

**Założenia projektu ustawy zmieniającej ustawę o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych  
w zakresie implementacji przepisów Dyrektywy 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji  
pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami**

**I. Cel opracowania projektu ustawy**

**I. 1. Aktualny stan stosunków społecznych w dziedzinie, której dotyczy projektowana ustawa**

Pracownicze programy emerytalne działające w ramach III filara zreformowanego systemu ubezpieczenia społecznego stanowią dobrowolną formę oszczędzania na cele emerytalne. Pracowniczy program emerytalny jest tworzony przez pracodawcę dla swoich pracowników w celu umożliwienia gromadzenia dodatkowych środków na przyszłą emeryturę. Do wskazanej w zakładowej umowie emerytalnej instytucji finansowej odprowadzane są środki z tytułu składki podstawowej, którą finansuje pracodawca oraz z tytułu składki dodatkowej wnoszonej dobrowolnie przez uczestników programu z własnych środków. Poza realizacją celu akumulacji kapitału w związku z ryzykiem upadku sił wytwórczych, instytucja pracowniczych programów emerytalnych przynosi pracodawcom i pracownikom obopólne korzyści związane ze zwiększeniem zaangażowania się pracowników w sprawy przedsiębiorstwa stanowiąc jednocześnie wyraz partnerskiej współpracy między pracownikami a pracodawcą w ważnym w gospodarce wolnorynkowej aspekcie socjalnym.

Według danych Komisji Nadzoru Finansowego opublikowanych na koniec 2008 r.<sup>1</sup> liczba uczestników pracowniczych programów emerytalnych wyniosła na koniec 2008 r. 325 tys. osób. W 2008 r. do pracowniczych programów emerytalnych odprowadzono łącznie 832 mln zł składek, w tym 806 mln zł z tytułu składek podstawowych i 26 mln zł z tytułu składek dodatkowych. Wartość zgromadzonych aktywów w pracowniczych programach emerytalnych na koniec 2008 r. wyniosła 3,6 mld zł.

---

<sup>1</sup> „Pracownicze programy emerytalne w 2008 roku”, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2009 r., str. 3-5.

W rejestrze pracowniczych programów emerytalnych wpisanych było na koniec 2008 r. 1078 programów prowadzonych przez 1112 pracodawców, w tym:

- 800 - w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- 250 - w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- 28 - w formie pracowniczego funduszu emerytalnego.

Do chwili obecnej UKNF nie przedstawił nowszych danych oficjalnych.

Dla projektowanej ustawy kluczowe znaczenie ma ostatnia z ww. form, tj. pracownicze fundusze emerytalne. Wspomniane wyżej 28 pracowniczych funduszy emerytalnych (zwanym dalej „PFE”) jest zarządzane przez pięć działających w Polsce pracowniczych towarzystw emerytalnych (zwanym dalej „PTE”). Trzy PTE (TP, Nestle i Unilever) zostały samodzielnie utworzone przez pracodawców wyłącznie dla ich pracowników. Uczestnikami PFE PZU są osoby zatrudnione w spółkach grupy finansowej PZU. Natomiast w PFE, którym zarządza PTE Nowy Świat, uczestniczą pracownicy 15 różnych przedsiębiorstw.

W ubiegłym roku nie powstał żaden nowy pracowniczy fundusz emerytalny.

PFE nie zarządzają bezpośrednio pieniędzmi pochodzącymi ze składek swoich członków. Zadanie to jest zlecane zewnętrznym instytucjom finansowym, do których należą:

- 1) Credit Suisse Asset Management (PFE Nestle i PFE Unilever);
- 2) PZU Asset Management (PFE PZU Słoneczna Jesień);
- 3) Pioneer Pekao Investment Management (PFE TP i PFE Nowy Świat).

W związku z kryzysem finansowym PFE, podobnie jak otwarte fundusze emerytalne, zanotowały w minionym roku straty z inwestowania składek swoich członków. Przeciętna stopa zwrotu wyniosła -11 proc. Średni wynik był więc nieco lepszy niż w otwartych funduszach

emerytalnych (-13,9 proc.). Aktywa PFE na koniec grudnia 2008 r. wyniosły 1,04 mld zł, wobec 1,05 mld zł rok wcześniej. Liczba członków PFE wyniosła 59,2 tys., w tym aktywnych (na których konta wpływają składki) 38,3 tys. osób. Dla porównania, rok wcześniej było to odpowiednio 60,1 tys. i 40,7 tys. osób.

**Tabela 1. Liczba członków pracowniczych funduszy emerytalnych wg stanu na dzień 30 czerwca 2009 r., w podziale na poszczególne PFE**

| Pracowniczy fundusz emerytalny | Liczba członków |               |
|--------------------------------|-----------------|---------------|
|                                | ogółem          | w tym bierni  |
| PFE NESTLE POLSKA              | 1 923           | 402           |
| PFE "Nowy Świat"               | 7 333           | 1 100         |
| PFE "Słoneczna Jesień"         | 11 952          | 1 651         |
| PFE Telekomunikacji Polskiej   | 35 623          | 17 300        |
| PFE UNILEVER POLSKA            | 1 953           | 990           |
| <b>Razem</b>                   | <b>58 784</b>   | <b>21 443</b> |

Źródło: KNF

**Tabela 2. Wartość aktywów netto pracowniczych funduszy emerytalnych na koniec roku 2005 i 2007, w podziale na poszczególne PFE**

| Lp. | Pracowniczy Fundusz Emerytalny                          | Wartość aktywów netto na koniec 2005 r. (w zł) | Wartość aktywów netto na koniec 2007 r. (w zł) |
|-----|---|--|--|
| 1.  | Pracowniczy Fundusz Emerytalny "Nowy Świat"             | 129 675 022,73                                 | 170 596 272,71                                 |
| 2.  | Pracowniczy Fundusz Emerytalny Telekomunikacji Polskiej | 461 090 740,36                                 | 610 703 066,46                                 |
| 3.  | Pracowniczy Fundusz Emerytalny NESTLE POLSKA            | 4 264 085,61                                   | 7 186 176,93                                   |
| 4.  | Pracowniczy Fundusz Emerytalny Unilever Polska          | 3 853 989,20                                   | 7 598 133,16                                   |
| 5.  | Pracowniczy Fundusz Emerytalny "Słoneczna Jesień"       | 2 847 969,64                                   | 60 298 824,47                                  |

