



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

Przygotowane przez TFI PZU SA

nr 8 – III kwartał 2026 r.

Dalej



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

✉ Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Szanowni Państwo,

koniec kolejnego kwartału roku oznacza, że przygotowaliśmy dla Państwa nowe wydanie newslettera „Przyszłość w dobrym Towarzystwie” z dawką przydatnych wiadomości ze świata finansów i inwestycji. Jakimi tematami zajęliśmy się tym razem?

W pierwszej części jesiennej numeru prezentujemy komentarze rynkowe ekspertów TFI PZU SA, którzy specjalnie dla Państwa przygotowali podsumowanie tego, jak w ostatnim kwartale zachowywały się zarówno światowe, jak i polskie akcje oraz obligacje ([str. 4-9](#)).

Opowieść o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) rozpoczynamy klasycznie – rubryką, w której można sprawdzić, jakie wyniki osiągnęły subfundusze inPZU ([str. 11-12](#)). W dalszej części newslettera znajdą Państwo artykuł dotyczący autozapisu do PPK ([str. 14-16](#)), który odbędzie się już 1 kwietnia 2027 r. Właśnie teraz jest najlepszy moment, aby przypomnieć, na czym dokładnie polega ten proces i o co pracodawcy muszą zadbać przed wskazanym terminem. Aby wspomóc Państwa w tym zadaniu, specjaliści TFI PZU SA przygotowali specjalną stronę internetową, na której prezentowane są najważniejsze informacje na ten temat.

Ważny termin zbliża się również dla pracodawców, którzy w swoich przedsiębiorstwach prowadzą pracowniczy program emerytalny (PPE). Do 31 grudnia 2026 r. muszą oni dostosować umowę zakładową i umowę z funduszem do znowelizowanej ustawy o PPE. Więcej na ten temat można znaleźć na [str. 20-21](#). Dla tej części naszych odbiorców

przygotowaliśmy także artykuł o tym, jaki potencjał ma PPE w kontekście benefitów pracowniczych ([str. 22-23](#)).

Istotne przypomnienie kierujemy też do osób, które mają indywidualne konto emerytalne (IKE) lub indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE). Koniec roku to ostatnia okazja, aby zrealizować wpłaty do tych programów. A dlaczego warto skorzystać z całego przysługującego w 2026 r. limitu wpłat? Odpowiedź na [str. 25-26](#).

Na koniec zachęcam wszystkich do zapoznania się z artykułami naszych dyrektorów ds. klientów korporacyjnych. Leszek Bednorz wyjaśni, na czym polega reguła 4 proc. ([str. 29-34](#)) i przedstawi kolejne informacje na temat japońskiego systemu emerytalnego ([str. 38-44](#)), a Łukasz Buczyński zaprezentuje nową ciekawostkę z zakresu finansów, ekonomii i psychologii ([str. 35-37](#)).

Życzę miłej lektury!



Tomasz Fronczak

dyrektor Biura Programów
Emerytalno-Oszczędnościowych
TFI PZU SA



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



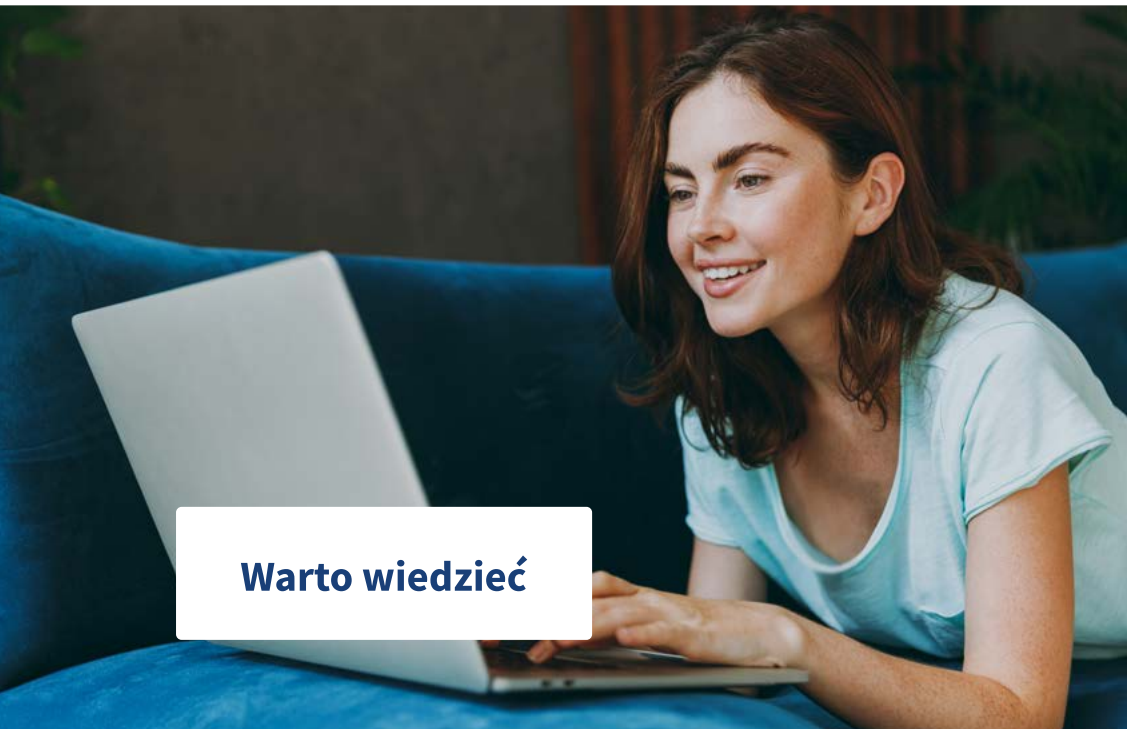
INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe



Warto wiedzieć



PPK



PPE



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Co przyniósł trzeci kwartał 2026 r. na rynkach finansowych?

Akcje

Polska giełda wśród najmocniejszych na świecie

W przedostatnim kwartale 2026 r. globalne giełdy straciły impet po wcześniejszym dynamicznym zrywie. Zachowanie najważniejszych rynków akcji na świecie determinowało ścieranie się trzech sił: wzrostu cen energii napędzanego przez geopolitykę, rosnących rentowności obligacji skarbowych oraz optymizmu wokół sztucznej inteligencji (AI) i solidnych zysków spółek. Ostatni czynnik przeważał, dzięki czemu flagowy indeks akcji rynków rozwiniętych MSCI World zakończył kwartał na plusie.

Wznowienie amerykańsko-irańskiego konfliktu spowodowało kolejne zakłócenia w dostawach surowców energetycznych z Bliskiego Wschodu, co przełożyło się na ponowny wzrost ich cen. W trakcie kwartału ropa naftowa Brent podrożała do ponad 100 dol. za baryłkę. W połączeniu z ograniczonymi mocami przerobowymi rafinerii i niskimi zapasami paliw doprowadziło to do silnego wzrostu marż rafinerijnych, a w konsekwencji wpłynęło na podniesienie cen paliw na stacjach benzynowych. Europa mierzyła się dodatkowo ze skokowym wzrostem cen gazu ziemnego przy relatywnie niskim poziomie zapasów, co oddziaływało szczególnie na energochłonne gałęzie przemysłu.

Presja inflacyjna zwiększona za sprawą szoku energetycznego skłoniła banki centralne w USA i strefie euro do podwyżek stóp procentowych. Najmocniej odczuł to rynek obligacji, jednak im atrakcyjniejsze stawało się ich oprocentowanie, tym trudniej było uzasadnić wysokie wyceny spółek giełdowych. Rynek akcji w dużej mierze zignorował jednak ten czynnik, do czego przyczyniły się mocne wyniki finansowe raportowane przez spółki w różnych częściach świata oraz prognozy dalszej poprawy zysków, również w 2027 r.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Światowe akcje: zadyszka indeksów pomimo nieustającego boomu AI	III kw. 2026	YTD
MSCI World (rynkı rozwinięte)	1,60%	10,66%
S&P 500 (USA)	2,03%	11,77%
Nasdaq-100 (USA – spółki technologiczne)	0,44%	20,43%
STOXX Europe 600 (Europa)	-1,07%	7,21%
MSCI Emerging Markets (rynkı wschodzące)	-1,05%	21,40%

Źródło: Bloomberg.

Honoru rynków rozwiniętych broniły przede wszystkim spółki amerykańskie, wspierane przez odporność gospodarki USA, boom inwestycyjny związany ze sztuczną inteligencją oraz bardzo silny wzrost zysków sektora technologicznego. W Stanach Zjednoczonych za dobrą koniunkturę gospodarczą odpowiadała utrzymująca się siła popytu wewnętrznego. Wyższe ceny nie ostudziły apetytu konsumentów, a wydatki gospodarstw domowych wspierały m.in. bodźce fiskalne i sięganie po zgromadzone wcześniej oszczędności. Dodatkowym motorem wzrostu pozostawały rekordowe nakłady na rozwój sztucznej inteligencji. W drugim kwartale 2026 r. spółki z indeksu S&P 500 zwiększyły zyski na akcję (EPS) o ponad 50 proc. r/r – było to najwyższe tempo wzrostu od 5 lat. Szczególnie dobrze radziły sobie firmy związane z AI, półprzewodnikami, chmurą obliczeniową i infrastrukturą centrów danych. Nawet po wyłączeniu jednorazowych niespodzianek w wynikach Alphabetu i Amazona, związanych z wyceną

posiadanych udziałów kapitałowych, wzrost zysków wyraźnie przewyższył oczekiwania analityków. Końcówka kwartału upłynęła dodatkowo pod znakiem optymizmu wokół monetyzacji sztucznej inteligencji po tym, gdy Meta zaprezentowała przełomowego agenta AI, zdolnego wykonywać za użytkownika konkretne zadania w internecie.

Poprawa zysków spółek w USA okazała się dla inwestorów silniejszym argumentem niż obawy związane z geopolityką, inflacją i wyższymi stopami procentowymi. Główny indeks Wall Street, czyli S&P 500, ustanowił nowy rekord wszech czasów. Warto przy tym zauważyć, że motorem tego wzrostu była stosunkowo wąska grupa największych spółek. Pod pozornie spokojną taflą rynku, wygładzaną przez gigantów AI i spółki paliwowe, wiele mniejszych firm znajdowało się w korekcie lub pozostawało daleko od swoich historycznych szczytów.

Po znakomitej pierwszej połowie roku lekką zadyszkę złapały giełdy rynków wschodzących reprezentowane przez indeks MSCI Emerging Markets. Ciężyta im przede wszystkim korekta azjatyckich spółek z branży półprzewodników. Efektem była wyraźna rozbieżność między zachowaniem giełd Tajwanu i Korei Południowej. W trzecim kwartale 2026 r. przewaga tajwańskiego indeksu TAIEX nad południowokoreańskim KOSPI wyniosła ok. 23 pkt proc., co było największą różnicą od początku XXI w. Źródłem tej dysproporcji była odmienna ekspozycja obu rynków na boom AI. Tajwan korzystał nie tylko na dominującej pozycji TSMC, producenta zaawansowanych układów scalonych, lecz także na szerszej reprezentacji spółek dostarczających serwery, sprzęt sieciowy i infrastrukturę centrów danych. Z kolei koreański rynek pozostawał w dużym stopniu

uzależniony od dwóch producentów pamięci: SK Hynix i Samsung Electronics. Segment ten znalazł się pod presją po wcześniejszym bardzo silnym rajdzie.

Kolejne rekordy na GPW

W trzecim kwartale 2026 r. warszawska giełda należała do najmocniejszych rynków akcji na świecie. Indeks WIG obrazujący koniunkturę na szerokim rynku wzrósł o 16 proc., kontynuując rajd zapoczątkowany dokładnie 4 lata temu, jesienią 2022 r. Obecna hossa na Giełdzie Papierów Wartościowych jest jedną z najdłuższych i najbardziej dynamicznych w historii rynku kapitałowego w Polsce. Na poziomie poszczególnych segmentów rynku brylował indeks WIG20, który pobił rekord ustanowiony jeszcze w 2007 r., tuż przed globalnym kryzysem finansowym. Nowy historyczny szczyt osiągnął również indeks średnich spółek mWIG40.

Za dobrą postawą krajowych akcji stały przede wszystkim solidne fundamenty gospodarcze Polski i wyniki finansowe spółek. W drugim kwartale wzrost PKB wyraźnie przyspieszył, wspierany przez konsumpcję gospodarstw domowych oraz inwestycje, w tym te finansowane ze środków unijnych. W rezultacie część ekonomistów oraz instytucji międzynarodowych podniosła swoje prognozy wzrostu PKB Polski na 2026 r. Dla inwestorów był to sygnał, że krajowe przedsiębiorstwa działają w sprzyjającym otoczeniu, które powinno wspierać dalszy wzrost zysków. W rezultacie obserwowaliśmy wyraźne rewizje w górę prognozowanych zysków spółek z indeksów WIG20

i mWIG40 na lata 2026-2027. Wzrosty na GPW napędzał też popyt na akcje największych i najbardziej „płynnych” krajowych spółek ze strony inwestorów zagranicznych.

Motorem krajowej hossy pozostawały banki, które w dużej mierze odpowiadały za tegoroczne rekordy głównych indeksów GPW. Solidne wyniki finansowe, atrakcyjne dywidendy oraz perspektywa dalszej poprawy zysków przyciągały inwestorów, co przełożyło się na dynamiczny wzrost cen akcji spółek finansowych. W rezultacie indeks WIG-Banki kontynuował wzrosty, a jego stopa zwrotu od początku roku zbliżyła się do 50 proc.

