



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

Przygotowane przez TFI PZU SA

nr 7 – II kwartał 2026 r.

Dalej



Szanowni Państwo,

sezon urlopowy trwa w najlepsze. My jednak nie zwalniamy tempa – w ten pełen słońca czas po raz kolejny chcę zaprosić Państwa do zapoznania się z materiałami przygotowanymi przez ekspertów TFI PZU SA w najnowszym wydaniu naszego kwartalnika.

Na początek polecam oczywiście stałe części newslettera, m.in.: komentarze rynkowe dotyczące sytuacji na rynkach finansowych w drugim kwartale 2026 r. ([str. 4-8](#)), wyniki subfunduszy PPK ([str. 10-11](#)) oraz tabelę z obniżonymi opłatami za zarządzanie rachunkami PPK ([str. 12](#)). To wydanie zawiera także kilka ważnych przypomnień dla pracodawców. Jedno z nich dotyczy pracowniczego programu emerytalnego (PPE) i terminu, który upływa już 31 lipca – informacje na ten temat zawarliśmy na [str. 20](#).

W maju zakończyliśmy kolejną edycję Akademii Finansów Osobistych TFI PZU SA. Tym razem skupiliśmy się na zagadnieniach dotyczących inwestowania – uczestnicy mogli się dowiedzieć m.in., czym różni się oszczędzanie od pomnażania kapitału, co to jest inwestowanie pasywne i jak zbudować swój portfel inwestycyjny. Jeśli ktoś z Państwa nie wziął udziału w spotkaniach na żywo – nic straconego! Wszystkie nagrania są nadal dostępne. Aby je znaleźć, wystarczy zajrzeć na [str. 23-24](#).

W poprzednim wydaniu newslettera rozpoczęliśmy cykl artykułów na temat systemów emerytalnych na świecie. Jego autor – Leszek Bednorz, dyrektor ds. klientów korporacyjnych – opisał wtedy system amerykański. Teraz bierze na tapet państwo na Dalekim Wschodzie, a dokładnie Kraj Kwitnącej Wiśni. Jak wygląda emerytura w Japonii i dlaczego Polska powinna zwrócić szczególną uwagę na tamtejszy system? Odpowiedzi można znaleźć na [str. 28-34](#).

Dziękuję, że są Państwo z nami i że wspólnie możemy zgłębiać tajniki związane ze światem finansów. Na te wakacje życzę Państwu dużo odpoczynku i jak najwięcej słonecznych dni.

A teraz – przyjemnej lektury!



Tomasz Fronczak

dyrektor Biura Programów
Emerytalno-Oszczędnościowych
TFI PZU SA



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe



Warto wiedzieć



PPK



PPE

Co przyniósł drugi kwartał 2026 r. na rynkach finansowych?

Akcje

Rajd na giełdach po deeskalacji

Po zawirowaniach na światowych giełdach związanych z wybuchem konfliktu na Bliskim Wschodzie i blokadą cieśniny Ormuz – strategicznego szlaku, którym transportowana jest mniej więcej jedna piąta światowej ropy – drugi kwartał 2026 r. przyniósł dynamiczne odbicie. W rezultacie indeks MSCI World, obrazujący zachowanie akcji na rynkach rozwiniętych, wzrósł o ponad 13 proc. Początkowo rynkowy optymizm wywołały rosnące nadzieje na deeskalację konfliktu. Kropkę nad i postawiło zawarte w czerwcu wstępne porozumienie między USA a Iranem, które spowodowało ceny ropy do poziomów z końca lutego 2026 r. Wzmocniło to przekonanie inwestorów, że gospodarcze skutki kryzysu naftowego, ocenianego jako najpoważniejszy w historii, mogą być łagodniejsze, niż zakładano. Silne odbicie odnotowano w USA, jednak wzrosty objęły także akcje na Starym Kontynencie.

Amerykańskie giełdy zaliczyły jeden z najlepszych kwartałów tego stulecia, a S&P 500 i technologiczny Nasdaq-100 odnotowały najwyższe stopy zwrotu od 2020 r. Duża w tym zasługa powrotu boomu na sztuczną inteligencję (AI). Technologiczni giganci rozwijający usługi chmurowe, tzw. hiperskalerzy, nie tylko zaraportowali solidne zyski, lecz także zapowiedzieli dalszą ekspansję nakładów inwestycyjnych, które zdaniem analityków mogą w 2026 r. przekroczyć 750 mld dol. **Najjaśniej błyszczą jednak spółki produkujące „łopaty i kilofy” dla AI – układy scalone, pamięci i inne komponenty niezbędne do rozbudowy centrów danych.** Philadelphia Semiconductor Index, skupiający przedsiębiorstwa z branży półprzewodników, zyskał w drugim kwartale powyżej 85 proc., co było jego najlepszym kwartalnym wynikiem od utworzenia indeksu w 1994 r.

Wzrosty na Wall Street nie ograniczyły się wyłącznie do największych firm technologicznych. Z czasem poprawa nastrojów objęła szerszą część rynku, dzięki czemu indeks S&P 500 Equal Weight, w którym każda spółka ma równy udział, zanotował nowy rekord wszech czasów. Świetnie wypadły też mniejsze spółki, bardziej wrażliwe na koniunkturę gospodarczą. Obrazuje to zachowanie indeksu Russell 2000, który skupia takie właśnie amerykańskie spółki – po kwartalnym wzroście o ponad 20 proc. on również zameldował się na najwyższym poziomie w swojej historii. Końcówka kwartału na Wall Street przyniosła częściową realizację zysków po tym, jak inwestorzy zaczęli wyceniać potencjalne podwyżki stóp procentowych przez bank centralny USA. Największym przegranym minionego okresu były koncerny paliwowe ze Stanów Zjednoczonych, których akcje traciły wraz ze spadającymi cenami ropy naftowej.

Rynki wschodzące wypadły jeszcze lepiej niż giełdy krajów rozwiniętych, głównie dzięki azjatyckim spółkom technologicznym. MSCI Emerging Markets umocnił się w drugim kwartale o ponad 23 proc., osiągając najlepszy kwartalny wynik od 2009 r. Szczególnie wyróżniły się giełdowe parkiety w Azji, gdzie inwestorzy kupowali akcje firm powiązanych z globalnym popytem na półprzewodniki i pamięci wykorzystywane w infrastrukturze AI. Najmocniejszymi rynkami w tym regionie były Korea Południowa, gdzie notowane są SK Hynix i Samsung Electronics, oraz Tajwan.