Źródło: KNF

**Tabela 3. Aktywa i portfel inwestycyjny pracowniczych funduszy emerytalnych wg stanu na dzień 30 czerwca 2009 r.**

| Nazwa kategorii lokat                                  | Wartość     |
|--|-------------|
| Akcje NFI  | -           |
| Akcje spółek notowanych na regulowanym rynku giełdowym | 116 801 837 |

|  |                      |
|--|----------------------|
| Jednostki uczestnictwa specjalistycznych funduszy inwestycyjnych | 691 731 527          |
| Depozyty bankowe i bankowe papiery wartościowe                   | 54 736 126           |
| Obligacje skarbowe   | 271 425 833          |
| Bony skarbowe  | -                    |
| Inne obligacje   | 3 303 648            |
| Inne lokaty  | 4 345 297            |
| <b>Razem portfel inwestycyjny</b>                                | <b>1 142 344 268</b> |
| Środki pieniężne   | 10 934 002           |
| Należności   | 1 992 199            |
| <b>Aktywa razem</b>  | <b>1 155 270 468</b> |

*Źródło: KNF*

Sektor pracowniczych programów emerytalnych jest przedmiotem pilnej obserwacji i działań organów Unii Europejskiej. Komisja Europejska dąży do stworzenia rzeczywistego, zorganizowanego na skalę europejską, rynku wewnętrznego pracowniczych programów emerytalnych i stworzenia tym instytucjom możliwości działania ponad granicami państw członkowskich, w celu zwiększeniu poziomu oszczędności o przeznaczeniu emerytalnym, przyczyniając się w ten sposób do postępu gospodarczego i społecznego całej Unii. Przekonanie to wynika z coraz silniejszej presji na systemy zabezpieczenia społecznego oraz istniejącej możliwości ich uzupełnienia przez pracownicze programy emerytalne. Z tego względu podjęto decyzje o rozwoju sektora pracowniczych programów emerytalnych w celu poprawy poziomu życia na starość, jednakże bez podważania znaczenia emerytalnych systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie bezpiecznej, trwałej i skutecznej osłony socjalnej, co ma przyczynić się do lepszej realizacji europejskiego modelu społecznego. Realnym wyrazem tych działań jest dyrektywa 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (Dz.Urz. UE L 235 z 23.09.2003, str. 10 oraz Dz.U.UE-sp.05-4-350)

W związku z projektowaną ustawą należy wskazać, że dokonana już do polskiego porządku prawnego implementacja przepisów ww. dyrektywy umożliwi pracodawcy prowadzenie pracowniczego programu emerytalnego w formie zarządzania zagranicznego.

Do chwili obecnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie powstał jednak żaden program w ww. formie.

Według danych zebranych przez organizację doradczą Komisji Europejskiej – CEIOPS, skupiającą działające w państwach członkowskich organy nadzoru finansowego<sup>2</sup>, w połowie 2008 r. odnotowano 70 przypadków działania pracowniczych programów emerytalnych o charakterze transgranicznym. Takie programy realizowane były w dziewięciu państwach członkowskich (Wielka Brytania i Irlandia były stroną takich programów odpowiednio w 20 i 35 przypadkach, a kilka programów transgranicznych realizowały też Austria, Belgia, Niemcy, Luksemburg, Portugalia i Finlandia).

---

<sup>2</sup> CEIOPS 2008 *Report on Market Developments*, 11 listopada 2008 r., CEIOPS-OP-19/08, str. 2.

## **I. 2. Aktualny stan prawny w dziedzinie, której dotyczy projektowana ustawa**

### **I. 2. 1. Prawo krajowe**

Podstawowym aktem prawnym w zakresie organizacji i funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych w ramach prawa krajowego jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207, z późn. zm.). Ustawa ta określa zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych, warunki, które powinny spełniać podmioty realizujące programy, oraz warunki uczestnictwa w tych programach. Zgodnie z art. 6 ust. 1 ww. ustawy, pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone w jednej z czterech form, tj.:

- 1) pracowniczego funduszu emerytalnego;
- 2) umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego;
- 3) umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń jako grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- 4) zarządzania zagranicznego.

Umożliwienie pracodawcy prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego w formie zarządzania zagranicznego zostało zawarte w ww. przepisie w związku z koniecznością implementacji przepisów dyrektywy 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami. Zmiany ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. Z 2010 r. Nr 34, poz. 189) oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych dotyczące umożliwienia działalności transgranicznej w zakresie pracowniczych programów emerytalnych zostały wprowadzone na mocy ustawy o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw z dnia 1 lipca 2005 r. (Dz. U. Nr 143, poz. 1202). Nowelizacja ta, w zakresie pracowniczych programów emerytalnych prowadzonych w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego oraz umowy grupowego

ubezpieczenia na życie pracowników ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, zapewniła transpozycję przepisów dyrektywy 2003/41/WE do ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

W związku z tym, że zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych prowadzonych w formie pracowniczych funduszy emerytalnych określone są w ustawie o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, zwanej dalej „ustawą o oiffe”, transpozycja przepisów ww. dyrektywy w tym zakresie, została dokonana w drodze zmiany tejże ustawy.

Sposób implementacji przepisów dyrektywy 41/2003/WE przyjęty w przepisach omawianej ustawy i przekazany Komisji Europejskiej po jej wejściu w życie, przedstawiony został w odpowiedniej kolumnie tabeli zbieżności stanowiącej załącznik do niniejszych założeń.

### **I. 2. 2. Prawo Unii Europejskiej**

Podstawowym aktem prawa europejskiego dotyczącym materii regulowanej projektowaną ustawą jest wspomniana już dyrektywa 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami. Dyrektywa ta ustanowiła podstawowe zasady podejmowania i prowadzenia działalności przez instytucje pracowniczych programów emerytalnych. Jej celem jest stworzenie bezpiecznego i zorganizowanego na skalę europejską, rzeczywistego rynku wewnętrznego pracowniczych programów emerytalnych oraz stworzenie tym instytucjom możliwości działania ponad granicami państw członkowskich.

W tym celu dyrektywa określiła:

- 1) warunki działania, które państwa członkowskie mają obowiązek zagwarantować pracowniczym programom emerytalnym;
- 2) obowiązki pracowniczych programów emerytalnych, których wykonywanie zapewniają państwa członkowskie;
- 3) obowiązki państw członkowskich w zakresie posiadania niezbędnych uprawnień i środków do nadzoru i kontroli działalności pracowniczych programów emerytalnych;
- 4) reguły inwestowania aktywów pracowniczych programów emerytalnych;



- 5) możliwość fakultatywnego powierzania aktywów pracowniczego programu emerytalnego depozytariuszowi, w tym zagranicznemu;
- 6) obowiązki państw członkowskich w zakresie zapewnienia warunków prowadzenia działalności transgranicznej oraz finansowania transgranicznego, a także środków do ich nadzoru i kontroli;
- 7) obowiązki pracowniczych programów emerytalnych wynikające z działalności transgranicznej oraz finansowania transgranicznego, których wykonywanie zapewniają państwa członkowskie;
- 8) zasady współpracy między państwami członkowskimi a Komisją Europejską;
- 9) termin transpozycji przepisów dyrektywy do prawa krajowego, która miała zostać dokonana najpóźniej do dnia 23 września 2005 r., jednakże z następującymi wyjątkami:
  - a) państwa członkowskie mogą odroczyć do 23 września 2010 r. stosowanie art. 17 ust. 1 i 2 dyrektywy<sup>3</sup> do instytucji znajdujących się na ich terytorium, które w terminie określonym w ust. 1 niniejszego artykułu nie posiadają minimalnego poziomu ustawowych funduszy własnych wymaganych zgodnie z art. 17 ust. 1 i 2. Jednakże instytucje pragnące obsługiwać systemy emerytalne w sposób transgraniczny nie mogą tego uczynić, jeśli nie zastosują się do przepisów dyrektywy,

