



NR 5/2026. STAN NA DZIEŃ 15 MAJA 2026 r.

# BIULETYN PRAWNY

ZMIANY PRAWNE NA RYNKU FUNDUSZY

# BIULETYN PRAWNY

## I. Akty prawne dotyczące rynku Funduszy

### 1. Prawo krajowe

- 1.1. Ustawa z dnia 17 kwietnia 2026 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przekazywaniem informacji do europejskiego pojedynczego punktu dostępu;
- 1.2. Ustawa z dnia 27 marca 2026 r. o zmianie ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz ustawy o rachunkowości.

### 2. Projekty ustaw/rozporządzeń

- 2.1. Projekt ustawy z dnia 17 kwietnia 2026 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z rozwojem funduszy inwestycyjnych;
- 2.2. Projekt ustawy z dnia 30 kwietnia 2026 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne;
- 2.3. Projekt ustawy z dnia 28 kwietnia 2026 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych;
- 2.4. Projekt ustawy z dnia 29 kwietnia 2026 r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości;
- 2.5. Projekt ustawy z dnia 9 kwietnia 2026 r. o systemach sztucznej inteligencji.

### 3. Komunikaty, wydarzenia i stanowiska organów nadzoru

- 3.1. Działalność nadzorcza Komisji Nadzoru Finansowego:
  - 3.1.1. Dane miesięczne OFE - marzec 2026 roku;
  - 3.1.2. Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty (PPK) wg stanu na koniec I kwartału 2026;
- 3.2. PFR Portal PPK: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych - nr 54 kwiecień 2026.

## II. Obszar zmian

## 1. Prawo krajowe. Nowe przepisy wchodzące w życie.

### 1.1. Ustawa z dnia 17 kwietnia 2026 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przekazywaniem informacji do europejskiego pojedynczego punktu dostępu

Status: Podpisana przez Prezydenta – 11 maja 2026 r.

Źródło: [www.prezydent.pl/prawo/ustawy-podpisane/ustawy-podpisane-w-kwietniu-2026-r,120142](http://www.prezydent.pl/prawo/ustawy-podpisane/ustawy-podpisane-w-kwietniu-2026-r,120142)

Ustawa z dnia 17 kwietnia 2026 r. wprowadza do polskiego porządku prawnego rozwiązania związane z utworzeniem europejskiego pojedynczego punktu dostępu (ESAP), którego celem jest stworzenie jednego, scentralizowanego systemu dostępu do informacji o podmiotach rynku finansowego w UE. Dotychczas dane te były rozproszone, natomiast nowe regulacje zmierzają do ich ujednoczenia i udostępnienia w ramach jednej platformy cyfrowej.

Istota zmian polega na wprowadzeniu obowiązku równoległego przekazywania informacji do ESAP – bez rozszerzania katalogu raportowanych danych. Podmioty nadal sporządzają te same informacje, jednak oprócz ich dotychczasowej publikacji muszą przekazywać je do właściwego organu krajowego (np. KRS lub KNF), który następnie udostępni je w systemie unijnym.

Regulacja wprowadza przede wszystkim wymogi techniczne, obejmujące konieczność stosowania odpowiednich formatów danych oraz opatrywania ich metadanymi (m.in. nazwa podmiotu, identyfikator LEI, rodzaj informacji, sektor działalności, informacja o danych osobowych). W konsekwencji podmioty mogą być zobowiązane do uzyskania identyfikatora LEI.

Dodatkowo organy publiczne będą przeprowadzać automatyczną walidację techniczną danych, co oznacza ryzyko odrzucenia nieprawidłowo przygotowanych informacji. Uregulowano także kwestie danych osobowych, wskazując m.in. ograniczenia dotyczące okresu ich przechowywania.

Podsumowując, nowelizacja ma charakter głównie systemowy i technologiczny – nie wprowadza nowych obowiązków raportowych, lecz zmienia sposób ich realizacji.

### 1.2. Ustawa z dnia 27 marca 2026 r. o zmianie ustawy o biegłych rewidentach, firmach audytorskich oraz nadzorze publicznym oraz ustawy o rachunkowości

Status: Wejdzie w życie – 28 maja 2026 r.