Polskie akcje: kontynuacja spektakularnej hossy	III kw. 2026	YTD
WIG (szeroki rynek)	16,03%	34,24%
WIG20 (duże spółki)	16,57%	31,34%
mWIG40 (średnie spółki)	11,98%	29,27%
sWIG80 (małe spółki)	0,10%	3,47%

Źródło: Bloomberg.



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Obligacje

Światowe obligacje pod presją

Trzeci kwartał 2026 r. na globalnym rynku obligacji upłynął pod znakiem wygaszania dezinflacyjnego optymizmu i zacieśniania polityki pieniężnej przez banki centralne. Obawy o wysoką inflację przekreśliły szanse na szybki powrót do obniżek stóp procentowych na świecie.

Punktem zwrotnym okazało się wznowienie konfliktu na Bliskim Wschodzie. Tymczasowe porozumienie pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a Iranem szybko odeszło w niepamięć, a obawy o podaż i bezpieczeństwo dostaw surowców energetycznych z Zatoki Perskiej ponownie znalazły się w centrum uwagi rynków. Cena ropy Brent wzrosła powyżej 100 dol. za baryłkę, czyli wróciła do poziomów, które obserwowaliśmy po rosyjskiej agresji na Ukrainę w 2022 r. Gwałtowny skok nie ominął również notowań gazu ziemnego w Europie. Ceny paliw i energii błyskawicznie przełożyły się na globalną inflację, a inwestorzy zaczęli się obawiać, że z czasem presja cenowa „rozleje się” szerzej i zakorzeni w gospodarce.

Jednocześnie światowa gospodarka pozostawała zaskakująco silna w kontekście naftowego szoku. W Stanach Zjednoczonych aktywność gospodarczą wspierały zarówno wydatki fiskalne, jak i ogromne inwestycje związane z rozwojem sztucznej

inteligencji. Dobre dane napływały również z innych krajów, co podtrzymało prognozy wzrostu globalnego PKB w tempie ok. 3 proc. w latach 2026-2027. Z punktu widzenia rynku obligacji paradoks polegał na tym, że solidny wzrost gospodarczy przestał być dobrą wiadomością. Oznaczał bowiem mniejszą potrzebę stymulacji ze strony banków centralnych.

Odporność gospodarki i ryzyko wyrwania się cen spod kontroli skłoniły najważniejsze banki centralne do działania. We wrześniu amerykańska Rezerwa Federalna podniosła stopy procentowe o 25 pb., do przedziału 3,75-4 proc., dokonując w ten sposób pierwszej podwyżki od 2023 r. Wcześniej politykę pieniężną zaostrzyły również Europejski Bank Centralny i Bank Japonii. Dla rynku był to sygnał, że oczekiwany jeszcze kilka miesięcy wcześniej scenariusz szybkiego łagodzenia polityki pieniężnej został odłożony na bliżej nieokreśloną przyszłość.

Rosnąca inflacja i wyższe stopy procentowe były jednak tylko częścią problemu. Coraz większą rolę zaczęły odgrywać także kwestie fiskalne – inwestorzy zwracali uwagę na rosnące potrzeby pożyczkowe rządów. W Stanach Zjednoczonych dług publiczny przekroczył 40 bln dol., a o ten sam kapitał coraz intensywniej zaczęły konkurować największe spółki technologiczne finansujące wielomiliardowe programy inwestycji w AI. W efekcie na rynku obligacji pojawiła się dodatkowa premia za ryzyko związane z rosnącą podażą długu i większą konkurencją o oszczędności inwestorów.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Konsekwencją tego był silny wzrost rentowności obligacji skarbowych na głównych rynkach rozwiniętych. Rentowność 10-letnich obligacji USA przekroczyła 5 proc., osiągając poziomy niewidziane od 2007 r., natomiast dochodowość 30-letnich papierów skarbowych znalazła się najwyżej w ujęciu niemal od początku XXI w. Rentowności obligacji rosły również w Europie i Japonii. **W efekcie trzeci kwartał 2026 r. upłynął pod znakiem szerokiej przeceny długu skarbowego krajów rozwiniętych, a indeks JPMorgan GBI spadł o ok. 3 proc.**

Obligacje zagraniczne: przecena o globalnym zasięgu	III kw. 2026	YTD
JPMorgan GBI (obligacje rynków rozwiniętych)	-3,07%	-2,94%
JPMorgan EMBI (obligacje rynków wschodzących)	-3,86%	-0,67%

Źródło: Bloomberg.

Gwałtowny wzrost rentowności obligacji skarbowych USA, stanowiących punkt odniesienia dla wyceny dolarowego długu gospodarek rozwijających się, mocno uderzył w obligacje rynków wschodzących (*emerging markets*). Zaskakujące jest jednak to, że mimo fatalnej sytuacji na amerykańskim rynku długu, przedłużającego się kryzysu energetycznego i umacniającego się dolara, który zwykle pogarsza sytuację krajów mających wysokie zadłużenie w tej walucie, premia za ryzyko obligacji EM wzrosła jedynie nieznacznie. Świadczy to o relatywnie dobrych fundamentach zwłaszcza dużych gospodarek rozwijających się oraz ograniczonych obawach inwestorów

o wypłacalność emitentów – chociaż wyceny obligacji EM w twardych walutach są wyśrubowane. Negatywny wpływ rosnących rentowności obligacji USA częściowo amortyzowały wysokie kupony odsetkowe oferowane przez dług rynków wschodzących. Ostatecznie siła wyprzedaży była jednak na tyle duża, że indeks JPMorgan EMBI zakończył kwartał ze słabszym wynikiem niż indeks obligacji rynków rozwiniętych.

Wymagające otoczenie dla polskich obligacji

Globalne pogorszenie nastrojów związane z powrotem napięć na Bliskim Wschodzie oraz zacieśnianiem polityki pieniężnej przez największe banki centralne oddziaływało także na obligacje skarbowe w Polsce. Dodatkowo krajowy rynek znalazł się pod presją pogarszających się lokalnych perspektyw inflacyjno-monetarnych oraz wzrostu premii za ryzyko długu związanego z wysokim deficytem budżetowym i znaczną podażą. **W efekcie tego splotu czynników w trzecim kwartale 2026 r. indeks polskich obligacji TBSP.Index stracił 2,59 proc.**

Najmocniej ucierpiały obligacje długoterminowe, których wyceny są szczególnie podatne na zmiany oczekiwań dotyczących stóp procentowych. W szczycie strachu rentowność polskich papierów 10-letnich podniosła się do ok. 6,5 proc., czyli najwyższego poziomu od początku 2023 r., a inwestorzy zaczęli wyceniać całą serię podwyżek stóp procentowych, choć jeszcze niedawno rozgrywany był scenariusz luzowania polityki pieniężnej w Polsce. To spowodowało, że w omawianym okresie indeks GPWB-B5Y skupiający obligacje skarbowe o terminie zapadalności powyżej 5 lat spadał o blisko 5 proc.

We wrześniu pod presją znalazły się również obligacje o krótszych terminach zapadalności. Odzwierciedlało to rosnące obawy inwestorów, że ze względu na skok inflacji wywołany wyższymi cenami paliw i energii Rada Polityki Pieniężnej zdecyduje się na podwyżkę stóp procentowych jeszcze w tym roku. Relatywnie krótka duracja ograniczyła jednak skalę przeceny w tym segmencie rynku. I choć grupujący obligacje krótkoterminowe indeks GPWB-B1Y3Y zakończył kwartał niewielką stratą, utrzymał większość dorobku wypracowanego we wcześniejszej części roku.

W tym niesprzyjającym otoczeniu rynkowym najlepiej poradziły sobie obligacje zmiennokuponowe. Grupujący je indeks GPWB-BWZ ze stoickim spokojem kontynuował marsz w górę. W rezultacie, z zyskiem przekraczającym 3 proc., indeks „wuzetek” utrzymał się na pozycji lidera w ujęciu od początku roku.

Obligacje polskie: pod presją niekorzystnego otoczenia	III kw. 2026	YTD
GPWB-BWZ (obligacje polskie zmiennokuponowe)	0,76%	3,29%
GPWB-B1Y3Y (obligacje polskie krótkoterminowe)	-0,58%	1,35%
TBSP.Index (obligacje polskie)	-2,59%	-0,56%

Źródło: Bloomberg.





PPK

Fundusz PPK inPZU SFIO

Niższa opłata – większy potencjalny zysk

Autozapis do PPK – dobry moment,
by wrócić do oszczędzania



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Fundusz PPK inPZU SFIO

Kliknij i sprawdź wyniki:

PPK inPZU 2025

PPK inPZU 2030

PPK inPZU 2035

PPK inPZU 2040

PPK inPZU 2045

PPK inPZU 2050

PPK inPZU 2055

PPK inPZU 2060

PPK inPZU 2065

PPK inPZU 2070

Wszystkie subfundusze PPK inPZU



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



Wszystkie subfundusze PPK inPZU

	Wynik za 2020	Wynik za 2021	Wynik za 2022	Wynik za 2023	Wynik za 2024	Wynik za 2025	Od początku działalności	Średnia dla grupy od początku działalności
PPK inPZU 2025	+10,10%	-2,70%	-5,68%	+16,57%	+4,86%	+11,01%	+47,68%	+44,97%
PPK inPZU 2030	+14,00%	+2,09%	-7,49%	+19,65%	+5,05%	+14,65%	+70,80%	+70,31%
PPK inPZU 2035	+18,06%	+7,19%	-8,88%	+23,33%	+5,43%	+18,34%	+104,44%	+102,30%
PPK inPZU 2040	+18,06%	+7,70%	-9,00%	+23,70%	+5,41%	+21,29%	+117,98%	+122,79%
PPK inPZU 2045	+23,48%	+12,12%	-11,09%	+27,54%	+5,87%	+22,88%	+144,70%	+139,59%
PPK inPZU 2050	+23,00%	+11,97%	-11,52%	+27,76%	+6,00%	+24,44%	+151,12%	+150,03%
PPK inPZU 2055	+22,67%	+12,27%	-11,41%	+27,58%	+5,92%	+24,22%	+148,82%	+148,58%
PPK inPZU 2060	+22,29%	+12,49%	-12,20%	+27,35%	+5,66%	+24,29%	+138,38%	+148,19%
PPK inPZU 2065	-	-	-13,72%	+25,28%	+4,23%	+23,53%	+85,30%	+102,10%
PPK inPZU 2070	-	-	-	-	-	-	+15,76%	+10,99%

Dane na 30 września 2026 r.
Źródło: analizy.pl. Przedstawione dane odnoszą się do funduszy z tą samą zdefiniowaną datą.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Niższa opłata – większy potencjalny zysk

Od **1 października 2026 r.** opłaty za zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi w TFI PZU SA są jeszcze niższe! Dzięki temu uczestnicy PPK będą mieli więcej zainwestowanych środków na swoich rejestrach.

Wartość aktywów zgromadzonych w subfunduszach PPK inPZU SFIO to już ponad 13 mld zł*. Obniżka faktycznych opłat jest efektem naszego rosnącego udziału w rynku PPK.

* Dane z 30 września 2026 r.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Subfundusz	Rzeczywiste stawki wynagrodzenia stałego za zarządzanie od 1 października 2026 r.**
PPK inPZU 2025	0,1183%
PPK inPZU 2030	0,1614%
PPK inPZU 2035	0,2152%
PPK inPZU 2040	0,2367%
PPK inPZU 2045	0,2367%
PPK inPZU 2050	0,2420%
PPK inPZU 2055	0,2420%
PPK inPZU 2060	0,2420%
PPK inPZU 2065	0,2420%
PPK inPZU 2070	0,0000%***

** Stawki będą się zmieniały na zasadach określonych w art. 49 ust. 5-7 ustawy o PPK.

*** W 2026 r., zgodnie z uchwałą zarządu TFI PZU SA, nie jest pobierana opłata za zarządzanie w subfunduszu PPK inPZU 2070.

Autozapis do PPK – dobry moment, by wrócić do oszczędzania

1 kwietnia 2027 r. ponownie zadziała ustawowy mechanizm autozapisu do pracowniczych planów kapitałowych (PPK). Dla osób, które wcześniej zrezygnowały z uczestnictwa w tym programie, będzie to okazja, aby zacząć budować prywatne oszczędności razem z pracodawcą i państwem. Dla pracodawców natomiast to dobry moment, aby przygotować pracowników do świadomego skorzystania z tej możliwości.

Autozapis odbywa się co cztery lata i dotyczy osób, które wcześniej zrezygnowały z dokonywania wpłat do PPK. 1 kwietnia 2027 r. ponownie otrzymają one możliwość oszczędzania w programie. Pracownicy, którzy chcą skorzystać z autozapisu, nie muszą składać żadnego wniosku – wszystkie działania realizuje pracodawca.

