



BIULETYN

FAKTY / LICZBY / OPINIE

KLEPCZAREK

Odpowiedzialność za AI w ramach nadzoru korporacyjnego wymaga głębokiego namysłu zarówno po stronie regulatorów jak i wewnątrz transformujących się organizacji.

NOWAK

Autorzy badania formułują szereg zaleceń pod adresem Polski, których realizacja mogłaby istotnie polepszyć ocenę naszego systemu emerytalnego.

RUSEWICZ

Według danych na koniec listopada bieżącego roku fundusze emerytalne wypracowały dla swoich klientów wynik na poziomie 35,7%.

SPIS TREŚCI

2

Małgorzata Rusewicz
Tłusty rok dla członków OFE

4

dr Piotr Gałązka
**Więcej wiedzieć, lepiej
oszczędzać – inwestując
– cel Komisji Europejskiej**

7

dr Emilia Klepczarek
**Decyzja algorytmu, odpo-
wiedzialność człowieka. Kto
dzisiaj płaci za błędy AI?**

12

dr Sylwia
Pieńkowska-Kamieniecka
prof. dr hab. Patrycja
Kowalczyk-Rólczyńska
**Rola rodziny w postawach
emerytalnych Polaków**

18

dr hab. Sebastian
Jakubowski
**Ochrona praw uczestników
PPK przemieszczających się
w Unii Europejskiej**

22

Krzysztof Nowak
**Badanie Mercer CFA
Institute – Global Pension
Index 2025**



OD WYDAWCY

Tłusty rok dla członków OFE

Małgorzata Rusewicz

3

Zbliża się koniec 2025 roku. To naturalny czas podsumowań, refleksji i planów na przyszłość. OFE odniosły w tym roku wiele sukcesów, które możemy wskazać w kilku obszarach. Wszystkie łączy troska o interes naszych członków.

Pierwszy z nich dotyczy efektywności zarządzania powierzonymi aktywami. Według danych na koniec listopada bieżącego roku fundusze emerytalne wypracowały dla swoich klientów wynik na poziomie 35,7%. To solidny rezultat, zwłaszcza że najwyższy wynik, jaki OFE osiągnęły w ciągu roku kalendarzowego, wyniósł 36,53% w 2023 r. Nie możemy obiecać, że rekord sprzed dwóch lat zostanie pobity, ale mamy nadzieję, że tak się stanie.

Tak wysoka stopa zwrotu jest związana z bardzo dobrą koniunkturą na warszawskim parkiecie, gdzie OFE lokują około 80% swoich aktywów (a przez to ich udział w wolnym obrocie akcjami wynosi ponad 44%). Nie zmienia to jednak faktu, że kluczowe są również trafne decyzje inwestycyjne podejmowane na innych rynkach akcji oraz w odniesieniu do pozostałych instrumentów finansowych, w które mogą inwestować fundusze. Uzyskanie w ciągu 12 miesięcy zwrotu na poziomie około jednej trzeciej zainwestowanego kapitału robi wrażenie i skłania do refleksji, jak sprawny rynek kapitałowy oraz stabilne otoczenie regulacyjne mogą przynosić korzyści inwestorom indywidualnym w perspektywie 30-40 lat. Pozostaje mieć nadzieję, że efektywność długoterminowych inwestycji, takich jak OFE czy PPK, będzie wspierała decyzje Polaków o oszczędzaniu z wykorzystaniem rynku kapitałowego.

Drugim obszarem, w którym OFE mogą wskazać efekty, są zmiany regulacyjne – pierwsze od 2014 roku. Fundusze emerytalne, dzięki wykorzystaniu narzędzi elektronicznych, będą

mogły sprawniej komunikować się ze swoimi członkami. Proces zmian został uruchomiony dzięki projektowi deregulacyjnemu Sprawdzamy.com, do którego zgłoszono te propozycje. Zgodnie z obowiązującą procedurą rozwiązania zostały skonsultowane z zespołem ekspertów, następnie w ramach administracji rządowej, po czym trafiły do Parlamentu i zostały uchwalone. „Łyżką dziegciu” pozostaje brak zgody resortu pracy na część propozycji usprawniających funkcjonowanie OFE w obszarze polityki inwestycyjnej – nie zostaną one wdrożone. Będziemy jednak podejmować dalsze działania, aby przekonać decydentów do przyjęcia rozwiązań umożliwiających zwiększenie efektywności sektora.

Trzeci obszar naszej aktywności to nadzór korporacyjny. OFE wyróżniają się wśród inwestorów instytucjonalnych i aktywnie uczestniczą w działaniach z zakresu *corporate governance* w spółkach portfelowych. Wstępne dane wskazują, że w 2025 r. aktywność OFE utrzymała się na wysokim poziomie. Szczegóły przedstawimy w specjalnym raporcie. Zaangażowanie inwestorskie jest cenne z dwóch powodów – poprawia funkcjonowanie nadzorowanych spółek, co przekłada się na ich wyniki i wzrost wartości, a jego beneficjentami są zarówno przedsiębiorcy, jak i inwestorzy, w tym członkowie OFE.

Podsumowując rok warto wspomnieć także o czwartym obszarze – inicjatywach edukacyjnych, prowadzonych samodzielnie lub z partnerami. Za projekty te otrzymaliśmy wyróżnienia Rady Edukacji Finansowej działającej przy Ministrze Finansów: za zadbanapryszlosc.pl – cykl podcastów dotyczących przygotowania emerytalnego, oraz za EduAkcję – cykl zdalnych lekcji dla uczniów szkół podstawowych i średnich. Prowadząc w ramach IGTE edukację

Według danych na koniec listopada bieżącego roku fundusze emerytalne wypracowały dla swoich klientów wynik na poziomie 35,7%

finansową realizujemy swoją część odpowiedzialności społecznej spoczywającej na instytucjach rynku kapitałowego.

Nadchodzi nowy rok, w którym jako sektor będziemy kontynuować pracę na rzecz Klientów. PTE są aktywnym i ważnym uczestnikiem rynku kapitałowego. Zarządzają OFE, DFE i PPK, a łączna wartość zarządzanych przez nie aktywów przekracza 285 mld zł. Fundusze osiągają dobre wyniki, są zaangażowanymi inwestorami i dzielą się wiedzą, prowadząc ogólnodostępne, nieodpłatne projekty edukacyjne. Nie chcemy jednak ograniczać się wyłącznie do dotychczasowej działalności.

Mamy nadzieję, że w 2026 r. pojawi się możliwość oferowania Otwartych Kont Inwestycyjnych. Jesteśmy przekonani, że dzięki wiedzy, kompetencjom oraz odpowiedzialności możemy przygotować wartościowy produkt dla naszych obecnych i nowych klientów. Planujemy dalszy rozwój działalności.

Małgorzata Rusewicz
prezes IGTE, prezes zarządu IZFiA



KORESPONDENCJA

Więcej wiedzieć, lepiej
oszczędzać – inwestując
– cel Komisji Europejskiej

dr Piotr Gałązka

5

Dobrze wyedukowany konsument to jednocześnie świadomy inwestor oraz osoba umiejąca zarządzać swoimi finansami, zarówno jeśli chodzi o wydatki bieżące, jak i o oszczędzanie na cele długoterminowe – mieszkaniowe i emerytalne.

Komisja Europejska widzi jednoznaczny związek między poziomem wiedzy finansowej a poziomem zaangażowania oszczędności gospodarstw domowych w produkty inwestycyjne. Im wyższy poziom wiedzy finansowej, tym większe zaangażowanie się konsumentów w rynek kapitałowy. To prowadzi do wzrostu dobrobytu, zabezpieczenia emerytalnego i zdolności zaspokajania potrzeb mieszkaniowych gospodarstw.

Dlatego z końcem września br. Komisja Europejska ogłosiła dwie inicjatywy, wynikające z zapowiedzi przedstawionych w komunikacie dotyczącym następnych Unii Rynków Kapitałowych, tj. Unii Oszczędności i Inwestycji, która zdecydowanie istotniej skupia się na aktywnym uczestnictwie w rynku kapitałowym konsumentów wraz z ich oszczędnościami.

Komunikat ws. strategii na rzecz edukacji finansowej

Pierwszym elementem jest strategia na rzecz wiedzy finansowej, która ma według deklaracji Komisji Europejskiej pomóc obywatelom w podejmowaniu trafnych decyzji finansowych dotyczących ich gospodarstw domowych, a ponadto by mogli unikać oszustw i nieodpowiednich dla nich produktów obarczonych np. zbyt dużym ryzykiem utraty kapitału.

Komisja podkreśliła, że poziom wiedzy finansowej w UE pozostaje niski. Zgodnie z badaniem Eurobarometr *Monitoring the level of financial literacy in the EU* z 2023 roku, wysoki poziom wiedzy finansowej prezentuje mniej niż jedna piąta obywateli UE, przy czym

między państwami występują znaczne różnice. Wysoki poziom wiedzy deklaruje od 11% osób w Portugalii do 28% w Holandii. To, co gorsza, przekłada się na brak zainteresowania finansami osobistymi i niepodejmowaniem prób w celu budowania tzw. poduszki finansowej – 49% ludności w wieku od 18 do 65 lat nie ma oszczędności na wypadek tymczasowego braku płynności, by pokryć koszty utrzymania przez min. trzy miesiące, bez konieczności pożyczania pieniędzy. Co więcej, 16% osób nie dysponuje żadnymi oszczędnościami.

Brak płynności na rynku kapitałowym w Unii Europejskiej jest również wynikiem braku zaangażowania konsumentów jako inwestorów. Brak wiedzy na temat możliwości, form i ryzyk dot. instrumentów inwestycyjnych zniechęca konsumentów do inwestowania. Jedynie średnio 24% Europejczyków posiada jakiegokolwiek produkt inwestycyjny – od 9% wśród Łotyszy do 46% spośród Szwedów. Na marginesie warto nadmienić, że Szwecja znacząco wyprzedza inne państwa – w drugim pod tym względem Luksemburgu – inwestorami jest tylko 37%. W Polsce – 15%.

Co zawiera strategia?

Strategia obejmuje środki mające na celu zwiększenie świadomości finansowej obywateli i wsparcie działań państw członkowskich na rzecz podnoszenia poziomu wiedzy finansowej. Jej celem jest pogłębienie wiedzy w zakresie inwestowania i rozumienia produktów finansowych, w tym rzeczywistej zależności ryzyko/zwrot.

Strategia ma formę komunikatu – nie jest projekt legislacyjny, lecz jedynie zapowiedź działań ze strony KE o charakterze wspierającym, przewidzianych na lata 2026-2027. Opiera się na bieżących staraniach Komisji o poprawę

wiedzy finansowej i zapewnia ciągłość oraz wykorzystanie wcześniejszych inicjatyw. Warto nadmienić ramy wyznaczone przez *Retail Investment Strategy* (RIS), która uznaje edukację finansową jako kluczową kwestię dla podniesienia poziomu ochrony inwestorów detalicznych.

Opiera się na czterech filarach działania: (i) koordynacja i najlepsze praktyki; (ii) komunikacja i podnoszenie świadomości; (iii) finansowanie inicjatyw w zakresie wiedzy finansowej, w tym badań naukowych oraz (iv) monitorowanie postępów i ocena skutków.

Koordynacja będzie bazować na tym, że wszystkie państwa członkowskie wdrożyły lub opracowują narodowe strategie edukacji finansowej. Podstawą działań będzie zbieranie informacji o dobrych praktykach, wskazywanie priorytetowych zagadnień oraz doradzanie o możliwościach finansowania działań informacyjnych. Planowane jest także wzmocnienie współpracy z europejskimi urzędami nadzoru oraz krajowymi CNAs w tym zakresie.

Komunikacja i podnoszenie świadomości opierać się ma na szeroko zakrojonych kampaniach informacyjnych i wydarzeniach publicznych Komisji wspólnie z państwami członkowskimi, wspieranych przez sieć „ambasadorów wiedzy finansowej”.

Monitoring będzie oparty na ocenie skutków przepisów i zaleceń już obowiązujących i podejmowanych na bazie strategii, tak aby identyfikować dobre rozwiązania i błędy na poziomie poszczególnych państw. Przeprowadzone zostanie kolejne badanie Eurobarometr w sprawie poziomu wiedzy finansowej.