Źródło: [isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000640](http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20260000640)

Ustawa ma charakter deregulacyjny i jej głównym celem jest zniesienie tzw. „białej listy” usług dozwolonych, które firmy audytorskie mogły świadczyć na rzecz badanych przez siebie jednostek zainteresowania publicznego (JZP). Polska ustawa zawierała dodatkowe – wykraczające poza prawo unijne – ograniczenia w zakresie usług, jakie firma audytorska mogła świadczyć na rzecz badanej JZP. Lista ta miała charakter zamknięty (tzw. „biała lista”).

Ustawa przewiduje uchylenie art. 136 ustawy o biegłych rewidentach, co oznacza odejście od krajowego katalogu usług dozwolonych i bezpośrednie stosowanie przepisów rozporządzenia UE 537/2014 (tzw. „czarna lista” usług zakazanych).

W praktyce oznacza to, że:

firma audytorska będzie mogła świadczyć na rzecz badanej JZP wszystkie usługi, które nie są wprost zakazane w rozporządzeniu UE,

nadal zakazane pozostaną m.in. usługi podatkowe, prowadzenie ksiąg rachunkowych, udział w zarządzaniu czy wykonywanie funkcji audytu wewnętrznego.

## 2. Projekty ustaw/rozporządzeń.

### 2.1. Projekt ustawy z dnia 17 kwietnia 2026 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z rozwojem funduszy inwestycyjnych

Status: Opiniowanie – 20 kwietnia 2026 r.

Źródło: [legislacja.gov.pl/projekt/12409406/katalog/13198769#13198769](https://legislacja.gov.pl/projekt/12409406/katalog/13198769#13198769)

Projekt wprowadza dwie istotne zmiany w strukturze polskiego rynku kapitałowego. Po pierwsze, tworzy ramy prawne dla funduszy ETF w formule UCITS – dotychczas polskie ETF funkcjonowały wyłącznie jako zamknięte fundusze portfelowe, co wykluczało je z europejskiego paszportu i ograniczało dostęp do inwestorów instytucjonalnych. Nowe przepisy umożliwią FIO i SFIO emisję zbywalnych jednostek uczestnictwa ETF jako papierów wartościowych notowanych na giełdzie, co zrówna pozycję krajowych podmiotów z emitentami zagranicznymi.

Po drugie, projekt wprowadza nowy rodzaj alternatywnego funduszu inwestycyjnego – Kwalifikowany Fundusz Inwestycyjny (KFI), dostosowany do standardów rynku private equity i venture capital. KFI działa w modelu kapitału deklarowanego, jest przeznaczony wyłącznie dla klientów profesjonalnych (3–50 inwestorów), wymaga minimalnego zaangażowania kapitałowego zarządzającego oraz uzależnia wypłatę carried interest od pełnego zwrotu kapitału inwestorom.

Projekt rozszerza także możliwości inwestycyjne OFE i PPK w zakresie lokat w fundusze rynku prywatnego oraz wprowadza preferencje podatkowe dla KFI analogiczne do tych, z których korzystają fundusze zamknięte.

Planowane wejście ustawy w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

### 2.2. Projekt ustawy z dnia 30 kwietnia 2026 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne

Status: II czytanie – 12 maja 2026 r.

**Źródło:**  
[sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=5081783615DE70F9C1258DDB003C1560](http://sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=5081783615DE70F9C1258DDB003C1560)

Projekt wprowadza dwie zmiany korzystne dla podatników w zakresie obowiązków ewidencyjnych JPK.

Po pierwsze, wydłuża terminy przesyłania ksiąg rachunkowych w formie elektronicznej. Na gruncie PIT termin przesuwana się z 30 kwietnia na 31 lipca roku następującego po roku podatkowym. Na gruncie CIT – z końca trzeciego na koniec siódmego miesiąca po zakończeniu roku podatkowego. Zmiana zsynchronizowuje te terminy z ustawowym terminem zatwierdzenia sprawozdania finansowego i zamknięcia ksiąg. Terminy przesyłania JPK\_PKPIR oraz JPK\_ST przez podmioty prowadzące podatkową księgę przychodów i rozchodów pozostają bez zmian (30 kwietnia).