Osoby, które już oszczędzają w PPK, pozostają w programie – w ich sytuacji autozapis niczego nie zmienia. **Pracownicy**, którzy przed 1 kwietnia 2027 r. **ukończą 55 lat, a nie ukończą 70 lat, mogą przystąpić do PPK na swój wniosek.**



Do oszczędności dokłada się pracodawca

Najważniejszą korzyścią PPK jest to, że pracownik nie oszczędza sam. Jego podstawowa wpłata wynosi 2 proc. wynagrodzenia, a pracodawca finansuje dodatkowo wpłatę podstawową w wysokości 1,5 proc. wynagrodzenia. Do rachunku PPK trafiają również środki od państwa: 250 zł wpłaty powitalnej i 240 zł dopłaty rocznej.

Oznacza to, że każda wpłata pracownika uruchamia dodatkowe pieniądze, których nie otrzymałby przy samodzielnym oszczędzaniu. Zgromadzone środki są prywatną własnością uczestnika, podlegają dziedziczeniu i mogą zostać wykorzystane na zasadach określonych w ustawie o PPK. Ponowny autozapis może więc być dobrą okazją, aby spojrzeć na PPK nie jak na system służący do potrącania pieniędzy z wynagrodzenia, lecz jak na mechanizm umożliwiający budowanie kapitału z trzech źródeł.

Decyzja bazująca na wiedzy

Udział w PPK jest dobrowolny, dlatego przed podjęciem decyzji warto poznać zasady działania programu, sprawdzić, kto i ile wpłaca na rachunek, oraz dowiedzieć się, jak można korzystać ze zgromadzonych środków. Rzetelna informacja pozwala ocenić PPK przez pryzmat rzeczywistych korzyści, a nie mitów czy błędnych wyobrażeń.

Wsparcie pracodawcy

Rola pracodawcy nie kończy się na obsłudze procesu. To właśnie w miejscu pracy uczestnik najczęściej po raz pierwszy spotyka się z informacją o autozapisie. Prosty komunikat może pomóc mu zrozumieć, że PPK to prywatne oszczędności, do których regularnie dokładają się pracodawca i państwo.

Już w grudniu 2026 r. pracodawcy powinni uwzględnić w budżecie na kolejny rok wpłaty podstawowe do PPK w wysokości 1,5 proc. wynagrodzeń osób, które zostaną objęte autozapisem. Pozwoli to uniknąć zaskoczenia kosztowego i sprawnie przejść przez pierwsze rozliczenia.

Warto też wcześniej sprawdzić dostęp administratorów do serwisu e-PPK, przygotować system kadrowo-płacowy i zaplanować komunikację. Dzięki temu autozapis stanie się uporządkowanym procesem, a nie dodatkowym obowiązkiem realizowanym w ostatniej chwili.

Nowa strona internetowa

Aby ułatwić przygotowanie do autozapisu, TFI PZU SA uruchomiło specjalną stronę internetową z sekcjami dla pracowników i pracodawców. Pierwsza z wymienionych grup znajdzie tam przystępne wyjaśnienie zasad programu i wiążących się z nim korzyści, a druga – najważniejsze terminy, opis działań, informacje o szkoleniach oraz materiały informacyjne, które pracodawcy mogą wykorzystać w komunikacji z zespołem.

Kliknij i wejdź na stronę dotyczącą
autozapisu do PPK.

Sprawdź to 

Warto wykorzystać tę szansę

Autozapis to coś więcej niż samo wyznaczenie ustawowego terminu w kalendarzu. Dla pracownika może być początkiem regularnego oszczędzania z dodatkowym wsparciem, a dla pracodawcy – okazją do pokazania, że benefit finansowy ma realną wartość i może wspierać bezpieczeństwo pracowników w przyszłości.

Ważne daty

- Do 28 lutego 2027 r. – pracodawca informuje osoby, które wcześniej zrezygnowały z wpłat do PPK, o ich wznowieniu.
- 28 lutego 2027 r. – dotychczasowe deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK tracą ważność.
- Od 1 marca 2027 r. – pracownicy mogą ponownie składać deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.
- Od 1 marca 2027 r. – pracodawca nalicza wpłaty do PPK od wynagrodzeń wypłacanych w marcu osobom, które nie złożyły nowej deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.
- Od 1 do 15 kwietnia 2027 r. – pracodawca przekazuje pierwsze wpłaty do TFI PZU SA.



PPE

Jak sprawdzić wyniki PPE?

Zmiany w przepisach o PPE –
obowiązek pracodawców

PPE jako wyjątkowy benefit



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Jak sprawdzić wyniki PPE?

1. Wejdź na in.pzu.pl.
2. Kliknij w zakładkę „Notowania”.
3. W sekcji z nagłówkiem „Filtry” znajdują się cztery okienka z listami rozwijalnymi. W ostatnim z nich wybierz kategorię jednostki właściwą dla twojego programu*.
4. Na stronie pojawią się wyniki inwestycyjne dla wybranego przez ciebie zakresu.
5. Aby porównać wyniki kilku subfunduszy, w kolumnie „Porównaj” wybierz interesujące cię subfundusze (maksymalnie pięć) i kliknij w kafelek „PORÓWNAJ”.

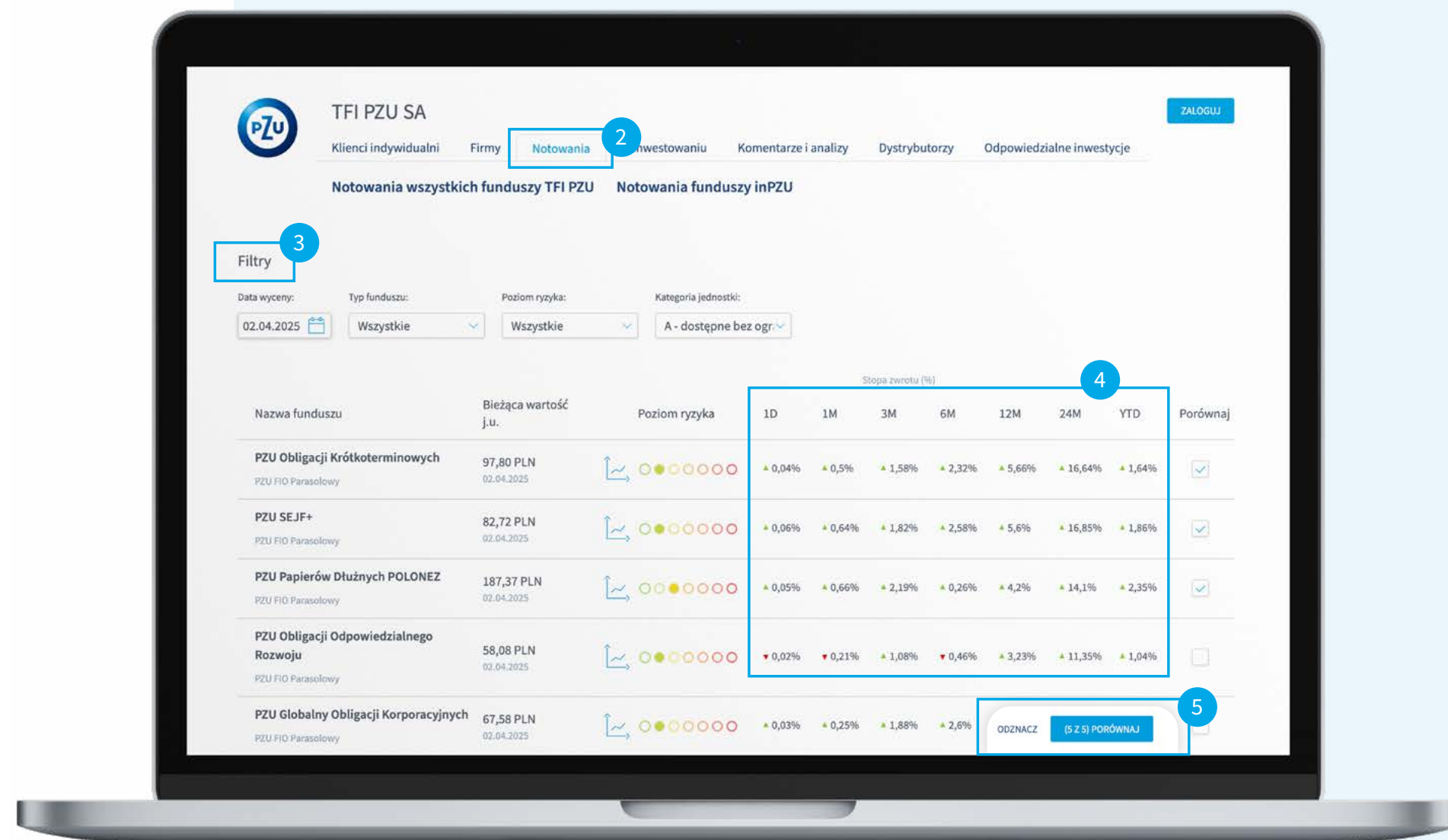
* Jeżeli nie wiesz, którą jednostkę uczestnictwa wybrać, skontaktuj się z pracodawcą prowadzącym twój program.



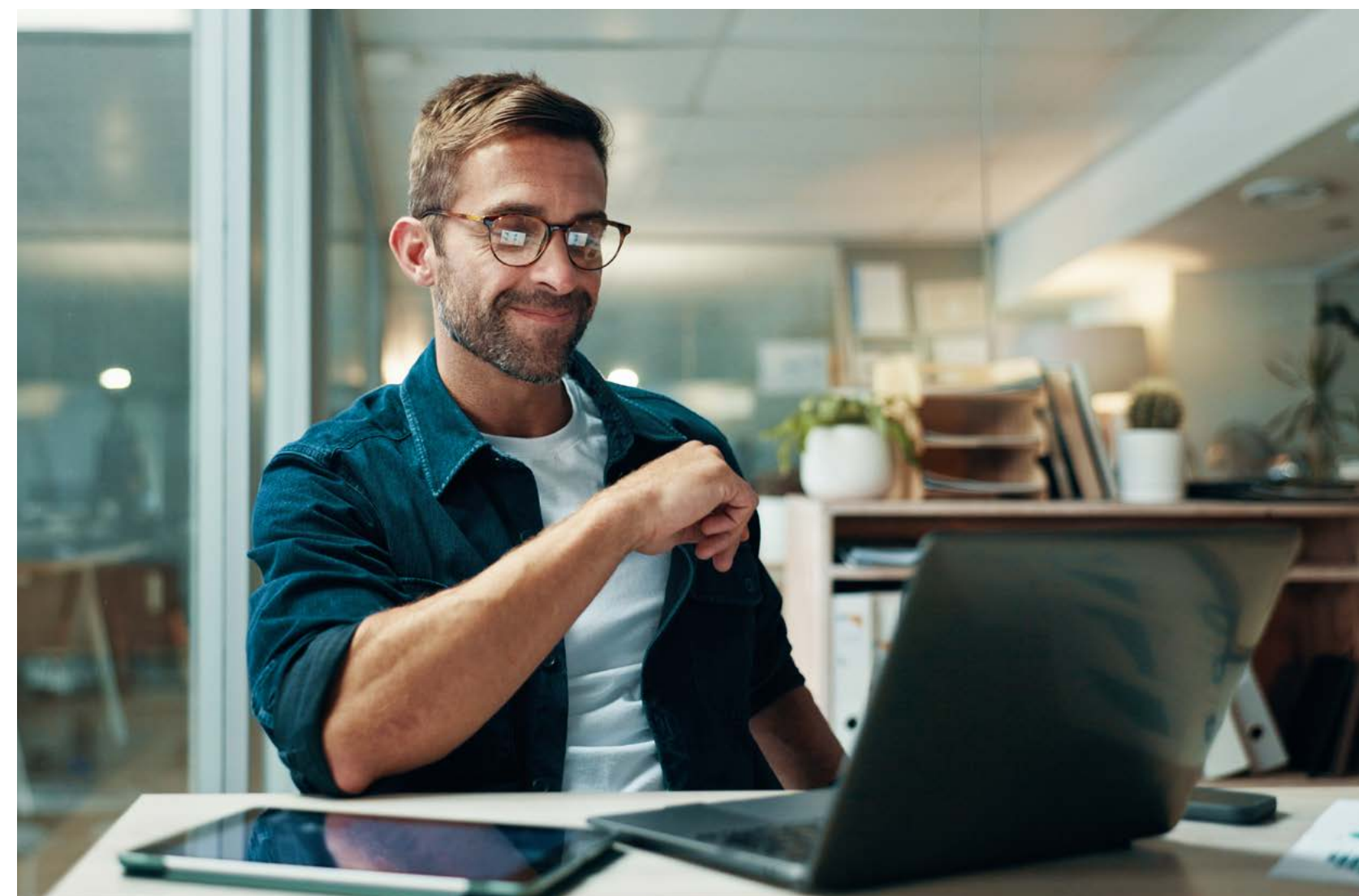
Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



6. Na stronie pojawią się szczegóły notowań i wykresy wybranych przez ciebie subfunduszy.
7. Aby wrócić do tabeli notowań, kliknij w pole z napisem „**Powrót do tabeli**”.



W razie pytań zachęcamy do kontaktu:
tel. 22 640 05 55
e-mail: ppe@pzu.pl



Zmiany w przepisach o PPE – obowiązek pracodawców

Pracodawcy, którzy prowadzą pracownicze programy emerytalne (PPE), mają obowiązek do 31 grudnia 2026 r. dostosować umowę zakładową i umowę z funduszem do znowelizowanej ustawy o PPE.

Zmiany umów PPE wymagają przygotowania i podpisania aneksów, a następnie ich rejestracji w Urzędzie Komisji Nadzoru Finansowego (KNF). Bez zgody tego organu aneksy nie mogą wejść w życie.

