższych zbyt wiele zmian funduszu zdefiniowanej daty raczej nie będzie dokonywanych.

Pierwszy ogląd danych wskazuje na istotne różnice między grupą pracowników publicznych uczelni wyższych, którzy wzięli udział w badaniu, a ogółem populacji. W ramach badanej grupy istnieje duże zróżnicowanie w zakresie stanowiska i specjalizacji, co pozwala liczyć na ciekawe wyniki dalszych analiz. O tych wynikach zespół badawczy nie omieszka poinformować na łamach biuletynu.

dr Tomasz Jedynak, UEK,
dr hab. Marcin Kawiński, prof. SGH,
dr hab. Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska, prof. UEW,
dr Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka, UWM

Badanie postaw pracowników uczelni wyższych w Polsce wobec PPK, metodologia: eksperyment (15 i 23 lutego 2021 r, n=51, przeprowadzony w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu oraz w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie), badanie ankietowe (od 18 maja do 15 lipca 2021 r., n=878, przeprowadzone w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, Uniwersytecie Gdańskim, Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytecie Szczecińskim, Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie).
Zespół badawczy: dr hab. Marcin Kawiński, prof. SGH – kierownik projektu, dr Kamila Bielawska, UG, mgr Marianna Cicirko, SGH, dr hab. Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska, prof. UEW, dr Tomasz Jedynak, UEK, dr hab. Krzysztof Łyskawa, UEP, dr Robert Marczak, SGH, dr Janina Petelczyc, SGH, dr Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka, UWM, mgr Wojciech Sieczkowski, SGH, dr hab. Beata Świecka, prof. US, dr hab. Damian Walczak, prof. UMK.

Przypisy:

1. OECD Pension Outlook 2018, OECD, Paris 2018, s. 148
2. C. Matthews, KiwiSaver and Retirement Savings: A Report Prepared for FINSIA and the IFA, Financial Services Institute of Australasia, Institute of Financial Advisers, August 2011
3. Pension Outlook 2012, OECD, 2012, s. 102.
4. https://www.ird.govt.nz/
5. Official Statistics. Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2020, DWP, Updated 21 September 2021, https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension--participation-and-savings-trends-2009-to-2020/workplace-pension-participation-and-savings-trends--of-eligible-employees-2009-to-2020
6. M. Szczepański, The Application of Behavioral Economics to Reforming Pension Systems – Evidence from Great Britain and New Zealands, Marketing and Management of Innovations, 2018, Issue 2, s. 206-207.
7. S. Pieńkowska-Kamieniecka, Rola i zakres udziału pracodawców we wspieraniu długoterminowych oszczędności emerytalnych […] (w:) Długoterminowe oszczędzanie. Postawy, strategie i wyzwania, J. Rutecka-Góra (red.), Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2016, s. 297-277.

BADANIA

Emerytura jako nowa tożsamość

dr Tomasz Sobierajski

Przejście na emeryturę wiąże się z wieloma procesami społeczno-psychologicznymi. Praca zawodowa strukturyzuje nam nasze życie na bardzo wielu poziomach. Organizuje nasze relacje społeczne, bo to głównie w pracy nawiązujemy znajomości, przyjaźnie i znajdujemy partnerów życiowych. Często emerytki i emeryci mówią, że nie brakuje im pracy, ale brakuje im ludzi. Motywuje, a nawet zmusza nas do aktywności, wprowadza szereg urozmaiceń i decyduje o organizacji naszego dnia, a nawet całorocznego kalendarza. Kiedy przechodzimy na emeryturę wiele z tych procesów naturalnie zostaje wygaszona i to my sami odpowiadamy za to, jak będzie wyglądało nasze życie. Dla wielu osób może to być bolesne doświadczenie, a duża ilość wolnego czasu, bez wcześniejszego przygotowania, może być przytłaczająca. Warto pamiętać również o tym, że praca daje nam pieniądze, które na emeryturze, otrzymywanej z ZUS, zazwyczaj są dużo niższe.

Prof. Teresa Amabile z Harvard Business School zajmująca się badaniem procesów przechodzenia ludzi na emeryturę zwraca uwagę na to, że przejście na emeryturę wymaga również zdefiniowania siebie na nowo, zadania sobie pytania: „Kim teraz jestem?", w sytuacji, kiedy nie definiuje nas zawód, pozycja zawodowa czy stanowisko. Amabile nazywa to „pomostowaniem tożsamości" (*identity bridging*), czyli próbą złączenia dawnego „ja", jako pracowniczki/pracownika z obecnym „ja", jako emerytki/emeryta. Jest to niełatwy proces, ponieważ początkowa radość z tego, że nie trzeba chodzić do pracy i ma się bardzo dużo wolnego czasu, może zostać zastąpiona poczuciem braku sensu i prowadzić do depresji, która w przypadku osób na emeryturze jest częstym zjawiskiem. Z tego powodu psychologowie zalecają, żeby do emerytury odpowiednio się przygotować: zarówno pod kątem zabezpieczenia finansowego, jak i pod kątem psychospołecznym.

Emerytki i emeryci mówią, że nie brakuje im pracy, ale brakuje im ludzi

EMERYCI W POLSCE

W 2021 roku liczba osób, które są emerytami w Polsce przekroczyła 6 milionów. Jest to bardzo liczna i z tego powodu bardzo ważna grupa społeczna. Predykaty demograficzne wskazują na to, że liczba osób starszych, w tym emerytów w Polsce będzie się stale powiększać. Wynika to z tego, że jesteśmy jednym z najbardziej starzejących się społeczeństw w Europie. Już w tej chwili liczba osób, które przechodzą na emeryturę znacznie przewyższa liczbę osób, które osiągają pełnoletniość (w 2020 roku było to odpowiednio 520 tysięcy emerytów vs. 354 tys. pełnoletniej młodzieży).

Z tego powodu warto szczególnie bacznie przyglądać się wszystkim zmianom, które zachodzą w społeczeństwie w odniesieniu do emerytury – w rozumieniu czasu na emeryturze i stylu życia na emeryturze. Temu służyło badanie, które zostało przeprowadzone na zlecenie IGTE przez IPSOS metodą CAPI w dniach od 13 do 17 maja tego roku na reprezentatywnej grupie mieszkańców Polski w wieku 18-65 lat. Celem badania było poznanie postaw osób dorosłych, w wieku potencjalnie przedemerytalnym, względem emerytury. Kwestionariusz ankiety został oparty o trzy bloki tematyczne. Pierwszy dotyczył pozytywnych i negatywnych skojarzeń z emeryturą. Drugi odnosił się do marzeń, jakie badani mają względem emerytury. A trzeci dotyczył aspektów finansowych i patrzenia na emeryturę jako czasu, do którego należy się odpowiednio przygotować.