Po drugie, dotychczasowe pełnomocnictwo do podpisywania deklaracji elektronicznych (UPL-1) obejmie z mocy prawa również podpisywanie ksiąg podatkowych – bez konieczności ustanawiania odrębnego pełnomocnictwa. Dotyczy to ksiąg rachunkowych, KPiR, ewidencji przychodów oraz ewidencji środków trwałych. Zmiana obejmie także pełnomocnictwa udzielone przed wejściem w życie ustawy.

**Planowane wejście ustawy w życie z dniem 1 lipca 2026 r., z wyjątkiem przepisów o pełnomocnictwach – te obowiązują od dnia następnego po ogłoszeniu.**

### **2.3. Projekt ustawy z dnia 28 kwietnia 2026 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych**

**Status: Opiniowanie – 4 maja 2026 r.**

**Źródło: [legislacja.gov.pl/projekt/12409853/katalog/13201574#13201574](http://legislacja.gov.pl/projekt/12409853/katalog/13201574#13201574)**

Projekt ustawy wprowadza deregulacyjną zmianę zasad przekazywania podatnikom imiennych informacji podatkowych przez płatników. Dotychczas płatnicy oraz inne podmioty obowiązane byli przekazywać imienne informacje podatkowe (PIT-11, PIT-R, PIT-8C, IFT-1R, IFT-2R) zarówno do urzędu skarbowego, jak i bezpośrednio do każdego podatnika – automatycznie, z mocy prawa, bez względu na to, czy podatnik tej informacji potrzebuje.

Nowelizacja zakłada, że informacje nadal będą przekazywane do urzędu skarbowego w dotychczasowych terminach i wyłącznie drogą elektroniczną. Natomiast podatnik otrzyma je wyłącznie na własny wniosek – złożony płatnikowi lub innemu podmiotowi obowiązkanemu do ich sporządzenia. (Zmiany niniejszego projektu nie obejmują: PIT-40A oraz PIT-11A). Uzasadnieniem jest fakt, że dane z PIT-11 i analogicznych formularzy są już dostępne dla podatnika za pośrednictwem usługi Twój e-PIT, w związku z czym powszechny obowiązek drukowania, obsługi i wysyłania informacji do każdego podatnika stał się zbędny.

Dodatkowymi zmianami porządkowymi są:

Nowe definicje w ustawie PIT – do projektu wprowadzono pojęcia „urzędu skarbowego właściwego dla podatnika” i „urzędu skarbowego właściwego dla płatnika”, które zastępują dotychczasowe rozbudowane opisy właściwości miejscowej w poszczególnych przepisach. Zmiana ma charakter wyłącznie redakcyjny.

Zniesienie obowiązku składania zeznania przed wyjazdem z Polski – w projekcie uchylono art. 45 ust. 7 ustawy PIT, który zobowiązywał nierezydentów (ograniczony obowiązek podatkowy) do złożenia zeznania rocznego przed opuszczeniem terytorium Polski. Zmiana jest konsekwencją rezygnacji z możliwości uzyskania PIT-11 i PIT-8C w trakcie roku. Zeznania roczne wszystkich podatników PIT będą składane na tych samych zasadach: od 15 lutego do 30 kwietnia roku następnego.

#### **Przepisy przejściowe:**

Nowe zasady w ustawie PIT stosuje się do dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2026 r.

Nowe zasady w ustawie CIT stosuje się od pierwszego dnia roku podatkowego płatnika rozpoczynającego się po 31 grudnia 2025 r.

Podatnik, który złożył zeznanie roczne w trakcie 2026 r. (na dotychczasowych zasadach, przed wyjazdem z Polski), nie musi składać zeznania ponownie po zakończeniu roku – pod warunkiem, że złożone zeznanie obejmuje podatek należny za cały rok.