---

<sup>3</sup> Zgodnie z ww. przepisami dyrektywy rodzime państwo członkowskie zapewnia, że instytucje obsługujące programy emerytalne, w przypadku gdy instytucja sama, a nie instytucja finansująca, ubezpiecza pasywa dla pokrycia ryzyka biometrycznego lub gwarantuje określony wynik działalności inwestycyjnej lub dany poziom świadczeń, posiadają stale dodatkowe aktywa ponad rezerwy techniczne, które służą jako zabezpieczenie. Kwota taka odzwierciedla rodzaj ryzyka i podstawę aktywów w odniesieniu do pełnego zakresu obsługiwanych systemów. Aktywa te są wolne od wszelkich przewidywalnych zobowiązań i służą jako zabezpieczenie kapitałowe dla łagodzenia rozbieżności między oczekiwanymi a rzeczywistymi kosztami i zyskami. Do celów wyliczenia minimalnej kwoty dodatkowych aktywów, stosuje się przepisy ustanowione w art. 27 i 28 dyrektywy 2002/83/WE.

- b) państwa członkowskie mogą odroczyć do 23 września 2010 r. stosowanie art. 18 ust. 1 lit. f)<sup>4</sup> do instytucji znajdujących się na ich terytorium. Jednakże instytucje pragnące obsługiwać systemy emerytalne w sposób transgraniczny nie mogą tego uczynić, jeśli nie zastosują się do przepisów dyrektywy.

---

<sup>4</sup> Ww. przepis wskazuje, że inwestowanie w instytucję finansującą nie może przekroczyć 5 % portfela jako całości, a w przypadku gdy instytucja finansująca należy do grupy, inwestowanie w instytucje należące do tej samej grupy co instytucja finansująca nie może przekroczyć 10 % tego portfela. W przypadku gdy instytucja jest finansowana przez kilka instytucji, inwestowanie w te instytucje finansujące musi być dokonane w sposób ostrożny, biorąc pod uwagę potrzebę właściwej dywersyfikacji.

### **I. 3. Potrzeba i cel uchwalenia projektowanej ustawy**

#### **I. 3. 1. Opis przyczyn powstania negatywnych zjawisk występujących w obszarze objętym projektowaną ustawą**

W piśmie z 18 października 2006 r., znak: SG-Greffe(2006)D/206154, Komisja Europejska określiła zarzuty formalne i wezwała Rzeczpospolitą Polską do usunięcia naruszenia polegającego na niewłaściwym i niepełnym wdrożeniu dyrektywy (naruszenie nr 2006/2355). Zgodnie z wyrażonym w tym dokumencie zdaniem Komisji Europejskiej, Rzeczpospolita Polska notyfikowała szereg środków legislacyjnych służących transpozycji dyrektywy 2003/41/WE. Mimo to, zdaniem Komisji Europejskiej, nie nastąpiła pełna transpozycja dyrektywy 2003/41/WE do polskiego porządku prawnego.

Komisja Europejska wskazała, że pracownicze programy emerytalne są w Polsce zarządzane przez zakłady ubezpieczeń, które posiadają zezwolenie na prowadzenie działalności na podstawie przepisów krajowych transponujących dyrektywę 2002/83/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 listopada 2002 r. dotyczącą ubezpieczenia na życie. Tym samym, zdaniem Komisji Europejskiej, w prawie polskim nie określono ram tworzenia instytucji pracowniczych programów emerytalnych w rozumieniu przepisów dyrektywy 2003/41/WE.

W odpowiedzi na zarzuty formalne z dnia 14 grudnia 2006 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej, w imieniu Rządu Rzeczypospolitej Polskiej wskazał, że dokonana została pełna implementacja przepisów dyrektywy 2003/41/WE do polskiego systemu prawnego oraz jej notyfikacja, a pracownicze fundusze emerytalne zostały wskazane jako „instytucje” w rozumieniu przepisów dyrektywy 2003/41/WE. Jednocześnie uzasadniając przyjęty sposób implementacji przepisów dyrektywy 2003/41/WE zwrócono uwagę, że dla wyjaśnienia kwestii implementacji przepisów tej dyrektywy kluczowe jest podkreślenie faktu, że wybór konstrukcji systemu pracowniczych programów emerytalnych jako systemów zdefiniowanej składki albo zdefiniowanego świadczenia jest wewnętrzną sprawą państwa członkowskiego, na co wskazują przepisy samej dyrektywy 2003/41/WE.

Zgodnie bowiem z art. 20 ust. 1 dyrektywy 2003/41/WE, państwa członkowskie, bez uszczerbku dla krajowego prawa socjalnego i prawa pracy w sprawie organizacji programów emerytalnych, włączając obowiązkowe członkostwo i rezultaty układów zbiorowych, zezwalają przedsiębiorstwom znajdującym się na ich terytorium, na finansowanie instytucji pracowniczych programów emerytalnych uprawnionym w

innych państwach członkowskich. Zezwalają one również uprawnionym na ich terytorium instytucjom pracowniczych programów emerytalnych na akceptowanie finansowania przez przedsiębiorstwa znajdujące się na terytorium innych państw członkowskich.

W konkluzji do stanowiska przedstawionego w treści odpowiedzi na zarzuty formalne Komisji Europejskiej, Rzeczpospolita Polska stwierdziła, że funkcjonujące w danym państwie instytucje pracowniczych programów emerytalnych mogą być wyłącznie instytucjami zdefiniowanej składki albo instytucjami zdefiniowanego świadczenia. Nie można bowiem wymagać wprowadzenia zarówno instytucji pracowniczych programów emerytalnych obsługujących plany zdefiniowanej składki, jak i plany zdefiniowanego świadczenia, które mogłyby być sponsorowane przez zarówno krajowe, jak i zagraniczne instytucje finansujące, a jednocześnie przestrzegać zasady zawartej w art. 20 ust. 1 dyrektywy 2003/41/WE, zgodnie z którą przepisy tej dyrektywy realizowane mają być „bez uszczerbku dla krajowego prawa socjalnego i prawa pracy w sprawie organizacji programów emerytalnych”.

W dniu 15 maja 2009 r. Komisja Europejska przedstawiła w związku z opisywaną sprawą uzasadnioną opinię.