Przejście na emeryturę wymaga również zdefiniowania siebie na nowo, zadania sobie pytania: „Kim teraz jestem?" PPK mógł być wyższy, są podzielone

Badania oparte na projekcjach osób badanych względem emerytury są bardzo ważne, ponieważ ludzie często fantazjują na temat emerytury. Wyobrażają ją sobie jako czas wolny, pozbawiony stresu związanego z pracą, w którym nie muszą się o nic martwić. Jednocześnie mało kto zdaje sobie sprawę z tego, że emerytura to również bardzo duża część życia człowieka. W związku z postępem medycyny w ciągu ostatnich 20-30 lat średnia długość

życia ludzi w krajach rozwiniętych, do których zalicza się również Polska, nieustannie się wydłuża. Z tego powodu należy założyć, że Polki na emeryturze spędzą średnio ćwierć wieku, a mężczyźni 20 lat. W cyklu życia człowieka to bardzo długo i im częściej będziemy wyobrażali sobie swój czas na emeryturze, tym łatwiej będzie nam się do tego czasu przygotować.

JAKA EMERYTURA?

Jak wynika z przeprowadzonych badań, podejście Polek i Polaków do emerytury jest realistyczne i pragmatyczne. Emeryturę badani postrzegają przede wszystkim jako nowy etap w życiu, w którym wprawdzie będą mieli więcej wolnego czasu i spokoju, ale też będą borykać się z brakiem pieniędzy i słabszym zdrowiem.

Dwoje na troje badanych (64,5%) zgadza się ze stwierdzeniem, że emerytura to kolejny etap w życiu – ten rodzaj akceptacji do emerytury wykazują częściej w porównaniu z innymi grupami osoby z wyższym wykształceniem, żyjące w licznych rodzinach. Sześć na dziesięć badanych osób (58,5%) zgadza się ze stwierdzeniem, że emerytura to duża ilość wolnego czasu. Tak emeryturę postrzegają częściej osoby młode, między 18 a 24 rokiem życia, z wykształceniem podstawowym, osiągający najniższe dochody oraz te, które zajmują się domem. Czterech na dziesięciu badanych kojarzy emeryturę z brakiem pieniędzy (43,5%) oraz z utratą zdrowia (41,8%). Te lęki względem emerytury charakteryzują częściej samotnych mieszkańców średnich miast między 50 a 100 tysięcy, osiągających najniższe dochody, nieprzekraczające 2000 złotych na osobę. Podobna liczebnie grupa badanych (39,9%) kojarzy emeryturę ze spokojem – przy czym wyobrażenie to charakteryzuje przede wszystkim najmłodszych badanych: od 18 do 24 roku życia oraz osoby o najwyższych dochodach. Emerytura kojarzy się z lękiem 30,9% badanych, głównie trzydziestolatkom oraz osobom bezrobotnym i z niskimi dochodami. Z zależnością emerytura kojarzy się 31% osób i są to częściej czterdziestolatkowie oraz osoby ze średnich miast. Emerytura kojarzy się ze spełnieniem co czwartemu badanemu (27,7%) i są to najczęściej osoby z dużych miast oraz osoby z wykształceniem podstawowym.

EMERYTALNE MARZENIA

W potocznych wyobrażeniach dotyczących marzeń Polaków względem emerytury bardzo często można natrafić na wątek emeryta-podróżnika. Archetypem tego wyobrażenia jest bogaty emeryt z Zachodniej Europy lub z Ameryki Północnej, który na emeryturze może spełnić swoje marzenia i wreszcie zacząć podróżować po świecie. Jak się okazuje, dla Polaków emerytalne marzenie o podróżach nie jest wcale tym, które wybierali najczęściej. Jeśli chodzi o listę marzeń Polaków do zrealizowania na emeryturze, to na jej szczycie króluje pragnienie spędzenia większej ilości czasu z rodziną. Takie marzenie zadeklarował co trzeci badany (62,3%). W dalszej kolejności pojawia się marzenie o odpoczynku, „nicnierobieniu" (49,6%), a zaraz po tym kolejne marzenie związane z relacjami, czyli chęć spędzania większego czasu z przyjaciółmi (49,3%). Równie często Polacy deklarują, że na emeryturze chcieliby oddać się swojemu hobby (49,2%). Stawkę marzeń przyszłych polskich emerytów zamykają wspomniane wcześniej podróże (36%) oraz praca (20,6%). Natomiast najmniej chętnie na emeryturze Polacy chcieliby się uczyć (15,3%).

Psychologowie zalecają, żeby do emerytury odpowiednio się przygotować: zarówno pod kątem zabezpieczenia finansowego, jak i pod kątem psychospołecznym

EMERYTURA I FINANSE

Dwóch na trzech badanych Polaków (62,3%) zgadza się ze stwierdzeniem, że na dostatnie życie na emeryturze pracuje się całe życie. Dużo częściej tego zdania są osoby z wyższym wykształceniem, a także te osoby, które już są na emeryturze. Połowa badanych (48,9%) deklaruje, że ma świadomość tego, że żeby móc żyć na emeryturze na godnym poziomie, będą musieli dorabiać, żeby mieć dodatkowe źródło dochodu. Tego zdania są głównie trzydziesto- i czterdziestolatkowie oraz osoby, które osiągają najwyższe dochody. Tylko co siódmy badany (14,1%) zgadza się ze stwierdzeniem, że emerytura, którą dostaną z ZUS, pozwoli im na dostatnie życie i spełnienie większości zachcianek, a 18,3% badanych deklaruje, że mają przekonanie, że do emerytury zgromadzą na tyle duże pieniądze, że będą

Im częściej będziemy wyobrażali sobie swój czas na emeryturze, tym łatwiej będzie nam się do tego czasu przygotować

mogli czas emerytalny spędzać dostatnio. Tę nadzieję mają przede wszystkim najmłodsi badani, którzy jeszcze się uczą. Co piąta osoba (19,2%) zadeklarowała, że wysokość emerytury nie jest dla nich ważna, bo mają przekonanie, że na emeryturze będą mogli liczyć na pomoc rodziny/dzieci. To przekonanie charakteryzuje częściej osoby z podstawowym wykształceniem, rozwiedzione oraz te, które osiągają wyższe dochody.

REGIONALNE ZRÓŻNICOWANIE

Bardzo interesujące są regionalne różnice w podejściu do emerytury. Mieszkańcy województwa mazowieckiego emeryturę traktują jako odpoczynek i kolejny etap w życiu, w którym zasługują na „nicnierobienie" i spędzanie czasu z rodziną, tym bardziej, że ich zdaniem będzie to okres z dużą ilością wolnego czasu. Mieszkańcy województwa małopolskiego mają bardzo mieszane podejście do emerytury. Akceptują to, że jest to kolejny etap życia, ale bardzo duża liczba osób najbardziej boi się w tym czasie utraty zdrowia. Z jednej strony towarzyszy im duży lęk związany z brakiem pieniędzy i uzależnieniem od innych. Mieszkańcy województwa wielkopolskiego w równym stopniu kojarzą emeryturę ze spokojem, odpoczynkiem i wolnym czasem, jak i z lękiem, utratą zdrowia i brakiem pieniędzy. Liczą się z tym, że będą zależni od innych, przy czym co druga osoba jest przekonana, że na emeryturze będzie im pomagała rodzina. Mieszkańcy województwa podlaskiego kojarzą emeryturę po prostu z kolejnym etapem w życiu, w którym będą mieć wprawdzie więcej czasu, ale stracą też zdrowie i będzie im doskwierał brak pieniędzy. Znakomita większość z nich wie, że na emeryturze będzie musiała pracować, żeby móc godnie żyć.