Światowe akcje: półprzewodnikowa gorączka podsycana przez AI	II kw. 2026	YTD
MSCI World (rynkı rozwinięte)	13,32%	8,92%
S&P 500 (USA)	14,87%	9,55%
Nasdaq-100 (USA – spółki technologiczne)	27,53%	19,91%
STOXX Europe 600 (Europa)	10,05%	8,37%
MSCI Emerging Markets (rynkı wschodzące)	23,31%	22,68%

Źródło: Bloomberg.



Mocny kwartał GPW i kolejny historyczny rekord WIG

Po spektakularnym rajdzie w 2025 r. warszawska giełda utrzymała bardzo dobrą passę. Symbolem siły polskiego rynku był kolejny rekord wszech czasów indeksu WIG ustanowiony w otoczeniu globalnego wzrostu apetytu na ryzyko, który początkowo wynikał z deeskalacji napięć pomiędzy USA a Iranem, a ostatecznie – z zawarcia między tymi państwami wstępnego porozumienia. Poza napływem zagranicznego kapitału na rynki wschodzące wzrosty cen polskich akcji wspierało połączenie niezmiennie dobrych perspektyw gospodarki i mocnych wyników spółek.

Motorem krajowej hossy był sektor finansowy, który ma duży udział w polskich indeksach. Wysokie zyski, prognozowana poprawa rentowności, a na dokładkę wysokie dywidendy, które powinny pozostać inwestycyjnym atutem banków także w 2027 r. – wszystkie te elementy przełożyły się na wzrost sektorowego wskaźnika WIG-Banki w drugim kwartale o ponad 18 proc.

Główne indeksy warszawskiej giełdy notowały solidne wzrosty do połowy czerwca. Później, podobnie jak na globalnych rynkach, nastąpiła częściowa realizacja zysków. Ostatecznie indeks szerokiego rynku akcji w Polsce wzrósł w drugim kwartale o 10,8 proc., do czego – poza zwyżką kursów – przyczyniły się również sowite dywidendy wypłacane przez notowane na giełdzie przedsiębiorstwa. Najsilniejszym segmentem krajowego rynku okazały się średnie firmy skupione

w indeksie mWIG40, które przejęły koszulkę lidera od największych spółek. Na końcu stawki znalazły się małe spółki reprezentowane przez sWIG80, które jako całość pozostają w tym roku nieco w cieniu.

Polskie akcje: nowy rekord na GPW napędzany przez banki	II kw. 2026	YTD
WIG (szeroki rynek)	10,77%	15,70%
WIG20 (duże spółki)	7,38%	12,67%
mWIG40 (średnie spółki)	11,55%	15,44%
sWIG80 (małe spółki)	3,28%	3,37%

Źródło: Bloomberg.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Obligacje

Ułga po zażegnaniu kryzysu naftowego

W drugim kwartale 2026 r. globalne obligacje poruszały się w rytm doniesień z Bliskiego Wschodu i związanymi z nimi skokami cen ropy. Nadzieje na deeskalację konfliktu ścierały się z obawami o los amerykańsko-irańskich negocjacji, podsycanymi przez incydenty zbrojne i ostrą retorykę obu stron. Dobre wieści powodowały przecenę ropy i zmniejszenie presji inflacyjnej, co inwestorzy brali za dobrą monetę i kupowali obligacje. Z kolei wszelkie niepokojące doniesienia podbijały ceny „czarnego złota”, skłaniając inwestorów do pozbywania się obligacji w obawie, że banki centralne będą zmuszone do podwyżek stóp procentowych.

Nerwowość wynikająca z presji inflacyjnej, napędzanej wysokimi cenami surowców energetycznych, potęgowało rosnące globalne zadłużenie. W efekcie inwestorzy zaczęli żądać wyższej premii za ryzyko związane z posiadaniem długoterminowych obligacji. W szczycie rynkowego niepokoju rentowność 30-letnich obligacji USA dotarła do poziomu z 2007 r. i także w Niemczech znalazła się na najwyższych poziomach od lat.

Pozytywny zwrot na rynkach obligacji nastąpił wraz z wygasaniem napięć na Bliskim Wschodzie, które w połowie czerwca przypieczętowało podpisanie wstępnego porozumienia pokojowego pomiędzy USA a Iranem. Udrożnienie

cieśniny Ormuz, zawieszenie sankcji na irańską ropę oraz prognozy Międzynarodowej Agencji Energetycznej, zakładające nadpodaż surowca w 2027 r., przyniosły wyraźny spadek cen ropy naftowej. Notowania ropy Brent spadły o kilkadziesiąt procent względem tegorocznych szczytów, w okolice 70 dol. za baryłkę. Potaniała także amerykańska ropa WTI. **Głęboka przecena tego surowca przełożyła się na spadek oczekiwań inflacyjnych na świecie i zredukowała presję na zacieśnianie polityki pieniężnej przez banki centralne. To wyraźnie zwiększyło apetyt inwestorów na obligacje.** Na fali czerwcowego odbicia indeks JPMorgan GBI, w którym dominują obligacje amerykańskie i europejskie, umocnił się o ok. 0,7 proc. i powrócił na dodatnie terytoria w ujęciu od początku roku.

Poprawa nastrojów na światowych rynkach wsparła także obligacje krajów rozwijających się (EM), które już wcześniej wykazały znaczną odporność na napiętą sytuację w rejonie Zatoki Perskiej. Blokada cieśniny Ormuz po ataku na Iran była pierwszym tak dużym szokiem naftowym, który nie wywołał gwałtownej wyprzedaży obligacji rynków wschodzących – nawet w krajach arabskich pośrednio zaangażowanych w konflikt. W efekcie indeks JPMorgan EMBI GD zyskał w drugim kwartale 4,63 proc., a dodatkowa premia za ryzyko, jakiej inwestorzy oczekują od obligacji EM względem obligacji krajów rozwiniętych (po wyłączeniu papierów z najniższym ratingiem), spadła do najniższego poziomu w historii indeksu.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Obligacje zagraniczne: rajd na rynkach wschodzących	II kw. 2026	YTD
JPMorgan GBI (obligacje rynków rozwiniętych)	0,66%	0,13%
JPMorgan EMBI (obligacje rynków wschodzących)	4,63%	3,32%

Źródło: Bloomberg.

