

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych programach emerytalnych¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 870 i 1321 oraz z 2018 r. poz. 138 i 730) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8:

a) po pkt 6a dodaje się pkt 6b i 6c w brzmieniu:

„6b) pracowniczy fundusz przenoszący – pracowniczy fundusz emerytalny, który przenosi w całości lub częściowo zobowiązania funduszu, rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne do pracowniczego funduszu zarejestrowanego lub wykonującego działalność na podstawie zezwolenia w innym państwie członkowskim;

6c) pracowniczy fundusz przyjmujący – pracowniczy fundusz emerytalny, który przyjmuje w całości lub częściowo zobowiązania funduszu, rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne od funduszu zarejestrowanego lub wykonującego działalność na podstawie zezwolenia w innym państwie członkowskim;”;

b) dodaje się pkt 18–22 w brzmieniu:

„18) rodzime państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej, w którym pracowniczy fundusz został zarejestrowany lub otrzymał zezwolenie na wykonywanie działalności oraz w którym znajduje się zarząd towarzystwa będącego organem pracowniczego funduszu;

¹⁾ Niniejsza ustawa wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2016/2341 z dnia 14 grudnia 2016 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (IORP) (Dz. Urz. UE L 354 z 23.12.2016, str. 37).

- 19) przyjmujące państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej inne niż rodzime państwo członkowskie, na terenie którego pracowniczy fundusz otrzymał zezwolenie na wykonywanie działalności;
 - 20) trwały nośnik informacji – oznacza instrument pozwalający członkowi funduszu na przechowywanie informacji kierowanych osobiście do tego członka funduszu w sposób, który umożliwia przyszłe korzystanie z tych informacji, przez okres odpowiedni do ich celów, i który pozwala na niezmienione odtworzenie przechowywanej informacji;
 - 21) kluczowa funkcja w systemie zarządzania – oznacza zdolność do wykonywania praktycznych zadań obejmujących funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję audytu wewnętrznego, oraz tam gdzie jest ona niezbędna do prawidłowego wykonywania zadań – funkcję aktuarialną;
 - 22) działalność transgraniczna – oznacza obsługę pracowniczego funduszu emerytalnego, w którym relacje między pracodawcą a członkami funduszu podlegają przepisom prawa obowiązującym w państwie członkowskim innym niż rodzime państwo członkowskie”;
- 2) w art. 13 po ust. 4c dodaje się ust. 4d w brzmieniu:
„4d. Pracowniczy fundusz obowiązany jest na żądanie członka funduszu udostępnić mu statut funduszu.”;
 - 3) w art. 21 po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:
„2a. Sąd rejestrowy przekazuje informacje z rejestru funduszy do Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA), który publikuje je na swojej stronie internetowej.”;
 - 4) po rozdziale 2 dodaje się rozdział 2a w brzmieniu:

„Rozdział 2a

Zarządzanie pracowniczym funduszem.

Art. 26a. 1. Pracowniczy fundusz obowiązany jest do przygotowania i wprowadzenia skutecznego systemu zarządzania, który zapewnia należyte i ostrożne zarządzanie prowadzoną działalnością.

2. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, obejmuje strukturę organizacyjną, w której zakresy odpowiedzialności są jasno przypisane i odpowiednio podzielone, oraz skuteczny system przekazywania informacji.

3. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, obejmuje uwzględnianie przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych czynników środowiskowych, społecznych i czynników związanych z zarządzaniem w odniesieniu do aktywów inwestycyjnych i podlega regularnym przeglądom wewnętrznym.

4. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, musi być proporcjonalny do wielkości, charakteru, skali i złożoności działalności pracowniczego funduszu.

Art. 26b. 1. Pracowniczy fundusz obowiązany jest do przygotowania pisemnego dokumentu określającego zasady:

- 1) zarządzania ryzykiem;
- 2) audytu wewnętrznego;
- 3) korzystania z outsourcingu.

2. Zasady o których mowa w ust. 1, podlegają zatwierdzeniu przez pracownicze towarzystwo oraz przeglądowi funkcjonowania co 3 lata od dnia ich zatwierdzenia.

Art. 26c. 1. Pracowniczy fundusz obowiązany jest do przygotowania i wprowadzenia skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.