Strategia przewiduje również nowe ramy finansowania inicjatyw z zakresu edukacji finansowej. Państwa członkowskie będą zachęcane do jak najlepszego

Im wyższy poziom wiedzy finansowej, tym większe zaangażowanie się konsumentów w rynek kapitałowy

wykorzystania kanałów finansowania, w tym w obecnych WRF, takich jak Erasmus+, Europejski Fundusz Społeczny Plus, Program na rzecz jednolitego rynku i Instrument Wsparcia Technicznego. Formą wsparcia będzie strona internetowa Komisji zapewniająca informacje na temat istniejących kanałów finansowania unijnego dla inicjatyw i badań w dziedzinie wiedzy finansowej.

Rekomendacja ws. rachunku oszczędnościowo-inwestycyjnego

Drugim elementem jest rekomendacja Komisji Europejskiej na temat planu dotyczącego rachunków oszczędnościowo-inwestycyjnych, które są modelem rachunku, który ma uprościć proces inwestowania w instrumenty rynku kapitałowego, również przy wykorzystywaniu rozwiązań cyfrowych. Z takich kont będą mogli korzystać klienci detaliczni za pośrednictwem autoryzowanych instytucji finansowych, w tym banków, firm inwestycyjnych etc.

Mają sprzyjać kulturze inwestowania wśród obywateli UE i zmieniać sposób ich relacji z rynkami kapitałowym, pozwalając na wyższy zwrot z inwestycji

w porównaniu do form oszczędzania niezwiązanych z rynkiem kapitałowym oraz na przejrzystość i wybór instrumentów inwestycyjnych pod względem możliwego zwrotu i ryzyka.

Warto mieć na uwadze, że w państwach, w których opracowano ramy prawne rachunków łączących oszczędzanie i inwestycje, odsetek osób fizycznych będących inwestorami jest znacząco wyższy. Głównym przykładem jest Szwecja, gdzie od lat funkcjonuje ISK (*Investeringssparkonto* – Osobiste Konto Inwestycyjne), na którym wzoruje się Polska tworząc obecnie OKI.

Jaki powinien być rachunek oszczędnościowo-inwestycyjny?

W opublikowanej rekomendacji dla państw członkowskich Komisja Europejska zaleca, by państwa członkowskie ustanawiały programy rachunków oszczędnościowo-inwestycyjnych, a ponadto, aby tego typu rachunki miały odpowiednie wspólne cechy, zachęcające do inwestowania za ich pośrednictwem oszczędności.

Po pierwsze, możliwość oferowania rachunków oszczędnościowo-inwestycyjnych przez szeroki zakres dostawców usług finansowych, aby zwiększać konkurencję i innowacyjność.

Po drugie, rozwiązania dla inwestorów detalicznych winny być proste, wiarygodne i szeroko dostępne (online i offline), tak by kupowanie i sprzedawanie aktywów w ramach tych rachunków nie było zniechęcająco skomplikowane.

Po trzecie, przepisy dotyczące rachunku powinny być elastyczne, tak aby inwestorzy detaliczni mogli łatwo otwierać, ale też przenosić i zamykać je bez nadmiernych opłat, ani uciążliwych formalności.

Po czwarte, rachunek winien oferować różnorodne produkty inwestycyjne,

takie jak akcje, obligacje i fundusze inwestycyjne, w celu zapewnienia dywersyfikacji portfeli, z jednoczesnym wyłączeniem złożonych i obarczonych wysokim ryzykiem produktów. Priorytetem winny być inwestycje w gospodarkę europejską, by oszczędności Europejczyków budowały dobrobyt na naszym kontynencie.

Po piąte, inwestowanie w ramach tych rachunków być powinno związane z zachętami podatkowymi, a korzystanie z tych korzyści nie powinno nakładać na inwestorów nadmiernych procedur podatkowych.

Co w tym dla Polski?

Po pierwsze, nie ulega wątpliwości, że poziom wiedzy finansowej Polaków nie jest wystarczający. Jedną z głównych form inwestycji jest kupowanie mieszkań, co nie tylko może być ryzykowne w związku ze zmianami demograficznymi, ale też powoduje zmiany na rynku mieszkaniowym, które utrudniają młodym ludziom nabycie pierwszego „m” ze względu na spekulacyjne pompowane ceny.

Po drugie, stopień zastąpienia emerytur maleje i będzie malał dalej. Zatem wszelkie inicjatywy ułatwiające osobom w wieku produkcyjnym inwestowanie długoterminowe, w tym na cele emerytalne, jest godne pochwały. Powinno to także przyspieszyć prace nad programem OKI, zapowiadany przez rząd na rok 2026.

dr Piotr Gałązka

adwokat, ekspert ds. Unii Europejskiej, dyrektor Przedstawicielstwa Związku Banków Polskich w Brukseli, ekspert Team Europe Direct



GŁOS NAUKI

Decyzja algorytmu, odpowiedzialność człowieka. Kto dzisiaj płaci za błędy AI?

dr Emilia Klepczarek



Sztuczna inteligencja (ang. *Artificial Intelligence*, AI) to jeden z tematów, który w ostatnich latach zdominował dyskurs akademicki, biznesowy i polityczny. Fakt, że maszyny dziś wyposażone są w funkcje poznawcze, wcześniej przypisywane jedynie ludzkim umysłom (Rai, Constantinides, & Sarker, 2019) budzi zarówno ekscytację, jak i szereg obaw. Niezależnie jednak od niektórych katastroficznych wizji, środowisko biznesowe powierza narzędziom AI coraz więcej zadań (Krakowski i in., 2023), od inwestowania (Marriage, 2017), poprzez rekrutację pracowników (Hook, 2017), aż po zastosowania medyczne (Topol, 2019).

Globalne procesy transformacji technologicznej zmieniają źródła przewag konkurencyjnych wzmacniając pozycję tych organizacji, które potrafią wykorzystać efekty synergicznej współpracy ludzi z modelami sztucznej inteligencji (Lebovitz et al., 2022). Firmy prześcigają się w poziomie automatyzacji i wzroście efektywności osiąganych dzięki narzędziom AI. Nie dziwi zatem, że według najnowszych danych McKinsey (2025), aż 88% badanych organizacji deklaruje wykorzystanie AI w co najmniej jednym obszarze działalności swojej firmy i jest to wzrost o 16 punktów procentowych w porównaniu z rokiem poprzednim (Wykres 1). Jeszcze szybciej popularność zdobywają narzędzia tzw. generatywnej AI (*GenAI*), które potrafią tworzyć nowe oryginalne treści, obrazy lub materiały audio i wideo.

Należy sobie jednak zdać sprawę z tego, że stopień wykorzystania sztucznej inteligencji w procesach biznesowych jest bardzo zróżnicowany. Zaledwie 7% organizacji określić można jako „oparte na AI”, kolejne 31% natomiast jest w procesie intensywnej adaptacji procesów do wykorzystania uczenia maszynowego (Wykres 2). Można zatem przypuszczać,

że około 4 na 10 spółek transformuje swoje wewnętrzne DNA powierzając część zadań i decyzji maszynom. Tym samym, przedsiębiorstwa te przeformułowują relacje nadzorcze i generują nowe, nieistniejące dotychczas dylematy w obszarze nadzoru korporacyjnego.

Modele AI różnią się istotnie od tradycyjnych narzędzi, których wyniki działań są zwykle jednoznaczne i łatwe do przewidzenia. To swego rodzaju „czarne skrzynki” generujące nieoczekiwane i zaskakujące niekiedy rezultaty, których końcowi użytkownicy, a czasem nawet programiści, nie potrafią wyjaśnić i zrozumieć (Lebovitz et al., 2022). Jednocześnie, szczególnie w dobie intensywnego rozwoju tzw. agentów AI, wyposaża się je w coraz większy zakres autonomii i w oparciu o ich działanie podejmuje coraz istotniejsze decyzje. Znamiennym przykładem jest spółka *Deep Knowledge Ventures* z Hong Kongu, która powołała model AI jako szóstego członka rady dyrektorów przyznając mu/jej prawo głosu w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych (Agnese et al., 2025).

Biorąc powyższe pod uwagę, powstaje pytanie o konieczność zdefiniowania na nowo zakresu odpowiedzialności za decyzje podejmowane w organizacji. Szczególnie istotnym tematem wydaje się być zagadnienie ponoszenia odpowiedzialności za błędy popełniane przez modele AI. Trzeba bowiem podkreślić, że działanie narzędzi *GenAI* opiera się na rachunku prawdopodobieństwa, zatem udzielane przez nie odpowiedzi obarczone są zawsze marginesem błędu. Palącą kwestią staje się zatem ta, kto powinien wziąć odpowiedzialność i ponieść konsekwencje błędnych decyzji opartych na wynikach AI. Pracownik lub manager wykorzystujący model? Rada nadzorcza akceptująca strategię opartą na sztucznej inteligencji? Specjaliści IT

Niezależnie jednak od niektórych katastroficznych wizji, środowisko biznesowe powierza narzędziom AI coraz więcej zadań

wdrażający te narzędzia? Czy może sam dostawca modelu?

Odpowiedzi na te pytania nie są jednoznaczne, a przykłady ze świata biznesu pokazują, że rynek (i sądy) lokują odpowiedzialność na różnych szczeblach nadzoru korporacyjnego. Ostatecznie jednak skandale związane z nieodpowiedzialnym wykorzystaniem AI niemal zawsze generują koszty utraty reputacji, najdotkliwiej odczuwane przez inwestorów/właścicieli spółek. Rodzi się więc pytanie, czy w dobie powszechnej implementacji sztucznej inteligencji nie trzeba na nowo wnikliwie przyjrzeć się problemowi agencji, który w dotychczasowej wersji zakładał istnienie asymetrii informacji pomiędzy pryncypałami (akcjonariuszami), a wynajętymi agentami (menedżerami) zarządzającymi spółką. Rozdźwięk interesów tych dwóch grup i tzw. hazard moralny menadżerów w tradycyjnym ujęciu teorii agencji może prowadzić do działań menadżerów niekorzystnych dla właścicieli spółki. W erze sztucznej inteligencji,

asymetria informacji i działanie na niekorzyść spółki pojawia się nie tylko w relacji właściciel-menadżer, ale także na poziomie każdego ogniwa łańcucha właściciel-menadżer-pracownik-AI.

Zdarza się, że pracownicy bez wiedzy przełożonych wykorzystują narzędzia AI (zjawisko tzw. „*shadow AI*”), które wprawdzie zwiększają efektywność ich pracy, ale bez odpowiednich szkoleń stają się jednocześnie źródłem zagrożenia wycieku danych lub generowania niewiarygodnych wyników. Przykłady? Przesyłanie przez inżynierów w Samsungu poufnych projektów półprzewodników do *ChatGPT*, w wyniku czego zastrzeżona technologia stała się dostępna dla konkurencji¹. Szacuje się, że kosztowało to firmę ponad sto milionów funtów bezpośrednich kosztów i utratę istotnej przewagi konkurencyjnej.

Inna głośna sprawa to raport Deloitte dla rządu australijskiego, który zawierał nieistniejące odniesienia do źródeł i cytaty². Wprawdzie rzeczona firma konsultingowa stoi na stanowisku, że halucynacje AI nie zmieniły kluczowych wniosków dokumentu, ale część pieniędzy za raport zwrócono rządowi Australii, a konsekwencje reputacyjne wydają się być gigantyczne. Na polskim rynku również dochodzi do precedensów. Głośnym echem odbiła się sprawa firmy Exdrog, której dokumentacja przetargowa zawierała „zmyślane” argumenty wygenerowane przez AI³. W tym przypadku rolę nadzorcy odegrała konkurencyjna firma, która wykryła nieprawidłowości, doprowadzając do wykluczenia przedmiotowej spółki z postępowania przetargowego.

Wymienione podmioty nie podzieliły się z opinią publiczną konsekwencjami, jakie ponieśli pracownicy niefrasobliwie wykorzystujący narzędzia AI. Wiadomo jedynie, że po wycieku danych w Samsungu firma wprowadziła całkowity zakaz stosowania

generatywnych narzędzi, co wydaje się swoistym „wylaniem dziecka z kąpielą”. Powyższe przykłady dowodzą jednak konieczności uszczelnienia nadzoru w zakresie stosowania sztucznej inteligencji przez pracowników, wypracowania odpowiednich polityk, a także określenia zakresu odpowiedzialności za błędy. Wymierne straty finansowe, którymi ostatecznie obarczyć można pracowników organizacji, wydają się bowiem niewspółmierne do kosztów utraty reputacji i przewagi konkurencyjnej na rynku.