Rajd ulgi na polskich obligacjach

Dezynflacyjne środowisko kształtujące się wraz z wygasaniem napięć na Bliskim Wschodzie przyniosło wyraźne ocieplenie nastrojów również na rynku obligacji w Polsce. Zawieszenie broni w Iranie i wcześniejsze „przymiarki” do jego wypracowania złagodziły obawy o inflację i pobudziły apetyt inwestorów. Wsparciem dla polskich obligacji były również pozytywne niespodzianki inflacyjne, które przełożyły się na złagodzenie stanowiska przez władze monetarne. Stopy procentowe w Polsce pozostały co prawda na niezmiennym poziomie (3,75 proc. w przypadku głównej stopy NBP), jednak członkowie Rady Polityki Pieniężnej coraz częściej sygnalizowali, że jeśli sytuacja międzynarodowa się ustabilizuje, w kolejnym kroku bardziej prawdopodobne są ich obniżki niż podwyżki. To pozwoliło powrócić inwestorom do rozgrywania scenariusza dalszego „luzowania” polityki pieniężnej w przyszłości.

W tych okolicznościach krajowe papiery skarbowe z animuszem przystąpiły do odrabiania strat. Dynamiczne umocnienie zanotowały zwłaszcza te o dłuższych terminach zapadalności – bardziej wrażliwe na zmiany rynkowych stóp procentowych. W rezultacie szeroki indeks rynku TBSP.Index wymazał straty spowodowane kryzysem naftowym i wspiął się na nowy szczyt. Wiatr w żagle złapały też obligacje krótkoterminowe (GPWB-B1Y3Y), a marsz w górę kontynuowały obligacje zmiennokuponowe (GPWB-BWZ). Indeks „wuzetek” utrzymał się na pozycji lidera w ujęciu od początku roku, jako że w jedynie minimalnym stopniu ucierpiał na przecenie wywołanej atakiem na Iran.

Obligacje polskie: powrót na wzrostowe tory	II kw. 2026	YTD
GPWB-BWZ (obligacje polskie zmiennokuponowe)	1,53%	2,51%
GPWB-B1Y3Y (obligacje polskie krótkoterminowe)	2,24%	1,93%
TBSP.Index (obligacje polskie)	3,65%	2,08%

Źródło: Bloomberg.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



PPK

Fundusz PPK inPZU SFIO

Niższa opłata – większy potencjalny zysk

Autozapis do PPK

Pracodawcy na medal



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





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%	+48,00%	+45,97%
PPK inPZU 2030	+14,00%	+2,09%	-7,49%	+19,65%	+5,05%	+14,65%	+69,30%	+68,52%
PPK inPZU 2035	+18,06%	+7,19%	-8,88%	+23,33%	+5,43%	+18,34%	+97,20%	+94,92%
PPK inPZU 2040	+18,06%	+7,70%	-9,00%	+23,70%	+5,41%	+21,29%	+105,68%	+109,88%
PPK inPZU 2045	+23,48%	+12,12%	-11,09%	+27,54%	+5,87%	+22,88%	+130,14%	+124,77%
PPK inPZU 2050	+23,00%	+11,97%	-11,52%	+27,76%	+6,00%	+24,44%	+132,54%	+131,49%
PPK inPZU 2055	+22,67%	+12,27%	-11,41%	+27,58%	+5,92%	+24,22%	+130,50%	+129,98%
PPK inPZU 2060	+22,29%	+12,49%	-12,20%	+27,35%	+5,66%	+24,29%	+121,06%	+129,85%
PPK inPZU 2065	-	-	-13,72%	+25,28%	+4,23%	+23,53%	+71,42%	+87,27%
PPK inPZU 2070	-	-	-	-	-	-	+6,52%	+4,94%

Dane na 30 czerwca 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 lipca 2026 r.** opłaty za zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi (PPK) 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 **11,8 mld zł***. Obniżka faktycznych opłat jest efektem naszego rosnącego udziału w rynku PPK.

* Dane z 30 czerwca 2026 r.

Subfundusz	Rzeczywiste stawki wynagrodzenia stałego za zarządzanie od 1 lipca 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	0,2421%
PPK inPZU 2055	0,2421%
PPK inPZU 2060	0,2421%
PPK inPZU 2065	0,2421%
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

Zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych co cztery lata następuje ponowny automatyczny zapis do tego programu (tzw. autozapis do PPK) osób, które wcześniej zrezygnowały z uczestniczenia w nim. Najbliższy autozapis odbędzie się 1 kwietnia 2027 r.

Autozapis obejmie osoby:

- w wieku **od 18 do 54 lat**, które wcześniej zrezygnowały z uczestnictwa w PPK,
- których wynagrodzenie podlega obowiązkowym składkom emerytalno-rentowym.

Autozapis nie obejmie osób, które:

- od **1 marca 2027 r.** ponownie złożą deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK,
- **skończą 55 lat przed 1 kwietnia 2027 r.** i nie złożą pracodawcy wniosku o zawarcie w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK,
- **skończą 70 lat przed 1 kwietnia 2027 r.**, nawet jeśli złożą pracodawcy wniosek o zawarcie w ich imieniu umowy o prowadzenie PPK.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa



Wróć | Dalej

Autozapis w trzech krokach

1. Poinformowanie pracowników

Do **28 lutego 2027 r.** pracodawca informuje pracowników, którzy wcześniej złożyli deklarację rezygnacji z uczestnictwa w PPK, o wznowieniu odprowadzania za nich wpłat do PPK od 1 kwietnia 2027 r.

2. Czas na złożenie deklaracji

Od **1 marca 2027 r.** pracownicy, o których mowa w pkt 1, mają czas na ponowne złożenie deklaracji rezygnacji z PPK. Jeśli tego nie zrobią, pracodawca będzie dokonywał za nich wpłat do PPK od 1 kwietnia 2027 r. Osoby w wieku 55-69 lat, które chcą uczestniczyć w PPK, muszą złożyć pracodawcy [wniosek o zawarcie umowy o prowadzenie PPK](#).

3. Odprowadzenie wpłat

Pracodawca przekazuje wpłaty do TFI PZU SA w terminie od **1 do 15 kwietnia 2027 r.**

Weryfikacja danych w serwisie e-PPK

Aby odpowiednio przygotować się do autozapisu, konieczna jest weryfikacja danych administratorów PPK w serwisie e-PPK. Jeśli administrator długo nie logował się do e-PPK, jego uprawnienia do tego serwisu mogły zostać zablokowane albo odebrane. W takiej sytuacji należy postępować zgodnie z instrukcją przywracania uprawnień. Kliknij w kafelek, aby ją wyświetlić.