Przedstawione w odpowiedzi na zarzuty formalne przez Rzeczpospolitą Polską argumenty Komisja Europejska uznała, jak się wydaje, za racjonalne. W treści uzasadnionej opinii znalazło się bowiem stwierdzenie, że zakres dyrektywy IORP w żaden sposób nie narzuca państwom członkowskim, na jaki rodzaj programu emerytalnego (np. program o zdefiniowanym świadczeniu, czy program o zdefiniowanej składce) muszą one zezwolić w krajowym ustawodawstwie dotyczącym prawa socjalnego i prawa pracy.

Jednocześnie Komisja Europejska sformułowała nowy zarzut. W ocenie KWE państwa członkowskie muszą zapewnić ustanowienie ram prawnych, które zezwalają znajdującym się na ich terytorium instytucjom pracowniczych programów emerytalnych na przyjmowanie finansowania ze strony przedsiębiorstwa z państw, w którym dopuszcza się inny rodzaj programu.

Na tej podstawie Komisja Europejska sformułowała ponownie zarzut braku pełnej i właściwej transpozycji dyrektywy 2003/41/WE. Warto jednak podkreślić, że wcześniejsza korespondencja w sprawie nie zawiera ww. zarzutu i sformułowanie go dopiero w treści uzasadnionej opinii. W dokumencie dotyczącym zarzutów formalnych można co prawda odnaleźć fragmenty w sposób pośredni odnoszące się do problemu transgranicznego sponsorowania pracowniczych programów emerytalnych, takie jak np. zawarte we wprowadzeniu do tego dokumentu sformułowanie, iż obowiązuje zasada, zgodnie z którą państwa członkowskie zezwalają przedsiębiorstwom mającym siedzibę na ich terytorium

na finansowanie instytucji pracowniczych programów emerytalnych mających siedzibę w innych państwach członkowskich. Analogicznie państwa członkowskie zobowiązane są również zdaniem Komisji Europejskiej do zezwolenia upoważnionym lub zarejestrowanym na ich terytorium instytucjom pracowniczych programów emerytalnych na obsługiwanie programów emerytalnych przedsiębiorstw mających siedzibę w innych państwach członkowskich.

Sformułowania te jednak nie odnoszą się w żadnym wypadku do kwestii tego, czy przyjęcie sponsorowania ma dotyczyć jedynie zagranicznych pracodawców organizujących programy emerytalne na zasadach obowiązujących w krajowym porządku prawnym, czy też również tych, w przypadku których prowadzone programy działają na zasadach innych niż obowiązujące w danym państwie członkowskim (w szczególności w oparciu o system zdefiniowanego świadczenia). Dlatego należy uznać, że będący przedmiotem zarzutu w uzasadnionej opinii problem został wskazany w trakcie korespondencji dotyczącej naruszenia nr 2006/2355 po raz pierwszy dopiero w ww. dokumencie.

W świetle wyżej opisanych argumentów racjonalnie uzasadnić można wątpliwości dotyczące tego, czy zarzut sformułowany w treści uzasadnionej opinii nie jest naruszeniem prawa państwa członkowskiego do kształtowania swojego prawa zabezpieczenia społecznego zgodnie z przepisem art. 20 ust. 1 dyrektywy 2003/41/WE.

### **I. 3. 2. Niezbędność uregulowania obszaru objętego projektowaną ustawą**

Rząd Rzeczypospolitej Polskiej uznał za celowe doprecyzowanie istniejących w polskim porządku prawnym regulacji w zakresie transgranicznego sponsorowania instytucji pracowniczych programów emerytalnych, które budzą wątpliwości Komisji Europejskiej. Poinformował też o podjęciu działań mających na celu wyraźne uregulowanie kwestii możliwości przyjmowania przez pracownicze programy emerytalne sponsorowania ze strony zagranicznych pracodawców prowadzących takie programy w oparciu o system zdefiniowanego świadczenia. Rząd Rzeczypospolitej Polskiej wyraził wolę zakończenia prac legislacyjnych w najszybszym możliwym terminie, określonym przez obowiązujące procedury prawne i poprosił o wstrzymanie dalszych działań Komisji Europejskiej podejmowanych w trybie art. 226 TWE ,

do chwili wdrożenia w życie ww. zmian, a następnie zaprzestanie postępowania. Przedstawiony został również harmonogram prac nad projektem ustawy implementującej ww. rozwiązania. Projektowana ustawa stanowić będzie wykonanie wyżej opisanej deklaracji Rządu.

### **I. 3. 3. Cele interwencji ustawodawczej**

Celami interwencji ustawodawczej jest zmiana ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych w zakresie pełniejszej implementacji przepisów Dyrektywy 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami, która umożliwi przyjmowanie przez pracownicze fundusze emerytalne składek opłacanych przez zagranicznych pracodawców będących założycielami lub akcjonariuszami pracowniczych towarzystw emerytalnych prowadzących programy w oparciu o system zdefiniowanego świadczenia albo hybrydowy i przekazywania ich na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń prowadzącym działalność, o której mowa w dziale I załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej, zwanym dalej „zakładem ubezpieczeń na życie”.

### **I. 3. 4. Informacja, czy opracowanie projektu ustawy zostało przewidziane w planie pracy Rządu**

Opracowanie projektu ustawy zostało przewidziane w programie prac legislacyjnych Rady Ministrów dotyczącym projektów ustaw.

### **I. 4. Możliwość podjęcia alternatywnych środków w stosunku do uchwalenia projektowanej ustawy umożliwiających osiągnięcie celu interwencji ustawodawczej**

Projektowana ustawa stanowić będzie wykonanie wyżej opisanej deklaracji Rządu przekazanej do wiadomości Komisji Europejskiej. Zastosowanie środków alternatywnych, czyli:

- 1) ekonomicznych,
- 2) organizacyjnych,

3) perswazyjnych,

4) dokonania zmiany sposobu wykładni obowiązujących przepisów,

5) wydania innego aktu normatywnego (np. rozporządzenia) dla osiągnięcia celu interwencji ustawodawczej,

- wobec konieczności udokumentowania i udowodnienia przed Komisją Europejską pełnej transpozycji przepisów dyrektywy 2003/41/WE do polskiego porządku prawnego, nie jest możliwe.

Jednocześnie należy przekazać, że rozważana przez Komisję Europejską nowelizacja dyrektywy 2003/41/WE nie obejmuje przedmiotowego zagadnienia (por. Sprawozdanie Komisji Europejskiej z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie niektórych kluczowych aspektów dotyczących dyrektywy 2003/41/WE w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (dyrektywa IORP) - KOM(2009) 203).