2. System kontroli wewnętrznej, o którym mowa w ust. 1, obejmuje:

- 1) procedury administracyjne i księgowo;
- 2) organizację kontroli wewnętrznej;
- 3) ustalenia w zakresie sprawozdawczości.

Art. 26d. Celem zapewnienia ciągłości i regularności prowadzenia działalności pracowniczy fundusz obowiązany jest do przygotowania planów awaryjnych, obejmujących odpowiednie systemy, zasoby i procedury.”;

5) po art. 42 dodaje się art. 42a–42c w brzmieniu:

„Art. 42a. 1. Pracowniczy fundusz obowiązany jest do wprowadzenia następujących kluczowych funkcji:

- 1) zarządzania ryzykiem;
- 2) audytu wewnętrznego.

2. Pracowniczy fundusz umożliwia osobom pełniącym kluczowe funkcje sprawowanie ich w obiektywny, uczciwy i niezależny sposób.

3. Pracowniczy fundusz może zezwalać jednej osobie lub jednostce organizacyjnej na pełnienie więcej niż jednej kluczowej funkcji, z wyjątkiem określonej w art. 42c funkcji audytu wewnętrznego, która jest sprawowana niezależnie od innych kluczowych funkcji.

4. Kluczowej funkcji w pracowniczym funduszu nie może pełnić osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca podobną kluczową funkcję u pracodawcy.
5. Biorąc pod uwagę wielkość, charakter, skalę i złożoność działalności pracowniczego funduszu, kluczowe funkcje może pełnić ta sama osoba lub jednostka organizacyjna co u pracodawcy, pod warunkiem że pracowniczy fundusz wyjaśni, jak zapobiega wszelkim konfliktom interesów z pracodawcą lub jak je rozwiązuje.
6. Osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca kluczową funkcję zgłasza wszelkie istotne ustalenia i zalecenia w zakresie pełnionych obowiązków pracowniczemu towarzystwu, które ustala, jakie działania należy podjąć.
7. Osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca kluczową funkcję obowiązana jest powiadomić powiadamia organ nadzoru, jeżeli pracownicze towarzystwo nie podejmie we właściwym czasie odpowiednich działań zaradczych w następujących przypadkach:
 - 1) gdy osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca daną kluczową funkcję stwierdzi, że istnieje znaczne ryzyko, iż pracowniczy fundusz nie spełni istotnego wymogu ustawowego, i zgłosi to pracowniczemu towarzystwu oraz gdy mogłoby to mieć znaczący wpływ na interesy uczestników i beneficjentów lub
 - 2) gdy osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca daną kluczową funkcję zauważy w związku z kluczową funkcją tej osoby lub jednostki organizacyjnej istotne naruszenie przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych mających zastosowanie do pracowniczego funduszu i jego działalności oraz zgłosi to pracowniczemu towarzystwu.

Art. 42b. 1. Funkcja zarządzania ryzykiem, o której mowa w art. 42a ust. 1 pkt 1, ma na celu ułatwienie funkcjonowania systemu zarządzania ryzykiem, skutecznego i zintegrowanego z procesami decyzyjnymi pracowniczego funduszu.

2. System zarządzania ryzykiem, o którym mowa w ust. 1, obejmuje rodzaje ryzyka, które mogą wystąpić w toku działalności pracowniczego funduszu lub w przedsiębiorstwach, którym – w stosownych przypadkach – zlecono w drodze outsourcingu zadania lub działalność pracowniczego funduszu co najmniej w następujących obszarach:

- 1) zarządzanie aktywami i pasywami;

- 2) inwestycje, w szczególności w instrumenty pochodne, sekurytyzacje i podobne instrumenty finansowe;
- 3) zarządzanie płynnością i ryzykiem koncentracji;
- 4) zarządzanie ryzykiem operacyjnym;
- 5) ubezpieczenia i inne techniki ograniczania ryzyka;
- 6) ryzyka środowiskowe, społeczne i dotyczące zarządzania, związane z portfelem inwestycyjnym i zarządzanie nim.