Mieszkańcy województwa pomorskiego emeryturę kojarzą przede wszystkim z dobrymi rzeczami, głównie z odpoczynkiem, ale również ze spokojem i wolnym czasem, który najchętniej spędzaliby z przyjaciółmi lub rozwijając swoje hobby. Pomorzanie mają świadomość tego, że na emeryturze będą musieli dorabiać, żeby wieść dostatnie życie, tym bardziej, że w małym stopniu liczą na wystarczającą wysokość emerytury z ZUS. Mieszkańcom województwa dolnośląskiego emerytura wprawdzie kojarzy się najbardziej z brakiem pieniędzy, ale nie towarzyszy temu duży lęk, bardziej spokój, odpoczynek i poczucie dużej ilości wolnego czasu. W czasie emerytury nie chcą być zależni od innych osób i w znakomitej większości zdają sobie sprawę z tego, że żeby godnie żyć na emeryturze, będą musieli dorabiać. Mieszkańcy województwa śląskiego kojarzą emeryturę z odpoczynkiem, spokojem i dużą ilością wolnego czasu, choć obawiają się również braku pieniędzy. Tym bardziej, że tylko co czwarty liczy na to, że emerytura z ZUS może zapewnić godne utrzymanie na starość.

Podsumowując, im dalej do emerytury, tym bardziej postrzegana jest ona przez badanych Polaków jako sielska, spokojna forma spędzania czasu. Większość z nas ma świadomość nieuchronności faktu przejścia na emeryturę, choć martwi nas deprecjacja finansowa, który kojarzy nam się z emeryturą. Możemy pożegnać się z wyobrażeniem szczęśliwego Polaka-emeryta, który, podobnie jak jego zachodni sąsiedzi, bez ustanku eksploruje świat, pływając od miasta do miasta, od kraju do kraju, na wygodnych wycieczkowcach. Polka i Polak marzą o tym, żeby czas na emeryturze przeznaczyć dla rodziny i dla przyjaciół. Połowa Polek i Polaków nie ma złudzeń co do tego, że na emeryturze będą musieli dorabiać, choć tylko dla co piątego praca na emeryturze jest marzeniem i spełnieniem. Dla pozostałych praca w okresie emerytalnym wydaje się koniecznością, żeby móc godnie żyć. Niemniej cieszy fakt, że większość Polaków zdaje sobie sprawę, że całe życie pracuje się na to, jaka będzie emerytura.

dr Tomasz Sobierajski
Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski

EKSPERTYZA

Badanie MCGPI 2021

Krzysztof Nowak

Niedawno ukazał się kolejny raport Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI) – edycja 2021 i 13. z kolei. Islandzki system emerytalny został uznany za najlepszy na świecie (w swoim debiucie). Holandia i Dania zajęły odpowiednio drugie i trzecie miejsce w rankingu, po dekadzie rywalizacji o pierwsze miejsce.

Badanie potwierdza, że jednym z największych wyzwań jest zmniejszenie różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn – problem nieodłącznie związany z każdym systemem. Ten aspekt uwzględniono w porównaniu dopiero po raz drugi. Bez wątpienia zjawisko niskich emerytur kobiet, związane m.in. z krótszym okresem składkowania (pracy) – głównie ze względu na „obowiązki rodzicielskie", wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę i dłuższą oczekiwaną długością życia –zasługuje na uwagę i powinno zostać zaadresowane w decyzjach i działaniach mających na celu dalsze reformowanie systemów.

W tym roku Global Pension Index porównuje 43 systemy emerytalne na całym świecie, obejmujące łącznie dwie trzecie (65%) światowej populacji. W tegorocznym badaniu uwzględniono cztery nowe kraje: Islandię, Tajwan, Zjednoczone Emiraty Arabskie i Urugwaj. Pełen ranking oraz zmiany wartości indeksu rok do roku przedstawiono przedstawiono w TABELI 1.

Co analizujemy w badaniu?

Indeks Emerytalny jest wspólnym projektem badawczym CFA Institute, stowarzyszenia zrzeszającego specjalistów z dziedziny doradztwa i zarządzania aktywami, Monash Centre for Financial Studies (MCFS), części Monash Business School na Monash University, oraz firmy Mercer, globalnego lidera w doradztwie z zakresu HR, świadczeń pracowniczych, rynku inwestycyjnego oraz planów emerytalnych.

W badaniu oceniane są wszystkie istotne elementy systemów emerytalnych, zarówno te państwowe (*social security*), jak i uzupełniające, prywatne systemy emerytalne (*private arrangements*). W tym ostatnim aspekcie, badanie uwzględnia zarówno plany emerytalne oferowane przez pracodawców (w Polsce będą nimi pracownicze programy emerytalne – PPE oraz pracownicze plany kapitałowe – PPK), jak i indywidualne rozwiązania, takie jak polskie IKE i IKZE.

W badaniu każdy kraj oceniany jest w skali od 0 do 100 punktów. Całkowita wartość indeksu jest średnią ważoną trzech kryteriów: 1) adekwatności (waga 40%), 2) wypłacalności w długim terminie (35%) i 3) integralności oraz bezpieczeństwa prawnego systemu (25%). W sumie, w ocenie uwzględnia się 50 szczegółowych wskaźników oceniających wszystkie istotne elementy systemów. Szczegółowy opis metodologii znajdziecie Państwo na końcu tekstu.

Wyzwania ery Covid-19 i inne globalne zagrożenia dla systemów emerytalnych

Autorzy raportu już na wstępie stwierdzają, że wszystkie systemy emerytalne są dzisiaj pod presją zmian demograficznych, przede wszystkim wydłużania się oczekiwanej długości życia oraz niższych wskaźników dzietności (oba składają się na zjawisko starzenia się społeczeństw). Z nowych problemów wskazano oczywiście globalną pandemię Covid-19 i jej negatywny wpływ na nasze emerytury. Wśród tych ostatnich w raporcie wymieniono m.in. restrykcje związane z prowadzaniem działalności gospodarczej oraz koszty programów wsparcia i obecną skalę zadłużenia państw, co istotnie ograniczy w przyszłości możliwe rządowe wsparcie systemów emerytalnych.