## **II. Postanowienia dotyczące zmian obowiązujących przepisów**

### **II. 1. Zakres podmiotowy i przedmiotowy projektowanej ustawy oraz podmiotów i spraw wyłączonych z zakresu jej regulacji**

Podmiotami objętymi przepisami projektowanej ustawy są pracodawcy i pracownicze fundusze emerytalne oraz zarządzające nimi pracownicze towarzystwa emerytalne. Należy zaznaczyć, że z mocy prawa pracownicze towarzystwa emerytalne nie mogą mieć charakteru zarobkowego. Projektowana ustawa określi w duchu dyrektywy 2003/41/WE warunki zarządzania składkami wnoszonymi do pracowniczych funduszy emerytalnych przez pracodawców mających swoją siedzibę w jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej, w których świadczenie z pracowniczego programu emerytalnego jest gwarantowane przez tego pracodawcę (tj. zagraniczne pracownicze programy emerytalne zorganizowane w ramach systemu zdefiniowanego świadczenia albo hybrydowego łączącego element kapitałowy z ubezpieczeniowym). W ten sposób projektowana ustawa rozszerza formalnie zakres działania pracowniczych towarzystw emerytalnych i pracowniczych funduszy emerytalnych przez określenie ram prawnych umożliwiających pracodawcy zagranicznemu zgodnie z formą pracowniczego programu emerytalnego dopuszczoną przez prawo kraju pochodzenia, który jest założycielem lub akcjonariuszem pracowniczego towarzystwa emerytalnego, na opłacanie składek za pracowników zagranicznych do pracowniczego funduszu emerytalnego na pokrycie w całości (w ramach systemu zdefiniowanego świadczenia, tj. ubezpieczeniowego) albo w części (w ramach systemu hybrydowego, tj. kapitałowego z elementem ubezpieczeniowym) ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń na życie. Do wyżej opisanych procedur zastosowanie znajdują obecne przepisy dotyczące rachunkowości pracowniczych funduszy emerytalnych i zakładów ubezpieczeń na życie.

Projektowana ustawa nie obejmuje swym zakresem regulacji otwartych funduszy emerytalnych i zarządzających nimi powszechnych towarzystw emerytalnych. Wynika to z faktu, że podmioty te nie są objęte obowiązkiem transpozycji dyrektywy 2003/41/WE, ze względu na to, że są częścią systemu powszechnego i obowiązkowego systemu zabezpieczenia społecznego i korzystają w tym zakresie z wyłączenia zawartego w

art. 2 ust. 2 lit. a ww. dyrektywy oraz w związku z nieprowadzeniem przez powszechne towarzystwa emerytalne działalności w zakresie pracowniczych programów emerytalnych w formie pracowniczych funduszy emerytalnych.

## **II. 2. Zakres zmian merytorycznych ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych**

1) Określenie ram prawnych umożliwiających pracodawcy zagranicznemu zgodnie z formą pracowniczego programu emerytalnego dopuszczoną przez prawo kraju pochodzenia, który jest założycielem lub akcjonariuszem pracowniczego towarzystwa emerytalnego na opłacanie składek za pracowników zagranicznych do pracowniczego funduszu emerytalnego na pokrycie w całości (w ramach systemu zdefiniowanego świadczenia, tj. ubezpieczeniowego) albo w części (w ramach systemu hybrydowego, tj. kapitałowego z elementem ubezpieczeniowym) ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń na życie. Opisane zmiany stanowią implementację przepisów art. 8, 15-18 oraz art. 20 dyrektywy 2003/41/WE w zakresie w jakim przepisy te odnoszą się do planów emerytalnych zdefiniowanego świadczenia.

Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 2 ust. 2 ustawy o oiffo przedmiotem działalności funduszu jest gromadzenie środków pieniężnych, ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego, i wypłata okresowych emerytur kapitałowych, o których mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych (Dz. U. Nr 228, poz. 1507).

W związku z powyższym ww. przepis powinien na wstępie ulec koniecznej zmianie polegającej na doprecyzowaniu w ust. 2, że przedmiotem działalności funduszu jest gromadzenie środków pieniężnych, ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę członkom tego funduszu po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Związane to będzie z następującymi zmianami porządkującymi, polegającymi na wprowadzeniu nowych definicji ustawowych:

- a) „pracownik zagraniczny – oznacza osobę fizyczną zatrudnioną przez pracodawcę zagranicznego ;”,
- b) „ryzyka o charakterze ubezpieczeniowym – oznacza ryzyka, o których mowa w dziale I załącznika do ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej;”,

c) „zakład ubezpieczeń na życie – zakład ubezpieczeń, prowadzący działalność, o której mowa w dziale I załącznika do ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej.”.

Ponieważ, na mocy obowiązujących umów międzynarodowych, przepisami dotyczącymi swobodnego przepływu osób powinny zostać objęte również Państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nie będące państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz Konfederacja Szwajcarska konieczna jest również zmiana definicji ustawowej pracodawcy zagranicznego. Nowa definicja powinna obejmować wymienione podmioty objęte przepisami dotyczącymi swobodnego przepływu osób.

Następnie należy określić, że przedmiotem działalności pracowniczego funduszu zarządzanego przez pracownicze towarzystwo, którego założycielem lub akcjonariuszem jest pracodawca zagraniczny, oprócz działalności, o której mowa w art. 2 ust. 2, może być przyjmowanie składek pracowników zagranicznych tego pracodawcy na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń na życie.

Ponadto, w związku z art. 9 ust. 1 lit. e dyrektywy 2003/41/WE określającym, że każde państwo członkowskie, w odniesieniu do każdej instytucji znajdującej się na jego terytorium, zapewnia, że w przypadku gdy instytucja finansująca gwarantuje wypłatę świadczeń emerytalnych, zobowiązuje się do regularnego finansowania, należy dodać przepis wskazujący, że pracodawca zagraniczny jest obowiązany do regularnego opłacania składek na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń na życie.

Zgodnie z obecnym brzmieniem przepisów ustawy o oifffe statut pracowniczego funduszu określa dodatkowo:

- 1) terminy oraz formę i tryb wypłaty środków zgromadzonych na rachunkach członków;
- 2) zasady prowadzenia działalności lokacyjnej przez fundusz, wraz z informacją o tym, czy fundusz będzie sam zarządzał aktywami, czy też powierzy zarządzanie aktywami osobie trzeciej.

W związku z rozszerzeniem przedmiotu działalności pracowniczego funduszu o przyjmowanie składek pracowników zagranicznych tego pracodawcy na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym, należy dodać:

- a) przepis wskazujący, że statut pracowniczego funduszu określa także zasady przyjmowania składek pracowników zagranicznych na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń na życie, w przypadku, gdy program pracodawcy zagranicznego takie ryzyka obejmuje oraz postanowienie, że organ nadzoru może odmówić wydania zezwolenia na zmianę statutu w przypadku sprzeczności z przepisami prawa lub interesem pracowników zagranicznych,
- b) przepis określający, że w przypadku zawarcia w statucie zasad przyjmowania składek pracowników zagranicznych na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń na życie statut określi firmę (nazwę), siedzibę i adres zakładu ubezpieczeń na życie. Projekt umowy z zakładem ubezpieczeń dołączany jest do wniosku o zmianę statutu pracowniczego funduszu,
- c) przepis określający, że w przypadku zawarcia w statucie zasad przyjmowania składek pracowników zagranicznych na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, na podstawie umowy z zakładem ubezpieczeń zobowiązania związane z wyżej wymienionych ryzyk nie obciążają pracowniczego funduszu, lecz wyłącznie zakład ubezpieczeń na życie, w zakresie w jakim określono to w tej umowie, zaś w innym przypadku zagranicznego pracodawcę.