Art. 42c. Funkcja audytu wewnętrznego, o której mowa w art. 42a ust. 1 pkt 2, obejmuje ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej i innych elementów systemu zarządzania, w tym, w stosownych przypadkach, działalność zleconą w drodze outsourcingu.”;

6) po art. 47a dodaje się art. 47b w brzmieniu:

„Art. 47b 1. Pracowniczy fundusz obowiązany jest ustanowić i stosować odpowiednią politykę wynagrodzeń wobec:

- 1) zarządu towarzystwa;
- 2) członków rady nadzorczej towarzystwa;
- 3) innych grup pracowników pracowniczego towarzystwa, których działalność zawodowa ma istotny wpływ na profil ryzyka pracowniczego towarzystwa.

2. Pracowniczy fundusz regularnie podaje do publicznej wiadomości odpowiednie informacje dotyczące polityki wynagrodzeń funduszu, o ile nie stoi to w sprzeczności z odpowiednimi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

3. Ustanawiając i stosując politykę wynagrodzeń, o której mowa w ust. 1, pracowniczy fundusz przestrzega następujących zasad:

- 1) politykę wynagrodzeń ustanawia się, wdraża i prowadzi zgodnie z działalnością, profilem ryzyka, celami i długoterminowym interesem, stabilnością finansową oraz wynikami pracowniczego funduszu jako całości; polityka wynagrodzeń wspiera należyte, ostrożne i skuteczne zarządzanie pracowniczym funduszem;
- 2) polityka wynagrodzeń jest zgodna z długoterminowymi interesami uczestników i beneficjentów programów emerytalnych obsługiwanych przez pracowniczy fundusz;

- 3) w polityce wynagrodzeń uwzględnia się środki mające na celu zapobieganie konfliktom interesów;
 - 4) polityka wynagrodzeń jest zgodna z należyтым i skutecznym zarządzaniem ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które nie jest zgodne z profilami ryzyka oraz zasadami pracowniczego funduszu;
 - 5) politykę wynagrodzeń stosuje się także do usługodawców, o których mowa w art. 26 ust. 3, art. 152–153 oraz art. 173a,
 - 6) pracowniczy fundusz ustanawia ogólne zasady polityki wynagrodzeń, jest odpowiedzialny za jej wdrażanie oraz dokonuje przeglądu i aktualizacji tej polityki przynajmniej co trzy lata;
 - 7) prowadzone jest jasne, przejrzyste i skuteczne zarządzanie w zakresie wynagrodzeń i nadzoru nad nimi. ”;
- 7) po art. 54 dodaje się art. 54a w brzmieniu:
- „Art. 54a. 1. Pracowniczy fundusz mający zamiar prowadzić działalność transgraniczną zobowiązany jest powiadomić o tym organ nadzoru. Zawiadomienie takie obejmuje:
- 1) nazwę przyjmującego państwa członkowskiego lub państw członkowskich, które określa w stosownych przypadkach pracodawca;
 - 2) firmę pracodawcy i miejsce, w którym znajduje się jego zarząd;
 - 3) główne cechy charakterystyczne programu emerytalnego, jaki ma być obsługiwany dla pracodawcy.
2. Organ nadzoru jest zobowiązany do przekazania wszystkich informacji określonych w ust. 1, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania tych informacji, zagranicznemu organowi nadzoru w państwie przyjmującym.
3. O przekazaniu informacji, o których mowa w ust. 2, organ nadzoru niezwłocznie powiadamia pracowniczy fundusz.
4. Organ nadzoru zwolniony jest z obowiązku, o którym mowa w ust. 2, jeżeli po otrzymaniu wszystkich informacji, o których mowa w ust. 1, wydał uzasadnioną decyzję, w której stwierdził, że struktura administracyjna lub sytuacja finansowa pracowniczego funduszu bądź nieposzlakowana opinia i kwalifikacje zawodowe lub doświadczenie osób kierujących pracowniczym funduszem są niezgodne z proponowaną działalnością transgraniczną.
- ”

5. Gdy organ nadzoru nie przekaze informacji, o których mowa w ust. 1, zagranicznemu organowi przyjmującego państwa członkowskiego, przedstawia on zainteresowanemu pracowniczemu funduszowi uzasadnienie takiego postępowania w terminie 3 miesięcy od otrzymania wszystkich tych informacji. W przypadku nieprzekazania informacji przysługuje prawo do odwołania się do sądu.”;
- 8) w art. 62 dodaje się ust. 6 i 7 w brzmieniu:
 - „6. Organ nadzoru przekazuje zainteresowanemu pracowniczemu towarzystwu lub pracowniczemu funduszowi decyzję, o której mowa w ust. 1, wraz ze szczegółowym uzasadnieniem.
 7. Organ nadzoru przekazuje informację, o wydaniu decyzji, o której mowa w ust. 1 Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych.”;
- 9) po rozdziale 10a dodaje się rozdział 10b w brzmieniu:

„Rozdział 10b

Przeniesienie transgraniczne.