Dlaczego warto się pośpieszyć?

Liczba wniosków kierowanych do KNF systematycznie rośnie, a czas ich rozpatrywania już dziś wynosi kilka miesięcy i może się wydłużać. Odkładanie formalności na ostatni moment zwiększa ryzyko, że proces nie zakończy się przed ustawowym terminem. Z kolei brak dostosowania umów do znowelizowanej ustawy o PPE może skutkować prowadzeniem programu niezgodnie z obowiązującymi przepisami.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

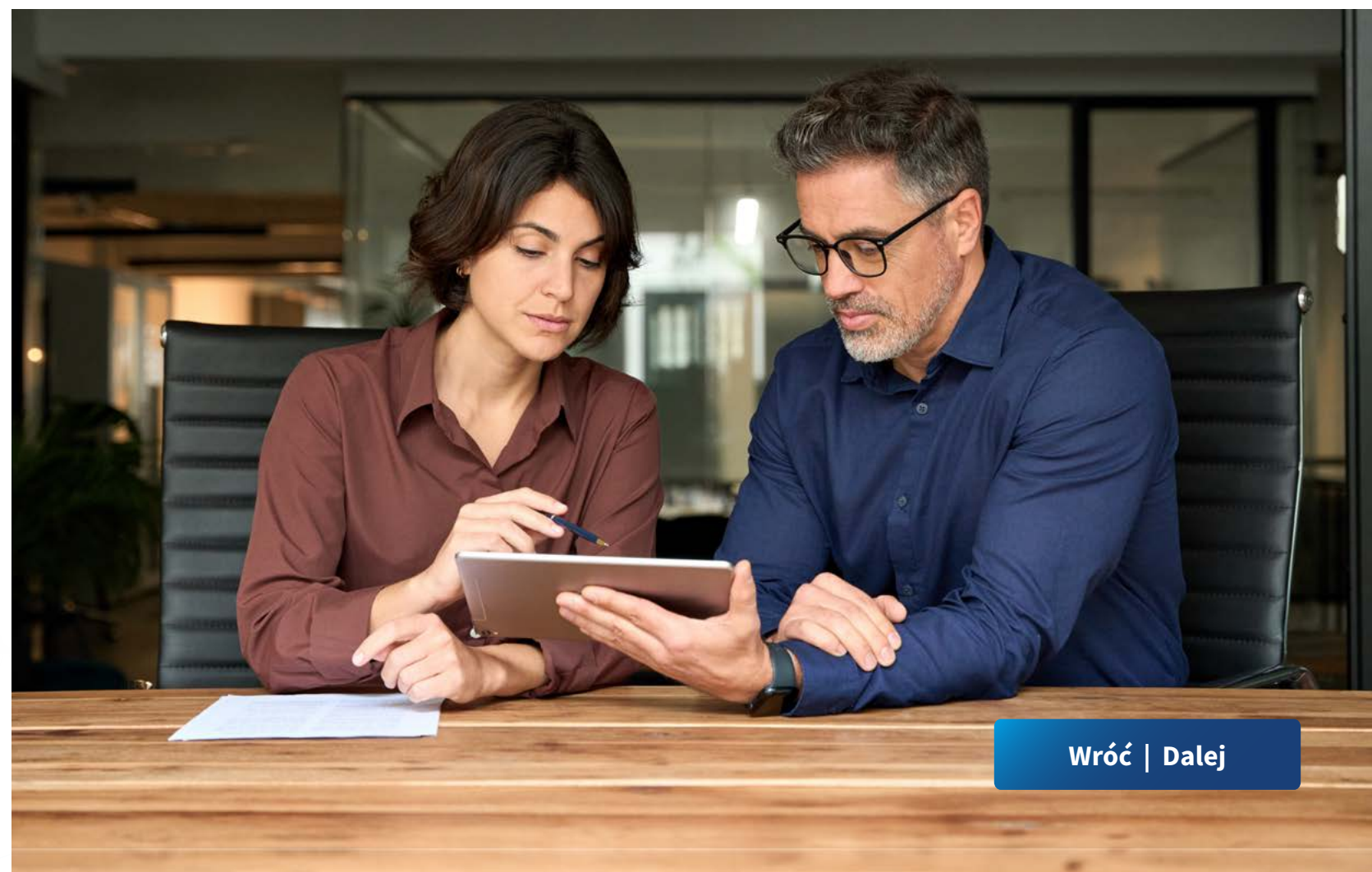


Warto pamiętać, że aneksowanie umów PPE jest też ważnym krokiem w przygotowaniu przedsiębiorstwa do planowanej wymiany systemu obsługi. Obecny system eRU już niedługo zostanie zastąpiony nowym serwisem e-PWE, który zapewni:

- wyższy poziom cyberbezpieczeństwa oraz zwiększoną odporność na potencjalne zagrożenia cyfrowe,
- wygodną obsługę programu po stronie HR poprzez umożliwienie pracownikom samodzielnego składania oświadczeń i zleceń online,
- oszczędność czasu dzięki automatycznym przypomnieniom,
- brak zmian w pliku składkowym (IWS),
- nowe funkcjonalności oraz moduły raportowe.

Przejście do nowego systemu będzie możliwe po przeprowadzeniu wymaganych zmian formalnych w umowach PPE.

Jeśli nie dostosowali państwo swoich umów do znowelizowanej ustawy o PPE, **należy skontaktować się ze swoim opiekunem z TFI PZU SA i rozpocząć ten proces jak najszybciej.** Wczesne złożenie dokumentów do KNF to większy komfort i pewność, że PPE będzie działać zgodnie z przepisami także po 31 grudnia 2026 r.



PPE jako wyjątkowy benefit

W czasach, gdy coraz większą uwagę zwracamy nie tylko na wysokość wynagrodzenia, lecz także na oferowane benefity, pracowniczy program emerytalny (PPE) staje się jednym z najbardziej wartościowych elementów pakietu dla pracowników. To rozwiązanie, które pozwala pracodawcom budować przewagę konkurencyjną na rynku pracy, wzmacniać wizerunek odpowiedzialnej organizacji oraz wspierać długoterminowe bezpieczeństwo finansowe osób zatrudnionych.

PPE jest dobrowolnym programem oszczędzania na emeryturę, finansowanym przez pracodawcę. Dzięki regularnym składkom odprowadzanym na rzecz pracowników stanowi realną wartość dodaną, która może mieć znaczenie zarówno podczas rekrutacji nowych talentów, jak i utrzymania kluczowych pracowników w organizacji.

Firmy oferujące PPE są często postrzegane jako pracodawcy inwestujący w przyszłość swoich zespołów. W dobie coraz większego konkutowania o specjalistów oraz konieczności budowania zaangażowania pracowników program ten może być ważnym wyróżnikiem na tle innych ofert zatrudnienia.

Jak działa PPE?

- Pracodawca tworzy program dla swoich pracowników i finansuje składkę podstawową – może ona wynieść maksymalnie 7 proc. wynagrodzenia brutto.
- Składka ta trafia na indywidualny rejestr uczestnika PPE.
- Środki są inwestowane w wybrane subfundusze.
- Uczestnik może też wpłacać własne środki w formie składki dodatkowej – również po zakończeniu zatrudnienia.
- Zgromadzone oszczędności są prywatną własnością uczestnika oraz podlegają dziedziczeniu.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Środki można wypłacić bez podatku od zysków kapitałowych:

- po ukończeniu 60. roku życia,
- po ukończeniu 55. roku życia i uzyskaniu wcześniejszych uprawnień emerytalnych,
- w razie śmierci uczestnika PPE (wtedy trafiają one do osób uprawnionych lub spadkobierców).

Dzięki prostym zasadom działania i finansowaniu składek przez pracodawcę PPE stanowi jeden z najbardziej atrakcyjnych benefitów długoterminowych dostępnych na rynku pracy.



Nowa strona o PPE już dostępna

Aby ułatwić dostęp do najważniejszych informacji dotyczących PPE, uruchomiliśmy witrynę in.pzu.pl/ppe.

Oprócz materiałów i odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania są tam też informacje:

- o zasadach funkcjonowania programu,
- o korzyściach wynikających z wdrożenia PPE,
- o działaniach edukacyjnych, które prowadzimy.

Nowa strona została przygotowana z myślą o prostym dostępie do wiedzy zarówno dla naszych obecnych klientów, jak i tych, którzy dopiero rozważają uruchomienie PPE w swoim przedsiębiorstwie.

Zapraszamy do odwiedzenia naszej nowej strony i poznania możliwości, jakie oferuje pracowniczy program emerytalny.



Warto wiedzieć

Ostatni kwartał na wpłaty do IKE i IKZE

Osobiste konta inwestycyjne (OKI) już w 2027 r.

Czy kapitał emerytalny jest po to, by go wydać?

Jak podejmować słuszne decyzje dotyczące finansów

Emerytura w Kraju Kwitnącej Wiśni, cz. II



Ostatni kwartał na wpłaty do IKE i IKZE

Zbliżający się koniec roku to idealny moment, aby dokonać wpłat na indywidualne konto emerytalne (IKE) i indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), a tym samym zyskać realne korzyści podatkowe. W rankingach Analiz Online nasze IKE i IKZE od trzech lat są uznawane za najlepsze na rynku.



Limity wpłat w 2026 r.:

- **IKE** – do 28 260 zł,
- **IKZE** – do 11 304 zł (dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę) lub 16 956 zł (dla samozatrudnionych prowadzących działalność pozarolniczą).

Dlaczego warto wpłacać na IKZE?

- **Ulga podatkowa** – wpłaty na IKZE można odliczyć od podstawy opodatkowania w rozliczeniu rocznym PIT. W zależności od skali podatkowej zwrot może wynieść nawet 32 proc. wpłaconej kwoty.

Przykład: uczestnik, który w 2026 r. wpłaca na IKZE kwotę 11 304 zł (tegoroczny limit wpłat) i rozlicza się w ramach II progu podatkowego, może uzyskać ulgę w wysokości 3617,28 zł.

- **Podatek wynoszący tylko 10 proc. przy wypłacie oszczędności** – po ukończeniu 65. roku życia i min. 5 latach oszczędzania wypłata środków z IKZE jest opodatkowana zryczałtowaną stawką 10 proc.
- **Dziedziczenie środków** – zgromadzone oszczędności są własnością uczestnika i podlegają dziedziczeniu.

PWE w TFI PZU SA – IKE i IKZE na preferencyjnych warunkach

Pakiet Wyższa Emerytura (PWE) to benefit pracowniczy, który umożliwia oszczędzanie w ramach IKE oraz IKZE bez opłat manipulacyjnych i administracyjnych.

W ramach PWE:

- inwestujesz 100 proc. wpłacanych składek,
- masz dostęp do funduszy cyklu życia i funduszy pasywnych,
- możesz zarządzać oszczędnościami online przez serwis inPZU,
- korzystasz z niskich kosztów zarządzania i z elastyczności inwestycyjnej.

PWE to pakiet udostępniany pracownikom przez pracodawców.

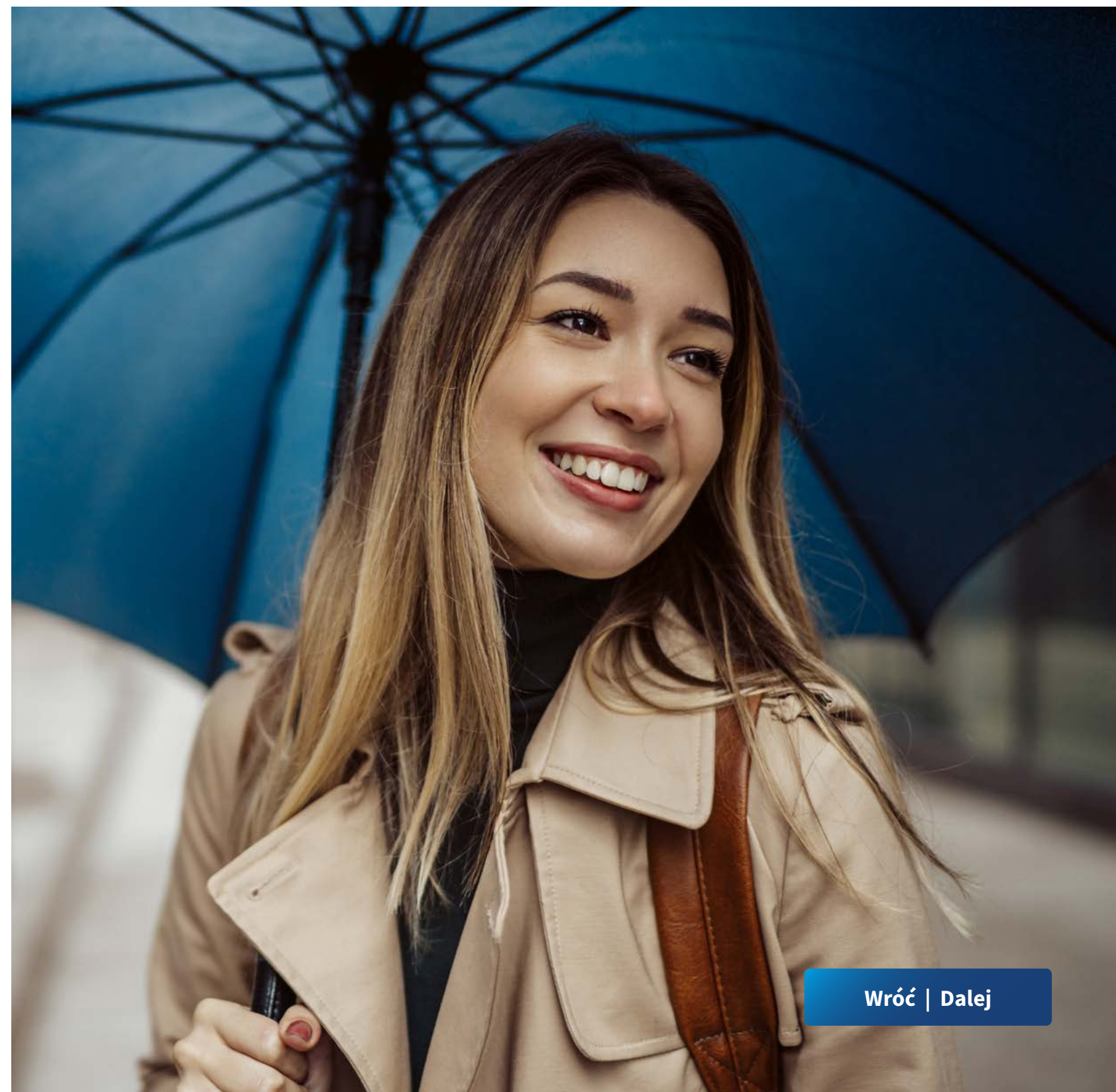
Jeśli jesteś pracodawcą i chcesz zaoferować swoim pracownikom PWE, skontaktuj się z nami – napisz na pwe@pzu.pl.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



Osobiste konta inwestycyjne (OKI) już w 2027 r.