Innym przykładem asymetrii informacyjnej, który nie występował nigdy wcześniej, jest sytuacja, w której problemy spółki wynikają bezpośrednio z faktu, że zarówno menadżerowie, jak i pracownicy, nie mają pełnej świadomości, jak zachowuje się model sztucznej inteligencji i na jakiej podstawie podejmuje określone decyzje. A zatem korzystanie za AI jest jawne i akceptowane, ale menadżer nie wie, że model działa na szkodę spółki. To przypadek amerykańskiej firmy Zillow działającej na rynku mieszkaniowym, w której algorytm konsekwentnie przeszacowywał wartość kupowanych nieruchomości, w wyniku czego w portfolio spółki znalazł się ogromny zapas aktywów niemożliwych do sprzedania

bez poniesienia znaczących strat⁴.

W rezultacie Zillow odnotowało stratę w wysokości 328 milionów dolarów w trzecim kwartale 2021 roku.

Głośne są także sprawy algorytmów wykorzystywanych w procesie rekrutacji pracowników, w przypadku których modele „nakarmione” danymi historycznymi powtarzają schematy często nieświadomie praktykowane wcześniej przez rekruterów. Tak było na przykład w przypadku algorytmu rekrutacyjnego w Amazon w 2014 roku⁵. Ponieważ model został wytrenowany głównie na CV inżynierów (mężczyzn), starał się następnie odtworzyć istniejącą strukturę demograficzną automatycznie gorzej oceniając CV wskazujące na fakt, że aplikującą jest kobieta. Po nagłośnieniu tego proceduru Amazon zrezygnował z przedmiotowego narzędzia.

W kontekście przepisów antydyskryminacyjnych i problemu agencji przełomowy wydaje się być jednak wyrok w sprawie Mobley vs. Workday z Kalifornii z 2024⁶. Workday to platforma HR wykorzystująca AI m.in. w procesie rekrutacji. Dowiedziono, że dopuszczała się dyskryminacji ze względu na rasę, wiek i niepełnosprawność. Znamienny przy tym jest fakt, że sąd wprawdzie odrzucił tezę, że Workday

Odpowiedzialność za AI w ramach nadzoru korporacyjnego wymaga głębokiego namysłu zarówno po stronie regulatorów jak i wewnątrz transformujących się organizacji

jest agencją zatrudnienia, ale przyznał, że może być „agentem” pracodawcy. Zatem AI zostało uznane za agenta, któremu pracodawca powierzył określoną funkcję (rekrutację) i w związku z tym to Workday, nie pracodawca, odpowiada za łamanie przepisów antydyskryminacyjnych. To znamienny przypadek redefinicji stosunku agencji zmateriaлизованy na gruncie postępowania sądowego. To model AI został uznany za podmiot, który podejmuje decyzje na polecenie pracodawcy, a zatem to prawdopodobnie dostawca modelu, nie pracodawca, może być uznany za odpowiedzialnego za dyskryminację kandydatów. Uczciwie trzeba nadmienić, że nie wyklucza to odpowiedzialności podmiotów stosujących model, ale z pewnością otwiera nieistniejącą do tej pory przestrzeń interpretacyjną.

Powyższe przykłady to tylko czubek góry lodowej, u podstaw której mamy dzisiaj do czynienia z nieuporządkowaniem prawno-etycznym w kontekście stosowania narzędzi AI. Tak jak w przypadku pojawienia się każdej nowej technologii, biznes zmuszony jest poczekać na ramy legislacyjne, które będą jasno określały zakres odpowiedzialności na poszczególnych szczeblach nadzoru korporacyjnego. Sztywne wytyczne są jednak w tym przypadku trudniejsze do wypracowania, bo chyba pierwszy raz w historii, człowiek oddaje w pewnym stopniu decyzyjność i sprawczość w ręce maszyny – nie rozumiejąc i nie umiejąc w pełni wyjaśnić procesu podejmowania przez nią decyzji.

Nie da się w takich okolicznościach uciec od fundamentalnych pytań, takich jak to, czy sztuczna inteligencja może być uznana moralnym agentem, to znaczy – czy np. autonomiczny pojazd odpowiada moralnie za spowodowanie wypadku (Brożek i Janik, 2025). Prawdopodobna negatywna odpowiedź większości zapytanych nie zamyka jednak dyskusji na ten temat. Wręcz przeciwnie – rodzi pytania o to, kto w takim razie staje się odpowiedzialny za decyzje AI. Pracownik, który nie zweryfikował wygenerowanych treści czy menadżer, który nie wdrożył polityki korzystania z AI? Dostawca modelu, który nie poinformował o potencjalnych pomyłkach? Wdrożeniowiec, który wytrenował model na zniekształconych danych? Czy wreszcie członek rady nadzorczej lub zarządu nadzorujący transformację technologiczną organizacji?

Przytoczone przykłady pokazują, że w ramach tej problematyki nie mamy jeszcze jasnych, jednoznacznych odpowiedzi, a jedynym pewnikiem wydaje się być ten, że odpowiedzialność za AI w ramach nadzoru korporacyjnego wymaga głębokiego namysłu zarówno po stronie regulatorów jak i wewnątrz transformujących się organizacji.

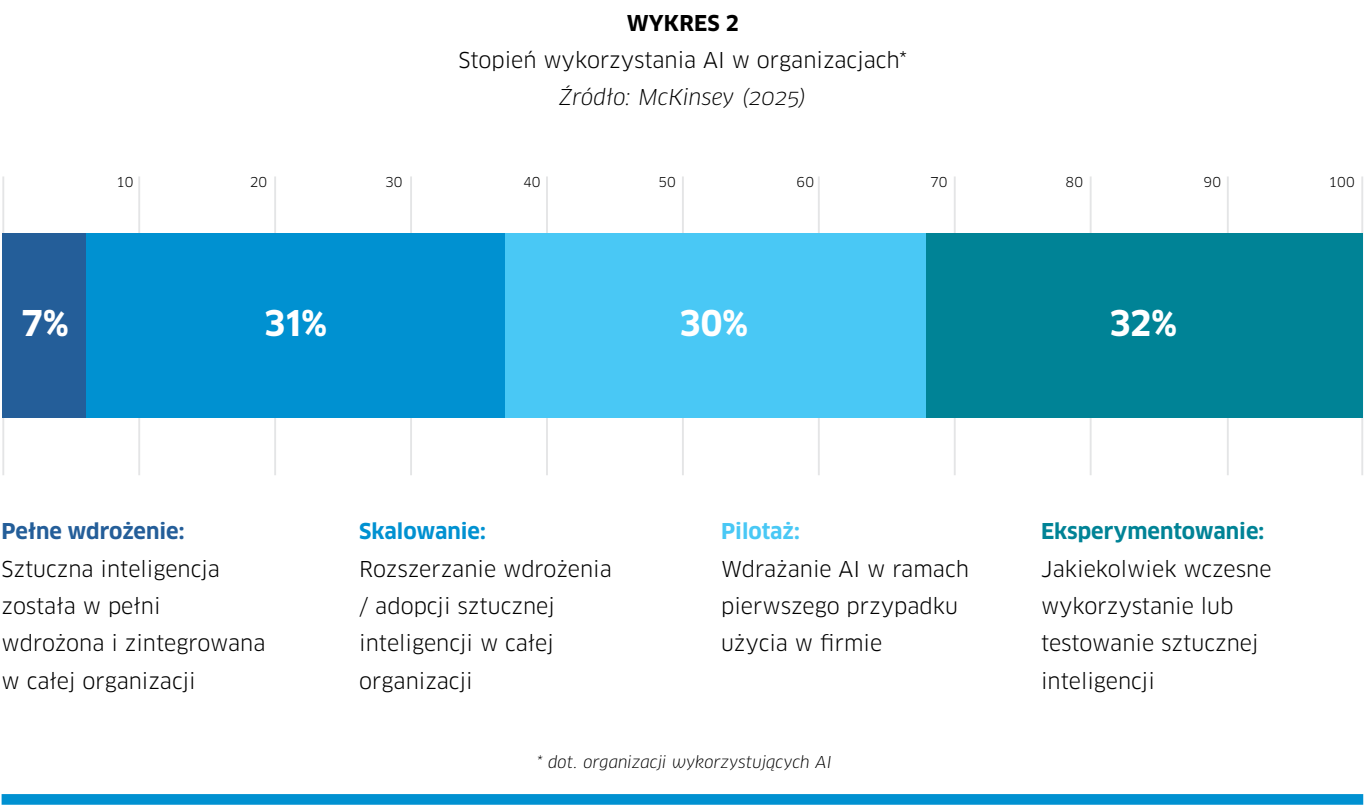
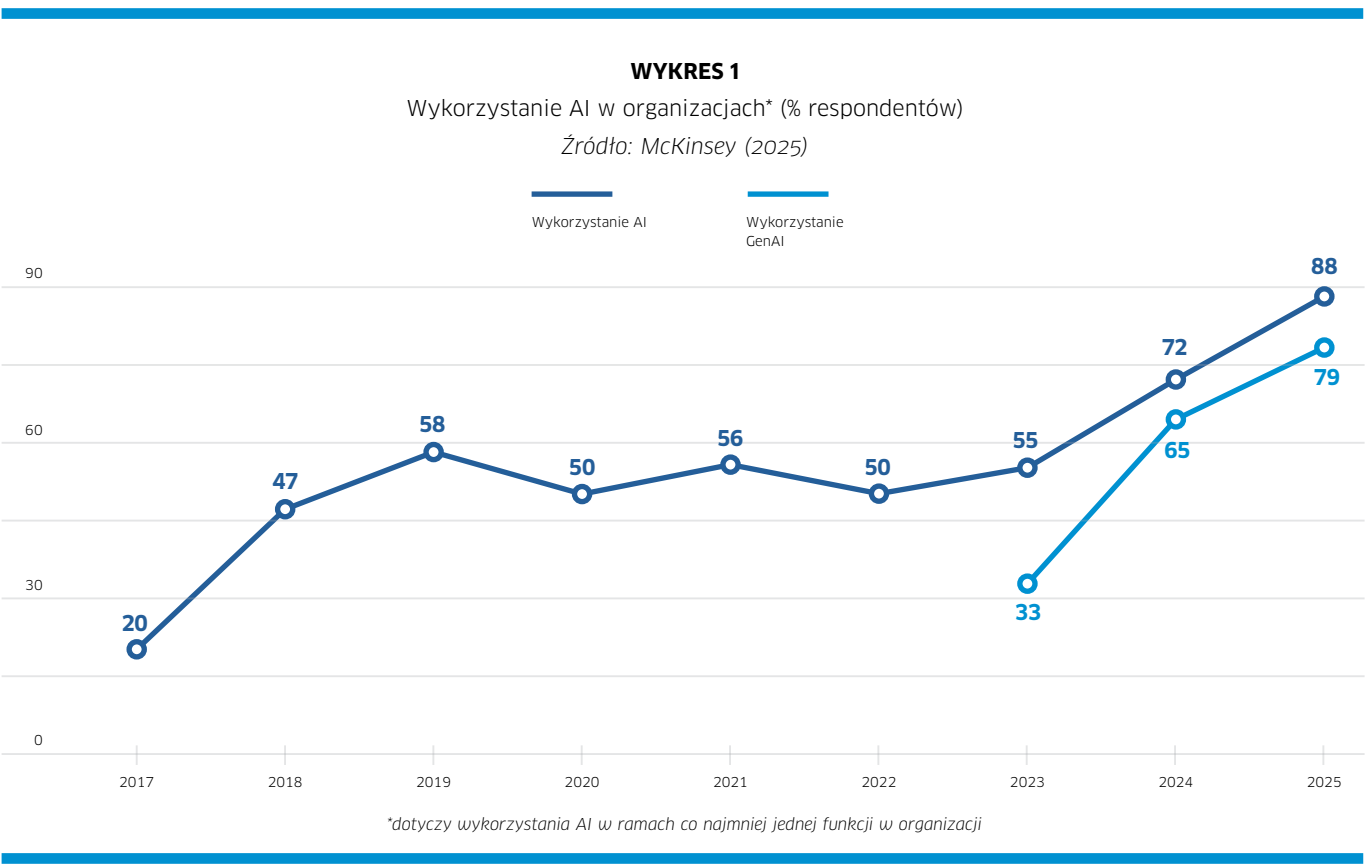
dr Emilia Klepczarek
Katedra Ekonomii Instytucjonalnej i Mikroekonomii
Uniwersytet Łódzki