Wszystkie systemy emerytalne są dzisiaj pod presją zmian demograficznych, przede wszystkim wydłużania się oczekiwanej długości życia oraz niższych wskaźników dzietności

Ranking 2021 i miejsce Polski w porównaniu

W tym roku Polska znalazła się na 27 miejscu wśród wszystkich 43 krajów (4 kraje więcej niż rok temu). Rok temu była to pozycja 25, ale w gronie 39 krajów. Co ważne, niższej pozycji nie towarzyszyła gorsza ocena punktowa. Odwrotnie, uzyskaliśmy 55,2 pkt. w porównaniu do 54,7 pkt. rok temu (głównie ze względu na wzrost stopy oszczędności gospodarstw domowych).

Podobnie jak w ubiegłym roku, także i w tym roku Polska została oceniona

znacznie poniżej średniej dla wszystkich badanych krajów – 61 pkt. (rok temu średnia wyniosła 59,7 pkt). To nic nowego – we wszystkich trzech ostatnich edycjach ocena Polski była poniżej średniej.

Podobnie jak w dwóch poprzednich edycjach badania, także w 2021 r. Polska została zakwalifikowana do piątej kategorii w siedmiostopniowej skali (grupa C). Jest to grupa krajów, których systemy emerytalne mają pewne dobre cechy, ale również istotne braki i ryzyka, które powinny być wyeliminowane, bo zagrażają wypłacalności systemu. W tej grupie, obok Polski, znalazły się takie kraje jak: Zjednoczone Emiraty Arabskie, Arabia Saudyjska, Austria, Hiszpania oraz Włochy. Ciekawe, że z tej kategorii wypadła Korea Południowa (jest obecnie niżej, w grupie D, obok Japonii, Turcji i Argentyny – wszystkie te kraje Polska wyprzedziła w rankingu). Lepiej od naszego oceniono systemy emerytalne m.in. Francji, Niemiec, Belgii, Wielkiej Brytanii oraz USA.

Pierwsza w rankingu Islandia uzyskała 84,2 pkt. Tuż za nią uplasowała się Holandia (83,5 pkt.) oraz Dania (82 pkt.). Tradycyjnie już w pierwszej dziesiątce znalazły się wszystkie kraje Skandynawii: Islandia, Dania, Norwegia, Finlandia i Szwecja. Tegoroczny ranking zamykają Tajlandia (43 pozycja z 40,6 pkt.), Argentyna (42 miejsce) i Filipiny (41 miejsce).

W tym roku Polska znalazła się na 27 miejscu wśród wszystkich 43 krajów

W przypadku poszczególnych indeksów „cząstkowych", systemami najwyżej ocenionymi były: Islandia w odniesieniu do adekwatności (82,7 pkt.), ponownie Islandia w odniesieniu do wypłacalności (84,6 pkt.) i Finlandia w odniesieniu do integralności (93,1 pkt.). Systemy o najniższych wartościach we wskaźnikach cząstkowych to: Indie w odniesieniu do adekwatności (33,5 pkt.), Włochy w odniesieniu do wypłacalności (21,3 pkt.) i Filipiny w odniesieniu do integralności (35,0 pkt.).

Polska została oceniona znacznie poniżej średniej dla wszystkich badanych krajów – 61 pkt.

Co się składa na ocenę Polski?

Pomimo uwzględnienia reformy PPK nasza pozycja nie ulega większym zmianom – PPK wciąż są w początkowej fazie istnienia z relatywnie niewielką skalą aktywów. Co więcej, pozytywne efekty reformy PPK zostały „skompensowane" przez kilka innych negatywnych zdarzeń, m.in. niski poziom przyszłych stóp zastąpienia (prognozy emerytur na 2060 rok), niską wartość oszczędności emerytalnych (z uwzględnieniem OFE), istotne różnice w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn. Wciąż płacimy wysoką cenę za obniżenie wieku emerytalnego, powrót do różnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, ubytek z rynku pracy osób starszych, niskie minimalne emerytury i wiele elementów, które negatywnie wpływają na poziom, stabilność i integralność naszego systemu emerytalnego.

Tegoroczna ocena stanowi potwierdzenie raczej przeciętnej opinii nt. polskiego systemu emerytalnego i zmian wprowadzanych w jego konstrukcji w ostatnich latach. Ten nienajlepszy obraz wciąż nie może zmienić reforma PPK – skala zgromadzonych na ten moment aktywów, a przede wszystkim poziom partycypacji w PPK, wciąż nie pozwalają zaliczyć tych planów do istotnych elementów systemu. Trudno też mieć nadzieję, że dyskusja wokół OFE i „zawieszona" likwidacja II filara może pozytywnie wpłynąć na ten obraz. W tym zakresie wciąż najlepszym dla systemu wydaje się być likwidacja OFE zrealizowana wg rządowego pomysłu, tj. pod warunkiem, że ogromna większość uczestników OFE „dokona" transferu środków z OFE do IKE. Zmiany w systemie podatkowym, które wejdą w życie od stycznia 2022 roku (program „Nowy Ład") dodatkowo utrudniają podjęcie decyzji dot. przyszłości OFE. Rezygnacja z opodatkowania części emerytur, będąca elementem ww. zmian, istotnie zmienia otoczenie prawne i wymaga ponownego przemyślenia wysokości opłaty przekształceniowej. Przypomnijmy, że wysokość tej opłaty (15%) była przez rząd prezentowana jako równoważna do opodatkowania świadczeń emerytalnych z ZUS, czyli miała zapewnić w miarę równy status podatkowy środków z II filara przesuniętych z OFE do IKE (i wypłacanych na koniec bez podatku PIT) oraz emerytur otrzymywanych z I filara systemu (ZUS), od których dotąd podatek PIT płaciliśmy.

TABELA 1

Ranking MCGPI 2021, subindeksy oraz wartości indeksu w roku 2020.

