

ABSL webinar

Odpowiedź firm na zagrożenia COVID-19. Wyniki badania Mercer:
„How the employers are responding to the covid-19 and what are the recommended strategies to focus”.

Polska vs Świat

Supplement: Sytuacja na rynku kapitałowym i jej wpływ na program PPK oraz rządowe plany likwidacji otwartych funduszy emerytalnych w 2020

18 marca 2020

Dokument przygotował: Krzysztof Nowak

Mercer (Polska) Sp. z o.o.

Agenda

Wyniki badań Mercer dot. postępowania pracodawców w kontekście zagrożeń COVID-19

- 1) Polska, sektor SSC, badanie zakończone w dniu 17 marca
- 2) Świat, wyniki interaktywnego badania, wg stanu na dzień 17 marca

Supplement: komentarz Mercera dot. obecnej sytuacji na rynkach finansowych i potencjalnych skutków dla PPE i PPK (także tych nowo tworzonych) oraz rządowych planów likwidacji OFE

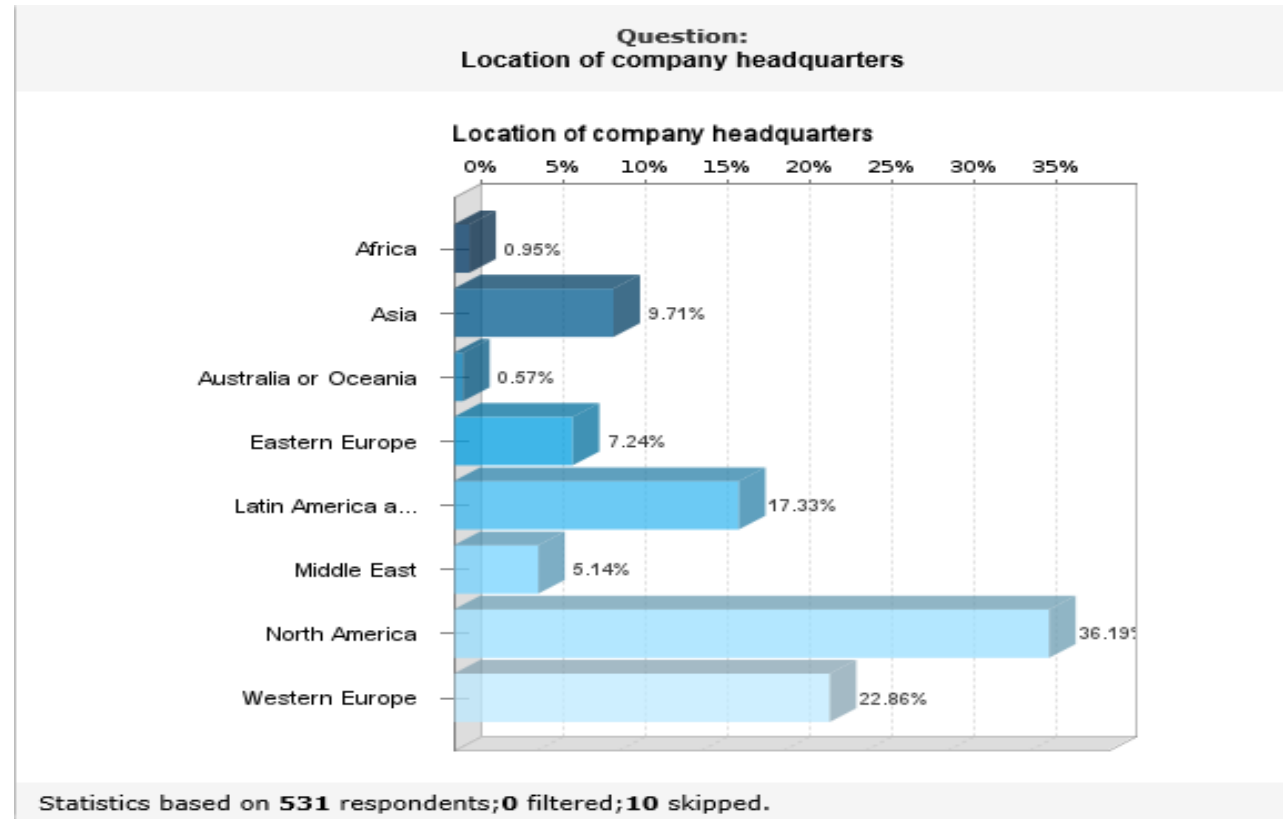
COVID – 19. Postawy pracodawców
POLSKA, SEKTOR SSC vs ŚWIAT