Przypisy

- Więcej na ten temat: <https://www.forbes.com/sites/siladityaray/2023/05/02/samsung-bans-chatgpt-and-other-chatbots-for-employees-after-sensitive-code-leak/>
- Więcej na ten temat: <https://www.money.pl/gospodarka/deloitte-zwroci-czesc-pieniedzy-rzadowi-australii-po-bledach-w-raporcie-halucynacje-ai-7208020653030304a.html>
- Więcej na ten temat: <https://geekweek.interia.pl/technologie/sztuczna-inteligencja/news-wykorzystali-ai-i-stracili-kontrakt-pierwszy-taki-wyrok-w-po-nld,22436227>
- Więcej na ten temat: <https://www.seattletimes.com/business/real-estate/lawsuit-filed-on-behalf-of-zillow-shareholder-after-flipping-business-folds/>
- Więcej na ten temat: <https://www.aclu.org/news/womens-rights/why-amazons-automated-hiring-tool-discriminated-against>
- Więcej na ten temat: <https://www.seyfarth.com/news-insights/mobley-v-workday-court-holds-ai-service-providers-could-be-directly-liable-for-employment-discrimination-under-agent-theory.html>

Źródła:

- Agnese, P., Arduino, F. R., and Di Prisco, D. (2025). The era of artificial intelligence: what implications for the board of directors? *Corporate Governance*; 25 (2): 272–287. <https://doi.org/10.1108/cg-06-2023-0259>
- Brożek, B., Janik, B. (2019). Can artificial intelligences be moral agents?, *New Ideas in Psychology*, Volume 54, pp. 101–106, <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2018.12.002>
- Hook, L. (2017). Prepare to meet the robot recruiters. *Financial Times*. Pobrane z: <https://www.ft.com/content/ac97e806-a520-11e7-8d56-98a09be71849>
- Krakowski, S., Luger, J., and Raisch, S. (2023). Artificial intelligence and the changing sources of competitive advantage, *Strategic Management Journal*, Vol. 44 No. 6, pp. 1425–1452, doi: 10. 1002/smj.3387
- Lebovitz, S., Lifshitz-Assaf, H., and Levina, N. (2022). To Engage or Not to Engage with AI for Critical Judgments: How Professionals Deal with Opacity When Using AI for Medical Diagnosis. (2022). *Organization Science*, 33(1), 126–148. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1549>
- McKinsey (2025), The state of AI in 2025: Agents, innovation, and transformation, November 5, 2025, Survey, pobrane z: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai>
- Marriage, M. (2017). Fund managers deny AI threatens jobs. *Financial Times*. Pobrane z: <https://www.ft.com/content/bd26af40-7dd9-11e7-ab01-a-13271d1ee9c>
- Rai, A., Constantinides, P., and Sarker, S. (2019). Next generation digital platforms : toward human-AI hybrids. *Management Information Systems Quarterly*, 43(1). [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/next-generation-digital-platforms\(f8e763a6-7cec-4522-9ff1-ee3758911274\).html](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/en/publications/next-generation-digital-platforms(f8e763a6-7cec-4522-9ff1-ee3758911274).html)
- Topol, E. J. (2019). High-performance medicine: The convergence of human and artificial intelligence. *Nature Medicine*, 25(1), 44–56.



Pełne wdrożenie: Sztuczna inteligencja została w pełni wdrożona i zintegrowana w całej organizacji	Skalowanie: Rozszerzanie wdrożenia / adopcji sztucznej inteligencji w całej organizacji	Pilotaż: Wdrażanie AI w ramach pierwszego przypadku użycia w firmie	Eksperymentowanie: Jakiegolwiek wczesne wykorzystanie lub testowanie sztucznej inteligencji
--	---	---	---



BADANIA

Rola rodziny w postawach emerytalnych Polaków¹

dr Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka,
dr hab. Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska,
prof. UEW



13

Wzajemna pomoc międzypokoleniowa wciąż jest mocno zakorzeniona w polskiej kulturze. Dotyczy to zarówno sfery emocjonalnej, opiekuńczej jak i finansowej. Szczególne znaczenie przypisuje się prywatnym transferom, które występują w rodzinach i mają charakter nieformalny. Dostrzegane są transfery materialne i/lub niematerialne, zarówno od starszych członków rodziny do młodszych (m.in. w kwestii ich edukacji, startu w dorosłe życie, sporadycznego dofinansowywania w kolejnych etapach życia, opieki nad wnukami), jak i od młodszych do starszych (np. opieka w przypadku choroby, pomoc w wykonywaniu cięższych prac domowych).

Ważności nabiera jednak sporadyczne lub systematyczne wsparcie finansowe kierowane od dzieci (wnuków) do rodziców (dziadków) w sytuacji niskich dochodów w okresie emerytalnym (Kowalczyk-Rólczyńska 2018, Kowalczyk-Rólczyńska 2023). Świadomość potrzeby wsparcia finansowego najbliższych pojawia się w sytuacji posiadania stosownej wiedzy i odpowiednio ukształtowanych relacji rodzinnych. Nie bez znaczenia pozostaje także kwestia rozmów w rodzinie na tematy finansowe, które wpływają na poziom wiedzy i kształtują postawy kolejnych pokoleń na rynku finansowym. Badanie przeprowadzone przez NBP (2020) wskazuje, że wyższy poziom wiedzy ekonomicznej mają te osoby, które w dzieciństwie w domach rodzinnych rozmawiały ze swoimi rodzicami na tematy finansowe.

Zważywszy na zachodzące zmiany demograficzne, prognozowaną coraz niższą stopę zastąpienia, oczekiwane coraz większe wsparcie państwa w finansowaniu wydatków emerytalnych (w ramach obowiązkowej części systemu emerytalnego), kluczowego znaczenia nabiera dodatkowe gromadzenie kapitału na

zabezpieczenie starości, które uwarunkowane jest nie tylko posiadaniem stosownej wiedzy finansowej, ale także postawą oraz zachowaniami, które często wynoszone są z domu rodzinnego (Pieńkowska-Kamieniecka, Walczak, Schnabel 2021; Pieńkowska-Kamieniecka, Walczak 2022).

Reprezentatywne badanie ilościowe przeprowadzone metodą CAWI w okresie listopad 2020 – kwiecień 2021, w którym wzięło udział 1 000 osób w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18-59 lat, mężczyźni 18-64 lata) z obszaru całej Polski, pozwala zauważyć, że w większości domów rodzinnych (84,6%) rozmawia się na tematy finansowe, w tym związane z oszczędzaniem oraz o emeryturze. W 26,6% przypadków respondenci doświadczali wspólnych rozmów z rodzicami na tematy finansowe, a w niemalże 35% przypadków rozmowy te przy nich były prowadzone, co zapewne pozwoliło im – choć w sposób bierny – pozyskać stosowną wiedzę i/lub poznać postawy rodziców wobec poruszanych zagadnień finansowych (RYSUNEK 1). Zdecydowana większość badanych, niemalże 80% respondentów posiadających dzieci, przenosi te wzorce do własnych domów rodzinnych i prowadzi rozmowy dotyczące pieniądza, oszczędzania oraz emerytury ze swoimi dziećmi. Ta nieformalna, pozaszkolna edukacja finansowa ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu postaw oszczędnościowych, zważywszy na fakt niskiej stopy oszczędności, jaka odnotowywana jest w ostatnim czasie w Polsce, w porównaniu do innych krajów europejskich (Eurostat, 2025).

Wyposażenie dzieci w stosowną wiedzę finansową może wydawać się niezbędne w kontekście oczekiwań rodziców w zakresie wsparcia finansowego od dzieci, kiedy przejdą oni już na emeryturę. Okazuje się, że ponad 20%

Wzajemna pomoc między- pokoleniowa wciąż jest moc- no zakorzenio- na w polskiej kulturze

badanych osób takiej pomocy od swoich dzieci oczekuje, 31% jest niezdecydowanych, a 49% deklaruje, że nie będzie oczekiwało pomocy finansowej od dzieci w okresie starości. Analiza odpowiedzi respondentów z uwagi na ich wiek i przynależność do danej grupy pokoleniowej (Baby boomers (osoby w wieku 55-64 lat), X (osoby w wieku 40-54 lat), Y (osoby w wieku 25-39 lat), Z (osoby w wieku 18-24 lat)) pozwala zauważyć, że osoby reprezentujące pokolenia Baby boomers oraz X w większości deklarują, że nie oczekują pomocy finansowej od swoich dzieci po przejściu na emeryturę, natomiast w przypadku osób z pokolenia Z, co trzecia z nich zaznacza, że takie wsparcie będzie jej potrzebne. Badanie jednoznacznie wskazuje na istotną różnicę w postawach między pokoleniami w aspekcie wsparcia finansowego od najbliższych w okresie emerytalnym. Konsekwencją takich postaw może być większa świadomość młodszych pokoleń w zakresie zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania powszechnego systemu emerytalnego (w tym m.in. rosnącego odsetka osób starszych w społeczeństwie, dłuższego trwania życia), co sprawia, że przy braku zgromadzenia

W większości domów rodzinnych (84,6%) rozmawia się na tematy finansowe, w tym związane z oszczędzaniem oraz o emeryturze

odpowiednio wysokich oszczędności emerytalnych, pomoc finansowa dzieci będzie niezbędna.

Istotne jest również poznanie przyczyn oczekiwania pomocy finansowej na emeryturze od dzieci. W tym zakresie widoczne są różnice między respondentami reprezentującymi różne grupy pokoleniowe. *Baby boomers* najczęściej wiązali to z odwzajemnieniem pomocy finansowej, jakiej oni udzielali, bądź udzielają, swoim dzieciom (68%), respondenci z pokolenia X i Z w większości wskazywali, że przyczyną oczekiwania wsparcia finansowego jest opieka nad ich dziećmi (a swoimi wnukami) (odpowiednio 52% i 71%), a dla Y najistotniejsza była kwestia wsparcia finansowego w okresie starości od swoich dzieci za to, że je wychowali i wykształcili (75%). Z powyższych danych można wyciągnąć zasadniczy wniosek, że najmłodsze pokolenie (Z) zdecydowanie częściej za trud opieki nad wnukami będzie oczekiwało pomocy od swoich dzieci na emeryturze. Jest to

istotna zmiana pokoleniowa, bowiem *baby boomers* tej pomocy oczekują głównie w zamian za pomoc swoim dzieciom (a nie wnukom).

W kształtowaniu postaw oszczędnościowych istotne jest poznanie jak postawy względem oszczędzania w domu rodzinnym wpływają na zachowania respondentów w tym zakresie w ich dorosłym życiu. Badania wskazują dwie zasadnicze kwestie. Po pierwsze, że młodsze pokolenia częściej oszczędza na starość niż ich rodzice, co może wynikać z innych założeń konstrukcyjnych systemu emerytalnego i otoczenia demograficzno-ekonomicznego, w którym budowali, bądź budują, swoją przyszłość emerytalną zarówno respondenci, jak i ich rodzice (RYSUNEK 2 i 3).

Po drugie, że respondenci, których rodzice oszczędzali, bądź oszczędzają na starość, zdecydowanie częściej też oszczędzają z myślą o zabezpieczeniu finansowym po przejściu na emeryturę. Wśród nich oszczędza aż 68%, względem 32% nie oszczędzających. Z kolei wśród osób, które stwierdziły, że ich rodzice nie oszczędzają, bądź nie oszczędzali dodatkowo na starość, aż 65,3% deklaruje, że także dodatkowo nie oszczędza na starość. Można ponadto pokusić się o optymistyczne stwierdzenie wobec pogarszających się wskaźników demograficznych, że skoro respondenci jako ogół częściej oszczędzają na starość poza publicznym systemem emerytalnym niż ich rodzice, to dzieci respondentów w przyszłości będą częściej oszczędzać, niż ankietowani z badania.