Ponadto w ustawie o oiffo należy dodać przepis określający, że w przypadku zawarcia w statucie pracowniczego funduszu zasad przyjmowania składek pracowników zagranicznych na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, do wniosku pracowniczego towarzystwa należy dołączyć umowę z zakładem ubezpieczeń na życie. W ramach ww. umowy zakład ubezpieczeń na życie przejmuje obsługę wskazanych w niej ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym oraz gwarancji dotyczących wyników inwestycyjnych lub poziomu świadczeń związanych z realizacją programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego.

2) Zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. a dyrektywy 2003/41/WE każde państwo członkowskie, w odniesieniu do każdej instytucji znajdującej się na jego terytorium, zapewnia, że instytucja jest zarejestrowana w krajowym rejestrze przez właściwy organ nadzorczy; w przypadku działalności transgranicznej rejestr wskazuje również państwa członkowskie, w których działa dana instytucja.

W związku z powyższym, dla potrzeb notyfikacji działalności transgranicznej, zachodzi konieczność dodania przepisów dotyczących:

- a) rozszerzenia zakresu wniosku o informację o państwach członkowskich, w których działa pracowniczy fundusz emerytalny,
- b) rozszerzenia zakresu rejestru o informację o państwach członkowskich, w których działa pracowniczy fundusz emerytalny.

Spowoduje to również konieczność zmiany rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 maja 1998 r. w sprawie sposobu prowadzenia rejestru funduszy emerytalnych, wzoru tego rejestru oraz szczegółowego trybu postępowania w sprawach o wpis do rejestru funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 69, poz. 456, z późn. zm.) polegającej na rozszerzeniu zakresu wniosku o wpisanie funduszu do rejestru funduszy oraz rejestru o informację o państwach członkowskich, w których działa pracowniczy fundusz emerytalny.

3) W związku z odrębnym charakterem składki opłacanej przez pracodawcę zagranicznego na pokrycie ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, i innym jej przeznaczeniem, mając na względzie, by składki przyjmowane przez zakład ubezpieczeń na życie nie zaniżały wartości jednostki rozrachunkowej i nie zaburzały obrazu wyceny aktywów i efektywności inwestycyjnej pracowniczego funduszu, należy dodać w ustawie o oiffe przepis, który określi, że składki wpłacane do pracowniczego funduszu i przekazywane w całości albo w części do zakładu ubezpieczeń na życie na pokrycie ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, nie podlegają przeliczeniu na jednostki rozrachunkowe. Opisana zmiana jest niezbędna ze względu na konieczność prawidłowej implementacji przepisów art. 15-18 dyrektywy 2003/41/WE.

4) W związku z rozszerzeniem przedmiotu działalności pracowniczego funduszu o przyjmowanie składek pracowników zagranicznych tego pracodawcy na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń oraz pełniejszą transpozycją przepisów dyrektywy 2003/41/WE: art. 14 (uprawnienia w zakresie interwencji i

obowiązki właściwych władz), art. 15 (rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe), art. 16 (finansowanie rezerw techniczno-ubezpieczeniowych) i art. 17 (ustawowe fundusze własne), należy, implementując wymienione przepisy dyrektywy, dodać przepisy, w których powinno się określić, że:

- a) pracowniczy fundusz może wybrać zakład ubezpieczeń na życie, do którego, na podstawie umowy, przekazywać będzie w całości albo w części składki pracowników zagranicznych na pokrycie ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń,
- b) zakład ubezpieczeń na życie nie zatrudnia ani nie posiada w składzie władz statutowych osób, które są:
  - członkami zarządu, rady nadzorczej lub pracownikami towarzystwa zarządzającego funduszem, którego aktywa przechowuje,
  - członkami organu zarządzającego, rady nadzorczej lub pracownikami podmiotu związanego w stosunku do towarzystwa, o którym mowa w lit. a. Ponadto powinno się wskazać, że jeżeli zakład ubezpieczeń na życie w trakcie trwania umowy z pracowniczym funduszem przestanie spełniać którykolwiek z ww. warunków określonych w ust. 1, zawiadamia o tym niezwłocznie organ nadzoru oraz fundusz i jest obowiązany do dostosowania się do wymogów, o których mowa w tym przepisie, w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące, licząc od dnia, w którym przestał spełniać te warunki,
- c) zakład ubezpieczeń na życie, w przypadku zapewnienia ubezpieczenia od ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, ma obowiązek zapewnić: dostateczną kwotę pasywów odpowiadającą zobowiązaniom finansowym, które wynikają z portfela umowy z pracowniczym programem emerytalnym, dostateczne rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe w odniesieniu do pełnego zakresu programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego, coroczne wyliczenie i poświadczenie przez aktuarium rezerw techniczno-ubezpieczeniowych. Rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe są wyliczane zgodnie z następującymi zasadami:
  - minimalna kwota rezerw techniczno-ubezpieczeniowych jest wyliczana na podstawie dostatecznie ostrożnej wyceny aktuarialnej, biorąc pod uwagę wszystkie zobowiązania z tytułu świadczeń i składek zgodnie z uzgodnieniami dotyczącymi emerytur danej instytucji. Muszą one być wystarczające zarówno dla emerytur i świadczeń już wypłacanych dla beneficjentów, którym nadal będą wypłacane świadczenia, oraz odzwierciedlać zobowiązania, jakie wynikają z należnych uprawnień emerytalnych uczestników. Założenia ekonomiczne i

aktuarialne wybrane dla wyceny pasywów są również wybrane w sposób ostrożny, biorąc pod uwagę, w stosowanych przypadkach, właściwy margines ujemnego odchylenia,