Postawy pracodawców wobec Covid-19

O obu badaniach

Badanie Globalne



Badanie „Polska”

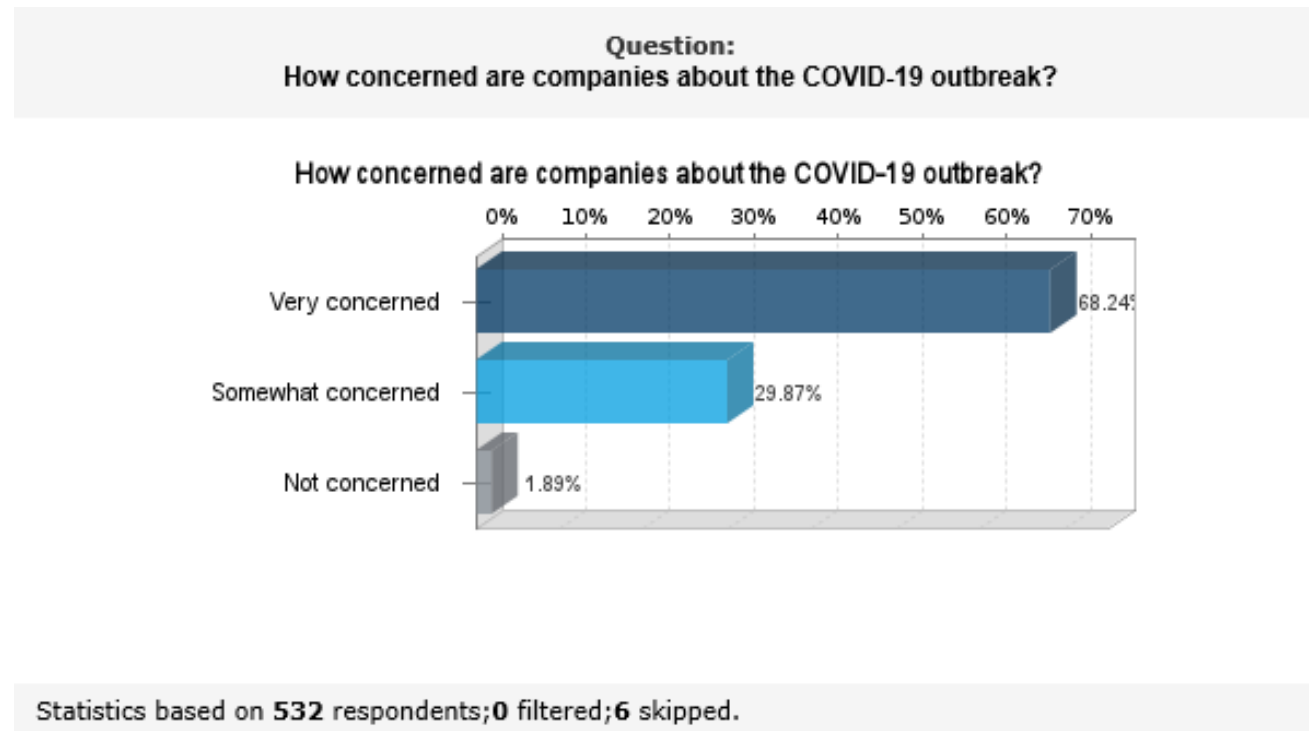
- *Badanie przeprowadzone w dniach od 12 do 16 marca 2020r.*
- *Na łącznej próbie 34 firm.*
- *Wyniki prezentowane wyłącznie dla firm sektora SSC w Polsce.*

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska vs Świat

Badanie Globalne

Badanie „Polska”



Do you think that the presence of coronavirus in Poland will impact your business?

	Percentage of Organizations
Yes	71%
Hard to say	26%
No	3%
N	34

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

In your opinion, what type of impact regarding your business will the presence of coronavirus in Poland cause?