Respondentów, którzy nie oszczędzają na starość zapytano również o powody, prosząc o wskazanie pięciu dla nich najważniejszych. Zdecydowana większość (63%) stwierdziła, że nie stać ich na dodatkowe oszczędzanie na starość, 19% badanych wskazało,

że do starości im jeszcze daleko, dla 16% ważniejsze jest tworzenie buforu finansowego na nagłe i niespodziewane wydatki (np. na leczenie), 16% liczy na to, że emerytura z ZUS-u będzie wystarczająca, a 12% stwierdziło, że woli inwestować w rozwój i zdrowie swoich dzieci, niż odkładać na własną przyszłość.

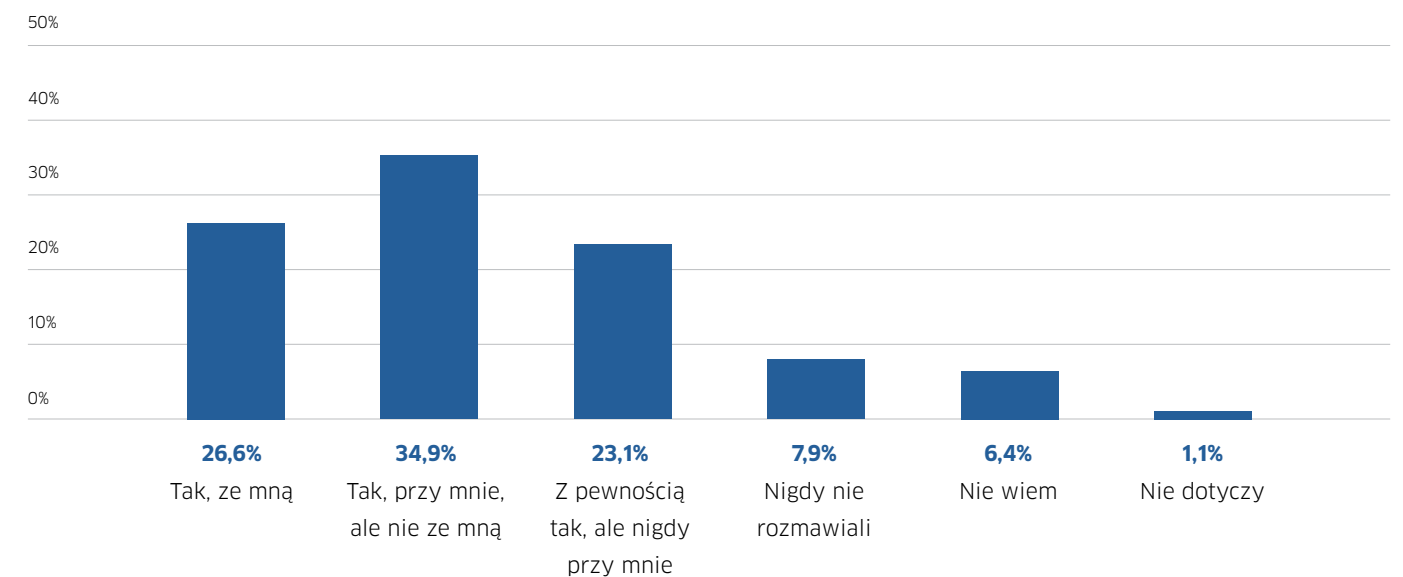
Z badań wynika ponadto, że wśród oszczędzających respondentów większość (59%), podobnie jak ich rodzice (67%) posiadane pieniądze trzyma w gotówce lub na lokacie bankowej (59%). Można zatem zauważyć ciągłe przywiązanie Polaków do tej formy gromadzenia oszczędności na starość, choć jej znaczenie nieco maleje z pokolenia na pokolenie. Znaczące różnice między badanymi a ich rodzicami widoczne są natomiast w stosunku do dzieci, jako zabezpieczenia finansowego na okres starości.

Podczas, gdy niemal 37% respondentów wskazywało, że ich rodzice inwestowali w rozwój i wykształcenie swoich dzieci jako zabezpieczenie własnej starości, to wśród samych respondentów inwestycja w dzieci, aby pomogły im na starość, to zaledwie 10%

Nieformalna, pozaszkolna edukacja finansowa ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu postaw oszczędnościowych

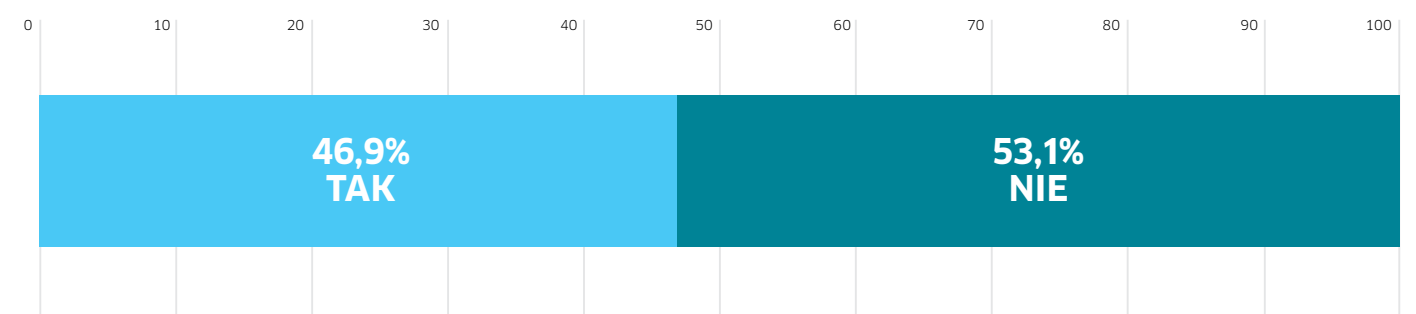
RYSUNEK 1.

Czy w Pana domu rodzinnym, kiedy był Pan/i dzieckiem/nastolatkiem, rodzice rozmawiali na tematy finansowe i z nimi związane, np. o pieniądzach, oszczędzaniu, o starości, o emeryturze?



RYSUNEK 2.

Czy oszczędza Pan/i dodatkowo (poza publicznym systemem emerytalnym) na starość?



wskazań. Respondenci rzadziej (17%) niż ich rodzice (26%) inwestują natomiast w nieruchomości, działki i grunty rolne, natomiast częściej wskazywali na oszczędzanie na starość w nowoczesnych programach inwestycyjnych, jak w formie funduszy inwestycyjnych i indywidualnych kont emerytalnych

(o ponad 50% częściej, niż w przypadku ich rodziców), czy indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (odsetek wskazań ponad 4-krotnie wyższy dla respondentów niż rodziców respondentów).

Można zatem zauważyć coraz większą skłonność z pokolenia na pokolenie do

korzystania z zinstytucjonalizowanych form oszczędzania na starość. Zapewne wynika to z rozwoju rynku finansowego, dostępności rozwiązań dedykowanych osobom fizycznym, poziomu wiedzy finansowej i zmian społeczno-demograficznych warunkujących funkcjonowanie systemu emerytalnego.

Badanie jednoznacznie wskazuje na istotną różnicę w postawach między pokoleniami w aspekcie wsparcia finansowego od najbliższych w okresie emerytalnym

W kontekście tematyki przeprowadzonych badań istotne było również poznanie źródeł wiedzy ankietowanych na tematy ekonomiczne, w tym m.in. o finansach, oszczędzaniu i systemie emerytalnym. Okazuje się, że wśród trzech najczęściej wskazywanych, środowisko rówieśników, rodzinne i szkoła ma największe znaczenie w budowaniu wiedzy ekonomicznej Polaków. Wśród respondentów, odpowiedzi „często” i „bardzo często” w kontekście tego, od kogo najczęściej czerpią wiedzę na tematy związane z oszczędzaniem i systemem emerytalnym w 33% dotyczyły rozmów z rówieśnikami, znajomymi i przyjaciółmi, a po 28% respondentów wskazywało na ważność rozmów z rodzicami i na naukę o finansach w szkole/na studiach. Co ciekawe, wiedzę o finansach i oszczędzaniu od swoich rodziców częściej czerpią młodsze pokolenia respondentów, co może wynikać z coraz wyższego poziomu wykształcenia rodziców w kolejnych pokoleniach. 19% badanych z pokolenia Z i 10% z pokolenia Y wskazywało na ważność rozmów z rodzicami, natomiast wśród *baby boomers* odsetek ten wyniósł tylko 4%.

Biorąc pod uwagę pokoleniowy aspekt przeprowadzonego badania i w kontekście niekorzystnej sytuacji

demograficznej, zapytano respondentów, czy na wysokość emerytury powinna wpływać liczba urodzonych dzieci (RYSUNEK 4).

Wyniki w tym zakresie są ciekawe i zróżnicowane w ramach grup wiekowych badanych. Okazuje się, że wśród respondentów z pokolenia Y (wieku 25-39 lat), a więc w wieku, w którym najczęściej zostają rodzicami, czy też wychowują i najwięcej inwestują w wychowanie i wykształcenie dzieci największy odsetek uważa (42%), że na wysokość emerytury powinna wpływać liczba urodzonych dzieci. Z kolei najmniejszy jest wśród *baby boomers* (19%), a więc tych, których dzieci najczęściej już się usamodzielniały.

Z przeprowadzonych badań wynikają zasadnicze wnioski dla praktyki kształtowania zachowań finansowych i oszczędnościowych, biorąc pod uwagę rolę rodziny w tym procesie. Wskazać należy, że:

- wiedza finansowa to warunek, ale nie gwarancja odpowiednich decyzji emerytalnych,
- wzorce rodzinne są istotne w zachowaniach oszczędnościowych, bowiem oszczędzają przede wszystkim ci, których rodzice oszczędzają bądź oszczędzali,

- kolejne pokolenia dzielą się ze swoimi dziećmi wiedzą finansową, jeśli wyniosły ją z domu rodzinnego,
- rodzina jest kluczowym źródłem informacji, wsparcia i wzorców w zakresie oszczędzania na starość, jej rola może być pozytywna jak i ograniczająca działanie,
- potrzebne są programy edukacyjne angażujące nie tylko poszczególne jednostki, ale wszystkich członków najbliższej rodziny.

dr Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka

(UWM),

dr hab. Patrycja Kowalczyk-Rólczyńska,
prof. UEW

Przypisy

1. Szerzej wyniki badania zostały zaprezentowane i poddane dyskusji podczas seminarium naukowo-ekspertskiego pt. „Świadomość ryzyka w ubezpieczeniach społecznych” z cyklu ZUSlab w dniu 15 października 2025 roku w Centrali ZUS w Warszawie.

2. Projekt „Aspekt pokoleniowy w dodatkowym oszczędzaniu na starość” sfinansowany przez Narodowe Centrum Nauki na podstawie decyzji DEC-2019/03/X/HS4/01072.

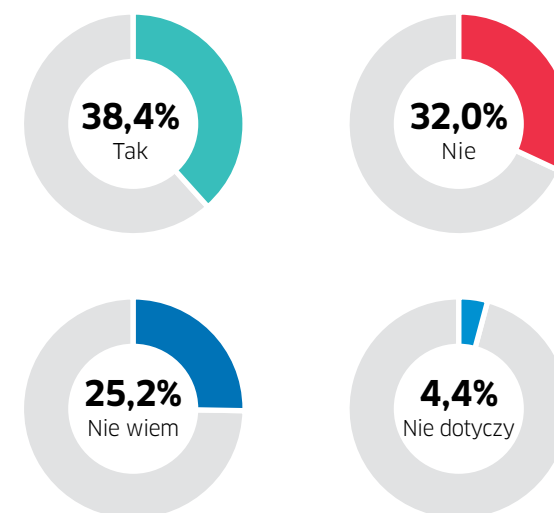
Literatura:

- Eurostat (2025), <https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/teina500/default/table?lang=en> (data dostępu: 23.10.2025)
- Kowalczyk-Rólczyńska, P. (2018). *Equity release w finansach gospodarstw domowych osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław
- Kowalczyk-Rólczyńska, P. (2023). *Dożywotnia renta hipoteczna – postrzeganie przez seniorów w Polsce*. W: I. Kwiecień i P. Kowalczyk-Rólczyńska (red.), *Bezpieczeństwo ekonomiczne osób starszych – wyzwania dla rynku ubezpieczeń w Polsce* (s. 113-124). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- NBP (2020). Prezentacja wyników „Badania świadomości i wiedzy ekonomicznej Polaków”
- Pieńkowska-Kamieniecka S., Walczak D., Schnabel R. (2021). *Wiedza o ubezpieczeniach społecznych: wniośki dla edukacji*, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka, Tom 149, nr 2, s. 3-24.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., Walczak D. (2022). *Formalne i nieformalne zabezpieczenie emerytalne – postawy i oczekiwania Polaków wobec zmian demograficznych, społecznych i ekonomicznych*. Kontekst europejski, Studia BAS, nr 4(72), s. 123-142.

