

Niech poziom uczestnictwa będzie naszym wyróżnikiem

Rozmowa z **Przemysławem Gawlakiem**, dyrektorem Biura Wdrażania i Rozwoju Planów Emerytalnych Esaliens TFI SA

Aleksandra E. Wysocka: - Już niedługo pracownicy pierwszych firm staną się uczestnikami PPK. Największą niewiadomą jest poziom uczestnictwa. Jakże są Pana szacunki?

Przemysław Gawlak: - Gdybyśmy skupili się wyłącznie na korzyściach, to poziom uczestnictwa powinien być bardzo wysoki. Po pierwsze, z powodu dopłat do PPK. W przypadku indywidualnego oszczędzania, jak na lokacie czy w funduszu inwestycyjnym, nie otrzymujemy żadnych dopłat, które będą w PPK. Co więcej, dość często dochodzi do tzw. *missellingu*, czyli nabycia produktu, który wcale nie jest optymalny dla zakładanego przez nas celu, jest natomiast obciążony bardzo wysokimi opłatami. Po drugie, w funduszu zdefiniowanej daty w ramach PPK opłaty będą bardzo niskie. Trzeba zauważyć, że PPK zapewnia mechanizm,

w którym do każdego 100 zł zainwestowanych przez uczestnika, pracodawca i Skarb Państwa dopłacają na konto uczestnika dodatkowe 100 zł.

Jednak wysoki poziom uczestnictwa nie jest wcale pewny?

- Tak. Wynika to z doświadczeń związanych z otwartymi funduszami emerytalnymi, ze statusem środków w nich gromadzonych.

Przecież w ustawie o PPK zapisano wprost, że te środki, w przeciwieństwie do OFE, będą prywatne.

- To zbyt mało, aby przełamać opory wszystkich sceptyków. Gdy czyta się komentarze internautów pod artykułami wyjaśniającymi tę różnicę, to bardzo często pojawia się opinia, że prawo może być w każdej chwili zmienione.

No właśnie, nie możemy wykluczyć takiego scenariusza, jednak jest on mało prawdopodobny, ponieważ oznaczałoby m.in. konieczność wprowadzenia zmiany, która pozbawiłaby własności prywatnej uczestników PPK, a w tym zakresie chroni nas Konstytucja RP.

- Tak, a ponadto, jeżeli spojrzymy na inne zapisy ustawy, to ten scenariusz jest w praktyce niemożliwy. Chodzi tu o zapisy, które dają przyszłemu uczestnikowi PPK pełną kontrolę nad jego środkami. Mam tu na myśli prawo do zwrotu, innymi słowy - spieniężenia oszczędności w dowolnym momencie.

Czyli na przykład w sytuacji ewentualnej zmiany ustawy o PPK, w której zostałby usunięty zapis o prywatności tych środków?

- Tak. W takim przypadku prawdopodobnie wszyscy uczestnicy PPK skorzystaliby z prawa



do zwrotu, wycofując swoje oszczędności jeszcze przed uchwaleniem zmian w przepisach. Dlatego właśnie ta hipotetyczna nowelizacja ustawy jest w praktyce niemożliwa.

Niemożliwa, ponieważ byłaby nieskuteczna. Jednak zwrot środków jest niekorzystny dla uczestnika, bo na tym straci.

- Słowo strata jest nietrafione. Przy zwrocie bowiem uczestnik nie tylko uchroni wpłaty przekazane z własnego wynagrodzenia, ale również 70% wpłat pochodzących od pracodawcy.

Wydaje się, że przekazanie tej wiedzy wszystkim pracownikom nie będzie łatwe.

- Rzeczywiście, wszystko zależy od tego, ile będzie sceptyków i jak głośno będą wyrażali swoje negatywne opinie. Trzeba pamiętać, że negatywne informacje w mediach przebijają się częściej niż pozytywne, wynika to z psychologii nadawców i odbiorców komunikatów medialnych. Jako ludzie koncentrujemy się na negatywnych informacjach, w ten sposób nie wiemy, jak wielu pracujących z zadowoleniem przyjmuje zasady PPK. Dlatego od 20 lat zajmujemy się komunikacją i edukacją uczestników PPE, a wkrótce PPK, po to aby osoby zatrudnione doceniały wysiłki pracodawców wdrażających plany inwestycyjno-emerytalne. Edukacja pracowników będzie kluczowa dla skutecznego wprowadzenia PPK przez pracodawcę. Jako skuteczne wprowadzenie oceniłbym sytuację, gdy przynajmniej 50% uprawnionych pracowników będzie uczestniczyć w PPK. W planach, w których Esaliens będzie instytucją finansową, ten udział powinien być znacznie wyższy. Będziemy dążyć do tego, aby poziom uczestnictwa pracowników był naszym wyróżnikiem.

Jednak PPE jest bardziej atrakcyjne dla pracownika, bo pracodawca w całości finansuje składkę podstawową.