Miejsce 2021	Kraj	Wartość indeksu	Sub-indeks			2020	
			Adekwatność	Wypłacalność	Integralność	Wartość indeksu	Miejsce
42	Argentyna	41.5	52.7	27.7	43	42.5	38
6	Australia	75	67.4	75.7	86.3	74.2	4
33	Austria	53	65.3	23.5	74.5	52.1	28
17	Belgia	64.5	74.9	36.3	87.4	63.3	16
30	Brazylia	54.7	71.2	24.1	71.2	54.5	26
12	Kanada	69.8	69	65.7	76.7	69.3	9
16	Chile	67	57.6	68.8	79.3	67	13
28	Chiny	55.1	62.6	43.5	59.4	47.3	33
25	Kolumbia	58.4	62	46.2	69.8	58.5	21
3	Dania	82	81.1	83.5	81.4	81.4	2
7	Finlandia	73.3	71.4	61.5	93.1	72.9	5
21	Francja	60.5	79.1	41.8	56.8	60	20
14	Niemcy	67.9	79.3	45.4	81.2	67.3	11
18	Hong Kong	61.8	55.1	51.1	87.7	61.1	17
1	Islandia	84.2	82.7	84.6	86		0
40	Indie	43.3	33.5	41.8	61	45.7	34
35	Indonezja	50.4	44.7	43.6	69.2	51.4	30
13	Irlandia	68.3	78	47.4	82.1	65	14
4	Izrael	77.1	73.6	76.1	83.9	74.7	3

Rekomendacje dla Polski

Każdego roku w raporcie pojawia się lista rekomendacji – działań, które poprawiłyby system emerytalny danego kraju, jak również wpłynęły na wzrost punktacji. Dla Polski autorzy raportu rekomendują, niezmiennie od lat, m.in. następujące działania:

- podniesienie poziomu minimalnych emerytur i publicznego wsparcia najbiedniejszych emerytów,
- stymulowanie zwiększenia poziomu oszczędności gospodarstw domowych,
- zwiększenie poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, szczególnie osób w wieku starszym (55+),
- dalsze upowszechnianie dobrowolnych, kapitałowych elementów systemu (PPE, PPK, IKE, IKZE).

Podsumowanie

Zmiany, jakim nasz system emerytalny podlegał w ostatnich latach, często oceniane były jako pozostające w kontrze do rekomendacji prezentowanych przez specjalistów zajmujących się oceną systemów emerytalnych. Dotyczy to m.in. obniżenia wieku emerytalnego oraz powrotu do różnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn będącego *de facto* formą akceptacji różnic w emeryturach. Jednocześnie padały zarzuty komplikowania systemu,

Niezbędne jest jak najszybsze podjęcie decyzji i ostateczne wyjaśnienie statusu OFE i ich miejsca w systemie

32	Włochy	53.4	68.2	21.3	74.9	51.9	29
36	Japonia	49.8	52.9	37.5	61.9	48.5	32
38	Korea Płd.	48.3	43.4	52.7	50	50.5	31
23	Malezja	59.6	50.6	57.5	76.8	60.1	19
37	Meksyk	49	47.3	54.7	43.8	44.7	35
2	Holandia	83.5	82.3	81.6	87.9	82.6	1
15	Nowa Zelandia	67.4	61.8	62.5	83.2	68.3	10
5	Norwegia	75.2	81.2	57.4	90.2	71.2	8
29	Peru	55	58.8	44.2	64.1	57.2	24
41	Filipiny	42.7	38.9	52.5	35	43	36
27	**Polska**	**55.2**	**60.9**	**41.3**	**65.6**	**54.7**	**25**
26	Arabia Saudyjska	58.1	61.7	50.9	62.5	57.5	23
10	Singapur	70.7	73.5	59.8	81.5	71.2	7
31	RPA	53.6	44.3	46.5	78.5	53.2	27
24	Hiszpania	58.6	72.9	28.1	78.3	57.7	22
8	Szwecja	72.9	67.8	73.7	80	71.2	6
11	Szwajcaria	70	65.4	67.2	81.3	67	12
34	Tajwan	51.8	40.8	51.9	69.3		0
43	Tajlandia	40.6	35.2	40	50	40.8	39
39	Turcja	45.8	47.7	28.6	66.7	42.7	37
22	Zjed. Emiraty Arab.	59.6	59.7	50.2	72.6		0
9	UK	71.6	73.9	59.8	84.4	64.9	15
20	Urugwaj	60.7	62.1	49.2	74.4		0
19	USA	61.4	60.9	63.6	59.2	60.3	18
	Średnia	**61.0**	**62.2**	**51.7**	**72.1**	**59.7**	

czy też wprowadzania zmian destabilizujących system – np. ubiegłoroczna debata o likwidacji OFE, a wcześniej pozbawienie Otwartych Funduszy Emerytalnych połowy ich aktywów i wprowadzenie kilku niezwykle dyskusyjnych zmian w ich konstrukcji, m.in.: mechanizmu suwaka, dobrowolności odprowadzania składek, ograniczenia możliwości inwestowania aktywów OFE w obligacje.

Wśród zmian wprowadzanych w ostatnich latach są jednak i takie, które należy ocenić pozytywnie. Za takie uznać należy (mimo związanych z nimi kontrowersji) faktyczne podwyższanie świadczeń emerytalnych w formie dodatkowej, 13. i 14. emerytury, czy też reformę PPK i wprowadzenie zmian w sposobie funkcjonowania programów PPE (np. maksymalny limit opłaty za zarządzanie).

Niestety polski system emerytalny wciąż dotykają konsekwencje braku pewności co do przyszłości OFE, a właściwie ryzyko, że z tych funduszy, a w ten sposób także z rynku finansowego, ubędzie 190 mld złotych aktywów. To realne zagrożenie dla obecnej kapitałowej części polskiego systemu emerytalnego, w tym także ryzyko destabilizacji sytuacji na GPW w Warszawie. W tym zakresie niezbędne jest jak najszybsze podjęcie decyzji i ostateczne wyjaśnienie statusu OFE i ich miejsca w systemie.

No i na koniec warto raz jeszcze wrócić do reformy PPK. W sytuacji demograficznej, w jakiej znajduje się Polska, przy braku zaufania do instytucji finansowych, niskiej skłonności do oszczędzania, rozwiązanie o takim charakterze jak PPK, z automatycznym zapisem pracowników do systemu powinno być wprowadzone już dawno. Można założyć, że średnio- i długoterminowo, PPK zwiększy powszechność oszczędzania i ogólnie wartość oszczędności emerytalnych Polaków. System

PPK wymaga jeszcze wielu korekt, m.in. zmniejszenia stopnia skomplikowania procedur administracyjnych, doprecyzowania i zmiany standardów komunikacyjnych, zmian w polityce inwestycyjnej funduszy. Nie należy również wykluczyć, że już w niedalekiej przyszłości rozpoczniemy także dyskusję nt. zwiększenia poziomu obowiązkowych składek do PPK (szczególnie jeżeli zaobserwujemy podobne praktyki w krajach, które wprowadziły lub właśnie wprowadzają podobne do PPK rozwiązania).

Bez wątpienia emerytury są takim elementem polityki gospodarczej, w którym zmieniać się będzie jeszcze wiele.

Pełen raport wraz z dwoma uzupełniającymi analizami dostępny tutaj.