Środowisko rówieśników, rodzinne i szkoła ma największe znaczenie w budowaniu wiedzy ekonomicznej Polaków

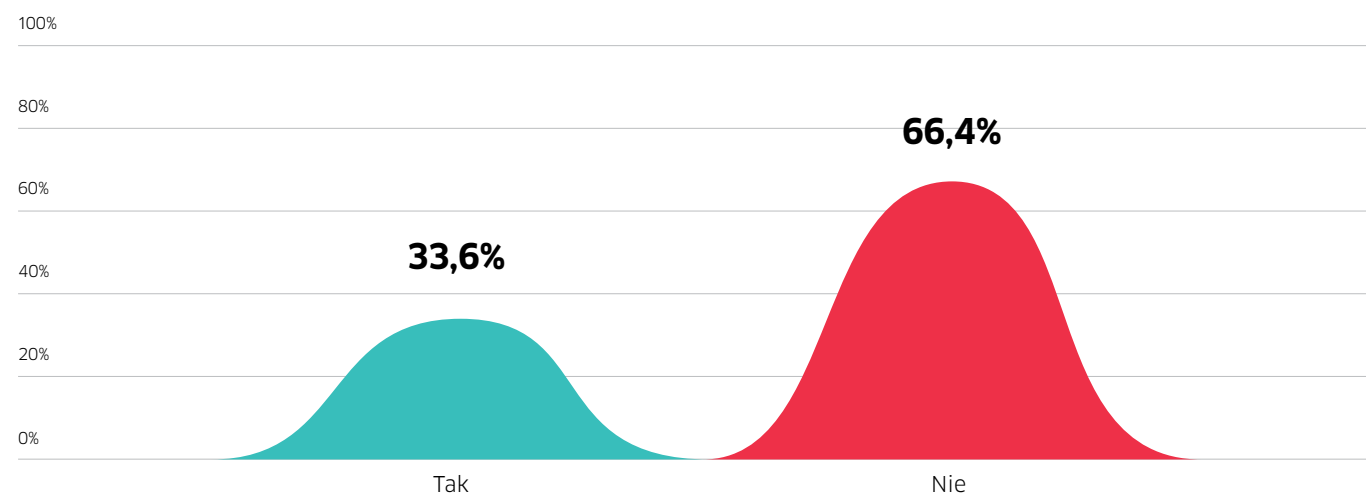
RYSUNEK 3.

Czy w Pana/i rodzice oszczędzają/oszczędzali dodatkowo (poza publicznym systemem emerytalnym) na starość?



RYSUNEK 4.

Czy na wysokość emerytury powinna wpływać liczba urodzonych dzieci?





EKSPERTYZA

**Ochrona praw uczestników PPK
przemieszczających się w Unii Europejskiej**

dr hab. Sebastian Jakubowski

19

Wraz ze wzrostem mobilności uczestników PPK ochrona ich praw w kontekście przemieszczania się w obrębie Unii Europejskiej nabiera coraz większego znaczenia. Najważniejszym aktem prawnym w tym zakresie jest Dyrektywa Rady 98/49/WE w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek, przemieszczających się we Wspólnocie.

Prawo do równego traktowania w zakresie zachowania uprawnień do świadczeń emerytalnych

Dyrektywa 98/49/WE gwarantuje uczestnikom PPK prawo do równego traktowania w zakresie zachowania środków zgromadzonych w ramach tego systemu. Uczestnicy PPK, którzy nie dokonują wpłat z powodu przemieszczenia się do innego państwa członkowskiego, muszą mieć zapewnioną ochronę swoich środków na takim samym poziomie jak ci, którzy pozostają w tym samym państwie członkowskim (art. 4 Dyrektywy 98/49/WE). Inne osoby uprawnione również nie mogą być dyskryminowane ze względu na przemieszczenie się do innego państwa członkowskiego.

W obecnym stanie prawnym miejsce pobytu uczestnika PPK (w kraju lub za granicą) nie ma znaczenia. Wszystkie dotychczas zgromadzone i pomnożone środki pozostają na jego dotychczasowym rachunku i są tam dalej pomnażane. Uczestnicy mają prawo do rezygnacji z dokonywania wpłat oraz do zwrotu już zgromadzonych środków, co czyni PPK wyjątkowo elastycznym systemem. Uczestnicy mają zagwarantowane prawo do gromadzenia i pomnażania środków, nawet pomimo długotrwałych przerw w dokonywaniu wpłat. System umożliwia także transferowanie środków między

System umożliwia także transferowanie środków między funduszami zdefiniowanej daty oraz wybór formy świadczenia i momentu rozpoczęcia pobierania świadczeń z PPK

funduszami zdefiniowanej daty oraz wybór formy świadczenia i momentu rozpoczęcia pobierania świadczeń z PPK.

Prawo do równego traktowania w zakresie wypłaty świadczeń emerytalnych

Zgodnie z art. 5 Dyrektywy 98/49/WE, członkowie dodatkowych systemów emerytalno-rentowych oraz inni uprawnieni otrzymują płatności świadczeń w innych państwach członkowskich bez potrącania jakichkolwiek podatków i opłat od transakcji, które mogą być stosowane. Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia, że świadczenia z dodatkowych systemów emerytalno-rentowych wypłacane są w innych państwach członkowskich na takich samych zasadach jak w kraju, gdzie funkcjonuje dany system.

Wypłata w przypadku poważnego zachorowania

W ramach systemu PPK uczestnikowi przysługuje kilka rodzajów świadczeń. Od początku partycypacji uczestnikom przysługuje wypłata w przypadku poważnego zachorowania (art. 101 u.p.p.k.). Świadczenie to wypłacane jest na wniosek uczestnika w przypadku jego poważnego zachorowania, jego małżonka lub dziecka. Aktualne miejsce

pobytu, zamieszkania lub pracy danego uczestnika, małżonka lub dziecka nie ma znaczenia w momencie dokonywania wypłaty z tytułu poważnego zachorowania. Kluczowe jest spełnianie przesłanek poważnego zachorowania określonych w art. 2 ust. 1 pkt 23 w związku z art. 101 u.p.p.k.

W Polsce nie są stosowane żadne potrącenia, opłaty ani podatki, zarówno w przypadku uczestnika przebywającego w kraju, jak i za granicą. Art. 5 Dyrektywy 98/49/WE zobowiązuje inne państwa członkowskie do niestosowania podatków i opłat od transakcji w stosunku do wypłat w przypadku poważnego zachorowania pobieranych przez uczestników PPK, którzy przenieśli się do danego państwa członkowskiego.

Wypłata w przypadku śmierci uczestnika PPK

Podobnie jest w przypadku rozdysponowania środków zgromadzonych na rachunku uczestnika w przypadku jego śmierci (art. 85 u.p.p.k.). Środki te trafiają do małżonka zmarłego uczestnika (w ramach wspólności majątkowej) oraz osób uprawnionych, którymi są osoby fizyczne uprzednio wskazane przez uczestnika PPK lub jego spadkobiercy (art. 86 u.p.p.k.). We wszystkich tych

przypadkach rozdysponowanie środków zmarłego uczestnika może mieć formę wypłaty transferowej na rachunek w PPK lub zwrotu w formie pieniężnej na wskazany rachunek bankowy. Ani wypłata transferowa ani zwrot w formie pieniężnej nie są w Polsce obciążane potrąceniami, opłatami lub podatkami. Aktualne miejsce pobytu, zamieszkiwania lub pracy małżonka zmarłego uczestnika PPK lub osób uprawnionych nie ma znaczenia. Konieczne jest tylko odpowiednie udokumentowanie zgonu uczestnika PPK, stosunków majątkowych małżonków (art. 85 ust. 2 u.p.p.k.) oraz podziału środków lub spadku między osoby uprawnione (art. 86 ust. 3 u.p.p.k.). W praktyce system PPK gwarantuje małżonkom zmarłych uczestników PPK oraz osobom uprawnionym, którzy przebywają w innym państwie członkowskim, prawo do równego traktowania przy wypłacie w przypadku śmierci uczestnika PPK.

Podział środków w przypadku rozwodu

Podobnie jest w przypadku podziału zgromadzonych środków z powodu rozwodu, unieważnienia małżeństwa lub ustania, wyłączenia lub ograniczenia wspólności majątkowej. W konsekwencji takich zdarzeń środki zgromadzone na rachunku uczestnika PPK, przypadające byłemu małżonkowi uczestnika w wyniku podziału majątku wspólnego małżonków, są przekazywane w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK byłego małżonka uczestnika (art. 80 u.p.p.k.). Jeżeli były małżonek przemieścił się do innego państwa członkowskiego, ale jest uczestnikiem PPK i posiada rachunek PPK, to jego sytuacja jest regulowana przepisem art. 80 u.p.p.k., identycznie jak sytuacja byłego małżonka pozostającego w Polsce. A to oznacza, że system PPK gwarantuje uczestnikom PPK, którzy przebywają w innym państwie członkowskim, prawo do równego

Państwa członkowskie mają obowiązek zapewnienia, że świadczenia z dodatkowych systemów emerytalno-rentowych wypłacane są w innych państwach członkowskich na takich samych zasadach jak w kraju, gdzie funkcjonuje dany system

traktowania w przypadku rozwodu, unieważnienia małżeństwa lub ustania, wyłączenia lub ograniczenia wspólności majątkowej.

Wypłata na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu hipotecznego

Uczestnicy PPK mają prawo do specyficznego świadczenia przed ukończeniem 60. roku życia, jakim jest wypłata na pokrycie wkładu własnego w związku z zaciągnięciem kredytu hipotecznego (art. 98 u.p.p.k.). Zgodnie z ustawą, uczestnik PPK może dokonać wypłaty zgromadzonych środków na pokrycie wkładu własnego w celu budowy, przebudowy budynku mieszkalnego lub nabycia nieruchomości.

Uczestnik PPK, który nie ukończył 45. roku życia, ma prawo do wypłaty nawet do 100% środków zgromadzonych na jego rachunku PPK (art. 98 ust. 7 u.p.p.k. w związku z art. 98 ust. 1 u.p.p.k.). Wypłata ta ma charakter czasowy, a uczestnik zobowiązany jest do zwrotu wypłaconych środków na rachunek PPK w terminie 15 lat od dnia ich wypłaty (art. 98 ust. 1 in fine w związku z art. 98 ust. 4 pkt 3 u.p.p.k.).

Ustawa nie uzależnia możliwości dokonania wypłaty na pokrycie wkładu własnego od miejsca zamieszkania lub obecnego kraju przebywania uczestnika PPK. W konsekwencji, fakt, że uczestnik PPK zamieszkuje i pracuje w innym państwie członkowskim niż Polska, nie wyklucza możliwości skorzystania z prawa do wypłaty środków na pokrycie wkładu własnego przy nabywaniu nieruchomości w Polsce. W tym obszarze ustawa pozostaje zgodna z przepisami unijnymi.

Wypłata po osiągnięciu 60. roku życia

Ostateczną formą wypłaty zgromadzonych i pomnożonych środków przez uczestnika PPK jest wypłata po osiągnięciu 60. roku życia (art. 97 u.p.p.k.). Proces ten rozpoczyna się na wniosek uczestnika składany w instytucji finansowej prowadzącej jego rachunek PPK (art. 97 ust. 1 u.p.p.k.). Świadczenie to może przyjąć kilka form.

Po pierwsze jest to wypłata w formie miesięcznych rat (art. 99 ust. 1 u.p.p.k.). Po drugie jest to wykup świadczenia okresowego lub dożywotniego w zakładzie ubezpieczeń na życie (art. 99 ust. 7 u.p.p.k.). Po trzecie jest to wypłata transferowa na rachunek terminowej lokaty

oszczędnościowej uczestnika PPK lub na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK, prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej (art. 102 ust. 1 pkt 2 i 3 u.p.p.k.). Również środki transferowane na te lokaty muszą być wypłacane w formie miesięcznych rat (art. 102 ust. 3 u.p.p.k.).