Od 1 stycznia 2027 r. będzie można korzystać z nowego rozwiązania łączącego inwestowanie z preferencjami podatkowymi. OKI będą dostępne dla każdej osoby pełnoletniej, która posiada numer PESEL i rozlicza podatek w Polsce, niezależnie od doświadczenia inwestycyjnego. Korzystanie z konta będzie dobrowolne, a właściciel zachowa pełen dostęp do swoich środków, z możliwością wpłat i wypłat w dowolnym momencie.

Co będzie można gromadzić na OKI?

Na koncie będzie można inwestować m.in. w akcje i jednostki funduszy inwestycyjnych, a także odkładać środki na lokatach bankowych i w skarbowych obligacjach oszczędnościowych.

Preferencje podatkowe

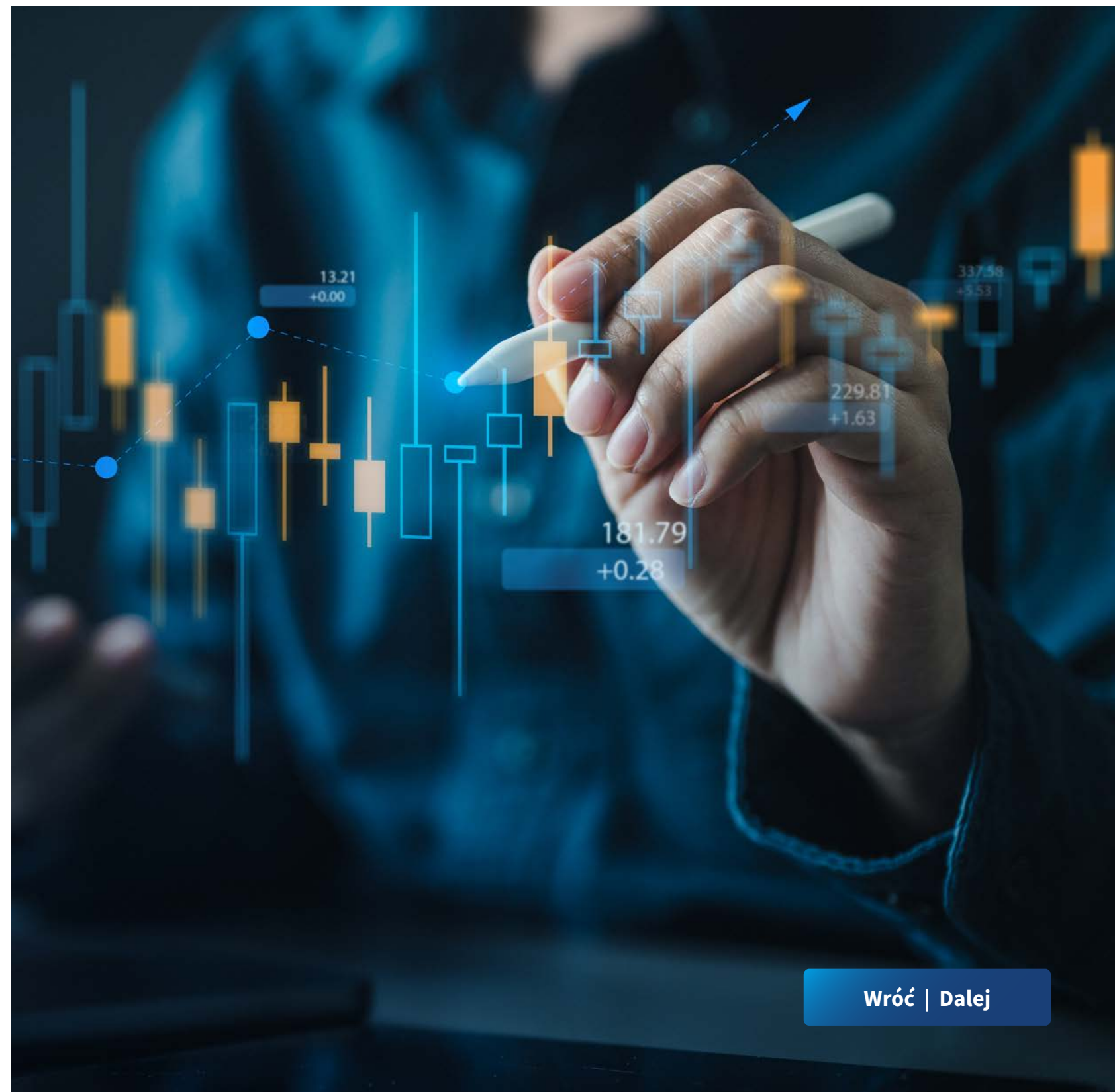
Dochody osiągane z aktywów zgromadzonych na OKI, w tym zyski kapitałowe, odsetki i dywidendy, nie będą objęte podatkiem od zysków kapitałowych,



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej





czyli tzw. podatkiem Belki. To szczególnie korzystne rozwiązanie dla osób inwestujących długoterminowo. W przypadku inwestycji w aktywa objęte preferencjami podatkowymi – im wyższy wypracowany zysk, tym większa korzyść podatkowa.

Preferencje podatkowe obejmą wybrane krajowe aktywa o wartości do 100 tys. zł, przy czym część oszczędnościowa, taka jak lokaty i obligacje oszczędnościowe, będzie mogła stanowić maksymalnie 25 tys. zł. Od wartości aktywów przekraczającej odpowiednie limity lub nieobjętych zwolnieniem podatkowym zostanie pobrany podatek. W 2027 r. jego stawka ma wynieść 0,85 proc.

Korzyść dla inwestorów i gospodarki

Celem OKI jest zachęcenie Polaków do regularnego oszczędzania i inwestowania oraz wsparcie rozwoju krajowego rynku kapitałowego. Dla początkujących inwestorów będzie to prosty sposób na rozpoczęcie budowania kapitału, a dla bardziej doświadczonych – dodatkowa możliwość inwestowania na preferencyjnych zasadach podatkowych.

Od 1 stycznia 2027 r. OKI będą dostępne również w TFI PZU SA.



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Czy kapitał emerytalny jest po to, by go wydać?

Czy przejście na emeryturę musi oznaczać jednorazową wypłatę wszystkich oszczędności? Analiza reguły 4 proc. pokazuje, że odpowiednio zarządzany kapitał może wspierać domowy budżet przez wiele lat, a jednocześnie być inwestowany. To podejście jest coraz częściej spotykane nie tylko w Polsce, lecz także w rozwiniętych systemach emerytalnych na świecie.

Dla wielu osób moment przejścia na emeryturę oznacza podjęcie decyzji, co zrobić ze zgromadzonym kapitałem. W praktyce rozważane są zazwyczaj dwa rozwiązania: jednorazowa wypłata wszystkich środków lub regularne wypłaty ratalne. Choć pierwsza opcja daje natychmiastowy dostęp do całego kapitału, to właśnie ta druga pozwala utrzymać środki w inwestycjach i czerpać z nich dochód przez wiele lat.

Reguła 4 proc. w polskich realiach III filaru

Przyjrzyjmy się zatem, jak w polskich warunkach mogłaby działać ta jedna z najbardziej znanych zasad planowania wypłat emerytalnych, czyli **reguła 4 proc.**, na przykładzie

portfela o wartości **200 tys. zł**, zgromadzonego w ramach produktów III filaru: **indywidualnego konta emerytalnego (IKE)**, **indywidualnego konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE)**, **pracowniczego programu emerytalnego (PPE)** lub **pracowniczych planów kapitałowych (PPK)**. Istotną zaletą tych rozwiązań jest możliwość skorzystania z preferencji podatkowych, dzięki którym inwestor może uniknąć podatku od zysków kapitałowych przy spełnieniu warunków określonych w przepisach, jednakże w przypadku IKZE należy wziąć pod uwagę 10-proc. podatek ryczałtowy.

Skąd wzięła się reguła 4 proc.?

Wywodzi się ona z jednego z najbardziej znanych badań dotyczących zarządzania kapitałem emerytalnym, określanego jako **Trinity Study**. Badanie zostało opublikowane przez profesorów z San Antonio (Teksas): Philipa L. Cooleya, Carla M. Hubbarda i Daniela T. Walza. Autorzy przeanalizowali historyczne dane amerykańskiego rynku kapitałowego z lat 1926-1995, sprawdzając zachowanie portfeli o różnych proporcjach akcji i obligacji. Przegląd obejmował liczne nakładające się na siebie okresy: 15-, 20-, 25- oraz 30-letnie. Za sukces uznawano sytuację, w której portfel nie został wyczerpany przed końcem analizowanego okresu.

Najważniejszy wniosek z badania był następujący: w ponad 95 proc. historycznych 30-letnich okresów portfel zawierający co najmniej 50 proc. akcji pozwalał rozpocząć wypłaty od poziomu 4 proc. jego rocznej wartości przy corocznej waloryzacji o inflację,



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

bez wyczerpania kapitału przed końcem analizowanego horyzontu. Warto jednak pamiętać, że badanie dotyczyło wyłącznie rynku amerykańskiego, nie uwzględniało kosztów zarządzania, nie analizowało polskiej inflacji i specyfiki lokalnego rynku ani krajowych rozwiązań podatkowych. Czy w związku z tym można w prosty sposób zastosować regułę 4 proc. w naszym państwie?



Symulacja dla portfela o wartości 200 tys. zł

Na potrzeby niniejszej analizy przygotowaliśmy symulację dla portfela składającego się w 50 proc. z akcji reprezentowanych przez indeks WIG oraz w 50 proc. z polskich obligacji skarbowych.

Przyjęliśmy następujące założenia:

- wartość początkowa portfela: 200 tys. zł,
- coroczny *rebalancing* do proporcji 50/50,
- wypłata realizowana na początku roku,
- brak podatku Belki,
- brak kosztów zarządzania,
- coroczna waloryzacja wypłat o wskaźnik inflacji CPI,
- okres analizy: lata 2006-2025.

Symulacja obejmuje kilka wyjątkowo trudnych okresów dla inwestorów, w tym globalny kryzys finansowy z 2008 r., pandemię COVID-19 oraz wysoką inflację z lat 2022-2023.

Jak zachowałby się portfel przy wypłatach według reguły 4 proc.?

- Kapitał początkowy: 200 tys. zł
- Pierwsza wypłata: 8 tys. zł rocznie
- Ostatnia wypłata (2025 r.): 15 431 zł rocznie
- Łączna wartość wypłat: **211 083 zł**
- Wartość portfela na koniec okresu: **189 842 zł**

Wniosek: mimo regularnych wypłat inwestor zachował zdecydowaną większość początkowego kapitału, a suma pobranych środków przekroczyła wartość początkowej inwestycji.

Co pokazuje bardziej konserwatywna reguła 3 proc.?

- Kapitał początkowy: 200 tys. zł
- Pierwsza wypłata: 6 tys. zł rocznie
- Ostatnia wypłata (2025 r.): 11 573 zł rocznie
- Łączna wartość wypłat: **158 312 zł**
- Wartość portfela na koniec okresu: **275 367 zł**

Wniosek: niższy poziom wypłat oznacza mniejszy bieżący dochód, ale pozostawia większą część majątku na dalszy wzrost i budowanie finansowej poduszki bezpieczeństwa.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Zalety reguły 4 proc.