Krzysztof Nowak
prezes zarządu Mercer Polska

Metodologia badania Mercer CFA Global Pension Index 2020: W badaniu MCGPI, każdy kraj jest oceniany w skali od 0 do 100 punktów. Całkowita wartość indeksu jest średnią ważoną trzech kryteriów: 1) adekwatności, 2) wypłacalności w długim terminie i 3) bezpieczeństwa prawnego systemu. Każdemu kryterium przypisuje się konkretną wagę (ważność), najwyższą adekwatności (40%). W ramach tego kryterium analizuje się między innymi, czy zapewniane przez kraj świadczenia emerytalne są na odpowiednim poziomie, czy system zachęt podatkowych sprzyja budowaniu oszczędności emerytalnych, czy emerytury pochodzą z wielu źródeł. Drugim pod względem ważności kryterium jest wypłacalność systemu w długim terminie. Analizowana jest ona na podstawie kilku wskaźników oceniających, czy system emerytalny zbudowany jest w sposób, który gwarantuje wypłacalność świadczeń w przyszłości, czy i w jaki sposób system podatkowy stara się wspierać oszczędności emerytalne, wielkość długu publicznego oraz tempo wzrostu gospodarczego. To kryterium ma wagę 35%. Trzecie kryterium, bezpieczeństwo prawne systemu, koncentruje się na obszarze prywatnych oszczędności i bada, na podstawie różnych wskaźników, jak „wiarygodny" i trwały jest ten element systemu. Decydującą rolę w ocenie odgrywa tutaj skuteczny system prawny i efektywny nadzór państwa. W tym kryterium waga wynosi 25%. W sumie, w ocenie uwzględnia się łącznie 50 indywidualnych wskaźników oceniających szczegółowo wszystkie istotne elementy systemów.

Wciąż płacimy wysoką cenę za obniżenie wieku emerytalnego, powrót do różnego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, ubytek z rynku pracy osób starszych, niskie minimalne emerytury

ANALIZA

PPK na 102

Grzegorz Chłopek

Pierwsi pracownicy, którzy przystąpili do PPK w 2019 roku powinni mieć powody do zadowolenia. Stan ich kont po 21 miesiącach zbliża się do wysokości ich pensji. Może nie jest to przesadnie dużo, ale jeśli porównamy to z wpłatami, jakie poniósł każdy z nich (niespełna połowa pensji), to okazuje się, że zysk jest gigantyczny, jak na tak krótki czas. Postaram się w prosty sposób przedstawić korzyści z uczestnictwa, gdyż moim zdaniem PPK to najlepszy produkt inwestycyjny dostępny obecnie na rynku, bijący na głowę nawet bardzo wysoką inflację.

Jestem ogromnym zwolennikiem wykorzystywania wszelkich form oszczędzania, zwłaszcza z myślą o okresie emerytalnym. Dlatego od lat w moim prywatnym portfelu są takie produkty jak IKZE i IKE, które dają przywileje podatkowe. PPK jest jednak nieporównanie korzystniejsze od tych produktów i to pomimo tego, że nie jest to produkt emerytalny, ale inwestycyjny. PPK nie spełnia bowiem kilku podstawowych założeń produktu emerytalnego:

- nie jest produktem obowiązkowym – wprawdzie niektóre osoby są do niego zapisywane domyślnie, ale można z niego całkowicie zrezygnować lub przystąpić w zasadzie w dowolnym momencie;
- w dowolnym momencie można z niego wypłacić pieniądze – jeśli dojdzie do tego przed 60-ką, to może się to wiązać np. ze zwrotem do Funduszu Pracy tego, co z niego dostaliśmy;
- wiek uzyskania prawa do ochrony podatkowej (brak tzw. podatku Belki) oraz uzyskania pełnego prawa do wpłat pochodzących z Funduszu Pracy jest ustawiony na poziomie 60 lat i jest to wprawdzie wiek emerytalny, ale dla połowy społeczeństwa, a nie dla wszystkich;
- wypłata po 60-ce może być w zasadzie dokonana w dowolny sposób, a wypłata w formie renty dożywotniej jest jednym z nich, ale wcale nie domyślnym.

Moim zdaniem PPK to najlepszy produkt inwestycyjny dostępny obecnie na rynku, bijący na głowę nawet bardzo wysoką inflację

Zaufanie ludzi po zmianach w OFE z 2014 roku (OFE straciły wówczas 51,5% aktywów, których równowartość zapisano na subkontach w ZUS) do jakiejkolwiek formy oszczędzania jest jednak na ekstremalnie niskim poziomie. Widać to w partycypacji pracowników w PPK na poziomie 29%, podczas gdy w PPE jest on na poziomie 65%. Innymi słowy przy partycypacji 65% w PPK powinno oszczędzać około 5,2 miliona osób, a oszczędza tylko 2,3 miliona. Są po temu trzy powody, które najlepiej obrazują najczęstsze stwierdzenia pracowników i pracodawców (poniżej dodałem moje spojrzenie na każdą z tych kwestii):

- „Zabiorą mi pieniądze, jak zabrali z OFE."
  Jeśli ktoś o tym wspomni, to będę pierwszym, który pójdzie do instytucji finansowej zarządzającej moim PPK i poproszę o zwrot środków, a zgodnie z ustawą mogę to zrobić w każdym momencie.
- „Ustawę można przecież zmienić."
  Tak kontrowersyjnych zmian nie da się przeprowadzić w 3 dni, a tyle potrzebuję, by środki znalazły się na moim koncie od złożenia dyspozycji zwrotu.
- „Dlaczego pracodawcy ma zależeć by promować PPK?"
  Faktycznie jest to najtrudniejszy aspekt. U wielu pracodawców tematy związane z ESG dopiero raczkują, a realizacja narzuconego obowiązku zawsze spotyka się z pasywną postawą. Dlatego PPE, które dla przedsiębiorców było dobrowolne, cieszy się dużo większym szacunkiem pracodawcy (no i lepszym zaangażowaniem w promocję programu wśród pracowników) niż PPK. Inna sprawa, że tych którzy wdrożyli PPE, było w skali kraju bardzo niewielu.

Zwiększenie partycypacji wymaga więc czasu i przekonania pracowników oraz pracodawców, że im się to opłaca. Ja wręcz twierdzę, że kto nie uczestniczy w PPK, sam rezygnuje z podwyżki. Tej, którą pracodawca musi dać każdemu z uczestników – dopłaty do PPK. Pracownikom korzyści najłatwiej jednak przedstawić na liczbach.

Konkret, czyli wyliczenia dla nieprzekonanych

Przykład oraz wykresy jakie zaprezentuję, szerzej opisuję w kwartalnych publikacjach, których jestem autorem jako niezależny ekspert Instytutu Emerytalnego. Osoby zainteresowane większą dawką informacji na temat wyników funduszy PPK oraz metodyki odsyłam do ostatniego

raportu – *Podsumowanie wyników PPK na koniec III kwartału 2021 roku* oraz poprzednich jego wydań.

Jak więc wygląda średni stan konta osoby, która zarabia przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wg GUS i uczestniczy w PPK od grudnia 2019 r.? Osoba taka w ciągu 7 kwartałów uzyskała zwrot 102%. Po wyłożeniu z własnej kieszeni 2 757 zł jej konto na koniec września było warte 5 567 zł, czyli czysty zysk wyniósł 2 810 zł. Gdyby chciała ona uzyskać zwrot tych środków, to do kieszeni trafiłaby od razu kwota 4 234 zł, czyli o 1 477 zł więcej, niż sama wyłożyła. Nie ma innej inwestycji na rynku, która daje takie zwroty. Gdyby samodzielnie inwestować te same pieniądze (tj. 2 757 zł), w taki sam sposób jak w PPK, zysk inwestycyjny wyniósłby zaledwie 374 zł (po podatku Belki).

Najważniejszą składową konta uczestnika są wpłaty pracownika – zwykle stanowią one 2% wynagrodzenia. Nasza przykładowa osoba w ten sposób wpłaciła już 2 445 zł. Skoro pracownik wpłacił swoją część, to pracodawca musi dopłacić uczestnikowi PPK (i tylko jemu) dodatkowe 1,5% wynagrodzenia – tj. 1 834 zł. Ponieważ uczestnik ma już prawie dwa lata stażu, to otrzymał w międzyczasie wpłaty z Funduszu Pracy: powitalną 250 zł oraz roczną 240 zł – w sumie 490 zł. Wysokość tych dopłat jest równa dla wszystkich uczestników i nie zależy od wynagrodzenia.

W czasie 7 kwartałów instytucje finansowe inwestowały powierzone pieniądze, a dotychczasowy zysk wyniósł przeciętnie dla naszego pracownika 798 zł. Kwota ta zawiera zwolnienie zysków z PPK z podatku Belki (o ile wypłaty zostaną dokonane po ukończeniu 60 lat) w wysokości 152 zł.

Razem na koncie było więc wspomniane wcześniej 5 567 zł. By policzyć zysk należy jednak uwzględnić podatek od „podwyżki". Wpłata pracodawcy stanowi bowiem dodatkowy przychód pracownika i podlega opodatkowaniu przeciętnie 17%, choć niekiedy jest to podatek wyższy – 32%, a niekiedy nie ma tego podatku wcale (osoby poniżej 26. roku życia). W naszym przykładzie podatek ten to 312 zł, który faktycznie należy dodać do wpłat własnych pracownika. Dlatego właśnie nasza osoba wyłożyła łącznie 2 757 zł, a zyskała 2 810 zł (WYKRES 1).

Zysk z uczestnictwa w PPK pochodzi więc w głównie z wpłat pracodawcy i z Funduszu Pracy – trzy na cztery złotówki zysku pochodzą od nich. Jeśli ktoś rezygnuje z PPK, to sam pozbawia się tych zysków. Tylko co czwarta złotówka zysku pochodzi z inwestycji w akcje i obligacje na rynkach finansowych. Należy jednak pamiętać, że gdyby nie było dopłat od pracodawcy oraz z FP, to inwestowana kwota byłaby mniejsza i w konsekwencji zyski z inwestycji byłyby mniejsze (jak podałem wcześniej 374 zł).

Ponieważ uczestnicy PPK należą w dużej mierze do funduszy zgodnie z datą osiągnięcia wieku 60 lat, mają też inne polityki inwestycyjne. Najmniej ryzykownie inwestują (mają najmniej akcji w portfelu) fundusze 2025 (dla osób najstarszych), umiarkowane ryzyko mamy w funduszach 2030, średnie ryzyko w funduszach 2035 i 2040 (mają obecnie taką samą strukturę limitów inwestycyjnych), a najwięcej akcji w portfelu (od 60% do 80%) mają fundusze 2045, 2050, 2055, 2060 i 2065.

Wraz z różną polityką inwestycyjną Funduszy Zdefiniowanej Daty mamy również nieco odmienny przeciętny wynik w każdej kategorii funduszy. Najwięcej zyskały dotychczas fundusze, które miały sporo akcji, zwłaszcza zagranicznych. Od grudnia 2019 do września 2021 akcje zagraniczne (indeks MSCI World liczony w PLN) urosły aż 39%, akcje polskie (indeks WIG) urosły o 22%, a polskie obligacje skarbowe (TBSP) o niecałe 4%.

Całkowite 21-miesięczne zyski uczestnika PPK w stosunku do własnych całkowitych kosztów dla różnych FZD przedstawia WYKRES 2. Choć różnice są duże, to pamiętajmy, że większość zysków dla każdego uczestnika jest stała i nie zleży od skuteczności instytucji finansowej, czy rodzaju funduszu, do którego należy pracownik. Łącznie to 73 punkty procentowe całkowitego zysku.

Różnice w zyskach w poszczególnych Funduszach Zdefiniowanej Daty wynikają wyłącznie z wyniku inwestycyjnego tj. osoby w FZD 2025 ten wynik mają przeciętnie najniższy – 294 zł, a osoby w funduszach z datą docelową 2045, 2050, 2055 i 2060 mogą ten zysk szacować na poziomie przekraczającym już 1 000 zł. Przypominam, że przeciętny zysk z inwestycji dla naszego przykładu to poziom 798 zł.