Instrukcja 



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



Szkolenia

Aby wspierać państwa w procesie autozapisu do PPK, wkrótce przeprowadzimy szkolenia, na których omówimy m.in.:

- najważniejsze terminy związane z autozapisem,
- obowiązki pracodawcy,
- sposób naliczania oraz przekazywania wpłat do TFI PZU SA,
- zasady naliczania wpłat w przypadku osób, które nie są już zatrudnione, a mają wypłacane dodatkowe wynagrodzenie.

Szkolenia będą dostępne na naszym [portalu szkoleniowym](#).



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Najważniejsze informacje dotyczące autozapisu do PPK w 2027 r. znajdują państwo na specjalnej stronie z sekcjami dla pracodawcy oraz pracownika. Są na niej dostępne również materiały informacyjne, które można przekazać pracownikom. Ułatwią one państwu spełnienie obowiązku informacyjnego oraz odpowiednie przygotowanie się do procesu.

Autozapis do PPK



Wróć | Dalej

Pracodawcy na medal

19 maja 2026 r. już po raz 12. wyróżniono laureatów programu „Odpowiedzialny i Przyjazny Pracodawca”. Tytuł ten otrzymują przedsiębiorcy, którzy w wyjątkowy sposób przyczyniają się do zwiększania partycypacji w pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Wśród 23 nagrodzonych podmiotów znaleźli się również pracodawcy oferujący PPK zarządzane przez TFI PZU SA.

Każdy z wyróżnionych podmiotów aktywnie promuje PPK, edukuje pracowników w zakresie długoterminowego oszczędzania i buduje wizerunek odpowiedzialnego pracodawcy dbającego o przyszłość swojego zespołu. Takie działania sprzyjają większemu zaangażowaniu pracowników oraz wzmacniają atrakcyjność firmy na rynku pracy. Wielu nagrodzonych pracodawców zdecydowało się również na zwiększenie swojej części wpłaty do PPK ponad ustawowe minimum. Laureaci wybierani są spośród przedsiębiorców zgłaszanych do programu przez instytucje finansowe, które zarządzają PPK.

Pełną listę zwycięzców 12. edycji można sprawdzić na stronie PFR Portal PPK.



Serdecznie gratulujemy nagrodzonym pracodawcom!

Dziękujemy za promowanie PPK i cieszymy się, że wspólnie możemy zadbać o przyszłość emerytalną państwa pracowników.



PPE

Jak sprawdzić wyniki PPE?

Pracodawco, nie przegap ważnego terminu!

KNF przypomina o obowiązku pracodawców



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”.

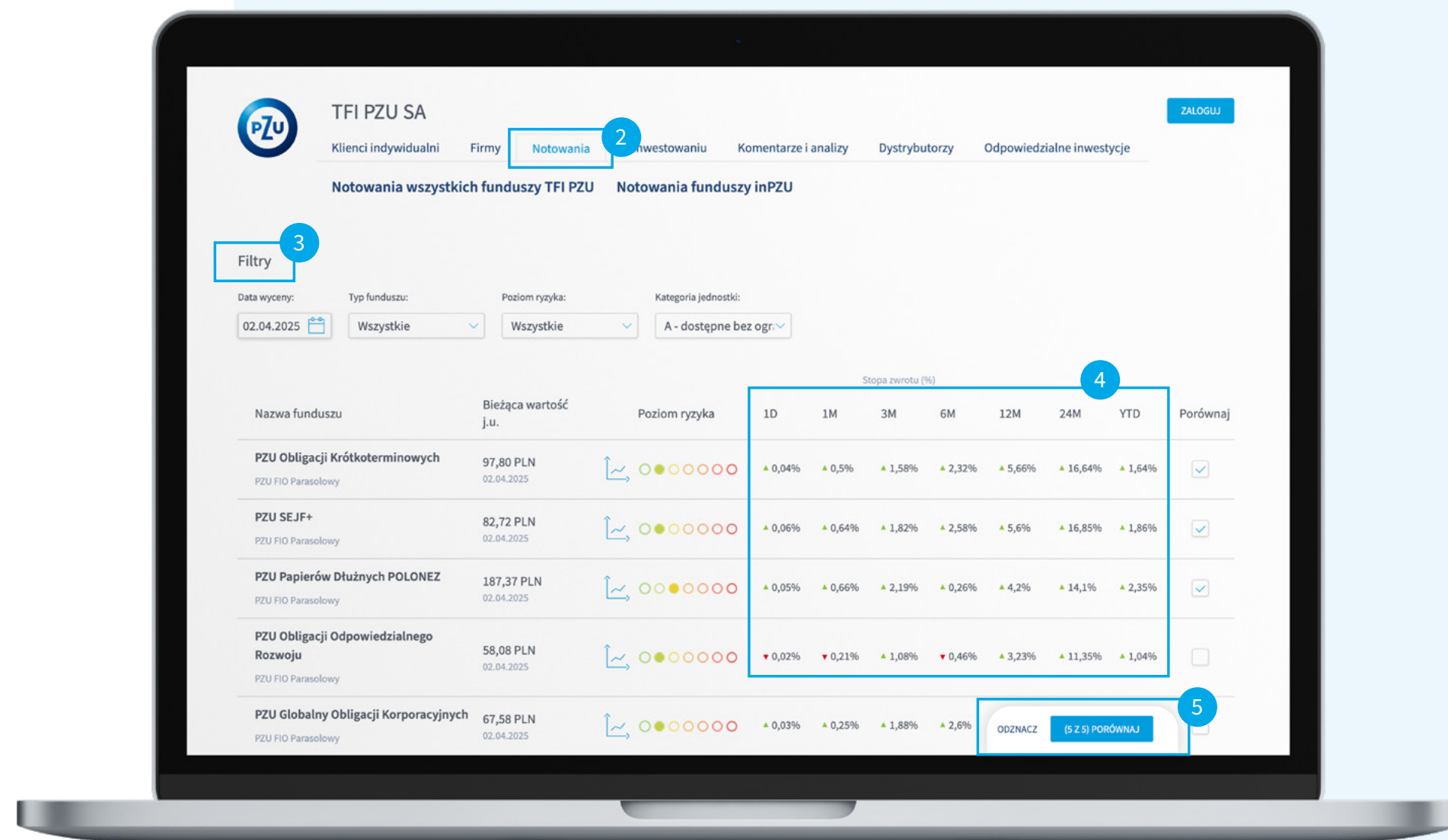
* Jeżeli nie wiesz, którą jednostkę uczestnictwa wybrać, skontaktuj się z pracodawcą prowadzącym twój program.