	Percentage of Organizations
Negative	58%
Somewhat positive, somewhat negative	25%
Hard to say so far	17%
Very negative	0%
Positive	0%
Very positive	0%
N	24

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

In which of the following areas will your organization be impacted by the presence of coronavirus in Poland?

	Percentage of Organizations
Project shifts	71%
Delay in deliveries of company products	33%
Changes of employment	29%
Delay in order processing	29%
Supply Chain stability	29%
Other	17%
N	24

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

Will your organization modify business goals due to the presence of coronavirus in Poland? (e.g. sales targets)

	Percentage of Organizations
No	52%
Other (hard to say, no decision yet, we do not know, temporarily yes, too early to decide, etc.)	33%
Yes	15%
N	33

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

Which employees are asked to proceed with self-quarantine?

	Percentage of Organizations
Those who traveled abroad in general (all countries)	55%
Those who traveled only to the regions indicated as dangerous by WHO	34%
Other	10%
N	29

Other

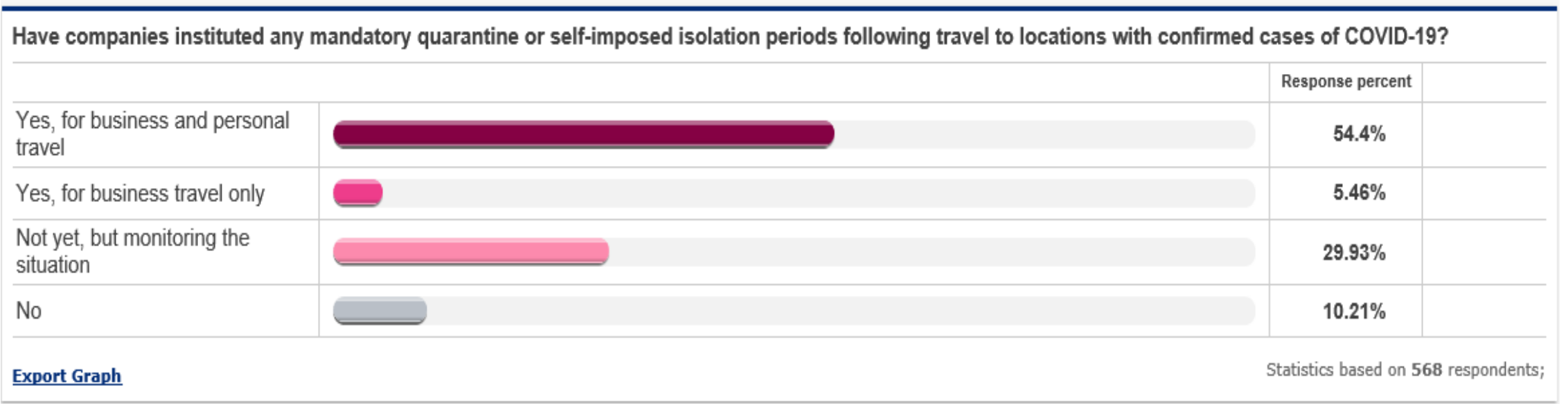
Uwaga - sytuacja zmienia się dynamicznie w zależności od zasięgu epidemii. Początkowo zakazy obowiązywały tylko w Azji i tylko spotkań zewnętrznych. Obecnie w ogóle nie ma podróży, chyba ze zgodę wyrazi Management Board.

We are not specifying a number for meetings- it depends on the meeting and who is attending wszystkie podróże i spotkania także krajowe z wyłączeniem krajowych tzw. business continuity