Aktualne miejsce pobytu, zamieszkania lub pracy uczestnika nie ma znaczenia ani w momencie składania wniosku do instytucji finansowej prowadzącej rachunek PPK, ani w momencie dokonywania wypłat miesięcznych rat. Kluczowe jest spełnienie przesłanek, jakimi są osiągnięcie 60. roku życia oraz złożenie wniosku w instytucji finansowej prowadzącej rachunek PPK (art. 97 ust. 1 pkt 1 u.p.p.k.).

Po spełnieniu tych wymogów po stronie Polskiej nie są stosowane żadne potrącenia, opłaty ani podatki. Nie ma znaczenia, czy uczestnik PPK pobierający świadczenie po ukończeniu 60. roku życia przebywa w kraju, czy przemieścił się do innego państwa członkowskiego. Dzięki temu Polska jako państwo członkowskie zapewnia uczestnikom PPK prawo do równego traktowania w zakresie świadczeń z PPK, wypłacanych po osiągnięciu 60. roku życia.

Co istotne, art. 5 Dyrektywy 98/49/WE zobowiązuje inne państwa członkowskie do niestosowania podatków i opłat od transakcji w stosunku do świadczeń pobieranych przez uczestników PPK, którzy przemieścili się do danego państwa członkowskiego. Jednocześnie przepis ten nie obowiązuje państw niewchodzących w skład EOG. W państwach nieczłonkowskich dopuszczalne jest stosowanie różnego rodzaju potrąceń, opłat, a nawet podatków na świadczenia wypłacane uczestnikom PPK. Niestety, niektóre kraje decydują się na taką praktykę ze względów fiskalnych (np. Ukraina w trakcie wojny).

Prawo delegowanych pracowników do kontynuowania wpłat na PPK

Dyrektywa 98/49/WE przyznaje uczestnikom PPK prawo do kontynuowania wpłat w okresie oddelegowania ich do innego państwa członkowskiego. W obecnym stanie prawnym oddelegowanie pracownika nie wpływa na zasady korzystania przez niego z systemu PPK. Jeśli oddelegowany pracownik spełnia definicję osoby zatrudnionej (art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.p.k.), podmiot zatrudniający jest zobowiązany do odprowadzania wpłat na rachunek delegowanego uczestnika PPK.

Prawo do informacji osób zatrudnionych przemieszczających się we Wspólnocie

Dyrektywa 98/49/WE gwarantuje uczestnikom PPK dostęp do odpowiednich informacji, gdy przemieszczają się do innego państwa członkowskiego (art. 7 Dyrektywy 98/49/WE). Elektroniczny dostęp do informacji związanych z uczestnictwem w PPK oznacza, że kraj zamieszkania i przebywania uczestnika PPK nie ma większego znaczenia.

Prawo do sądowej ochrony uprawnień osób zatrudnionych przemieszczających się we Wspólnocie

Dyrektywa 98/49/WE gwarantuje uczestnikom PPK i innym osobom uprawnionym, które przemieszczają się we Wspólnocie, prawo do sądowej ochrony ich uprawnień. Zgodnie z art. 9 Dyrektywy 98/49/WE, państwo członkowskie ma obowiązek wprowadzenia środków niezbędnych do zapewnienia wszystkim osobom, które uznają się za pokrzywdzone ze względu na zaniedbanie stosowania przepisów Dyrektywy 98/49/WE, możliwości dochodzenia ich roszczeń w procesie sądowym. Zgodnie z art. 30 ust. 1 u.p.p.k., uczestnicy i inne osoby uprawnione mają zapewnione prawo do sądowej ochrony ich uprawnień.

System PPK jako mechanizm zwiększania bezpieczeństwa finansowego uczestników PPK

Uczestnictwo w systemie PPK jest obecnie najczęściej wykorzystywaną formą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w kraju. W praktyce system ten stał się jednym z najlepszych mechanizmów zwiększania bezpieczeństwa finansowego osób zatrudnionych w Polsce. Dzięki przemyślanej konstrukcji tego systemu, opartej na metodzie kapitałowej, mechanizmie zdefiniowanej składki oraz indywidualizacji gromadzenia i pomnażania środków, możliwe jest skuteczne i efektywne zachowywanie uprawnień do zgromadzonych środków i świadczeń z PPK przy przemieszczaniu się do innego państwa członkowskiego, a nawet poza EOG. Dzięki temu system PPK prawidłowo chroni prawa uczestników przemieszczających się wewnątrz Wspólnoty, które są gwarantowane przez Dyrektywę 98/49/WE. Ustawa nie narusza najważniejszych zasad i przepisów Dyrektywy 98/49/WE i dość dobrze realizuje cele tej Dyrektywy.

dr hab. Sebastian Jakubowski

Instytut Nauk Ekonomicznych,
Uniwersytet Wrocławski



ANALIZA

Badanie Mercer CFA Institute – Global Pension Index 2025

Krzysztof Nowak

23

W drugiej połowie października br. ukazał się kolejny raport Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI). Holandia, podobnie jak w dwóch ubiegłych latach znalazła się na pierwszym miejscu zestawienia najlepszych systemów emerytalnych na świecie. I choć nic nie zmieniło się w grupie trzech najwyżej ocenionych systemów emerytalnych: Holandia, dalej Islandia i Dania, to zmiany nastąpiły w grupie Top 10. Z najistotniejszych: Singapur awansował z pozycji piątej na czwartą, Szwecja z dziesiątej na szóstą, a Chile z dziewiątej na ósmą.

Warto podkreślić, że aż osiem krajów w tegorocznym zestawieniu awansowało w rankingu, zmieniając jednocześnie przypisane im kategorie (grupy). Z wymienionych powyżej krajów, awans odnotowały: Singapur, który awansował do najwyższej kategorii „A” (w tej grupie znalazło się łącznie 5 krajów), Chile, które znalazło się w grupie „B+” (kolejna kategoria po „A”) oraz Szwecja, która także znalazła się w grupie „B+”. Kraje zaliczone do dwóch najwyższych kategorii: „A” oraz „B+” stanowią Top 10 całego zestawienia.

W 2025 roku badanie objęło cztery nowe kraje: Kuwejt, Namibię, Oman i Panamę. W ten sposób cała analiza obejmuje 52 systemy emerytalne, skupiające ponad 65% światowej populacji. Warto podkreślić, że wszystkie nowe kraje wyprzedziły w zestawieniu Polskę.

A przechodząc do Polski – nasz system emerytalny został sklasyfikowany na 36. miejscu w rankingu. Tegoroczna ocena to 57 pkt, czyli wyżej niż w 2024 roku (wówczas Polska uzyskała 56.8 pkt). Z roku na rok nasza pozycja w zestawieniu spada, ale jest to także efekt dochodzenia nowych krajów – szczególnie widoczny w tym roku. Gdyby bowiem analiza objęła te same 48 krajów co rok wcześniej, wówczas spadlibyśmy jedynie o dwa miejsca w zestawieniu. Na

pocieszenie można dodać, że w tegorocznej analizie nasz system emerytalny otrzymał nieco wyższą ocenę niż rok wcześniej. W 15-letniej historii obecności Polski w raporcie, ocena Polski wzrosła jedynie w pięciu latach. I co należy odkreślić, cztery z tych pięciu lat przypadają na okres po 2019 roku, czyli już po uruchomieniu PPK (Pracowniczych Planów Kapitałowych). To potwierdza, jak ważna dla naszego systemu emerytalnego była ta ostatnia reforma. Z drugiej strony wskazuje to także, jak niewiele w ocenie Polski zmienia system, w którym zgromadzono dotąd jedynie (z perspektywy potrzeb) 40 mld złotych.

Region Europy Centralnej i Wschodniej reprezentowany jest w zestawieniu przez trzy kraje: Austrię, Chorwację i Polskę, z których (co pewnie zaskakuje) tylko ten drugi kraj wyprzedził Polskę – zajmując 21. miejsce oraz zdobywając 68.7 pkt.

Jak powstaje Global Pension Index?

W badaniu oceniane są wszystkie istotne elementy (filary) systemów emerytalnych, zarówno te państwowe (*social security*), jak i uzupełniające: zakładowe plany emerytalne (*occupational schemes*) i prywatne systemy emerytalne (*private arrangements*). W przypadku Polski, obok ZUS-u oraz funduszy emerytalnych (OFE), badanie analizuje również pracownicze programy emerytalne (PPE), pracownicze plany kapitałowe (PPK) oraz indywidualne konta emerytalne 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 i wysokości świadczeń (waga 40%), 2) wypłacalności w długim terminie (35%) i 3) integralności oraz bezpieczeństwa prawnego systemu, szczególnie jego kapitałowych elementów (25%). W sumie, w ocenie uwzględnia się ponad 50

Cała analiza obejmuje 52 systemy emerytalne, skupiające ponad 65% światowej populacji

szczegółowych wskaźników oceniających systemy emerytalne. Warto też podkreślić, że wagi nie zostały zmienione od momentu publikacji przez Mercer pierwszego raportu, czyli od 2009 roku.

Kto zyskał, a kto stracił w rankingu w 2025 roku?

Jak wspomniano wcześniej, tegoroczny ranking ponownie otwiera Holandia, której system emerytalny uzyskał najwyższą liczbę punktów – 85.4 pkt (nieco więcej niż rok temu – 84.8 pkt). Za Holandią uplasowały się: Islandia – 84 pkt (rok wcześniej 83.4 pkt) oraz Dania 82.3 pkt (rok wcześniej 81.6 pkt). Z kolei najniżej oceniono systemy emerytalne: Filipin – 47.1 pkt (rok temu 45.8 pkt), Argentyny – 45.9 pkt (rok temu 45.5 pkt) i Indii – 43.8 pkt (rok temu 44 pkt). Pełna tabela wyników znajduje się na końcu artykułu.

Jeżeli uznamy, że celem jest wyższa ocena i awans w rankingu, to „zwycięzcami” tegorocznej edycji badania są kraje, które nie tylko otrzymały wyższą liczbę punktów, ale właśnie taki awans odnotowały. W tej grupie znalazło się łącznie osiem systemów emerytalnych, w kolejności: Singapur, który jak wspomniano wcześniej awansował do najwyższej kategorii – „A”, Szwecja z awansem do grupy

Nasz system emerytalny został sklasyfikowany na 36. miejscu w rankingu

„B+”, Chile z awansem do grupy „B+”, trzy kraje z awansem do grupy „B”: Hong Kong SAR, Arabia Saudyjska i Kazachstan oraz Malezja do „C+” oraz RPA do „C”.

Polski system emerytalny i jego miejsce w rankingu

Polska systematycznie, bo od 2020 roku osiąga gorszą pozycję w rankingu. W 2020 roku zajęliśmy w nim 25 pozycję, w tym roku 36 (w 2024 było to 30 miejsce, wśród wszystkich analizowanych systemów). Po trzech latach wzrostu bezwzględnej wartości indeksu dla Polski (lata 2021, 2022 i 2023), i spadku w ubiegłym roku, ponownie polski system emerytalny został oceniony lepiej niż rok wcześniej. Wartość indeksu dla Polski w tegorocznym badaniu to 57 punktów, czyli o 0.2 punktu więcej niż w 2024 roku. W tym miejscu warto wyjaśnić, że wyższa ocena to efekt lepszych wskaźników ekonomicznych dla Polski – głównie prognoz wzrostu PKB. Warto jednocześnie zauważyć, że jedynie sześć krajów uzyskało w tym roku niższą ocenę (wartość indeksu) niż rok wcześniej. Z tej perspektywy, lepsza ocena Polski w stosunku do ubiegłego roku nie wygląda spektakularnie.

Jak zawsze bardzo dobrze wygląda bezwzględna ocena Polski w kategorii „integralność i bezpieczeństwo prawne

systemu” (co głównie dotyczy jakości regulacji dot. otwartych funduszy emerytalnych oraz produktów naszego III filara: PPE, PPK, IKE i IKZE) – tu Polska uzyskała 68.6 pkt. Rok temu było nieznacznie więcej bo 69.4 pkt. Warto jednak podkreślić, że w tym elemencie, oceny większości systemów emerytalnych są wysokie, i nawet tak duża liczba punktów nie pozwoliła Polsce istotnie „wspiąć” się w rankingu.