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



Pracodawco, nie przegap ważnego terminu!

Sprawdź poziom partycypacji w pracowniczym programie emerytalnym (PPE) w swoim przedsiębiorstwie. Jeśli prowadzisz PPE, do 31 lipca 2026 r. musisz złożyć do Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR) oświadczenie o liczbie osób zatrudnionych oraz uczestników PPE (ze stanem na 1 lipca 2026 r.).

Dlaczego to takie ważne?

Jeśli w PPE uczestniczy niemniej niż **25 proc. osób zatrudnionych**, za które naliczasz i odprowadzasz składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5 proc. wynagrodzenia, nie musisz prowadzić dla swoich pracowników pracowniczych planów kapitałowych (PPK).

Oświadczenie możesz złożyć elektronicznie na stronie PFR.

Pamiętaj!

Badanie partycypacji należy przeprowadzać co najmniej **dwa razy w roku** – w oświadczeniu musi być wskazany stan na **1 stycznia i 1 lipca**.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

[Wróć](#) | [Dalej](#)



KNF przypomina o obowiązku pracodawców

Do końca 2026 r. pracodawcy prowadzący pracowniczy program emerytalny (PPE) muszą dostosować go do zmian określonych w nowelizacji ustawy z 7 kwietnia 2022 r. O czym dokładnie należy pamiętać? Poniżej publikujemy komunikat Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego w tej sprawie.

Obowiązek dostosowania PPE do zmian wprowadzonych ustawą nowelizującą z 7 kwietnia 2022 roku

W związku ze zbliżającym się terminem na dostosowanie pracowniczych programów emerytalnych („PPE”) do zmian wprowadzonych ustawą nowelizującą¹, który upływa 31 grudnia 2026 roku, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego („UKNF”) przypomina pracodawcom prowadzącym PPE o konieczności niezwłocznego podjęcia działań, w celu wykonania obowiązków przewidzianych w tej nowelizacji. Brak podjęcia określonych działań, podjęcie ich z opóźnieniem lub wykonanie w sposób niepełny może skutkować sytuacją, w której PPE będzie prowadzony z naruszeniem przepisów ustawy o PPE².

Terminowe i prawidłowe dostosowanie programów do zmienionych przepisów jest obowiązkiem ustawowym pracodawców prowadzących PPE, a jego wykonanie podlega nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku dostosowania PPE do zmian może prowadzić do zastosowania wobec pracodawcy środków nadzorczych przewidzianych prawem, w tym w szczególności żądania usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, a w przypadkach przewidzianych ustawą o PPE – do nałożenia kary pieniężnej.

Mając na względzie konieczność zapewnienia jednolitego stosowania przepisów prawa, UKNF oczekuje, że pracodawcy podejmą niezwłocznie działania dostosowawcze oraz złożą aneksy do umów składających się na PPE, celem rejestracji niezbędnych zmian i kontynuowania funkcjonowania PPE zgodnie z przepisami prawa.

Niezwłocznie po zapoznaniu się z treścią komunikatu, pracodawcy powinni przekazać do UKNF dokumenty do rozpoznania, bez oczekiwania na upływ ustawowego terminu dostosowawczego. Takie działanie pozwoli na wcześniejszą identyfikację i skorygowanie ewentualnych nieprawidłowości, usprawni przebieg postępowania oraz ograniczy ryzyko stwierdzenia naruszenia przepisów ustawy o PPE.

¹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz.U. z 2022 r. poz. 904).

² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 556 ze zm.).



Warto wiedzieć

Wiosenna akademia za nami!

Dlaczego zbudowano Concorde'a?

Emerytura w Kraju Kwitnącej Wiśni, cz. I



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

Wiosenna akademia za nami!

Zakończyliśmy kolejną edycję Akademii Finansów Osobistych TFI PZU SA. Tym razem skoncentrowaliśmy się na inwestowaniu – od podstawowych pojęć, przez dostępne rozwiązania, aż po budowę własnej strategii.

Gościem cyklu, a zarazem jego prowadzącym, był **Tomasz Jaroszek** – dziennikarz finansowy i edukator inwestycyjny, który w autorskich wystąpieniach uporządkował najważniejsze zagadnienia dotyczące inwestowania.

Co znalazło się w programie?

Akademia została podzielona na trzy odcinki, które tworzą spójną ścieżkę prowadzącą do podejmowania bardziej świadomych decyzji inwestycyjnych.

Jeśli nie udało ci się wziąć udziału w spotkaniach na żywo, zachęcamy do obejrzenia nagrań.

Odcinek 1.: Inwestowanie dla każdego

Opowieść o tym, dlaczego samo odkładanie pieniędzy to za mało, a także czym różni się oszczędzanie od realnego pomnażania kapitału i dlaczego brak inwestowania oznacza realne ryzyko związane m.in. z inflacją.



Zobacz nagranie

Odcinek 2.: Inwestowanie pasywne i dostępne narzędzia

Praktyczne wprowadzenie do inwestowania pasywnego oraz omówienie dostępnych rozwiązań, które pozwalają rozpocząć inwestowanie w uporządkowany sposób.



Zobacz nagranie



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

📧 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Odcinek 3.: Portfel i strategie inwestycyjne

Zbiór wskazówek na temat tego, jak podejść do budowy portfela i jakie są możliwe strategie działania – zarówno samodzielne, jak i z wykorzystaniem wsparcia instytucji finansowych.



Zobacz nagranie

Dziękujemy za udział!

Wszystkim uczestnikom akademii serdecznie dziękujemy za obecność i aktywność podczas spotkań. Frekwencja i zaangażowanie potwierdzają, że rzetelna edukacja finansowa jest dziś realną potrzebą.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej



Dlaczego zbudowano Concorde'a?