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Świat

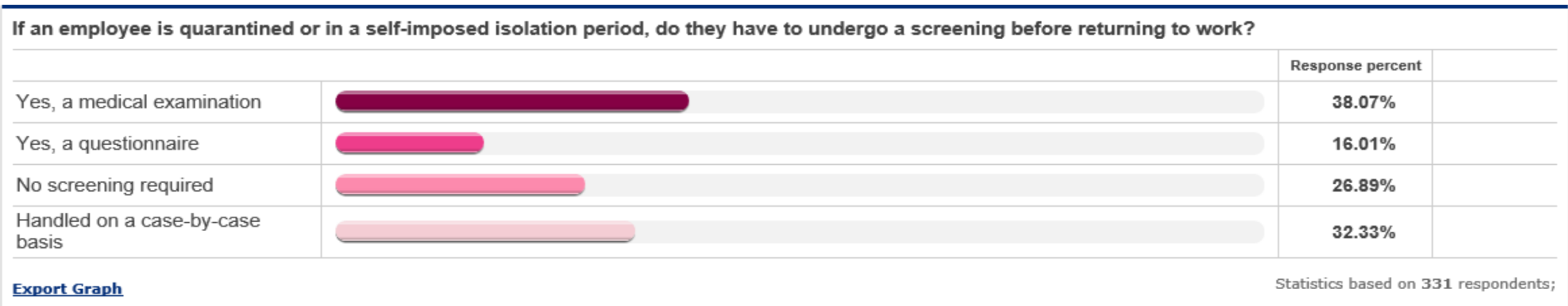
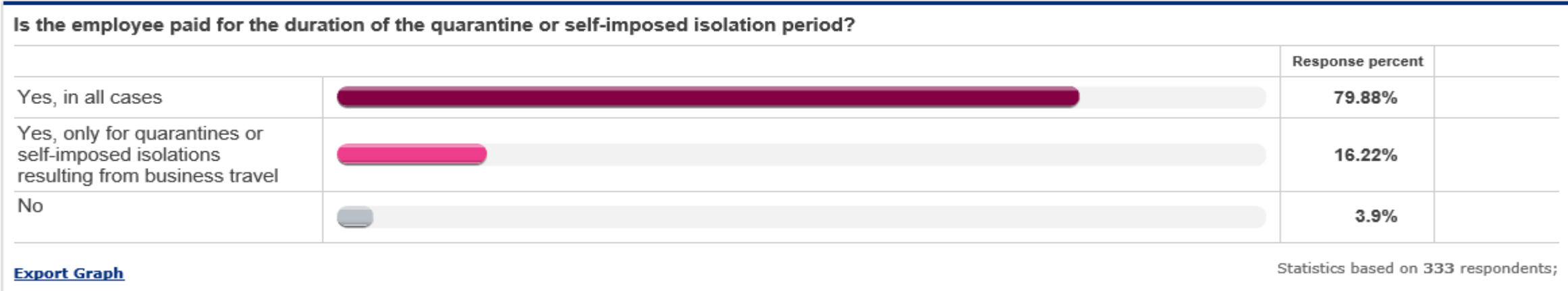
Świat

Badanie Globalne



Postawy pracodawców wobec Covid-19. Świat Świat

Badanie Globalne



Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

Does the policy regarding the prevention and management of coronavirus risk in your organization include restrictions on employees private life?

	Percentage of Organizations
No	74%
Yes	26%
N	27

Please provide some details regarding restrictions on employees private life (selected):

1	100% home office to reduce the need for leaving home and being in big group of people
2	Kwarantanna dla osób przybywających z zagranicy (2 tygodnie od przylotu). / Przymusowa praca zdalna dla wszystkich pracowników centrum.
3	Pracownicy powracający zarówno z podróży służbowej jak i wakacji z krajów, w których ogłoszono epidemie, mają obowiązkową kwarantannę 14-dniową (=home office). Takie zarządzenie w firmie globalnie ogłoszono już parę tygodni wcześniej, kiedy epidemia ograniczała się do terenu Chin.
4	Obowiązek zgłaszania wszystkich prywatnych wyjazdów poza miejsce zamieszkania, nawet na terenie Polski, konieczność informowania o wszelkiego rodzaju infekcjach, nawet niewielkich pracowników, oraz o zachorowaniach wśród rodzin i znajomych pracowników.
5	Znacznie zwiększona elastyczność w zakresie godzin pracy, ze względu na konieczność wykonywania również obowiązków domowych w czasie godzin pracy (sprawowanie opieki na dziećmi/inne niezbędne prace domowe)/ dopłata 20% do dodatkowego zasiłku opiekuńczego (wypłata 100% wynagrodzenia).

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

What kind of arrangements has your organization taken in response to the coronavirus outbreak in Poland?