- stosowane techniczne stopy procentowe należy wybrać w sposób ostrożny i określać zgodnie z odpowiednimi przepisami rodzimego Państwa Członkowskiego. Te rozsądne stopy procentowe są ustalane, biorąc pod uwagę: przychód z odpowiednich aktywów, posiadanych przez instytucję i przyszłe dochody z inwestycji lub przychody rynkowe z akcji o wysokiej jakości lub obligacji państwowych,
- tablice biometryczne wykorzystywane w celu wyliczenia rezerw techniczno-ubezpieczeniowych są oparte na ostrożnych zasadach, uwzględniając główne cechy charakterystyczne grupy uczestników i systemów emerytalnych, w szczególności przewidywane zmiany odpowiednich ryzyk,
- metoda i podstawa wyliczenia rezerw techniczno-ubezpieczeniowych pozostają, ogólnie biorąc, stałe z roku na rok budżetowy. Jednakże brak ciągłości może być uzasadniony zmianami prawnymi, demograficznymi lub okolicznościami gospodarczymi, leżącymi u podstaw założeń,
- zgodnie z wymogiem art. 18 ust. 1 pkt a dyrektywy 2003/41/WE umowa z zakładem ubezpieczeń na życie powinna przewidywać, że operacje zaciągania pożyczek mogą być prowadzone wyłącznie w celach utrzymania płynności i tylko na okres przejściowy,

d) zakład ubezpieczeń na życie jest obowiązany:

- zapewnić że, aktywa i pasywa odpowiadające działalności wynikającej z umowy z pracowniczym funduszem emerytalnym są wyodrębnione, zarządzane i tworzone odrębnie od innej działalności zakładu bez możliwości ich przeniesienia,
- stale posiadać dodatkowe aktywa ponad rezerwy techniczno-ubezpieczeniowe, które służą jako zabezpieczenie zobowiązań wynikających z umowy z pracowniczym funduszem emerytalnym, w wysokości równej marginesowi wypłacalności ustalonymu dla odpowiednich rodzajów ryzyka określonych w dziale I załącznika do ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej

e) umowa z zakładem ubezpieczeń na życie powinna określać szczegółowo obowiązki zakładu i pracowniczego funduszu, sposób ich wykonania, a także wskazywać osoby wyznaczone przez zakład bezpośrednio odpowiedzialne za należyte wykonanie umowy. Ponadto przepis powinien wskazać, że zakład ubezpieczeń na życie odpowiada za wszelkie szkody wynikające z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków nałożonych przez ustawę.

Następnie przepis powinien określić, że pracowniczy fundusz lub zakład mogą rozwiązać umowę w drodze wypowiedzenia, którego okres nie może być krótszy niż 6 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisu o niezwłocznej zmianie zakładu w związku z zakazem działalności, ogłoszeniem upadłości lub otwarciem likwidacji dotyczącej zakładu. Przy czym, o wypowiedzeniu umowy i jego przyczynach strona wypowiadająca umowę niezwłocznie powiadamia organ nadzoru,

f) jeżeli zakład ubezpieczeń na życie nie wykonuje obowiązków określonych w umowie albo wykonuje je nienależycie:

- pracowniczy fundusz wypowiada umowę, zawiadamiając niezwłocznie organ nadzoru o tym fakcie,
- organ nadzoru może, w drodze decyzji administracyjnej, nakazać pracowniczemu funduszowi zmianę zakładu ubezpieczeń na życie.

Ponadto należy określić, że organ nadzoru może nakazać funduszowi zmianę zakładu ubezpieczeń na życie także wtedy, gdy nastąpiło istotne pogorszenie sytuacji finansowej zakładu ubezpieczeń na życie, zagrażające realizacji zobowiązań wynikających z umowy,

g) organ nadzoru może, w drodze decyzji administracyjnej, ograniczyć lub zakazać zakładowi ubezpieczeń na życie swobodnego rozporządzania aktywami, które służą jako zabezpieczenie zobowiązań wynikających z umowy z pracowniczym funduszem emerytalnym, w przypadku gdy:

- zakład nie zdołał utworzyć dostatecznych rezerw techniczno-ubezpieczeniowych w odniesieniu do całokształtu działalności lub posiada niedostateczne aktywa dla pokrycia rezerw techniczno-ubezpieczeniowych,
- zakład nie był w stanie utrzymać ustawowych funduszy własnych.

W przypadku wydania przez organ nadzoru decyzji o zakazie swobodnego rozporządzania ww. aktywami, pracowniczy fundusz niezwłocznie dokonuje zmiany zakładu ubezpieczeń na życie w drodze wypowiedzenia dotychczasowej umowy i zawarcia umowy z innym



zakładem ubezpieczeń na życie. Pracowniczy fundusz niezwłocznie dokonuje zmiany zakładu ubezpieczeń na życie również w przypadku ogłoszenia upadłości lub otwarcia likwidacji przez dotychczasowy zakład ubezpieczeń na życie,

- h) każdorazowa zmiana zakładu ubezpieczeń na życie następuje w sposób zapewniający nieprzerwane wykonywanie obowiązków w zakresie realizacji zobowiązań wynikających z umowy. W razie rozwiązania umowy z dotychczasowym zakładem ubezpieczeń na życie, powinien on wydać zakładowi ubezpieczeń na życie, z którym pracowniczy fundusz zawarł umowę, aktywa i wszelkie dokumenty związane z wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy, w terminie uzgodnionym przez strony, jednakże bez zbędnej zwłoki. Zmiana zakładu ubezpieczeń na życie wymaga zezwolenia organu nadzoru. Zezwolenie wydawane jest w trybie określonym dla wydania przez organ nadzoru zgody na zmianę statutu pracowniczego funduszu emerytalnego,
- i) aktywa związane z wykonywaniem obowiązków wynikających z umowy nie mogą być przedmiotem egzekucji skierowanej przeciwko zakładowi ubezpieczeń na życie, a także nie wchodzi w skład masy upadłości zakładu ubezpieczeń na życie i nie mogą być objęte postępowaniem układowym.

**5)** W związku z odrębnym charakterem składki opłacanej przez pracodawcę zagranicznego na pokrycie ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, i innym jej przeznaczeniem, mając na względzie, by składki przyjmowane przez zakład ubezpieczeń na życie nie zaniżały wartości jednostki rozrachunkowej i nie zaburzały obrazu wyceny aktywów i efektywności inwestycyjnej pracowniczego funduszu, należy dodać przepis, który określi, że przy ustalaniu wartości aktywów netto nie uwzględnia się składek wpłaconych do pracowniczego funduszu i przekazanych do zakładu ubezpieczeń na życie na pokrycie w całości albo w części ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń.

6) Art. 9 ust. 1 lit. f ii i lit. f iii dyrektywy 2003/41/WE nakłada na każde Państwo Członkowskie, w odniesieniu do każdej instytucji znajdującej się na jego terytorium, obowiązek zapewnienia, że członkowie są dostatecznie informowani o warunkach programu emerytalnego, w szczególności dotyczących:

- ii) rodzajów ryzyka finansowego, technicznego innych związanych z systemem emerytalnym;
- iii) charakteru i podziału tych rodzajów ryzyka.