**Planowane wejście ustawy w życie z dniem 1 stycznia 2027 r.**

#### **2.4. Projekt ustawy z dnia 29 kwietnia 2026 r. o wzmocnieniu stosowania prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości**

**Status: Opiniowanie – 4 maja 2026 r.**

**Źródło: [legislacja.gov.pl/projekt/12405300](https://legislacja.gov.pl/projekt/12405300)**

Projekt ustawy wdraża dyrektywę (UE) 2023/970. Luka płacowa ze względu na płeć w Polsce wynosi 7,8% (dane za 2023 r.) i jest niższa niż średnia UE (12,0%). Mimo to luka jest wyraźnie wyższa w sektorze prywatnym (ok. 14%) i w elastycznych składnikach wynagrodzeń (premie, nagrody). W zaledwie co dwudziestej firmie dokonuje się analizy płac i podejmuje działania korygujące. Dyrektywa ma zmienić ten stan przez wprowadzenie konkretnych narzędzi przejrzystości i egzekwowania.

#### **Najważniejsze obowiązki dla pracodawców:**

##### **1. Ocena wartości pracy i struktura wynagrodzeń**

Każdy pracodawca zobowiązany jest do dokonania oceny wartości pracy na poszczególnych stanowiskach (lub rodzajach pracy) według obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów: umiejętności, wysiłku, zakresu odpowiedzialności i warunków pracy.

Na tej podstawie pracodawca dokonuje klasyfikacji stanowisk i ustala kategorie pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Kryteria powinny być uzgodnione ze związkami zawodowymi (w ciągu 30 dni); brak uzgodnienia nie blokuje działań – pracodawca stosuje wówczas obowiązkowe kryteria ustawowe i informuje okręgowego inspektora pracy. Minister właściwy do spraw pracy udostępni na stronie internetowej narzędzie analityczne wspierające ten proces.

## 2. Prawo pracownika do informacji o wynagrodzeniu

Każdy pracodawca, raz w roku, informuje pracowników o przysługującym im prawie do wystąpienia z wnioskiem o informacje płacowe. Na wniosek pracownika (papierowo lub elektronicznie) pracodawca udziela w terminie 30 dni:

informacji o indywidualnym poziomie wynagrodzenia wnioskodawcy,

średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć dla kategorii pracowników wykonujących taką samą lub równorzędną pracę.

Dane obejmują 12 miesięcy poprzedzających miesiąc złożenia wniosku. Pracownik może działać osobiście lub przez związek zawodowy albo organ ds. równości.

Pracodawcy nie wolno zakazać pracownikowi ujawniania informacji o jego własnym wynagrodzeniu – klauzule poufności wynagrodzeń są nieważne z mocy prawa. Pracodawca może jednak zobowiązać pracownika, który uzyskał dane o średnich wynagrodzeniach, do wykorzystywania ich wyłącznie w celu dochodzenia praw z zasady równego traktowania.

## 3. Informacja o wynagrodzeniu przed zatrudnieniem

Osoby ubiegające się o pracę mają prawo do informacji o wynagrodzeniu oferowanym na danym stanowisku (wynika to ze zmian w Kodeksie pracy – nowy art. 183ca). Ogłoszenia o naborze muszą zawierać nazwy stanowisk neutralne pod względem płci. Brak przekazania takiej informacji lub niestosowanie neutralnych nazw stanowisk jest wykroczeniem.

## 4. Sprawozdanie z luki płacowej

Pracodawca	Obowiązek	Częstotliwość	Termin
≥ 250 pracowników	obowiązkowy	corocznie	do 31 marca
100-249 pracowników	obowiązkowy	co 3 lata	do 31 marca
< 100 pracowników	dobrowolny	co 3 lata	do 31 marca

Pierwsze sprawozdania:

pracodawcy  $\geq$  150 pracowników – za okres od wejścia ustawy w życie do końca 2026 r., przekazane do 7 czerwca 2027 r.,

pracodawcy 100–149 pracowników – za rok 2030, do 7 czerwca 2031 r.

Wzory wskaźników i sposób obliczania określi minister właściwy do spraw pracy w rozporządzeniu.

Sprawozdanie jest potwierdzane przez pracodawcę (lub organ zarządzający jednostki organizacyjnej) po konsultacji ze związkami zawodowymi i przekazywane elektronicznie do organu monitorującego za pośrednictwem narzędzia udostępnionego przez Prezesa GUS. Organ monitorujący publikuje dane na swojej stronie internetowej do 31 maja każdego roku, z możliwością porównania między pracodawcami, sektorami i regionami.