- Art. 106l. 1. Pracowniczy fundusz emerytalny może przenieść w ramach przeniesienia transgranicznego całość lub część zobowiązań programu emerytalnego, rezerw techniczno-ubezpieczeniowych oraz innych zobowiązań i praw, jak również związanych z nimi aktywów lub ich ekwiwalentów pieniężnych do pracowniczego funduszu przyjmującego.
2. Koszty przeniesienia transgranicznego, o którym mowa w ust. 1 nie mogą być ponoszone przez pozostałych członków pracowniczego funduszu przenoszącego ani przez członków pracowniczego funduszu przyjmującego.
- Art. 106m. Przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, podlega uprzedniemu zatwierdzeniu przez:
- 1) zwykłą większość członków pracowniczego funduszu, których ono dotyczy, lub, w stosownych przypadkach, większość ich przedstawicieli. Informacje o warunkach przeniesienia transgranicznego pracowniczy fundusz przenoszący udostępnia członkom funduszu, których ono dotyczy, lub, w stosownych przypadkach, ich przedstawicielom, w odpowiednim czasie przed złożeniem wniosku, o którym mowa w art. 106n ust. 2; oraz
 - 2) pracodawcę, w stosownych przypadkach.

Art. 106n 1. Przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, wymaga wyrażenia zgody przez właściwy organ nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, po uprzednio wydanej zgodzie właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego.

2. Wniosek o wydanie zgody na przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, składa pracowniczy fundusz przyjmujący.
3. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru udziela lub odmawia zezwolenia i przekazuje decyzję pracowniczemu funduszowi przyjmującemu w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wniosku.
4. Wniosek o wydanie zgody na przeniesienie, o którym mowa w ust. 2, zawiera następujące informacje:
 - 1) pisemne porozumienie między pracowniczym funduszem przenoszącym i pracowniczym funduszem przyjmującym, w którym określa się warunki przeniesienia;
 - 2) opis głównych cech charakterystycznych pracowniczego programu emerytalnego;
 - 3) opis przenoszonych zobowiązań lub rezerw techniczno-ubezpieczeniowych oraz innych zobowiązań i praw, jak również związanych z nimi aktywów lub ich ekwiwalentów pieniężnych;
 - 4) nazwę i miejsce, w którym znajduje się zarząd pracowniczego funduszu przenoszącego i pracowniczego funduszu przyjmującego oraz państwa członkowskie, w których każdy z tych pracowniczych funduszy jest zarejestrowany lub wykonuje działalność na podstawie zezwolenia;
 - 5) firmę pracodawcy oraz miejsce, w którym znajduje się jego zarząd;
 - 6) poświadczenie uprzedniego zatwierdzenia zgodnie z art. 106m;
 - 7) w stosownych przypadkach, nazwy państw członkowskich, których prawo socjalne i prawo pracy odnoszące się do pracowniczych programów emerytalnych stosuje się do danego programu emerytalnego.

Art. 106o. 1. W przypadku gdy działający na terenie Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru przekazuje wniosek,

o którym mowa w art. 106n ust. 2, właściwemu organowi nadzoru pracowniczego funduszu przenoszącego niezwłocznie po jego otrzymaniu.