- **Prostota i przejrzystość** – zapewnia jednoznaczną i prostą regułę wyliczenia startowego budżetu na emeryturze bez konieczności skomplikowanego prognozowania stóp zwrotu.
- **Ochrona siły nabywczej** – coroczna waloryzacja o wskaźnik CPI chroni realny poziom życia przed inflacją.
- **Dyscyplina inwestycyjna** – regularne wypłaty ograniczają ryzyko zbyt szybkiego wydania zgromadzonych środków.
- **Możliwość dalszego inwestowania** – kapitał pozostaje na rynku i nadal może korzystać z potencjalnych wzrostów cen aktywów, choć jest też narażony na ewentualne spadki.
- **Wysokie prawdopodobieństwo przetrwania kapitału** – mimo kryzysu z 2008 r. i fali inflacyjnej z 2022 r. portfel zdołał przetrwać 20 lat i pozwolił wypłacić w sumie więcej, niż wynosił kapitał początkowy.

O czym warto pamiętać?

- **Brak elastyczności** – nakaz waloryzacji o inflację, nawet w trakcie głębokiej bessy rynkowej, zmusza do wyprzedawania aktywów po niskich cenach, trwale obniżając wartość bazy kapitałowej.
- **Ryzyko sekwencji stóp zwrotu** – jeśli silne spadki na rynkach pojawią się tuż po rozpoczęciu wypłat, mogą mieć większy wpływ na trwałość portfela niż podobne spadki występujące wiele lat później.
- **Lokalna specyfika inflacyjna** – w Polsce nagłe skoki inflacji (np. 14,4 proc. w 2022 r.) podnoszą kwotę wypłaty w momencie, gdy wyceny rynkowe mogą znajdować się w dołku.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Czy reguła 4 proc. działa w Polsce?

Symulacja zaprezentowana w artykule pokazuje, że w analizowanym okresie reguła 4 proc. była możliwa do utrzymania mimo wystąpienia kilku poważnych kryzysów rynkowych. Nie oznacza to jednak, że identyczne rezultaty wystąpią w przyszłości.

Osoby, którym szczególnie zależy na zachowaniu kapitału na dłużej, mogą rozważyć rozpoczęcie wypłat od nieco niższego poziomu, np. **3-3,5 proc. wartości oszczędności rocznie**. Dobrym rozwiązaniem może być także większa elastyczność w ustalaniu wysokości wypłat. W latach gorszej koniunktury można np. czasowo zrezygnować z podwyższania wypłacanej kwoty, dając inwestycjom więcej czasu na odrobienie wcześniejszych spadków.

W praktyce celem zgromadzonego kapitału emerytalnego nie zawsze musi być pozostawienie jak najwyższej kwoty na rachunku. Dla wielu osób ważniejsze jest stworzenie stabilnego źródła dodatkowego dochodu, które będzie wspierało domowy budżet przez wiele lat.

Jak to robią inni?

Polska nie jest jedynym krajem, w którym coraz większą uwagę zwraca się na sposób korzystania z oszczędności emerytalnych po zakończeniu aktywności zawodowej. W wielu rozwiniętych gospodarkach celem systemu emerytalnego nie jest jednorazowe przekazanie całego kapitału, lecz zapewnienie stabilnego dochodu przez wiele lat.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



W Szwajcarii środki zgromadzone w obowiązkowej części pracowniczego systemu emerytalnego są domyślnie wypłacane w formie dożywotniego świadczenia. Wprawdzie część kapitału można pobrać jednorazowo, jednak podstawowym celem systemu pozostaje zapewnienie regularnego dochodu po zakończeniu pracy zawodowej. Podobne podejście zaobserwujemy w Australii, gdzie po przejściu na emeryturę istnieje możliwość jednorazowej wypłaty środków, ale bardzo popularne są regularne wypłaty finansowane z pozostającego w inwestycjach kapitału. Australijskie instytucje publiczne aktywnie promują takie rozwiązania jako sposób na zapewnienie stabilnych dochodów emerytalnych.

Doświadczenia tych krajów pokazują, że kapitał emerytalny coraz częściej jest traktowany nie jako jednorazowa wypłata, lecz jako źródło regularnych dochodów. Dzięki temu oszczędności mogą jednocześnie wspierać bieżący budżet i nadal pracować na przyszłość.

Wnioski dla uczestników IKE, IKZE, PPE i PPK

Przedstawiona symulacja wykazała, że regularne wypłaty nie muszą oznaczać wyczerpania całego kapitału. Warto jednak pamiętać, że utrzymanie podobnej kwoty na rachunku nie jest równoznaczne z zachowaniem jej realnej wartości. Wraz ze wzrostem cen siła nabywcza pieniądza spada, dlatego 190 tys. zł pozostające w portfelu po 20 latach może pozwalać na zakup mniejszej liczby dóbr i usług niż taka sama kwota na początku inwestycji. W analizowanym okresie inwestor dysponujący 200 tys. zł

mógł wypłacić ponad **211 tys. zł**, a jednocześnie zachować blisko **190 tys. zł kapitału**. Pokazuje to, że odpowiednio zaplanowane wypłaty ratalne mogą stanowić interesującą alternatywę dla jednorazowego wykorzystania wszystkich oszczędności.

Dla uczestników IKE, IKZE, PPE i PPK oznacza to możliwość połączenia dwóch celów: korzystania ze zgromadzonego kapitału oraz dalszego uczestniczenia w potencjalnym wzroście wartości inwestycji. W wielu przypadkach to właśnie regularne wypłaty, a nie całkowita jednorazowa wypłata środków, mogą okazać się rozwiązaniem lepiej wspierającym długoterminowe bezpieczeństwo finansowe.



Leszek Bednorz

dyrektor ds. klientów korporacyjnych

Źródło: opracowanie własne TFI PZU SA na podstawie założeń symulacyjnych dla portfela 50 proc. akcji (WIG) i 50 proc. obligacji skarbowych. Analiza ma charakter edukacyjny i ilustracyjny. Przedstawione wyniki nie stanowią prognozy przyszłych stóp zwrotu ani rekomendacji inwestycyjnej. Historyczne wyniki nie gwarantują osiągnięcia podobnych rezultatów w przyszłości.

Jak podejmować słuszne decyzje dotyczące finansów

W 2019 r. byłem na dwóch świetnych wieczorach kawalerskich moich bliskich przyjaciół. Po obydwu wydarzeniach zostały mi rewelacyjne wspomnienia, ale też pewna refleksja dotycząca sposobów organizacji tych imprez – istniała między nimi bowiem diametralna różnica.

W pierwszym przypadku każdy z 12 zaproszonych gości musiał nie tylko potwierdzić, czy chce uczestniczyć w wieczorze kawalerskim, lecz także demokratycznie wybrać termin, rodzaj atrakcji, miejsce, a nawet godzinę rozpoczęcia imprezy, wypełniając specjalnie przygotowaną ankietę. Zanim jednak impreza doszła do skutku, grupa bliższych lub dalszych znajomych zdążyła się kilkakrotnie pokłócić podczas ożywionych dyskusji online, a finalna liczba uczestników wydarzenia spadła do siedmiu osób.

W drugim przypadku każdy z 14 gości otrzymał od organizatora informacje o terminie, godzinie, miejscu zabawy oraz o zaplanowanych atrakcjach. Kluczowe w tym zaproszeniu było jednak ostatnie zdanie, które brzmiało: „Jeżeli chcesz się wypisać



z imprezy, wyślij mi prywatną wiadomość z uzasadnieniem, dlaczego nie możesz uczestniczyć w tym ważnym dla naszego przyjaciela dniu, abym mógł mu to przekazać”. Jak się pewnie domyślicie, nawet osoby, które miały już jakieś plany na ten dzień, bez problemu z nich zrezygnowały i na wieczór kawalerski stawiała się cała czternastka.

Organizator drugiego wydarzenia nieświadomie posłużył się czymś, co Richard H. Thaler, noblista z dziedziny ekonomii, nazwał libertariańskim paternalizmem. Wykorzystanie tzw. domniemanej zgody lub automatycznego zapisu z prawem do rezygnacji ma szerokie zastosowanie w wielu dziedzinach naszego życia, chociażby w podjęciu decyzji dotyczącej oszczędzania w PPK.



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć



Architektura wyboru

Podejmowanie ważnych decyzji dotyczących bezpieczeństwa finansowego, przyszłości czy zdrowia wymaga – według ekonomii behawioralnej – zastosowania pewnej architektury wyboru. Architektury kierującej nas na odpowiednie tory, z których możemy dobrowolnie zejść lub też całkowicie je ominąć, korzystając z prawa do samodzielnego wyboru. Powodem stosowania domniemanej zgody z prawem do rezygnacji (tzw. *opt-out*, jak np. w PPK) lub domniemanego

braku zgody z możliwością jej wyrażenia (tzw. *opt-in*, jak np. w RODO) jest brak wystarczającej wiedzy społeczeństwa o zakresie podejmowania słusznych dla siebie decyzji. Badania dr hab. Katarzyny Sekścińskiej z Uniwersytetu Warszawskiego, przeprowadzone w 2023 r. na grupie osób w wieku 18-30 lat, pokazały niepokojący rozdźwięk między oczekiwaniami emerytalnymi młodych ludzi a tym, jaka zostanie ich rzeczywistość. Aż 83 proc. badanych uważało, że ich emerytura wyniesie więcej niż 30 proc. ostatniego wynagrodzenia, podczas gdy prognozowana stopa zastąpienia dla tej grupy wiekowej to – według ZUS – maksymalnie 28 proc. Z kolei 32,4 proc. respondentów twierdziło, że po przejściu na emeryturę na ich konta będzie wpływać między 100 proc. a 200 proc. ich etatowego wynagrodzenia. Pojawia się więc tutaj bardzo istotne pytanie: po co troszczyć się o swoją finansową przyszłość już w młodym wieku, skoro żyje się w przekonaniu, że nie ma takiej potrzeby?

Działanie przez jego brak

Inercja, czyli postawa cechująca się biernością i niechęcią do działania, to dla libertariańskiego paternalizmu odnawialne źródło energii o niekończących się zasobach. Zarówno prywatne, jak i rządowe plany emerytalne, od Stanów Zjednoczonych aż po Nową Zelandię, korzystają z opcji domyślnego zapisu z prawem do rezygnacji. Polska przyjęła tę strategię w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z 2018 r. Pierwszy autozapis do PPK odbył się w kwietniu 2023 r. i – według danych Polskiego Funduszu Rozwoju – przełożył się na ok. 11 proc. nowych uczestników programu. Kolejny autozapis odbędzie się w kwietniu 2027 r. I tak co 4 lata.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Impuls

Architektami wyboru są dziś instytucje, korporacje, rządy, ale również działy HR czy zarządy przedsiębiorstw, ponieważ decydują nie tylko o liczbie dostępnych opcji, lecz także o sposobie ich wyboru. Komórki kształtujące politykę personalną czy kulturę organizacyjną mają coraz większe przełożenie na istotne decyzje swoich pracowników. One z kolei niosą za sobą wymierne konsekwencje w bliższej lub dalszej przyszłości. Richard H. Thaler określa tę rolę terminem *nudge* (z ang.: impuls, szturchnięcie, popchnięcie w dobrym kierunku). Tworzenie torów do podejmowania dobrych, zabezpieczających przyszłość decyzji stanie się już niebawem kluczowym wyzwaniem dla działów personalnych. W kwestii emerytur instytucje finansowe oraz działy HR powinny być dla swoich klientów i pracowników tym, kim jest przewodnik dla zagubionego w nieznanym miejscu turysty.



„Oszczędnościowe espresso” – wiedza na wyciągnięcie ręki!

Zapraszamy na nasz blog „Oszczędnościowe espresso”, na którym publikujemy ciekawe artykuły z zakresu finansów, ekonomii i psychologii.

[Sprawdź pozostałe teksty](#)



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

[Wróć](#) | [Dalej](#)



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Emerytura w Kraju Kwitnącej Wiśni, cz. II

W ostatnim wydaniu newslettera rozpoczęliśmy rozważania na temat japońskiego systemu emerytalnego. Oprócz przedstawienia ogólnej sytuacji demograficznej w tym państwie zaprezentowaliśmy także filary, na których bazuje tamtejszy model emerytalny. Co jeszcze warto wiedzieć o emeryturach w Kraju Wschodzącego Słońca?