Dane o luce według kategorii pracowników (pkt 7 sprawozdania) pracodawca przekazuje wyłącznie pracownikom i związkom zawodowym (nie są publikowane publicznie) – do 31 marca danego roku.

#### **5. Działania zaradcze i wspólna ocena wynagrodzeń**

Jeżeli luka płacowa w jakiegokolwiek kategorii pracowników wynosi co najmniej 5% i nie jest uzasadniona obiektywnymi kryteriami, pracodawca podejmuje skuteczne działania zaradcze do 30 września roku, w którym złożono sprawozdanie.

Jeśli mimo to luka nie zostanie wyeliminowana lub uzasadniona, pracodawca obowiązany jest przeprowadzić wspólną ocenę wynagrodzeń – we współpracy ze związkami zawodowymi. Proces ten obejmuje analizę przyczyn luki, plan działań naprawczych i monitoring ich realizacji. Termin na działania zaradcze wynikające z tej oceny wynosi do 8 miesięcy.

#### **Wykluczenie z zamówień publicznych i koncesji**

Projekt wprowadza do Prawa zamówień publicznych i ustawy o umowach koncesji fakultatywną przesłankę wykluczenia wykonawcy, który ma lukę płacową powyżej 5% w jakiegokolwiek kategorii pracowników, nieuzasadnioną obiektywnymi kryteriami. Wykonawca uniknie wykluczenia, jeśli udowodni, że w ciągu 6 miesięcy od złożenia sprawozdania zlikwidował lukę albo ją uzasadnił.

#### **Ochrona prawna pracownika**

Domniemanie dyskryminacji – jeżeli pracodawca nie dostarczy żądanych informacji lub nie udostępni struktury wynagrodzeń, sąd może uznać, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania.

Odwrócony ciężar dowodu – w sprawach o równe wynagrodzenie to pracodawca musi udowodnić, że nie naruszył zasady równości.

Przedawnienie – roszczenia z tytułu naruszenia zasady równego wynagrodzenia przedawniają się po 3 latach od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się (lub przy należytej staranności mógł się dowiedzieć) o naruszeniu. Bieg przedawnienia przerywa m.in. złożenie skargi do pracodawcy.

Zakaz retorsji – pracownik nie może być traktowany gorzej za to, że dochodzi praw z zasady równego wynagrodzenia lub wspiera w tym innych.

Porównanie ponadpracodawcze – jeśli warunki wynagrodzenia wynikają z jednego źródła (np. układu zbiorowego, regulacji grupy kapitałowej), pracownik może porównywać swoje wynagrodzenie z pracownikami u innego pracodawcy objętego tym samym źródłem.

Inspektor pracy uzyskuje uprawnienie do wytaczania powództw w sprawach o równe wynagrodzenie na rzecz pracowników, za ich zgodą.

### **Nowe organy**

Komisja ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji w Zatrudnieniu – organ ds. równości, działający przy Głównym Inspektoracie Pracy. W skład 6-osobowej Komisji wchodzi przedstawiciele GIP, RPO, ministra pracy, organu monitorującego oraz organizacji związkowych i pracodawców z Rady Dialogu Społecznego. Komisja rozpatruje skargi, żąda wyjaśnień od pracodawców, może wytaczać powództwa i wnosić skargi do sądów.

### **Sankcje karne**

Za naruszenie obowiązków wynikających z ustawy (m.in. brak oceny wartości pracy, nieudostępnienie informacji pracownikom, brak sprawozdania z luki płacowej, zaniechanie wspólnej oceny wynagrodzeń) grozi kara grzywny od 2 000 zł do 60 000 zł. Dyskryminacja krzyżowa (ze względu na płeć w połączeniu z inną cechą) stanowi okoliczność obciążającą.

**Ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.**

## **2.5. Projekt ustawy z dnia 9 kwietnia 2026 r. o systemach sztucznej inteligencji**

**Status: I czytanie – 29 kwietnia 2026 r.**

**Źródło:**

**[sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=DA54739D9685965EC1258DDB003C1350](https://sejm.gov.pl/sejm10.nsf/PrzebiegProc.xsp?id=DA54739D9685965EC1258DDB003C1350)**

Polska proceduje projekt ustawy wdrażającej rozporządzenie UE 2024/1689 (tzw. AI Act). Ustawa powołuje Komisję Rozwoju i Bezpieczeństwa Sztucznej Inteligencji jako krajowy organ nadzoru rynku i ustanawia szczegółowe reguły dla wszystkich podmiotów działających w obszarze systemów AI.

Komisja będzie kontrolować firmy stosujące systemy AI, prowadzić postępowania w sprawach naruszeń, nakładać kary pieniężne, a także – co istotne dla przedsiębiorców – wydawać wiążące opinie w indywidualnych sprawach, działające trochę jak interpretacje podatkowe. Przewodniczącego Komisji powołuje Sejm za zgodą Senatu, na wzór Rzecznika Praw Obywatelskich, co ma zagwarantować niezależność organu od bieżącej polityki.

Ustawa dotyczy firm, które dostarczają, importują lub wdrażają systemy AI w działalności gospodarczej. Poza zakresem pozostają prywatni użytkownicy, środowiska badawcze oraz służby specjalne i struktury wojskowe.

Jeśli chodzi o sankcje, kary pieniężne będą naliczane od globalnego obrotu firmy, zgodnie z widełkami przewidzianymi w AI Act. W poważniejszych przypadkach Komisja może nakazać wycofanie systemu z rynku, a gdy system stwarza bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia – może działać w trybie błyskawicznym, wydając decyzję w ciągu zaledwie 7 dni. Za utrudnianie kontroli grozi odpowiedzialność karna w trybie wykroczeniowym.

Warto podkreślić, że sama ustawa nie nakłada nowych obowiązków materialnych na firmy – te wynikają wprost z AI Act. Ustawa określa natomiast, kto i w jaki sposób będzie te obowiązki egzekwował.

Z perspektywy terminów najistotniejsze jest to, że przepisy dotyczące zakazanych praktyk AI obowiązują już od lutego 2025 roku. Przepisy dotyczące systemów wysokiego ryzyka – czyli m.in. AI używanej w medycynie, rekrutacji, wymiarze sprawiedliwości czy zarządzaniu infrastrukturą krytyczną – wejdą w życie w 2026 i 2027 roku i będą przedmiotem kolejnej fali legislacji. Tymczasem do sierpnia 2026 roku Polska musi uruchomić tzw. piaskownicę regulacyjną, czyli kontrolowane środowisko testowe, w którym firmy będą mogły rozwijać i testować systemy AI z ograniczonymi wymogami compliance.

**Planowane wejście ustawy w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkami.**

### **3. Komunikaty, wydarzenia i stanowiska organów nadzoru**

#### **3.1. Działalność nadzorcza Komisji Nadzoru Finansowego:**

##### **3.1.1. Dane miesięczne OFE - marzec 2026 roku**

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępne są Dane miesięczne OFE za marzec 2026 roku.

**Źródło:** [www.knf.gov.pl/?articleId=97876&p\\_id=18](http://www.knf.gov.pl/?articleId=97876&p_id=18)

##### **3.1.2. Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty (PPK) wg stanu na koniec I kwartału 2026**

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego informuje, że w serwisie internetowym dostępna jest Informacja o wartości aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty (PPK) wg stanu na koniec I kwartału 2026.

**Źródło:** [www.knf.gov.pl/?articleId=98037&p\\_id=18](http://www.knf.gov.pl/?articleId=98037&p_id=18)

#### **3.2. PFR Portal PPK: Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych**

W serwisie internetowym PFR Portal PPK dostępny jest Biuletyn Pracowniczych Planów Kapitałowych za kwiecień 2026 r.

**Źródło:** [www.mojepkk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-04-2026.pdf](http://www.mojepkk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-04-2026.pdf)

## Kontakt

Jeżeli nie chcą Państwo otrzymywać tego typu korespondencji w przyszłości, prosimy o przekazanie takiej informacji na adres [dsm@finat.pl](mailto:dsm@finat.pl)

---