2. W przypadku gdy działający na terenie Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru ocenia jedynie, czy:
 - 1) pracowniczy fundusz przyjmujący dostarczył wszystkie informacje, o których mowa w art. 106n;
 - 2) struktura administracyjna, sytuacja finansowa pracowniczego funduszu przyjmującego i nieposzlakowana opinia i kwalifikacje zawodowe lub doświadczenie osób kierujących pracowniczym funduszem przyjmującym są zgodne z proponowanym przeniesieniem;
 - 3) długoterminowe interesy członków pracowniczego funduszu przyjmującego oraz przenoszone części programu są odpowiednio chronione w trakcie przeniesienia i po nim;
 - 4) rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe pracowniczego funduszu przyjmującego są w pełni finansowane w chwili przeniesienia, jeżeli profil działalności pracowniczego funduszu wymaga ich utrzymania oraz przeniesienie skutkuje działalnością transgraniczną;
 - 5) przenoszone aktywa są wystarczające i odpowiednie do pokrycia przenoszonych zobowiązań, rezerw techniczno-ubezpieczeniowych oraz innych zobowiązań i praw, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego.
3. W przypadku gdy działający na terenie Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym organ nadzoru ocenia jedynie, czy:
 - 1) w przypadku częściowego przeniesienia zobowiązań programu emerytalnego, rezerw techniczno-ubezpieczeniowych oraz innych zobowiązań i praw, jak również związanych z nimi aktywów lub ich ekwiwalentów pieniężnych długoterminowe interesy uczestników i beneficjentów pozostałej części programu są odpowiednio chronione;
 - 2) indywidualne uprawnienia członków funduszu są co najmniej takie same po przeniesieniu;
 - 3) przenoszone aktywa związane z programem emerytalnym są wystarczające i odpowiednie do pokrycia przenoszonych zobowiązań, rezerw techniczno-

ubezpieczeniowych oraz innych zobowiązań i praw, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego.

4. Właściwy organ rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego informuje o wynikach oceny, o której mowa w ust. 3, w terminie 8 tygodni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w 106n ust. 2, w celu umożliwienia właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego podjęcia decyzji zgodnie z art. 106n ust. 3.
5. W przypadku gdy działający na terenie Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru informuje właściwy organ nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego o decyzji, o której mowa w art. 106n ust. 3, w terminie 2 tygodni od dnia podjęcia takiej decyzji.

Art. 106p. W przypadku odmowy wydania zezwolenia właściwy organ rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego uzasadnia taką odmowę w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wniosku. W przypadku takiej odmowy lub braku działania właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, przysługuje prawo do odwołania się do sądu w rodzimym państwie członkowskim pracowniczego funduszu przyjmującego.”;

- 10) po art. 139 dodaje się art. 139a w brzmieniu:

„Art. 139a. Fundusz w swojej działalności inwestycyjnej może uwzględniać potencjalne, długoterminowe skutki decyzji inwestycyjnych w stosunku do czynników środowiskowych, społecznych i związanych z zarządzaniem.”;

- 11) w art. 141 ust. 1 po pkt 34 dodaje się pkt 35 w brzmieniu:

„35) instrumentach emitowanych lub gwarantowanych przez Europejski Bank Inwestycyjny w ramach Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych, europejskich długoterminowych funduszach inwestycyjnych, europejskich funduszach na rzecz przedsiębiorczości społecznej i europejskich funduszach venture capital.”;

- 12) po art. 146a dodaje się art. 146b w brzmieniu:

„Art. 146b. 1. Pracowniczy fundusz obowiązany jest do prowadzenia i dokumentowania własnej oceny ryzyka.