- Tak, to prawda. Dlatego PPK będzie jeszcze większym wyzwaniem, tak dla pracodawcy, jak i dla dostawcy, czyli firmy zarządzającej. Część podmiotów,

które nie mają doświadczenia w oferowaniu grupowych form oszczędzania, w tym PPE, może napotkać dodatkowe wyzwania organizacyjne w związku z tym zadaniem, które są łatwiejsze do zarządzania dla podmiotów z doświadczeniem.

Macie jakiś pomysł, jak zachęcić pracowników?

- Mamy 20-letnie doświadczenie w skutecznym edukowaniu pracowników. Ten proces jest bardzo ważny, ponieważ pracodawca i uczestnik ponoszą ciężar zasilania rachunków PPK - warto więc, aby pracownicy i uczestnicy rozumieli zasady PPK oraz doceniali fakt, że pracodawca dodatkowo obsługuje administracyjnie ich wpłaty i niektóre uprawnienia uczestnika. Wiemy, że nie ma jednej uniwersalnej recepty. Bardzo ważne jest zaangażowanie w ten proces pracodawcy, a także związków zawodowych lub przedstawicieli rady pracowniczej. Kolejny istotny etap to ustalenie komunikacji dopasowanej do konkretnego pracodawcy. Jednak najważniejsze są osoby, które będą przekonywać pracowników do pozostania w PPK lub, w przypadku starszych pracowników, do złożenia deklaracji przystąpienia.

Wiadomo, że ok. 15 instytucji finansowych będzie oferować PPK. Czy liczycie na jakiś konkretny udział w tym rynku?

- Liczymy na to, że wzmocniemy swoją dotychczasową dobrą i zauważalną pozycję na rynku dzięki temu, że pracodawcy i uczestnicy PPK docenią serwis, który chcemy zapewnić.

To jakie miejsce chcecie zająć?

- PPK to na szczęście taka dziedzina usług finansowych, w której doświadczony dostawca może wybrać ranking, w jakim chce być najlepszy - jakościowy czy ilościowy. My stawiamy na ranking jakościowy.

Dziękuję za rozmowę.

Aleksandra E. Wysocka

OKIEM EKSPERTA

Na zmianie zachowań ekonomicznych Polaków skorzysta nie tylko giełda

Wielu ekspertów podkreśla, że polski rynek kapitałowy skorzysta na pracowniczych planach kapitałowych na kilku płaszczyznach. W sposób bezpośredni staną się one z czasem coraz wyraźniejszym czynnikiem wpływającym na popyt na rynku giełdowym. Plany te zbliżą do giełdy uczestników i beneficjentów, a tym samym pomogą im zrozumieć proces inwestowania.

Na pewno skrócony również zostanie dystans między rzeszą nowych odbiorców usług finansowych a instytucjami finansowymi, takimi jak np. TFI. Społeczeństwo zapozna się bardziej szczegółowo z szerokim wachlarzem rozwiązań inwestycyjnych czy produktów oszczędnościowych.

Zmiana nastawienia i nawyków w zakresie gromadzenia środków przeznaczonych na zabezpieczenie naszej przyszłości to jeden z kluczowych czynników, mogących wpłynąć na jakość życia na emeryturze. Do tej pory Polacy jedynie w niewielkim stopniu dbali o oszczędności tego typu, mimo że dodatkowe środki mogą znacznie podnieść tzw. stopę zastąpienia. Jej wysokość w Polsce, według szacunków OECD, niedługo może być jedną z najniższych w Europie - ok. 30-40% ostatniej pensji. Dobrze, że paleta dostępnych rozwiązań zostaje wzbogacona o powszechny program, jakim są PPK, adresowany do blisko 11,5 mln zatrudnionych.

Warte odnotowania w kontekście prywatnego oszczędzania na emeryturę (IKE, IKZE, PPE oraz PPK) są rozwiązania związane z dziedziczeniem środków i możliwością wskazania osób uposażonych. Kapitał zgromadzony w PPK - jako środki prywatne - nie przepadnie



w momencie śmierci uczestnika. Łatwość dziedziczenia może pozytywnie wpłynąć na sytuację ekonomiczną przyszłych pokoleń, tworząc swoistą bazę kapitałową i popularyzując rozwiązania trzeciofilarowe.

Co ważne, wpłaty na PPK nie obciążają tylko kieszeni pracowników - swoją część będzie dokładało państwo (w postaci środków z Funduszu Pracy) oraz pracodawca. Pod tym względem dobrze skonstruowane PPK, np.

uzupełnione o wpłatę dodatkową pracodawcy, na konkurencyjnym rynku pracy może być beneficjentem i przedmiotem rywalizacji o pracownika pomiędzy pracodawcami danej branży. Dla przykładu, aby ściągnąć najlepszą kadrę, trzeba będzie zaoferować najbardziej optymalne rozwiązania oszczędzania w ramach PPK. Świadomi pracownicy są zainteresowani tym, na ile firma pomaga im w konstrukcji ich własnej, bezpiecznej przyszłości. Zważywszy, że jest to kapitał budowany wspólnym wysiłkiem, ale mający status prywatnych oszczędności - może to zdecydować o sukcesie PPK.

Robert Juszczyk
regionalny dyrektor ds. wdrażania i rozwoju planów emerytalnych Esaliens TFI SA