W latach 60. ubiegłego wieku rozpoczęto budowę brytyjsko-francuskiego, superszybkiego samolotu Concorde, który w 3,5 godz. miał transportować pasażerów z Paryża lub Londynu do Nowego Jorku. Sam etap projektowania maszyny pochłonął ponad miliard funtów, a większość sygnałów – już w tamtym okresie – wskazywała na nierentowność przedsięwzięcia.

W kolejnej dekadzie ceny ropy naftowej poszybowały w górę, co jeszcze bardziej obniżyło racjonalność projektu oraz znacząco skróciło listę linii lotniczych zamawiających maszynę. Dodatkowo ostateczny koszt wyprodukowania jednego samolotu okazał się 10-krotnie wyższy, niż początkowo zakładano. Dlaczego więc, mimo tak niesprzyjających okoliczności, zdecydowano się na kontynuację tego przedsięwzięcia?

Efekt Concorde'a

„Nie ma co płakać nad rozlanym mlekiem” – to popularne pocieszenie najczęściej słyszymy po stracie, której nie możemy odzyskać, lub po inwestycji, która nie przyniosła nam żadnej korzyści. Łatwo powiedzieć, trochę trudniej wdrożyć w życie, ponieważ nie lubimy tracić. Tak bardzo nie akceptujemy tego stanu, że próbujemy go zatuszować kontynuacją pracy nad daną rzeczą. W rzeczywistości jednak takie działanie tylko odwleka w czasie nieuchronne poczucie dyskomfortu, a tkwienie w nierentownych lub nieefektywnych postanowieniach może je dodatkowo pogłębić.

Efekt utopionych kosztów (ang. *sunk cost fallacy*, nazywany również efektem Concorde'a) to **błąd poznawczy, który objawia się podejmowaniem decyzji nie na podstawie szacowanych przyszłych rezultatów, lecz kosztów, które ponieśliśmy do tej pory (czyli kosztów „utopionych”)**. Im są one większe, tym trudniejsza jest decyzja o wycofaniu się z przedsięwzięcia. Tak było również w przykładzie z początku tego artykułu – nakłady finansowe i wizerunkowe związane z Concorde'em były tak duże, że nawet w momencie pewności, że projekt supersamolotu będzie kląpą, zdecydowano się na jego kontynuowanie. A może inaczej – z jakiegoś powodu nikt ze sponsorów ani kierownictwa nie powiedział: „To już się nie opłaca, trzeba to przerwać”.



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Zachowania niepoprawne

Efekt utopionych kosztów dotyczy projektów nie tylko biznesowych, lecz także politycznych czy relacyjnych. Polityczne deklaracje zamieniają się często w pułapkę wizerunkową – mimo oczywistych przesłanek bezcelowości niektórych decyzji lub inwestycji politycy decydują się je forsować ze względu na ogromny koszt wizerunkowy, który mogliby ponieść w przypadku wycofania się z nieracjonalnego postanowienia. Z kolei w relacjach, np. romantycznych, inwestycja w postaci czasu poświęconego w niemający przyszłości związek również może być podyktowana wagą kosztów utopionych.

Inny przykład przytacza Richard H. Thaler w swojej bestsellerowej książce „Zachowania niepoprawne”. Przedstawia on przypadek Vince’a, który wykupił karnet do halowego klubu tenisowego aż za 1000 dol. Członkostwo jednak upoważniało go tylko do jednej wizyty w tygodniu w okresie jesienno-zimowym. Po pewnym czasie Vince nabawił się kontuzji zwanej potocznie „łokciem tenisisty”. Mimo silnego bólu, który towarzyszył mu przy każdym kolejnym treningu, kontynuował grę przez następne trzy miesiące – aż do momentu, w którym ów ból stał się nie do zniesienia. Tutaj pojawia się pytanie: czy Vince nadal by trenował, gdyby karnet kosztował kilkanaście dolarów lub gdyby otrzymał go w prezencie?



Analiza kosztów alternatywnych

Ekonomia zakłada pewne rozwiązanie, które może nam pomóc w podejmowaniu bardziej trafnych decyzji. **Analiza kosztów alternatywnych** (lub kosztu utraconych możliwości) pozwala obliczyć, z czego musimy zrezygnować, aby dostać lub osiągnąć coś, czego pragniemy. Zmiana decyzji w momencie zaangażowania w dany projekt (pieniężnego, czasowego czy emocjonalnego) powinna skupiać się na kosztach



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

dotyczących różnicy między obecnym wyborem a najlepszą dostępną alternatywą. Gdy np. podpisujemy umowę przedwstępną zakupu mieszkania i wpłacamy 10 tys. zł bezzwrotnego zadatku, a w międzyczasie znajdujemy w tej samej cenie inną nieruchomość, ale w lepszej lokalizacji, w otoczeniu parków i z placem zabaw dla dzieci, to kosztem alternatywnym zmiany decyzji będzie strata zadatku wpłaconego na rzecz pierwszej nieruchomości. Kosztami alternatywnymi pozostania przy pierwotnej opcji będą z kolei dłuższe dojazdy do pracy i rezygnacja z zabaw z dziećmi obok domu. Innym przykładem kosztu alternatywnego może być trzymanie oszczędności na nieoprocentowanym koncie bankowym, ponieważ świadomie rezygnujemy z zysków kapitałowych, które mogłyby przynieść inne produkty oszczędnościowe (takie jak np. fundusz inwestycyjny czy lokata).

Jak podejmować decyzje?

Efekt Concorde’a jest przejrzystym przykładem podejmowania decyzji na podstawie utopionych kosztów. W takich przypadkach mówimy o tzw. pułapce konsekwencji, która poniesiony dotąd wkład stawia wyżej niż spodziewane rezultaty. Może to prowadzić do wyboru złych lub nierentownych dla nas rozwiązań. Aby zniwelować ten błąd poznawczy, możemy skorzystać z analizy kosztów alternatywnych – w ten sposób mamy szansę poznać cenę ewentualnej zmiany decyzji.

„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](#) 



Łukasz Buczyński

dyrektor ds. klientów korporacyjnych



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



[Komentarze rynkowe](#)

[PPK](#)

[PPE](#)

[Warto wiedzieć](#)

Emerytura w Kraju Kwitnącej Wiśni, cz. I

Japonia to kolejne państwo, któremu przyglądamy się w naszym cyklu dotyczącym systemów emerytalnych na świecie. Choć znajduje się w Azji, to w zaskakujący sposób pokazuje kierunek zmian, przed jakimi stoi dziś m.in. Polska. Jeszcze 30 lat temu sytuacja demograficzna w Kraju Wschodzącego Słońca była bowiem bardzo zbliżona do tej, którą obecnie obserwujemy w naszym państwie.