2. Własną ocenę ryzyka, o której mowa w ust. 1, przeprowadza się przynajmniej co trzy lata lub niezwłocznie po każdej istotnej zmianie w profilu ryzyka pracowniczego funduszu lub programów emerytalnych obsługiwanych przez pracowniczego fundusza. W przypadku istotnej zmiany w profilu ryzyka konkretnego programu emerytalnego ocenę ryzyka można ograniczyć do tego programu emerytalnego.
3. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, uwzględnia wielkość i organizację wewnętrzną pracowniczego fundusza, jak również wielkość, charakter, skalę i złożoność jego działalności oraz obejmuje następujące elementy:
 - 1) opis sposobu włączenia własnej oceny ryzyka do procesu zarządzania i procesów decyzyjnych pracowniczego fundusza;
 - 2) ocenę skuteczności systemu zarządzania ryzykiem, o którym mowa w art. 42a ust. 1 pkt 1;
 - 3) opis, jak pracowniczego fundusza zapobiega konfliktom interesów z pracodawcą, w przypadku gdy pracowniczego fundusza zleca w drodze outsourcingu pełnienie kluczowych funkcji osobie lub jednostce organizacyjnej pełniącej podobną kluczową funkcję na rzecz pracodawcy, zgodnie z art. 42a ust. 5;
 - 4) ocenę ogólnych potrzeb pracowniczego fundusza w zakresie finansowania, w tym, w stosownych przypadkach, opis planu naprawczego;
 - 5) ocenę jakościową poszczególnych rodzajów ryzyka operacyjnego;
 - 6) w przypadkach gdy przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych bierze się pod uwagę czynniki środowiskowe, społeczne i czynniki związane z zarządzaniem, ocenę nowych lub powstających rodzajów ryzyka, w tym rodzajów ryzyka związanych ze zmianą klimatu, wykorzystaniem zasobów i środowiskiem, a także ryzyka społecznego i ryzyka związanego ze spadkiem wartości aktywów z powodu zmiany regulacyjnej.
4. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, opisuje również metody określania i oceny rodzajów ryzyka, na które pracowniczego fundusza jest lub może być narażony w perspektywie krótko- i długoterminowej i które mogą mieć wpływ na zdolność pracowniczego fundusza do wypełniania swoich obowiązków. Metody te muszą być proporcjonalne do wielkości, charakteru, skali i złożoności rodzajów ryzyka właściwych dla działalności instytucji.

4. Własna ocena ryzyka jest brana pod uwagę przy podejmowaniu przez pracowniczego fundusz decyzji strategicznych.”;

13) w art. 152 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Pracowniczy fundusz może zawrzeć umowę z podmiotem, o którym mowa w ust. 1, jeżeli:

- 1) powierzenie zarządzania nie wpłynie niekorzystnie na możliwość sprawowania przez organ nadzoru efektywnego nadzoru nad działalnością inwestycyjną funduszu;
- 2) powierzenie wykonywania czynności nie wpłynie niekorzystnie na prowadzenie przez towarzystwo działalności zgodnie z interesem członków funduszu;
- 3) zostanie zapewniona należyta ochrona informacji prawnie chronionych;
- 4) zostanie zapewniona możliwość przekazywania przez towarzystwo poleceń dotyczących lokat funduszu podmiotowi, któremu powierzone zostało zarządzanie aktywami;
- 5) zostanie zapewniona możliwość rozwiązania umowy, o której mowa w ust. 2, przez towarzystwo ze skutkiem natychmiastowym, w przypadku gdy będzie tego wymagał interes członków funduszu;
- 6) zostanie zapewniona możliwość sprawowania przez towarzystwo skutecznej kontroli w zakresie wykonywania powierzonych mu czynności oraz w zakresie zarządzania ryzykiem związanym z powierzeniem czynności, w tym zwłaszcza na podmiot zostanie nałożony obowiązek niezwłocznego przekazywania informacji i dokumentów dotyczących wykonywanej umowy;
- 7) zostanie zapewniona możliwość skutecznego wykonywania w każdym czasie przez depozytariusza oraz podmioty, o których mowa w art. 159 ust. 2, obowiązków wynikających z przepisów prawa;
- 8) podmiot, któremu zostanie powierzone zarządzanie:
 - a) posiada niezbędną wiedzę i doświadczenie w zakresie zarządzania aktywami oraz daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków,
 - b) zapewnia warunki techniczne i organizacyjne niezbędne do prawidłowego wykonania umowy oraz ciągłe i niezakłócone prowadzenie działalności w zakresie objętym umową,

c) znajduje się w sytuacji finansowej zapewniającej prawidłowe wykonanie umowy.”;

14) po art. 152 dodaje się art. 152a w brzmieniu:

„Art. 152a 1. Pracowniczy fundusz informuje organ nadzoru o zamiarze zawarcia umowy o której mowa w art. 152 ust. 2 co najmniej na 14 dni przed jej zawarciem, a także – po jej podpisaniu – niezwłocznie o każdej jej istotnej zmianie.

2. Organ nadzoru może wezwać pracowniczy fundusz do pozyskania od podmiotu, któremu powierzono wykonywanie zarządzania aktywami, informacji i dokumentów dotyczących wykonywania umowy, o której mowa w art. 152 ust. 2. Organ nadzoru określa w wezwaniu termin na przekazanie informacji i dokumentów.