Jednocześnie art. 11 ust. 2 lit. a i ust. 4 dyrektywy 2003/41/WE określa, że uczestnicy i beneficjenci lub, gdzie stosowne, ich przedstawiciele otrzymują na żądanie, roczne sprawozdania finansowe i roczne sprawozdania określone w art. 10; w przypadku gdy instytucja ponosi odpowiedzialność za więcej niż jeden program, sprawozdania odnoszące się do ich poszczególnych programów emerytalnych. Ponadto przepis wskazuje, że każdy uczestnik powinien otrzymać również, na żądanie, szczegółową i istotną informację na temat:

- a) docelowego poziomu świadczeń emerytalnych, jeśli ma zastosowanie,
- b) poziomu świadczeń w przypadku zaprzestania zatrudnienia,
- c) w przypadku gdy członkowie ponoszą ryzyko inwestycyjne, zakresu opcji inwestycyjnych, jeśli ma zastosowanie, oraz rzeczywistych portfeli inwestycyjnych, jak również informacji dotyczących ryzyka i kosztów związanych z inwestycjami,
- d) uzgodnień odnoszących się do przeniesienia praw do świadczeń emerytalnych na inną instytucję pracowniczych programów emerytalnych w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

W związku z powyższym (art. 9 ust. 1 lit. f ii i lit. f iii dyrektywy 2003/41/WE) w ustawie o oiffo należy dodać przepis wskazujący, że w przypadku gdy akcjonariuszem pracowniczego funduszu jest pracodawca zagraniczny i z przepisów jego krajowego prawa socjalnego i prawa pracy wynika taki wymóg, statut tego funduszu lub umowa z zakładem ubezpieczeń może zawierać postanowienia dotyczące przekazywania przez wymienione podmioty na rzecz tego pracodawcy lub bezpośrednio jego pracowników dodatkowych informacji dotyczących:

- 1) rodzajów ryzyka finansowego, technicznego innych związanych z systemem emerytalnym,
- 2) charakteru i podziału tych rodzajów ryzyka,

- 3) docelowego poziomu świadczenia, w przypadku programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego prowadzącego program, który przewiduje pokrycie ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń,
- 4) kwoty wypłaty lub świadczenia z programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego prowadzącego program, który przewiduje pokrycie ryzyk biometrycznych lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń, w przypadku zaprzestania zatrudnienia,
- 5) w przypadku gdy członkowie ponoszą ryzyko inwestycyjne, zakresu opcji inwestycyjnych, jeśli ma zastosowanie, oraz rzeczywistych portfeli inwestycyjnych, jak również informacji dotyczących ryzyka i kosztów związanych z inwestycjami,
- 6) uzgodnień odnoszących się do przeniesienia praw do wypłaty z programu pracowniczego pracodawcy zagranicznego na inną instytucję pracowniczych programów emerytalnych w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

Wyżej opisane zasady znalazłyby więc zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy okazałoby się to konieczne ze względu na wymagania prawa krajowego pracodawcy zagranicznego. Projekt opisanej wyżej umowy powinien być przedstawiany organowi nadzoru wraz z wnioskiem o zmianę statutu pracowniczego towarzystwa emerytalnego

### **II. 3. Upoważnienia do wydania aktów wykonawczych**

Projektowana ustawa nie przewiduje upoważnień do wydania nowych aktów wykonawczych.

### **II 4. Przepisy przejściowe i dostosowujące**

Projektowana ustawa nie przewiduje przepisów przejściowych i dostosowujących.

### **II. 5. Informacja o skutkach finansowych.**

Ustawa nie będzie rodziła skutków finansowych dla budżetu państwa, ponieważ związane z nią zadania będą realizowane przez organy państwa w ramach obecnych środków budżetowych. Potencjalnie realizacja programów transgranicznych zdefiniowanego świadczenia, które mogą być tworzone na podstawie przepisów ustawy może oznaczać zwiększenie przychodów dla krajowych podmiotów (pracowniczych towarzystw emerytalnych i zakładów ubezpieczeń) zaangażowanych w ten proces. Jednak prawdopodobieństwo powstania takiego programu w ciągu najbliższych paru lat należy oceniać jako bardzo niskie.

## **II. 6. Przewidywany termin wejścia w życie projektowanej ustawy**

Projektowana ustawa powinna wejść w życie po upływie 3-miesięcznego *vacatio legis*, które pozwoli adresatom norm prawnych na zapoznanie się z nowymi regulacjami.

## **III. Ocena przewidywanych skutków (kosztów i korzyści) społeczno-gospodarczych regulacji i źródeł ich pokrycia**

### **III. 1. Analiza wpływu projektowanej ustawy na:**

#### **a) sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego**

Ustawa nie ma wpływu na poziom finansowania jednostek sektora finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.

#### **b) rynek pracy**

Brak wpływu na rynek pracy – projekt dotyczy programów prowadzonych na rzecz pracowników pracodawców mających swoją siedzibę poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którzy podjęliby decyzję o zarządzaniu gromadzonymi w ramach prowadzonego przez nich pracowniczego programu emerytalnego środków przez polski pracowniczy fundusz emerytalny.

#### **c) konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw**

Podmiotami, które mogą być uznane za przedsiębiorstwa objęte przepisami projektowanej ustawy są pracownicze fundusze emerytalne i zarządzające nimi pracownicze towarzystwa emerytalne. Projektowana ustawa wprowadza warunki zarządzania przez wskazane wyżej podmioty

składkami wnoszonymi do pracowniczych programów emerytalnych pracodawców mających swoją siedzibę w jednym z państw członkowskich Unii Europejskiej i realizujących pracownicze programy emerytalne, w przypadku których wysokość świadczenia emerytalnego na rzecz pracownika jest gwarantowana przez tego pracodawcę. W ten sposób projektowana ustawa rozszerza formalnie zakres przedmiotu działalności pracowniczych towarzystw emerytalnych. Ze względu na niewielką ilość pracowniczych funduszy emerytalnych działających w Polsce wpływ ustawy na konkurencyjność gospodarki należy oceniać jako marginalny.

#### **d) sytuację i rozwój regionalny**

Ustawa nie wpływa na sytuację i rozwój regionalny.

### **III. 2. Wyniki przeprowadzonych konsultacji**

Projekt założeń został skierowany do konsultacji społecznych wraz ze skierowaniem go do uzgodnień zewnętrznych w dniu 7 grudnia 2009 r.

W tym trybie projekt otrzymały następujące organizacje społeczne:

1. Business Centre Club – Związek Pracodawców;
2. Forum Związków Zawodowych;
3. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”;
4. Konfederacja Pracodawców Polskich;
5. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych;
6. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan;
7. Związek Rzemiosła Polskiego;

oraz następujące Pracownicze Towarzystwa Emerytalne:

1. Międzyzakładowe Pracownicze Towarzystwo Emerytalne PZU ;
2. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Nestle Polska S.A;
3. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne „Nowy Świat” S.A.;
4. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Telekomunikacji Polskiej Spółka Akcyjna;
5. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne Unilever Polska.

Do projektu ze strony wymienionych wyżej podmiotów nie zostały zgłoszone żadne uwagi.