	Percentage of Organizations
Postpone non-essential business travels and meetings	100%
Arrange work from home	97%
Convert non-essential external and internal meetings to online conferences	97%
Request self-quarantine for the staff who have recently traveled	94%
Provide hand sanitizer (and similar) in workplace	94%
Systematic updates (i.e. via email) about the coronavirus, hygiene, etc.	91%
Ban on the internal meetings when too many participants is joining	79%
Ban on the external meetings when too many participants is joining	79%
Rearrange the office cleaning plan (i.e. more often, different cleaning supplies)	73%
Arrange special flexible working hours (i.e. reduce operating hours)	36%
Other (no guests in the office, remote recruitment, separations & switching of teams at work, no class trainings, no paper work, 2m distance between employees, commuting by cars/taxi only or car sharing, etc.)	18%
Provide masks in workplace	6%
Arrange temperature checks	6%
Offer no-paid leave for employees	0%
None so far	0%
N	33

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

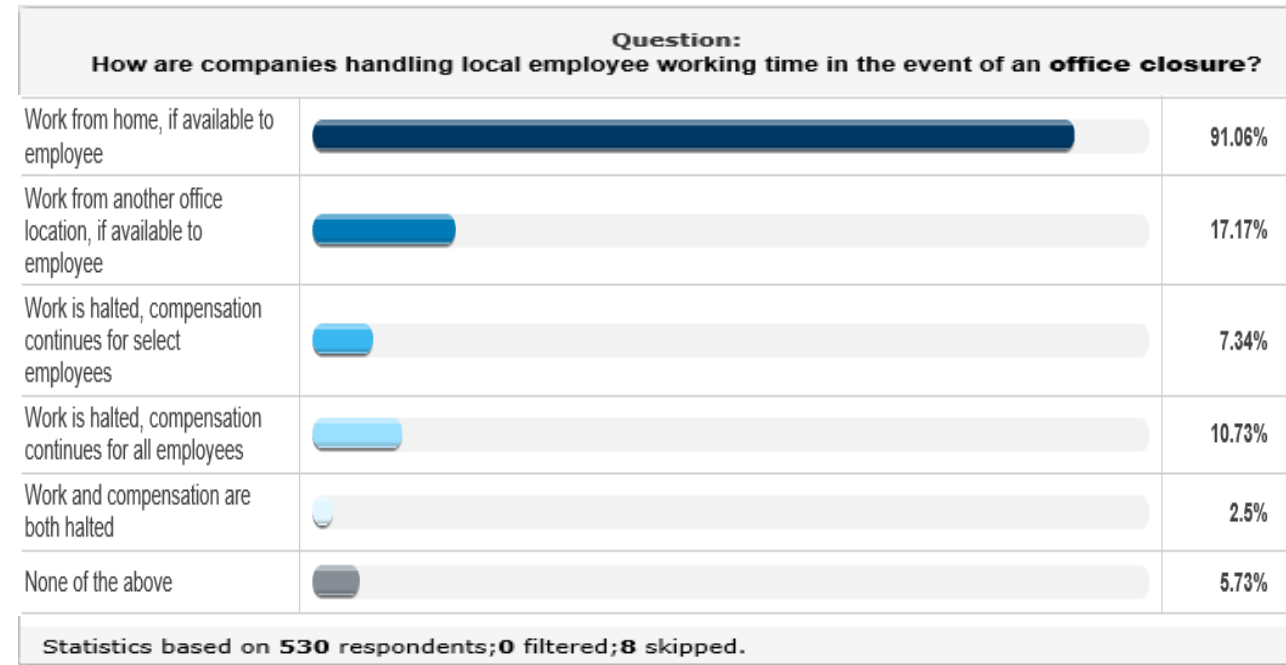
Polska a Świat

Badanie „Polska”

To what extent do the work from home arrangements apply?

	Percentage of Organizations
Mandatory company-wide arrangement to all employees	57%
Other	20%
Discretionary arrangement determined by direct manager/department head	17%
Mandatory company-wide arrangement to selected departments	7%
N	30

Badanie Globalne



Other

1	Do decyzji bezpośredniego managera, ale mocno rekomendowana praca zdalna
2	Silne zalecenie pracy z domu zostało ogłoszone na poziomie całej firmy, jednak niektóre przypadki są rozpatrywane indywidualnie ze względu na brak możliwości pracy z domu (np. sytuacja rodzinna) bądź biznesowe przesłanki do pracy z biura (np. projekty wdrożeniowe)
3	Voluntary basis
4	Wszystkie powyższe elastycznie; większość decyzji na poziomie całej firmy inne uwolnione do decyzji przełożonego

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Polska

Polska

Badanie „Polska”

What problems are you facing while introducing the work from home arrangements?