3. Organ nadzoru, w drodze decyzji administracyjnej, może nakazać funduszowi zmianę albo rozwiązanie umowy, o której mowa w art. 152 ust. 2, jeżeli:

1) nie są spełnione wymogi określone w przepisach prawa lub statucie funduszu, warunkujące powierzenie zarządzania aktywami funduszu emerytalnego poza granicami kraju, lub

2) realizacja umowy narusza interes członków funduszu.

4. Decyzji, o której mowa w ust. 3, nadaje się rygor natychmiastowej wykonalności.”;

15) w art. 194a ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Dobrowolny fundusz i pracowniczy fundusz podają deklarację do publicznej wiadomości przez udostępnienie jej za pośrednictwem strony internetowej oraz przekazują deklarację także na pisemne żądanie członka funduszu.”;

16) po art. 194a dodaje się art. 194b–194d w brzmieniu:

„Art. 194b. 1. Jeżeli fundusz przewiduje więcej niż jedną opcję inwestycyjną lub członkowie funduszu ponoszą ryzyko inwestycyjne, pracowniczy fundusz obowiązany jest do przekazania członkom funduszu informacji o dostępnych opcjach inwestycyjnych, oraz, w stosownych przypadkach, o standardowej opcji inwestycyjnej i o zasadzie przypisywania poszczególnych uczestników do danej opcji inwestycyjnej.

2. Informację o której mowa w ust. 1 pracowniczy fundusz przekazuje członkom funduszu raz w roku, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 194c. 1. Pracowniczy fundusz jest obowiązany do przekazywania członkom funduszu oraz osobom, które zdecydowały się na wypłatę zgromadzonych środków

w ratach, informacji o warunkach funkcjonowania funduszu, w tym o zmianach w zasadach funkcjonowania funduszu.

2. Informację, o której mowa w ust. 1 pracowniczy fundusz przekazuje w rozsądnym terminie, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej.
3. Pracowniczy fundusz jest obowiązany do niezwłocznego przekazywania członkom funduszu oraz osobom, które zdecydowały się na wypłatę zgromadzonych środków w ratach, wyjaśnień dotyczących skutków istotnych zmian w rezerwach techniczno-ubezpieczeniowych, jeżeli profil działania pracowniczego funduszu wymaga ich utworzenia i utrzymania.

Art. 194d. 1. Pracowniczy fundusz raz w roku jest obowiązany do sporządzenia i bezpłatnego udostępnienia członkowi funduszu dokumentu zatytułowanego „Informacja o świadczeniu emerytalnym”, który zawiera kluczowe informacje dla członka funduszu.

2. Tryb sporządzenia, przekazania członkowi funduszu oraz zakres informacji zawartych w informacji o świadczeniu emerytalnym określa ustawa o pracowniczych programach emerytalnych.”;

21) po art. 207b dodaje się art. 207c w brzmieniu:

„Art. 207c. 1. Organ nadzoru zobowiązany jest do opublikowania bez zbędnej zwłoki informacji o każdej sankcji administracyjnej lub innym środku nałożonym za naruszenie przepisów niniejszej ustawy lub ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, wobec których nie wniesiono w terminie odwołania, w tym informacji na temat rodzaju i charakteru naruszenia oraz tożsamości osób odpowiedzialnych za naruszenie

2. W przypadku gdy organ nadzoru uzna, że opublikowanie tożsamości osób prawnych lub tożsamości lub danych osobowych osób fizycznych byłoby nieproporcjonalne, w oparciu o indywidualną ocenę proporcjonalności opublikowania takich danych, lub w przypadku gdy takie opublikowanie zagroziłoby stabilności rynków finansowych lub trwającemu postępowaniu, organ nadzoru może podjąć decyzję o odroczeniu publikacji, zaniechaniu publikacji lub o opublikowaniu informacji o nałożonych sankcjach w sposób zanonimizowany.
3. Publikacja informacji, o której mowa w ust. 1, odbywa się za pośrednictwem strony internetowej organu nadzoru.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1449 oraz z 2018 r. poz. 1091) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 2:

a) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:

„11a) potencjalny uczestnik – pracownik, który ma prawo do uczestnictwa w programie, lecz nie jest jego członkiem;”;

b) dodaje się pkt 25 w brzmieniu:

„25) trwały nośnik informacji – oznacza instrument pozwalający uczestnikowi na przechowywanie informacji kierowanych osobiście do tego uczestnika w sposób, który umożliwi przyszłe korzystanie z tych informacji, przez okres odpowiedni do ich celów, i który pozwala na niezmienione odtworzenie przechowywanej informacji ”;

2) w art. 22 w ust. 2 w pkt 7 dodaje się lit. f w brzmieniu:

„f) w przypadku gdy uczestnik ma prawo do przeniesienia uprawnień emerytalnych – zasad dotyczących uzgodnień odnoszących się do takiego przeniesienia.”;

3) po art. 22a dodaje się art. 22b i art. 22c w brzmieniu:

„Art. 22b 1. Zarządzający pracowniczym funduszem emerytalnym raz w roku jest obowiązany do sporządzenia i bezpłatnego udostępnienia uczestnikowi programu dokumentu zatytułowanego „Informacja o świadczeniu emerytalnym”, który zawiera kluczowe informacje dla uczestnika programu.

2. Dokument, o którym mowa w ust. 1, zarządzający pracowniczym funduszem emerytalnym przekazuje uczestnikowi programu w postaci elektronicznej lub za pośrednictwem strony internetowej. Na wniosek uczestnika programu zarządzający pracowniczym funduszem emerytalnym przekazuje dokument, o którym mowa w ust. 1 w postaci papierowej.

3. Dokument, o którym mowa w ust. 1, musi zawierać w widocznym miejscu datę, do której odnoszą się informacje w nim podawane.

4. Zarządzający pracowniczym funduszem emerytalnym obowiązany jest do aktualizowania „informacji o świadczeniu emerytalnym”, o której mowa w ust. 1, i wskazania wszelkich istotnych zmian w porównaniu z rokiem poprzednim.

5. Informacja o świadczeniu emerytalnym, o której mowa w ust. 1, zawiera:

- a) dane osobowe uczestnika, w tym wskazanie wieku uprawniającego do otrzymania wypłaty,
- b) nazwę zarządzającego pracowniczym funduszem emerytalnym, jego adres kontaktowy oraz dane identyfikacyjne programu emerytalnego uczestnika;
- c) informacje o nabytych uprawnieniach lub zgromadzonych środkach;
- d) informacje o składkach wpłaconych w ramach programu emerytalnego przez pracodawcę oraz składkach dodatkowych wpłaconych przez uczestnika, w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających dzień sporządzenia informacji o świadczeniu emerytalnym,
- e) wyszczególnienie kosztów odliczonych przez zarządzającego pracowniczym funduszem emerytalnym w ciągu dwunastu miesięcy poprzedzających dzień sporządzenia informacji o świadczeniu emerytalnym,
- f) informacje o ogólnym poziomie finansowania programu;
- g) dodatkowe informacje, w tym:
 - dodatkowe praktyczne informacje o opcjach, jakimi dysponuje uczestnik w ramach programu emerytalnego,
 - informacje gdzie można znaleźć roczne sprawozdania finansowe oraz deklarację zasad polityki inwestycyjnej zarządzającego,
 - w stosownych przypadkach informacje o założeniach przyjętych w odniesieniu do kwot wyrażonych w postaci świadczeń dożywotnich, w szczególności jeżeli chodzi o wartość świadczenia dożywotniego, rodzaj podmiotu oferującego świadczenie dożywotnie i czas trwania świadczenia dożywotniego.;

Art. 22c 1. Potencjalni uczestnicy mają prawo do otrzymania przed przystąpieniem do programu informacji o:

- 1) wszelkich stosownych dostępnych dla nich opcjach, w tym opcjach inwestycyjnych;
- 2) tym, czy i jak czynniki związane ze środowiskiem i klimatem, czynniki społeczne i czynniki związane z ładem korporacyjnym są uwzględniane w strategii inwestycyjnej;
- 3) tym, gdzie można znaleźć dodatkowe informacje;

- 4) osiągniętych w przeszłości wynikach inwestycyjnych związanych z programem przez minimalny okres 5 lat lub przez wszystkie lata działalności programu, jeżeli było ich mniej niż 5;
 - 5) strukturze kosztów ponoszonych przez uczestników.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, zarządzający pracowniczym funduszem emerytalnym może dostarczać za pośrednictwem pracodawcy.”.
- Art. 3.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.