Podobnie jak w pięciu poprzednich edycjach badania, także w 2025 roku 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 efektywności i wypłacalności systemu”.

W swojej kategorii Polska zajęła czwarte miejsce. Rok temu było znacznie lepiej, bo zajmowaliśmy miejsce pierwsze, co ciekawe Malezja, którą w ubiegłym roku wyprzedzaliśmy, w tegorocznej analizie awansowana do kategorii „C+”. W tym miejscu warto podkreślić, że przywołany powyżej opis tej kategorii obejmuje dwie podgrupy – „C” oraz właśnie „C+” – i aby awansować do wyższej kategorii „B”, czyli krajów o znacznie lepszych systemach emerytalnych należałoby uzyskać min. 65 pkt., a to już zmiana wymagająca bardzo istotnych wysiłków i materialnych zmian, przede wszystkim w takich obszarach jak: wysokość świadczeń emerytalnych (szczególnie dla osób najmniej zarabiających), wartość aktywów emerytalnych (w relacji do PKB), poziom partycypacji w zakładowych planach emerytalnych (obecna partycypacja w PPK wynosząca ok. 55% – nie pozwala uznać, że uczestnictwo w nich ma charakter powszechny), poziom oszczędności gospodarstw domowych i aktywność zawodowa osób w wieku 55+. Nie ma najmniejszych wątpliwości, że awans

w każdym z tych obszarów wymagałby od nas podjęcia bardzo konsekwentnych, racjonalnych i znaczących działań, których w najbliższej perspektywie trudno się jednak u nas spodziewać – więcej o rekomendacjach pod adresem Polski w dalszej części tekstu.

Do tej samej kategorii („C”) zaliczono m.in. Japonię, Włochy, Południową Afrykę, Austrię, Koreę Południową oraz Chiny. Z nieco bardziej dla nas egzotycznych krajów, podobnie (ale by być precyzyjnym to jednak nieco wyżej „w punktach”) oceniono systemy emerytalne m.in. Botswany oraz Namibii. Jak napisano wcześniej, Polska w swojej grupie znalazła się na czwartym miejscu, wyprzedzając m.in. Austrię, która znalazła się na miejscu dziesiątym.

W grupie krajów ocenionych gorzej niż Polska – kategoria „D” – znalazły się jedynie: Turcja, Filipiny, Argentyna i Indie – i właśnie ten ostatni kraj zamyka tegoroczne zestawienie (podobnie zresztą jak ubiegłoroczne). Lepiej od naszego oceniono zdecydowaną większość europejskich systemów emerytalnych (poza Włochami i Austrią). W tym gronie (wyżej ocenionych krajów europejskich) znalazły się m.in. wszystkie kraje skandynawskie oraz Francja, Niemcy, Wielka Brytania, wspomniana wcześniej Chorwacja (21 miejsce w rankingu) oraz Hiszpania.

Rekomendacje dla Polski

Już od kilku lat pozycja Polski w analizie Mercera zasadniczo się nie zmienia. Wzrost indeksu dla Polski odnotowaliśmy bezpośrednio po wdrożeniu reformy PPK. I od tego momentu nasza ocena systematycznie, choć niestety raczej niematerialnie rośnie. Jednocześnie same PPK i to przy relatywnie niskich składkach (a tym samym aktywach), i przy stosunkowo niskiej partycypacji (wciąż poniżej 60%) nie mogą wpłynąć

Podobnie jak w pięciu poprzednich edycjach badania, także w 2025 roku Polska została zakwalifikowana do piątej kategorii w siedmiostopniowej skali

istotnie na ocenę Polski. Co więcej autorzy raportu identyfikują szereg problemów Polski, które jedynie w niewielkim stopniu dotyczą kapitałowych elementów naszego systemu emerytalnego. W efekcie, tak długo, jak polskie emerytury będą w głównym stopniu zależeć od I filara systemu, czyli ZUS (system w pełni redystrybucyjny i pozbawiony aktywów), tak długo Polska nie przebijie się wyżej w rankingu.

Autorzy badania formułują szereg zaleceń pod adresem Polski, których realizacja mogłaby istotnie polepszyć ocenę naszego systemu emerytalnego. Rekomendacje dla Polski właściwie nie ulegają zmianie i zawierają dokładnie takie same pomysły, jak te przedstawione w raporcie za 2024 rok, czyli:

- zwiększenie wysokości składek do kapitałowych elementów systemu (PPK i PPE), co powinno pomóc zwiększyć wartość aktywów emerytalnych,
- podniesienie poziomu minimalnych emerytur i publicznego wsparcia

- najbardziej potrzebnych emerytów,
- podniesienie poziomu oszczędności gospodarstw domowych,
- zwiększenie poziomu aktywności zawodowej osób starszych, szczególnie z perspektywy wydłużania się życia na emeryturze.

Podsumowanie

Podobnie jak rok temu, także w tegorocznym raporcie należy podkreślić pozytywny skutek szeregu zmian wprowadzanych w polskim systemie emerytalnym w ostatnich latach. Za takie należy uznać przede wszystkim faktyczne podwyższanie świadczeń emerytalnych w formie dodatkowych: 13 i 14 emerytur (choć, że względu na metodologię nie jest to uwzględnione w badaniu, bo wypłaty te nie mają charakteru „systemowego”), a przede wszystkim reformę PPK i rosnące z roku na rok aktywa PPK oraz rosnący poziom partycypacji w PPK. Nie wolno także zapominać o PPE i choć tych ostatnich programów już nie przybywa, to jednak trudno pominąć uczestniczących w nich ponad 650 tys. pracowników i zgromadzone ponad 25 mld zł aktywów.

Wciąż jednak wiele elementów polskiego systemu emerytalnego wymaga poprawy. Brak pewności co do przyszłości OFE, wiek emerytalny nieuwzględniający zachodzących zmian w długości życia, czy w końcu różnice w świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn, to jedynie kilka z nich. Z pewnością stoją przed nami także wyzwania związane z zachęcaniem Polaków do dłuższej pracy – te działania w kontekście braku woli (politycznej) do dyskusji o zmianie (podwyższeniu?) wieku emerytalnego mogą być szczególnie trudne do zrealizowania.

Krzysztof Nowak,
prezes zarządu Mercer Polska

BADANIE I JEGO METODOLOGIA:

• **Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI)**
MCGPI ocenia systemy emerytalne na świecie i sugeruje możliwe obszary wymagające reformy, które mogłyby zapewnić bardziej adekwatne i stabilne świadczenia emerytalne. Tegoroczny indeks uwzględnia 52 systemy emerytalne z całego świata, w tym z czterech nowych państw – Kuwejtu, Namibii, Omanu oraz Panamy - oraz obejmuje 65% populacji świata. Global Pension Index jest wspólnym projektem badawczym współfinansowanym przez CFA Institute i Mercer, i wspieranym przez Monash Centre for Financial Studies (MCFS). Więcej informacji na temat Indeksu można znaleźć tutaj.

• **Mercer**
Mercer należący do Grupy Marsh McLennan (NYSE: MMC), jest światowym liderem w dostarczaniu rozwiązań z zakresu zarządzania aktywami i rozwiązań inwestycyjnych, kształtowaniu środowiska pracy oraz zakładowych systemów świadczeń emerytalnych, opieki zdrowia i ubezpieczeń pracowniczych. Marsh McLennan to grupa wiodących na świecie dostawców specjalistycznych usług w takich obszarach, jak ryzyko, strategię oraz zarządzanie zasobami ludzkimi, w skład której wchodzi Marsh, Guy Carpenter, Mercer i Oliver Wyman. Grupa zatrudnia ponad 90 000 pracowników w 130 krajach na świecie, osiągając roczne przychody na poziomie 24 miliardów dolarów.

• **CFA Institute**
CFA Institute to światowa organizacja zrzeszająca profesjonalistów w zakresie finansów, która wyznacza standardy dotyczące etyki, edukacji i kwalifikacji zawodowych. Organizacja promuje etyczne zachowania i jest wiodącym źródłem wiedzy dla branży inwestycyjnej. CFA Institute zrzesza ponad 200 000 posiadaczy certyfikatów na całym świecie, działających na 160 rynkach, posiada 9 biur i 158 lokalnych stowarzyszeń. Więcej informacji można znaleźć tutaj: www.cfainstitute.org.

• **Monash Centre for Financial Studies (MCFS)**
Centrum Badań Finansowych Monash (MCFS), z siedzibą w Szkole Biznesu Uniwersytetu Monash w Australii, ma na celu wprowadzenie akademickich standardów do badań nad kwestiami o praktycznym znaczeniu dla branży finansowej. Dzięki swoim programom, Centrum ułatwia dwustronną wymianę wiedzy między akademikami a praktykami. Jego rozwijająca się agenda badawcza obejmuje szeroki zakres tematów, a obecnie koncentruje się na kwestiach istotnych dla branży zarządzania aktywami, w tym na oszczędnościach emerytalnych, zrównoważonym finansowaniu i przełomie technologicznym.

TABELA 1

Ranking w 2025 roku oraz zmiany wartości indeksu w stosunku do roku 2024.

Miejsce 2025	Kraj	Łącznie punkty 2025	Miejsce 2024	Łącznie punkty 2024
1	Holandia	85.4	1	84.8
2	Islandia	84.0	2	83.4
3	Dania	82.3	3	81.6
4	Singapur	80.8	5	78.7
5	Izrael	80.3	4	80.2
6	Szwecja	78.2	10	74.3
7	Australia	77.6	6	76.7
8	Chile	76.6	9	74.9
9	Finlandia	76.6	7	75.9
10	Norwegia	76.0	8	75.2
11	Szwajcaria	72.4	12	71.5
12	UK	72.2	11	71.6
13	Kuwejt	71.9		
14	Urugwaj	71.1	13	68.9
15	Hong Kong SAR	70.6	25	63.9
16	Kanada	70.4	17	68.4
17	Nowa Zelandia	70.4	14	68.7
18	Francja	70.3	19	68.0
19	Meksyk	69.3	16	68.5
20	Belgia	69.2	15	68.6
21	Chorwacja	68.7	21	67.2
22	Niemcy	67.8	20	67.3
23	Irlandia	67.7	18	68.1
24	Arabia Saudyjska	67.6	28	60.5
25	Portugalia	67.6	22	66.9

Miejsce 2025	Kraj	Łącznie punkty 2025	Miejsce 2024	Łącznie punkty 2024
26	Kazachstan	65.0	24	64.0
27	Zjedn. Emiraty	64.9	23	64.8
28	Hiszpania	63.8	26	
29	Kolumbia	62.5	27	63.0
30	USA	61.1	29	60.4
31	Oman	60.9		
32	Malezja	60.6	32	56.3
33	Botswana	59.8	34	55.4
34	Namibia	59.1		
35	Panama	59.1		
36	Polska	57.0	30	56.8
37	Włochy	57.0	35	55.4
38	Chiny	56.7	31	56.5
39	Japonia	56.3	36	54.9
40	Brazylia	56.2	33	55.8
41	Peru	55.3	37	54.7
42	Austria	54.5	40	53.4
43	Korea Płd.	53.9	41	52.2
44	Wietnam	53.7	38	54.5
45	Tajwan	51.8	39	53.7
46	Indonezja	51.0	42	50.2
47	RPA	51.0	44	49.6
48	Tajlandia	50.6	43	50.0
49	Turcja	48.2	45	48.3
50	Filipiny	47.1	46	45.8
51	Argentyna	45.9	47	45.5
52	Indie	43.8	48	44.0
	Średnia	64.5		63.4

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

www.linkedin.com/company/igte/

REDAKTOR NACZELNY

Filip Pietkiewicz-Bednarek

NUMERY ARCHIWALNE:

www.igte.pl/wydawnictwa/biuletyn

OKŁADKA:

Elina Pyrohova

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 7 towarzystw reprezentujących interesy około 14,5 mln swoich klientów. Członkowie Izby zarządzają aktywami o wartości ponad dwustu miliardów 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
www.igte.pl



Youtube
www.youtube.com/IGTE



X
https://x.com/_IGTE



Facebook
www.facebook.com/IGTE



LinkedIn
[www.linkedin.com/
company/igte/](http://www.linkedin.com/company/igte/)