	Percentage of Organizations
Nature of work - not allowing remote working	40%
We don't face any problems so far	30%
Insufficient number of laptops	23%
Poor quality of VPN connection	20%
Not all our systems (e.g. IT), software work remotely	20%
Lack of internet access at home in case of some employees	17%
Insufficient number of mobile phones	13%
Other (sytuacja rodzinna pracowników, gdy praca F2F jest kluczem do efektywności na danym projekcie)	13%
N	30

Postawy pracodawców wobec Covid-19. Świat

Podsumowanie – czy wiemy co myślą nasi pracownicy?

Do you think you know how the Covid-19 outbreak is affecting your employees?

Less than 10% of businesses have conducted internal surveys to understand employees' conditions and collect feedback.

Source: Mercer Talent All Access Survey – Business Responses to COVID-19 Outbreak

Pulse Survey Example Questions.....:

I know the symptoms that are associated with COVID-19

I know what preventative measures I should be taking to prevent myself from getting sick

I know what to do if I feel like I have COVID-19

I believe my organization is taking the right steps to support employees during this outbreak

I believe my team is doing the right things to support each other during this outbreak

I believe my manager is doing the right things to support me during this outbreak

My Company does a good job communicating to employees on matters that affect them.

My Company keeps employees informed as to the state of the business.

My team exhibits flexibility when priorities change.

I have the appropriate technical resources, software, and IT support needed to do my job.

What do you think would help employees in your organization during this outbreak?

SUPPLEMENT

COVID-19 - potencjalny wpływ na już działające PPK
i PPE oraz obecnie uruchamiane
programy oraz skutki dla planów
likwidacji OFE



Covid-19, a reformy emerytalne – nowe wyzwania dla pracodawców

Krach na Giełdzie a PPK (PPE)

- **Rzeczywisty efekt dla oszczędności PPK (tych już zgromadzonych)**

Nawet tak duży spadek na giełdach nie będzie miał większego wpływu na oszczędności w PPK. Stracą na wartości jedynie te środki, które w PPK „są dzisiaj. Najwięcej stracą osoby najmłodsze, których fundusze zdefiniowanej daty najczęściej zainwestowały w akcje, ale i tak, rzeczywisty skutek załamania na giełdach oraz nominalny spadek oszczędności zgromadzonych na rachunkach PPK powinien być w długiej perspektywie niewielki.

- **Rzeczywisty efekt dla nowych składek wpływających na rachunki PPK (dzisiaj i w najbliższych miesiącach)**

Niskie wyceny spółek dają okazje do tanich zakupów. Spadek ceny akcji to z jednej strony strata 30-40%, ale z perspektywy kupującego to możliwość osiągnięcia dodatkowego zysku po znacznej przecenie często spowodowanej paniczną wyprzedacją, a nie wyłącznie przesłankami ekonomicznymi. Zwracamy uwagę, że zasady inwestowania aktywów PPK określone są prawem, a instytucje finansowe są zmuszone przestrzegać określonych limitów inwestycyjnych. Takimi limitami są między innymi maksymalne i minimalne poziomy udziału akcji w funduszach PPK – choć uczestnik zawsze może sam zmienić fundusz, w którym „gromadzi” środki.

- **Wpływ załamania na warszawskiej giełdzie na decyzje o przystąpieniu bądź rezygnacji z udziału w PPK**

Emocje mają zawsze wpływ na decyzje inwestycyjne – szczególnie dzisiaj. Dlatego dzisiaj jeszcze ważniejsza staje się rzetelna komunikacja i dostarczenie pracownikom kompletnych informacji. Jej trzy istotne elementy dzisiaj: 1) możliwość samodzielnego wyboru funduszu PPK, 2) możliwość dokonania zwrotu zgromadzonych w PPK środków w każdym czasie i 3) właściwe zrozumienie poziomu ryzyka, na jakie oszczędzający w PPK jest „narażony”. Ze wszystkich wpłat na rachunek PPK, z „kieszeni pracowników” pochodzi wyłącznie około połowa środków. Tak więc, nawet przy około 40% stracie odnotowanej na funduszu PPK, wciąż nie tracimy własnych wpłat.