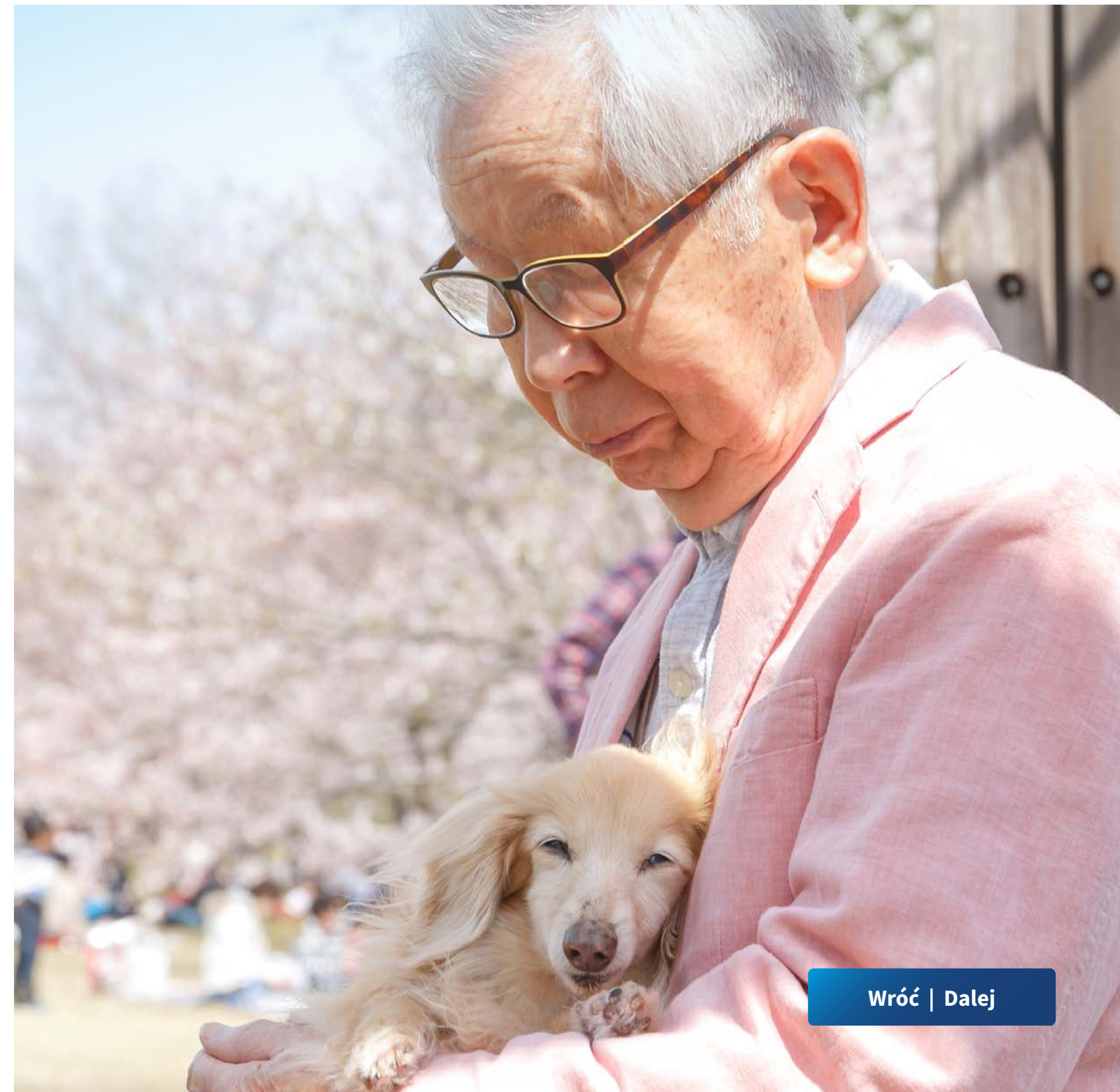
Japonia stworzyła jeden z najbardziej charakterystycznych modeli przechodzenia na emeryturę na świecie. Nie polega on na prostym zakończeniu aktywności zawodowej, lecz na stopniowym „przesuwaniu” pracownika ze stabilnego, wysoko opłacanego zatrudnienia do tańszej i mniej stabilnej pracy po 60. roku życia.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



Zmiany na rynku pracy przed reformą ASEEP i po jej wprowadzeniu

Kluczową rolę odegrała ustawa Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons (ASEEP), wprowadzona w 1971 r. jako element szerszej polityki dostosowywania rynku pracy do szybko starzejącego się społeczeństwa. Jej pierwotnym celem nie było podniesienie wieku emerytalnego *sensu stricto*, lecz stworzenie ram instytucjonalnych sprzyjających wydłużaniu aktywności zawodowej osób starszych poprzez zapewnienie im stabilnych możliwości zatrudnienia.

Pierwszą część artykułu o japońskim systemie emerytalnym można przeczytać w **nr. 7 newslettera „Przyszłość w dobrym Towarzystwie”**.

[Sprawdź to](#)

Kluczowa zmiana nastąpiła w wyniku reform z początku XXI w., kiedy państwo zaczęło aktywnie wymuszać na pracodawcach dostosowanie systemów zatrudnienia do rosnącej długości życia. Od 2006 r. przedsiębiorstwa zostały zobowiązane do wdrażania rozwiązań umożliwiających kontynuację pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego (ok. 60 lat),

takich jak podniesienie tego wieku w organizacji, zniesienie go lub wprowadzenie systemu ponownego zatrudnienia. Przetłomowa nowelizacja z 2012 r., która weszła w życie w 2013 r., rozszerzyła ten obowiązek, nakazując pracodawcom zapewnienie możliwości pracy aż do 65. roku życia, choć początkowo dopuszczała pewne ograniczenia w dostępie do systemów dalszego zatrudnienia po 60. roku życia.

Proces ten został ostatecznie domknięty 1 kwietnia 2025 r., kiedy zniesiono okresy przejściowe i wprowadzono pełny obowiązek zatrudniania wszystkich chętnych pracowników do 65. roku życia. W efekcie Japonia nie tyle formalnie podniosła ustawowy wiek emerytalny, co stworzyła system „pomostowy”, w którym zatrudnienie po 60. roku życia staje się standardem, a przejście do pełnej emerytury publicznej następuje dopiero pięć lat później.

Jak było wcześniej?

Przed tymi reformami japoński model zatrudnienia bazował na silnej lojalności wobec firmy, rozbudowanych świadczeniach pracowniczych, premiach i wynagrodzeniach, które rosły wraz ze stażem pracy.

Typowy pracownik rozpoczynał pracę po studiach, w jednym przedsiębiorstwie pozostawał przez 30-40 lat i kończył karierę w wieku 55-60 lat. W większości dużych zakładów obowiązkowa emerytura rozpoczynała się od 60. roku życia – podobnie jak w państwowym systemie emerytalnym.



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Po pęknięciu bańki gospodarczej Japonia weszła w stagnację, a model „dożywotniego bezpieczeństwa” zaczął się powoli rozpadać. Kiedy państwo podniosło wiek wypłaty pełnej emerytury do 65. roku życia, spowodowało to problem pięcioletniej luki emerytalnej, trwającej prawie dwie dekady. Osoby kończące zatrudnienie nie miały jeszcze prawa do pełnej emerytury, co narażało je na ryzyko ubóstwa i prowadziło do napięć społecznych. W efekcie tacy ludzie żyli z odpraw emerytalnych, prywatnych oszczędności, pomocy rodziny czy prac dorywczych.

Do lat 90. XX w. w Japonii funkcjonował rozbudowany system odpraw emerytalnych, który przez wiele lat stanowił bufor ograniczający lukę emerytalną. Po zakończeniu aktywności zawodowej pracownik otrzymywał wysoką odprawę, często stanowiącą ponad 20-krotność miesięcznego wynagrodzenia. Taki model funkcjonował, ponieważ Japończycy cechowali się silną kulturą oszczędzania, a ponadto dysponowali własnymi mieszkaniami i zgromadzonymi oszczędnościami. Problemy pojawiły się po pęknięciu bańki gospodarczej. Najbardziej zagrożeni okazali się ludzie zatrudnieni poza wielkimi korporacjami, pracownicy kontraktowi oraz osoby o niestabilnej historii zatrudnienia.

Wprowadzenie ustawy ASEEP skutkowało:

- podniesieniem wieku emerytalnego w przedsiębiorstwach z 60 do 65 lat (formalne przesunięcie granicy zakończenia pracy),
- likwidacją obowiązkowego przejścia na emeryturę (pracownikowi pozostawiono możliwość podjęcia decyzji o zakończeniu pracy),
- wprowadzeniem systemu ponownego zatrudnienia pracowników po 60. roku życia, tzw. *continued employment* lub *re-employment*.

System ekonomicznie racjonalny, ale kontrowersyjny

W praktyce jednak przedsiębiorstwa wybrały model ponownego zatrudnienia, co najczęściej oznaczało, że pracownik przechodził na emeryturę w wieku 60 lat, a następnie był zatrudniany na gorszych warunkach: na podstawie umowy czasowej, na niższym stanowisku i często bez prawa do premii. Typowe redukcje wynagrodzenia sięgały między 30 a 50 proc. Przykładowo pracownik, który przed 60. rokiem życia był dyrektorem, zarabiał 9 mln jenów rocznie i cieszył się wysokim statusem,



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



[Komentarze rynkowe](#)

[PPK](#)

[PPE](#)

[Warto wiedzieć](#)

po ukończeniu 60 lat dostawał za wykonywanie tej samej lub podobnej pracy kontrakt roczny opiewający na 4-5 mln jenów, bez funkcji kierowniczej i możliwości awansu.

Większość pracowników godziła się na takie warunki ze względu na utratę jakichkolwiek dochodów i problem ze znalezieniem pracy. Taki rozwój sytuacji miał swoje konsekwencje społeczne. Japonia ma dziś jeden z największych wskaźników pracy osób 65+. Powstało tam również zjawisko taniej pracy senioralnej, które umożliwiło zatrzymanie doświadczonych pracowników poprzez znaczące obniżenie kosztów ich zatrudnienia. Powszechne stało się też poczucie degradacji związane z utratą statusu zawodowego oraz koniecznością odbudowywania kariery. W pewnym sensie kraj ten stworzył więc system ekonomicznie racjonalny, ale społecznie kontrowersyjny.

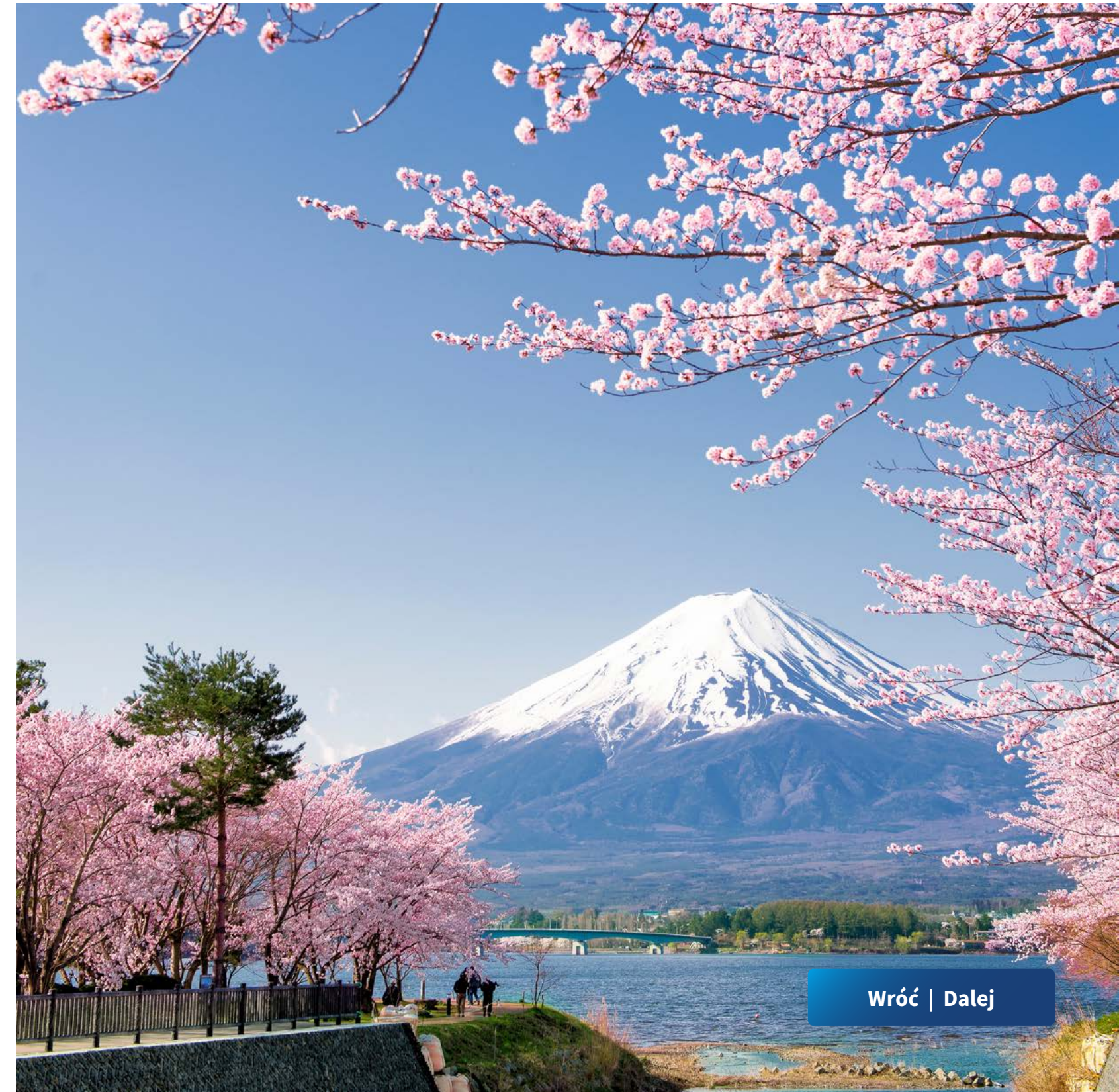
Zagrożone grupy

Mimo relatywnie rozwiniętego systemu emerytalnego Kraj Kwitnącej Wiśni zmaga się z problemem ubóstwa wśród części seniorów. Najbardziej zagrożone grupy to kobiety, osoby samotne, pracownicy kontraktowi lub ci z niestabilną historią zatrudnienia. Panie często otrzymują niższe świadczenia emerytalne z powodu przerw w pracy, niższych wynagrodzeń czy pracy w niepełnym wymiarze. Sytuacja kobiet to jeden z największych problemów społecznych współczesnej Japonii, gdzie obok kwestii wysokości świadczeń bardzo duży wpływ miało znaczenie kulturowe i rola pań w rodzinie. Obecnie coraz większa liczba Japończyków pracuje po 65. roku życia ze względu na dłuższe życie, potrzebę dodatkowego dochodu czy chęć utrzymywania aktywności społecznej.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa



[Wróć](#) | [Dalej](#)



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Ewolucja japońskiego systemu emerytalnego w latach 2000-2025

Ok. 2000 r.