Japonia ma jeden z najbardziej rozbudowanych i jednocześnie najbardziej obciążonych demograficznie systemów emerytalnych na świecie. To kraj, w którym od dekad obserwuje się rekordowo niską dzietność, starzenie się społeczeństwa oraz bardzo wysoki poziom długości życia obywateli. Efektem tego jest rosnąca presja na finanse publiczne i konieczność nieustannych reform systemu emerytalnego. Potwierdzają to także wyniki Mercer CFA Institute Global Pension Index 2025, w którym Japonia uzyskała ocenę C (56,3 pkt), co oznacza, że tamtejszy system jest stabilny, ale wymaga dalszych reform w zakresie długoterminowej równowagi.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

[Wróć](#) | [Dalej](#)



INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



[Komentarze rynkowe](#)

[PPK](#)

[PPE](#)

[Warto wiedzieć](#)

Ten kraj nie jest więc tylko ciekawym przykładem z innego kontynentu – to swoiste „laboratorium zmian” i już dziś widać w nim wyzwania, z którymi inni, w tym Polska, dopiero będą się mierzyć. Dla młodszych pokoleń jest to dowód na to, jak istotną rolę odgrywa długoterminowe podejście do oszczędzania i aktywności zawodowej, a dla osób, które zbliżają się do wieku emerytalnego – przypomnienie, jak bardzo system emerytalny zależy od struktury całej gospodarki i społeczeństwa.

Sytuacja demograficzna

Japonia po II wojnie światowej weszła w fazę klasycznego baby boomu, który trwał do ok. 1970 r. Współczynnik dzietności na poziomie 3,5, młode społeczeństwo, szybki wzrost populacji oraz niski udział osób 65+ – to wszystko stworzyło idealne warunki dla systemu repartycyjnego. Kolejne dekady przyniosły zmiany. W latach 70.-80. XX w. nastąpił dynamiczny rozwój przemysłu, sytuacja demograficzna się ustabilizowała, choć populacja nadal odznaczała się relatywnie wysokim udziałem młodych ludzi. Już wtedy zaczęły się pojawiać pierwsze symptomy ostrzegawcze, m.in. spadek poziomu dzietności czy zmiana modelu społecznego (kariera zamiast rodziny itp.).

Po pęknięciu bańki aktywów na początku lat 90. XX w. Japonia weszła w okres wieloletniej stagnacji. To właśnie wtedy niepokoje dotyczące demografii zaczęły być postrzegane jako zagrożenie strategiczne. Kluczowym momentem dla nadchodzących zmian była końcówka dekady. Spadek dzietności, wzrost kosztów życia,

przesuwanie się wieku zawierania małżeństw i kurczący się rynek pracy spowodowały, że system po raz pierwszy stanął przed problemami strukturalnymi – więcej było osób wchodzących w wiek emerytalny niż tych, które dopiero rozpoczynały swoją pierwszą pracę.

Po 2000 r. nastąpił spadek liczby ludności, społeczeństwo w szybkim tempie się starzało, co spowodowało rosnące obciążenia systemu publicznego. To właśnie w nowym tysiącleciu Japonia zaczęła wprowadzać kolejne reformy i modyfikacje systemu emerytalnego, a po 2010 r. musiała się już mierzyć z problemami, z którymi boryka się do dziś.

Obecnie udział osób 65+ stanowi już prawie 30 proc. społeczeństwa, mediana wieku wynosi 50 lat, jeszcze bardziej zmalał poziom dzietności i nastąpił trwały spadek liczby ludności. Jednym z najbardziej symbolicznych przykładów zmian jest fakt, że dzisiaj w Japonii sprzedaje się więcej pieluch dla dorosłych niż dla dzieci.

Struktura systemu emerytalnego

Japoński model emerytalny jest często przedstawiany jako połączenie systemu publicznego typu PAYG (ang. *pay-as-you-go*), rozbudowanych funduszy pracowniczych oraz prywatnych oszczędności emerytalnych. Obejmuje niemal wszystkich mieszkańców Japonii i jest obowiązkowy. Jednocześnie pozostaje jednym z największych systemów emerytalnych świata pod względem aktywów finansowych.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

[Wróć](#) | [Dalej](#)



Japoński system emerytalny bazuje na trójfilarowej strukturze, którą często porównuje się do budowy domu – gdzie każdy element pełni inną funkcję w zapewnieniu bezpieczeństwa finansowego na starość:

- **I filar – fundament:** emerytura podstawowa / Kokumin Nenkin,
- **II filar – ściany:** emerytura pracownicza / Kōsei Nenkin,
- **III filar – dach:** systemy prywatne.

Kluczem do stabilności systemu emerytalnego Japonii jest mechanizm Macroeconomic Slide (Makuro Keizai Suraido), który automatycznie koryguje obietnice polityczne względem realiów demograficznych. Działa on zarówno na pierwszy, jak i drugi filar. Składa się z dwóch elementów i nakłada korektę na waloryzację świadczenia. Bierze pod uwagę inflację i wzrost wynagrodzeń, a następnie obniża je o czynnik demograficzny, tj. spadek liczby osób pracujących i wzrost długości życia. System co roku obniża w ten sposób waloryzację świadczeń o ok. 0,3 pkt proc.

I filar – emerytura podstawowa (Kokumin Nenkin)

- Jest to system powszechny, publiczny, finansowany ze składek i podatków, repartycyjny, obejmujący każdego mieszkańca w wieku 20-59 lat.
- Składka w 2026 r. jest kwotą zryczałtowaną i wynosi ok. 17-18 tys. jenów miesięcznie.
- Minimalny staż do otrzymania emerytury to 10 lat, natomiast pełne świadczenie po 40 latach pracy to ok. 70 608 jenów miesięcznie (ok. 1650 zł). Maksymalna emerytura podstawowa wynosi 830-850 tys. jenów rocznie (ok. 20 tys. zł rocznie).
- Po 10 latach opłacania składek przez daną osobę jej małżonek nabywa prawo do własnej emerytury podstawowej bez wpłacania swoich składek, co faworyzuje model małżeński nad singlami. Warunkiem jest osiągnięcie dochodów poniżej 1,3 mln jenów rocznie; powyżej tego poziomu niepracujący małżonek musi sam opłacać składki.