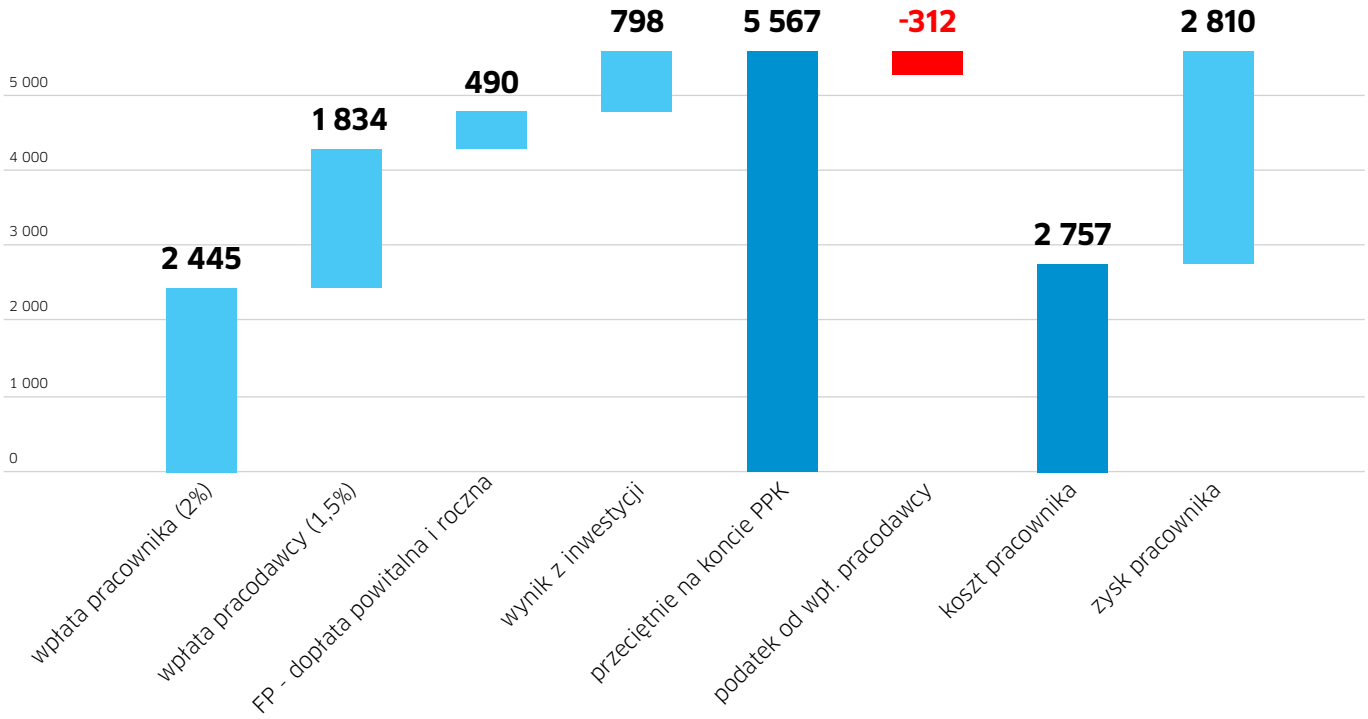
Choć wyniki inwestycyjne są bardzo dobre, to należy pamiętać, że wysokie wyceny akcji, zwłaszcza amerykańskich, oraz wysoka inflacja, która już powoduje wzrost rentowności obligacji (i spadek ich cen), nie napawają dużym optymizmem co do zysków z inwestycji w krótkim okresie (1 roku – 3 lat). Jednak w dłuższej perspektywie, a z taką powinniśmy się liczyć w PPK, zyski z rynku akcji powinny znacząco przewyższać inflację. Wysokie dopłaty do rachunku PPK stanowią jednak potężną poduszkę – by uczestnicy PPK odnotowali stratę, rynki finansowe powinny spaść o ponad 50%. Przy funduszach mieszanych (inwestujących część aktywów w akcje, a część w obligacje) oraz regularnych wpłatach, prawdopodobieństwo takich strat jest bliskie zera.

Grzegorz Chłopek CFA
iWealth Manager, dyrektor zarządzający iWealth

WYKRES 1

Przepływy z punktu widzenia pracownika

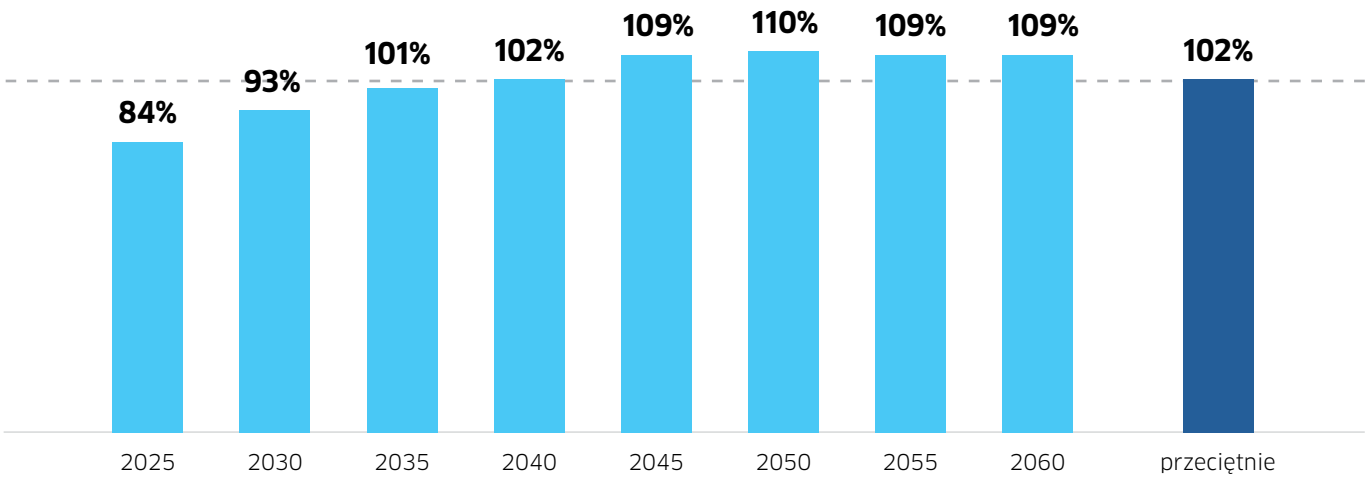
Źródło: Podsumowanie wyników PPK na koniec III kwartału 2021 roku



WYKRES 2

Mediana zysków uczestnika wg FZD

Źródło: Opracowanie własne



WYDAWCA
Izba Gospodarcza
Towarzystw Emerytalnych

ul. Marszałkowska 20/22 lok. 64
00-590 Warszawa
tel./fax: 22 629 09 27
e-mail: igte@igte.pl
www.igte.pl
twitter.com/_IGTE
www.facebook.com/IGTEPL
www.youtube.com/IGTE

REDAKTOR NACZELNY
Filip Pietkiewicz-Bednarek

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD
Volià! Information Design Studio
www.voila-infographics.com

ILUSTRACJA NA OKŁADCE:
Monika Marek-Łucka

NUMERY ARCHIWALNE:
www.igte.pl/biuletyn.html

IZBA GOSPODARCZA TOWARZYSTW EMERYTALNYCH
to założona w 1999 roku organizacja samorządu gospodarczego reprezentująca branżę Powszechnych Towarzystw Emerytalnych, instytucji zarządzających Otwartymi Funduszami Emerytalnymi oraz Dobrowolnymi Funduszami Emerytalnymi. Izba zrzesza 9 towarzystw reprezentujących interesy około 16 mln swoich klientów. Członkowie Izby zarządzają aktywami o wartości około 180 mld złotych, które inwestują głównie w polską gospodarkę. IGTE prowadzi działania wspierające tworzenie legislacji sprzyjającej efektywnemu systemowi emerytalnemu, rozwija wiedzę ekspercką w zakresie zabezpieczenia emerytalnego i rynku kapitałowego, buduje relacje z interesariuszami, przekazuje wyniki swoich prac opinii społecznej oraz podejmuje inicjatywy edukacyjne.

www.igte.pl
Na naszej stronie odnajdziecie Państwo całość ekspertyzy i wszystkie wydawnictwa IGTE

www.youtube.com/IGTE
Wszystkie debaty, w których braliśmy udział lub które inspirowaliśmy, obejrzycie na naszym kanale

twitter.com/_IGTE
Najświeższe newsy komunikujemy najpierw na Twitterze

www.facebook.com/IGTE
Naszą bieżącą działalność najwygodniej obserwować na FB

www.linkedin.com/company/igte/
Tutaj kontaktujemy się ze środowiskiem profesjonalistów