Covid-19, a reformy emerytalne – nowe wyzwania dla pracodawców

Krach na Giełdzie a OFE (odroczone likwidacja OFE?)

- **Wpływ załamania kursów na warszawskiej giełdzie na proces likwidacji OFE**

Aktywa OFE, na podstawie indywidualnych decyzji uczestników OFE, będą przekazane do ZUS (na specjalne subkonto służące do ewidencji środków) lub na rachunek IKE (specjalne Indywidualne Konto Emerytalne. Przy przeniesieniu z naszych aktywów potrącona zostanie 15% opłata przekształceniowa. W lutym 2020r., gdy Sejm przyjmował ustawę o zmianie OFE, OFE zarządzały ok. 150 mld zł. Najprawdopodobniej z kwoty tej jedynie w dwóch tygodniach (do 16 marca), mogło „zniknąć” nawet 20-30 mld PLN.

- **Konsekwencje załamania kursów akcji dla decyzji dotyczącej dysponowania środkami OFE**

Każdy z uczestników OFE będzie musiał podjąć decyzję co zrobić ze swoim OFE. Nie robiąc nic, jego środki, po potrąceniu 15% zostaną przeniesione na IKE i będą nadal inwestowane. Każdy z uczestników OFE będzie jednak mógł samodzielnie zdecydować o przeniesieniu środków do ZUS. W takim przypadku na subkoncie w ZUS zapisana zostanie wartość tych środków. Przenosząc środki na IKE „nie zrealizujemy straty” – to co mamy w OFE, automatycznie znajdzie się na naszym IKE. Nadal w naszym portfelu posiadać będziemy „tanie” akcje (po spadkach), z szansą, że kiedyś te spadki odrobimy.

Przenosząc środki do ZUS, „zrealizujemy stratę” – a szans na szybkie jej odrobienie raczej nie będzie (mechanizm waloryzacji oparty o wzrost PKB, „stratę” tę może pokrywać przez wiele lat). Z drugiej jednak strony dysponując zapisem w ZUS, pozbawimy się ryzyka dalszych strat – w tym konkretnym przypadku waloryzacja nigdy nie może być „ujemna”.

Jeszcze kilka tygodni temu rząd szacował, że jedynie ok. 20% Polaków zdecyduje się przenieść środki na ZUS. Najbliższe miesiące pozwolą na zweryfikowanie tej tezy – zgodnie z ustawą każdy pracownik decyzję, co do dalszego losów jego środków OFE (IKE czy ZUS), powinien podjąć pomiędzy 1 czerwca a 1 sierpnia bieżącego roku.

Covid-19, a reformy emerytalne – nowe wyzwania dla pracodawców

Przesunięte wdrożenie PPK dla firm 50-250?

- W połowie marca 2020r. Prezes PFR, instytucji odpowiedzialnej za wprowadzenie PPK, poinformował o złożeniu wniosku o nowelizację ustawy o PPK, której celem ma być przesunięcie terminu wprowadzenia PPK dla pracodawców z drugiej tury (tych zatrudniających pomiędzy 50 a 249 pracowników).
- Zgodnie z wnioskiem PFR termin wprowadzenia PPK dla wspomnianych pracodawców miałyby zostać przesunięty o 6 miesięcy, co oznacza, że nowymi finalnymi terminami na podpisanie umowy o zarządzanie i umowy o prowadzenie dla pracodawcy byłyby odpowiednio 27.10.2020 (zamiast 24.04.2020) oraz 10.11.2020 (zamiast 11.05.2020).
- W obecnej sytuacji nowelizacja ustawy o PPK i przesunięcie terminu implementacji PPK o pół roku, wydaje się być bardzo wysoce prawdopodobne. Na tę chwilę nie mamy jednak oficjalnego komunikatu rządowego. Mercer zaleca swoim klientom kontynuowanie prac zgodnie z pierwotnym harmonogramem.



welcome to brighter