System dzieli uczestników na trzy kategorie ze względu na model rodziny oraz sposób finansowania składek:

- **Kategoria 1** – osoby poza standardowym zatrudnieniem, które same opłacają sobie składki: samozatrudnieni, prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, rolnicy, studenci.
- **Kategoria 2** – pracownicy etatowi; ich składki są automatycznie potrącane z wynagrodzenia i współfinansowane przez pracodawcę; faktycznie są oni „obsługiwani” w dużej mierze przez drugi filar.
- **Kategoria 3** – współmałżonkowie – osoby, które są nieaktywne zawodowo, nie płacą składek, dlatego są objęte systemem „pośrednio” poprzez składki partnera (zaliczanego do kategorii drugiej).

II filar – emerytura pracownicza (Kōsei Nenkin)

- Filar przeznaczony dla pracowników etatowych i urzędników, ma charakter obowiązkowy, dochodowy, częściowo repartycyjny.
- Składka wynosi 18,3 proc. wynagrodzenia brutto, jest dzielona po połowie między pracodawcę a pracownika.
- Świadczenie jest proporcjonalne do zarobków, stażu pracy i wieku przejścia na emeryturę. Średnia emerytura wynosi ok. 140-170 tys. jenów miesięcznie, a w dużych korporacjach może przekraczać 220 tys. jenów miesięcznie.
- Osiągnięcie 20-letniego stażu pracy w tym filarze odblokowuje dodatek dla małżonka na utrzymaniu – ok. 243 800 jenów rocznie (kwota dodawana do emerytury pracowniczej).



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej





INWESTYCJE

Przyszłość w dobrym Towarzystwie

 Otrzymuj newsletter – zapisz się!



Komentarze rynkowe

PPK

PPE

Warto wiedzieć

Przed 2015 r. drugi filar był mocno rozczłonkowany. Istniał głęboki podział na pracowników sektora prywatnego oraz pracowników sektora publicznego i uprzywilejowanych zawodów. Ta druga grupa mogła liczyć na szereg ulg i korzyści (m.in. niższe składki ubezpieczeniowe dla pracowników sektora publicznego), jednak przeprowadzona reforma włączyła wszystkich urzędników oraz nauczycieli do jednego, powszechnego systemu Kōsei Nenkin.

Test Dochodu

W Japonii obowiązuje Test Dochodu (Zaigai Nenkin) dla osób pobierających emeryturę pracowniczą i nadal pracujących. Nie dotyczy to pierwszego filaru – emerytury podstawowej. Test Dochodu to limit zarobków, po którym część emerytalna (w ramach drugiego filaru) zaczyna być redukowana (czasowo wstrzymana). W 2026 r. limit wynosi 650 tys. jenów miesięcznie, a redukcja – połowę nadwyżki ponad ten próg. Do limitu wlicza się wynagrodzenie miesięczne + jedną dwunastą rocznych premii + miesięczną emeryturę Kōsei Nenkin.

Przykład 1.

Wynagrodzenie: 400 tys. jenów, emerytura podstawowa: 70 tys. jenów, emerytura pracownicza 100 tys. jenów, premia: brak. Razem: 500 tys. jenów.

Test Dochodu: 500 tys. jenów < 650 tys. jenów = brak redukcji.

Podsumowanie: wynagrodzenie wynosi 400 tys. jenów, emerytura podstawowa: 70 tys. jenów, emerytura pracownicza w pełnej wysokości: 100 tys. jenów.

Przykład 2.

Wynagrodzenie: 700 tys. jenów, emerytura podstawowa: 70 tys. jenów, emerytura pracownicza: 100 tys. jenów, premia: brak. Razem: 800 tys. jenów.

Test Dochodu: 800 tys. jenów > 650 tys. jenów – przekroczenie o 150 tys. jenów / 2 = redukcja 75 tys. jenów.

Podsumowanie: wynagrodzenie wynosi 700 tys. jenów, emerytura podstawowa: 70 tys. jenów, emerytura pracownicza po redukcji: 25 tys. jenów.

Przykład 3.

Wynagrodzenie: 900 tys. jenów, emerytura podstawowa: 70 tys. jenów, emerytura pracownicza: 100 tys. jenów, premia: brak. Razem: 1 mln jenów.

Test Dochodu: 1 mln jenów > 650 tys. jenów – przekroczenie o 350 tys. jenów / 2 = redukcja 175 tys. jenów.

Podsumowanie: wynagrodzenie wynosi 900 tys. jenów, emerytura podstawowa: 70 tys. jenów, emerytura pracownicza po redukcji: 0 jenów.



Potrzebujesz dodatkowych informacji? **Szybki kontakt**

Informacja reklamowa

Wróć | Dalej

III filar – systemy prywatne

W 2026 r. trzeci filar w japońskim systemie emerytalnym nie jest już dodatkiem, lecz koniecznością. Rząd Japonii promuje hasło: „Od oszczędzania do inwestowania”, oferując bezprecedensowe ulgi podatkowe.

W ramach tego filaru wyróżniamy:

1. iDeCo (indywidualną emeryturę kapitałową)

- Odpowiednik polskiego IKZE. Pozwala na pełne odliczenie składek od dochodu do opodatkowania.
- Zyski z inwestycji są zwolnione z podatku, a środki zamrożone do 60. roku życia.
- Obowiązują limity – w 2026 r.: pracownicy do 23 tys. jenów, a samozatrudnieni do 68 tys. jenów miesięcznie.

2. Corporate DC (pracownicze programy emerytalne)

- Odpowiednik polskiego PPE. Pracodawca wpłaca środki (do 55 tys. jenów miesięcznie), a pracownik może dopłacać własne kwoty (*matching*).

3. NISA (indywidualne konta oszczędnościowe)

- Bezterminowy wehikuł inwestycyjny wolny od podatku od zysków kapitałowych i dywidend.
- Roczny limit inwestycji w 2026 r. wynosi do 3,6 mln jenów.

Prywatne oszczędności z trzeciego filaru są całkowicie wyłączone z testu dochodowego. Oznacza to, że senior może pobierać wysokie dywidendy lub renty kapitałowe, a państwo nie zredukuje mu emerytury publicznej, dopóki jego pensja z pracy pozostaje w limicie. To sprawia, że trzeci filar jest najbezpieczniejszą formą budowania majątku.



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 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 jakikolwiek 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