- Podniesienie wieku emerytalnego oraz obniżenie świadczeń – podjęto decyzję o stopniowym przesunięciu wieku uprawniającego do wypłaty drugiego filaru emerytury z 60 do 65 lat (proces rozłożony na lata 2013-2030), obniżono też wysokość emerytury pracowniczej o 5 proc. dla nowych emerytów i zmieniono zasady waloryzacji na inflacyjne.



2004 r.

- Wprowadzenie automatycznych cięć (Macroeconomic Slide) – wdrożono mechanizm, który automatycznie obniża coroczną waloryzację emerytur, jeśli zmniejsza się liczba pracujących w kraju lub rośnie średnia długość życia. Przepis ten wprowadził też sztywny limit dla składek (maksymalnie 18,3 proc. pensji) oraz gwarancję, że emerytura nie spadnie poniżej 50 proc. średniej pensji w kraju.
- Reforma rozwodowa – wprowadzono przepisy umożliwiające w przypadku rozwodu podział praw emerytalnych wypracowanych w trakcie małżeństwa (do 50 proc. dla niepracującego współmałżonka, najczęściej żony).

2009 r.

- Zwiększenie dopłat państwa – rząd oficjalnie zakończył proces podnoszenia dotacji budżetowych do pierwszego filaru emerytury (podstawowej) z poziomu jednej trzeciej do jednej drugiej całego kosztu jej wypłat.

2015 r.

- Likwidacja przywilejów urzędniczych – zlikwidowano oddzielny, bardziej opłacalny system emerytalny dla urzędników państwowych i nauczycieli (Kyōsai Nenkin). Włączono ich do powszechnego systemu pracowniczego (Kōsei Nenkin), zamykając podział na sektor publiczny i prywatny (ujednotliciono drugi filar).



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

2016 r.

- Włączenie pracowników niepełnoetatowych (etap I) – nałożono obowiązek objęcia drugim filarem emerytury pracowników zatrudnionych na pół etatu (pracujących min. 20 godz. tygodniowo i zarabiających min. 88 tys. jenów miesięcznie) w dużych przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 500 osób.

2017 r.

- Skrócenie stażu opłacania składek – radykalnie skrócono minimalny okres wymagany do otrzymania jakiegokolwiek emerytury państwowej (pierwszy filar), z 25 lat do zaledwie 10 lat.
- Otwarcie programu iDeCo – zreformowano i szeroko udostępniono indywidualną emeryturę kapitałową z ulgami podatkowymi, tworząc oficjalnie i na masową skalę prywatny trzeci filar dla niemal wszystkich obywateli, w tym dla gospodyń domowych i urzędników.
- Osiągnięcie limitu składek – składka na ubezpieczenie emerytalne pracowników (drugi filar) osiągnęła zapowiadziany w 2004 r. maksymalny, docelowy poziom 18,3 proc. i została prawnie zamrożona na tej wartości.

2018 r.

- Wprowadzenie mechanizmu *carry-over* w Macroeconomic Slide, polegającego na przesuwaniu na kolejne lata części korekt świadczeń, których nie udało się zastosować z powodu niskiej inflacji.

2022 r.

- Przesunięcie górnej granicy elastycznego przejścia na emeryturę – z 70. do 75. roku życia. Wzrost świadczenia o 0,7 proc. miesięcznie. Osoba, która decyduje się pracować do 75. roku życia, otrzymuje dożywotnie świadczenie wyższe aż o 84 proc. w stosunku do kwoty bazowej.
- Włączenie pracowników niepełnoetatowych (etap II) – rozszerzono obowiązek objęcia drugim filarem emerytury pracowników zatrudnionych na pół etatu na średnie firmy zatrudniające powyżej 100 osób.
- Podniesiono próg łącznych zarobków i emerytury dla pracujących seniorów w wieku 60-64 lat (z 280 tys. do 470 tys. jenów) – powyżej tego progu państwo zaczynało zmniejszać wypłacane świadczenie.



2024 r.

- Włączenie pracowników niepełnoetatowych (etap III) – rozszerzono obowiązek odprowadzania składek na drugi filar za pracowników zatrudnionych na pół etatu na mniejsze firmy zatrudniające powyżej 51 osób.

2025 r.

- Sfinalizowanie nowej reformy strukturalnej – przyjęto pakiet zmian znoszący w kolejnych latach kryteria wielkości przedsiębiorstw dla pracowników niepełnoetatowych (całkowita likwidacja barier dochodowych utrudniających wejście w drugi filar) i rozpoczęto wygaszanie dożywotnich emerytur po mężu dla młodszych, bezdzietnych wdów w celu aktywizacji zawodowej kobiet. Reformy nie są jeszcze w pełni wdrożone.

Podsumowanie

Japoński system emerytalny jest jednym z najbardziej zaawansowanych, ale też najbardziej obciążonych demograficznie systemów świata. Jego ewolucja pokazuje, że starzenie się społeczeństwa wymusza nie tylko zmiany fiskalne, lecz także całkowitą przebudowę rynku pracy i modelu starości. Japonia stała się światowym liderem technologii dla seniorów – starzejące się społeczeństwo doprowadziło do rozwoju *silver economy* i technologii medycznych, robotyki opiekuńczej, mieszkalnictwa senioralnego, telemedycyny i produktów dla osób starszych. Doświadczenia tego kraju są szczególnie istotne dla Polski, która podąża podobną ścieżką demograficzną.

Prognozy wskazują, że Japonia będzie nadal podnosić efektywny wiek aktywności zawodowej. Możliwe są kolejne reformy systemu świadczeń, dalsza automatyzacja gospodarki oraz rozwój pracy seniorów. Coraz istotniejszą rolę będą również odgrywać prywatne oszczędności. Doświadczenia Japonii pokazują, że nawet bardzo bogate państwo dysponujące znacznymi oszczędnościami narodowymi musi nieustannie reformować system emerytalny, jeśli jego społeczeństwo szybko się starzeje.



Leszek Bednorz

dyrektor ds. klientów
korporacyjnych





Szybki kontakt

- ✓ Portal informacyjny:
in.pzu.pl
- ✓ Infolinia dla pracowników:
22 640 05 55
- ✓ Infolinia dla pracodawcy:
22 640 06 22
- ✓ Kanał YouTube Grupy PZU:
youtube.com/c/GrupaPZU
- ✓ LinkedIn TFI PZU SA:
linkedin.com/company/pzu-inwestycje

Informacja prawna

Ten materiał jest skierowany do pracodawców, którzy zawarli z PZU FIO Parasolowym, inPZU FIO, PZU Energia Emerytura SFIO lub z PPK inPZU Specjalistycznym Funduszem Inwestycyjnym Otwartym („Fundusz”) zarządzanym przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU SA („TFI PZU SA”) umowę o wnoszenie składek do Funduszu w ramach pracowniczego programu emerytalnego („PPE”) lub umowę o prowadzenie grupowego planu emerytalnego („GPE”) bądź umowę o prowadzenie pracowniczego planu oszczędnościowego („PPO”), bądź też umowę o zarządzanie pracowniczym planem kapitałowym („PPK”), oraz do osób zatrudnionych u takich podmiotów zatrudniających.

Informacje o PPE oferowanym przez TFI PZU SA są zawarte w „Umowie o wnoszenie składek do funduszu inwestycyjnego zarządzanego przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU SA”. Informacje o GPE są zawarte w „Umowie o prowadzenie grupowego programu emerytalnego”. Informacje o PPO są zawarte w „Umowie o prowadzenie pracowniczego planu oszczędnościowego”. Informacje o PPK oferowanym przez TFI PZU SA są zawarte w „Regulaminie zarządzania pracowniczym planem kapitałowym przez PPK inPZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty” dla podmiotów zatrudniających oraz w „Regulaminie prowadzenia pracowniczego planu kapitałowego przez PPK inPZU Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty” dla osób zatrudnionych. Pakiet Wyższa Emerytura (PWE) jest oferowany w funduszu inPZU FIO.

Dane zawarte w niniejszym materiale nie stanowią usługi doradztwa inwestycyjnego oraz udzielania rekomendacji dotyczących instrumentów finansowych lub ich emitentów w rozumieniu ustawy o obrocie instrumentami finansowymi, a także nie są formą świadczenia doradztwa podatkowego ani pomocy prawnej. TFI PZU SA nie ponosi odpowiedzialności za decyzje inwestycyjne osób, które zapoznały się z niniejszym materiałem. Wszelkie opinie i oceny wyrażane w niniejszym materiale są opiniami i ocenami TFI PZU SA lub jej doradców, będącymi wyrazem ich najlepszej wiedzy popartej informacjami zaczerpniętymi z kompetentnych rynkowych źródeł, obowiązującymi w chwili opracowywania tego materiału. Mogą one podlegać zmianie w każdym momencie, bez uprzedniego powiadomienia.

Przed podjęciem ostatecznych decyzji inwestycyjnych należy się zapoznać z prospektem informacyjnym oraz z dokumentami zawierającymi kluczowe informacje (KID). Inwestycje w fundusze inwestycyjne są obarczone ryzykiem inwestycyjnym. Fundusz ani TFI PZU SA nie gwarantują, że zrealizujesz założony cel inwestycyjny lub uzyskasz określony wynik inwestycyjny. Należy liczyć się z możliwością utraty wpłaconych środków. Wyniki inwestycyjne, które Fundusz osiągnął w przeszłości, nie są gwarancją ani obietnicą, że Fundusz osiągnie określone wyniki w przyszłości. Informacje o Funduszu oraz szczegółowy opis czynników ryzyka znajdziesz w prospekcie informacyjnym na in.pzu.pl. KID są dostępne na in.pzu.pl. Prospekt i KID są w języku polskim.



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Prezentowane wyniki PPK inPZU SFIO bazują na historycznych danych dotyczących wyceny wartości aktywów netto na jednostkę uczestnictwa i nie stanowią obietnicy na przyszłość. Indywidualna stopa zwrotu uczestnika z inwestycji jest uzależniona od wartości jednostki uczestnictwa w momencie jej zbycia i odkupienia przez Fundusz oraz wysokości podatków bezpośrednio obciążających dochód z inwestycji w Fundusz, w szczególności podatku od dochodów kapitałowych. Inwestycje w jednostki uczestnictwa nie stanowią depozytu bankowego. Wartość aktywów netto subfunduszy (a tym samym wartość jednostki uczestnictwa) może cechować się dużą zmiennością ze względu na skład portfeli inwestycyjnych i stosowane techniki zarządzania.

Fundusz PZU FIO Parasolowy może lokować powyżej 35 proc. wartości aktywów funduszu w papiery wartościowe emitowane, poręczane lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, jednostki samorządu terytorialnego, państwa członkowskie Unii Europejskiej, jednostki samorządu terytorialnego państw członkowskich Unii Europejskiej, państwa należące do OECD lub międzynarodową instytucję finansową, której członkiem jest Rzeczpospolita Polska lub co najmniej jedno z państw członkowskich Unii Europejskiej.

Fundusze inPZU FIO oraz PPK inPZU SFIO mogą lokować powyżej 35 proc. wartości aktywów funduszu w papiery wartościowe emitowane, poręczane lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, państwa członkowskie Unii Europejskiej, państwa należące do OECD (Australia, Chile, Islandia, Izrael, Japonia, Kanada, Korea Południowa, Meksyk, Norwegia, Nowa Zelandia, Stany Zjednoczone Ameryki,

Szwajcaria, Turcja, Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej), a także przez powiat lub gminę, miasto stołeczne Warszawa, Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju oraz Europejski Bank Inwestycyjny.

Subfundusze PZU FIO Parasolowy oraz PPK inPZU SFIO są zarządzane aktywnie. Subfundusze indeksowe inPZU FIO są zarządzane pasywnie, a subfundusze cyklu życia są zarządzane aktywnie. Inwestycja wiąże się z nabyciem jednostek uczestnictwa Funduszu, a nie aktywów będących jego własnością. TFI PZU SA nie świadczy pomocy prawnej. Podmiot zatrudniający powinien we własnym zakresie dokonać analizy prawnej i nie powinien bazować jedynie na wyrażonej przez TFI PZU SA opinii. TFI PZU SA nie ponosi odpowiedzialności, jeżeli przedstawione stanowisko okaże się błędne, niekompletne lub zostanie zakwestionowane przez Polski Fundusz Rozwoju SA, sąd lub jakiegokolwiek organ administracyjny.

Prawa autorskie do niniejszego materiału przysługują TFI PZU SA. Wykorzystywanie go bez pisemnej zgody TFI PZU SA lub w sposób naruszający przepisy prawa autorskiego jest niedozwolone. TFI PZU SA podlega nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego.

Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych PZU Spółka Akcyjna, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy XIII Wydział Gospodarczy KRS, KRS: 0000019102, NIP: 527-22-28-027, kapitał zakładowy: 15 013 000 zł wpłacony w całości, Rondo Ignacego Daszyńskiego 4, 00-843 Warszawa, in.pzu.pl.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć