

**Założenia do 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 opublikowanych¹ na koniec 2008 r., 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.

¹ „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.

Dla projektowanej ustawy kluczowe znaczenie ma ostatnia z ww. form, tj. pracownicze fundusze emerytalne. Wspomniane wyżej 28 pracowniczych funduszy emerytalnych (zwanych dalej „PFE”) jest zarządzane przez pięć działających w Polsce pracowniczych towarzystw emerytalnych (zwanych dalej „PTE”). Trzy PTE (TP, Nestle i Unilever) zostały samodzielnie utworzone przez pracodawców wyłącznie dla ich pracowników. W PFE PZU Słoneczna Jesień odkładają pieniądze zatrudnieni 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
Razem	58 784	21 443

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
Razem portfel inwestycyjny	1 142 344 268
Środki pieniężne	10 934 002
Należności	1 992 199
Aktywa razem	1 155 270 468

Źródło: KNF

Sektor pracowniczych programów emerytalnych jest przedmiotem pilnej obserwacji i działań organów Unii Europejskiej. Komisja Wspólnot Europejskich w tym zakresie dąży do stworzenia rzeczywistego rynku wewnętrznego pracowniczych programów emerytalnych zorganizowanego na skalę europejską 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 Wspólnoty. 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 przyczyni 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 (OJ L 235/10 z dnia 23 września 2003 r. oraz Dz.U.UE-sp.05-4-350L)

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

Jednakże do chwili obecnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie powstał żaden program w ww. formie.

Według danych zebranych przez organizację doradczą Komisji Wspólnot Europejskich – CEIOPS, która skupia działające w państwach członkowskich organy nadzoru finansowego², w połowie 2008 r. odnotowano 70 przypadków działania pracowniczych programów emerytalnych o charakterze transgranicznym. Takie programy realizowane były w dziewięciu państwach członkowskich. Przy czym, Wielka Brytania i Irlandia były stroną takich programów odpowiednio w 20 i 35 przypadkach. Kilka programów transgranicznych realizowały też Austria, Belgia, Niemcy, Luksemburg, Portugalia i Finlandia.

² 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

Co do zasady 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.), która 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. Nr 159, poz. 1667, z późn. zm.) 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 (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 z zakładem ubezpieczeń jako grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, zapewniła transpozycję przepisów dyrektywy 2003/41/WE do ustawy o pracowniczych programach emerytalnych.

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

- 1) dodano definicje ustawowe pracodawcy zagranicznego, zagranicznego organu nadzoru oraz programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego (art. 8 pkt 10-12 ustawy oiffe);
- 2) wskazano, że jeżeli w ustawie oiffe jest mowa o ustawie o pracowniczych programach emerytalnych, należy przez to rozumieć również odpowiednie przepisy prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy dotyczące organizacji programów emerytalnych, właściwe dla państwa będącego siedzibą pracodawcy zagranicznego (art. 8a ustawy o oiffe);
- 3) określono, że założycielem pracowniczego towarzystwa może być osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub pracodawca zagraniczny (art. 35 ustawy oiffe);
- 4) rozbudowano zasady podejmowania działalności przez pracowniczego towarzystwo emerytalne przez wskazanie, że w przypadku udzielenia zezwolenia na utworzenie pracowniczego towarzystwa, którego akcjonariuszem jest pracodawca zagraniczny, organ nadzoru niezwłocznie zawiadamia zagraniczny organ nadzoru o udzieleniu tego zezwolenia oraz przekazuje dane określające firmę, siedzibę i adres pracodawcy zagranicznego, a także zwraca się o przekazanie informacji o wymogach prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy dotyczących emerytur pracowniczych, zgodnie z którymi pracowniczego towarzystwa zarządzające pracowniczym funduszem realizuje program emerytalny pracodawcy zagranicznego. Przy czym, na organ nadzoru nałożono obowiązek powiadamiania pracowniczego towarzystwa o wysłaniu zawiadomienia do zagranicznego organu nadzoru. Jednocześnie dodane przepisy określiły, że ww. procedura ma zastosowanie do przypadku udzielenia zezwolenia na zmianę statutu pracowniczego towarzystwa wynikającą z nabycia lub objęcia akcji przez pracodawcę zagranicznego. Ponadto określono, że niezwłocznie po otrzymaniu informacji od zagranicznego organu nadzoru, organ nadzoru przekazuje w formie przesyłki listowej te informacje pracowniczemu towarzystwu, zarządzającemu

pracowniczym funduszem, które zamierza realizować program emerytalny pracodawcy zagranicznego. Po otrzymaniu tej informacji pracownicze towarzystwo może rozpocząć realizację programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego. W przypadku nieotrzymania przez pracownicze towarzystwo ww. informacji, w terminie 3 miesięcy od dnia powiadomienia dokonanego przez organ nadzoru, pracownicze towarzystwo może po upływie tego terminu rozpocząć realizację programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego (art. 58a ustawy oifff);

- 5) rozszerzono zakres postępowania w przypadku likwidacji pracowniczego funduszu emerytalnego przez określenie, że gdy akcjonariuszem pracowniczego towarzystwa jest pracodawca zagraniczny, środki zgromadzone na rachunkach członków funduszu, będących pracownikami tego pracodawcy, są po uzyskaniu zezwolenia organu nadzoru wypłacane członkowi lub przekazywane innemu zarządzającemu, na zasadach określonych w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy dotyczących emerytur pracowniczych obowiązujących na terenie państwa, w którym pracodawca zagraniczny ma swoją siedzibę. Jednocześnie wskazano, że przed wydaniem decyzji organ nadzoru jest obowiązany zasięgnąć opinii zagranicznego organu nadzoru właściwego dla siedziby pracodawcy zagranicznego. Wniosek o wydanie ww. zezwolenia składa pracodawca zagraniczny. Ponadto określono, że jeżeli członek funduszu nie wyda dyspozycji co do sposobu wykorzystania środków, ich wykorzystanie następuje w formie jednorazowej wypłaty. Środki nierozdysponowane są składane do depozytu sądowego (art. 76 ust. 2-5 ustawy oifff);
- 6) wprowadzono uzupełnienie, że członkiem pracowniczego funduszu może zostać, oprócz osoby fizycznej spełniającej warunki określone w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych dla uczestnika pracowniczego programu emerytalnego, osoba fizyczna będąca uczestnikiem programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego (art. 86 ust. 1 ustawy oifff);
- 7) podniesiono limit lokat zagranicznych pracowniczych funduszy emerytalnych (z 5 % do 30 %) przez określenie, że łączna wartość lokat aktywów pracowniczego funduszu denominowanych w walucie innej niż krajowa nie może przekroczyć 30 % wartości tych aktywów (art. 143 ust. 3 ustawy oifff);
- 8) rozszerzono zakres zadań organu nadzoru o współdziałanie z zagranicznymi organami nadzoru w ramach realizacji transgranicznej działalności instytucji pracowniczych

programów emerytalnych oraz nadzoru nad tymi instytucjami (art. 200 ust. 2 pkt 8a ustawy oiffe).

Zasadniczymi aktami prawnymi regulującym sferę objętą projektowaną regulacją są więc ustawa oiffe i ustawa o pracowniczych programach emerytalnych. Do ustawy oiffe zostały wydane następujące akty wykonawcze dotyczące działalności pracowniczych funduszy emerytalnych:

1. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 kwietnia 2005 r. w sprawie obowiązków informacyjnych funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 70, poz. 627, z późn. zm.);
2. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 marca 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad wyceny aktywów i zobowiązań funduszy emerytalnych (Dz. U. Nr 51, poz. 493, z późn. zm.);
3. rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 marca 2004 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania kontroli działalności funduszy emerytalnych, towarzystw emerytalnych, depozytariuszy oraz osób trzecich, którym fundusz lub towarzystwo powierzyło wykonywanie niektórych czynności (Dz. U. Nr 46, poz. 440, z późn. zm.);
4. rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 23 grudnia 2003 w sprawie ogólnego zezwolenia na lokowanie aktywów funduszy emerytalnych poza granicami kraju (Dz. U. Nr 229, poz. 2286, z późn. zm.);
5. rozporządzenie 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.);
6. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania i rozliczania transakcji zbywania przez pracowniczy fundusz emerytalny, w imieniu członków funduszu, praw poboru przysługujących im z akcji złożonych na rachunkach ilościowych oraz szczegółowych warunków i trybu, w jakim dopuszczalna jest realizacja tych praw przez członków funduszu (Dz. U. Nr 63, poz. 403);
7. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia rejestru członków funduszu emerytalnego, szczegółowego zakresu informacji, które powinny być zawarte w rejestrze, oraz zasad sporządzania i przechowywania kopii danych zawartych w rejestrze na wypadek jego utraty (Dz. U. Nr 4, poz. 21, z późn. zm.);

8. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie szczegółowego trybu likwidacji pracowniczych funduszy emerytalnych, którymi zarządzanie nie zostało przejęte przez inne pracownicze towarzystwa emerytalne, a w szczególności sposobu i terminu składania przez członków funduszy dyspozycji dotyczących sposobu wykorzystania środków zgromadzonych na ich rachunkach (Dz. U. Nr 63, poz. 401).

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 ustanawia podstawowe zasady podejmowania i prowadzenia działalności prowadzonej przez instytucje pracowniczych programów emerytalnych w celu stworzenia rzeczywistego rynku wewnętrznego pracowniczych programów emerytalnych bezpiecznego i zorganizowanego na skalę europejską oraz stworzenia tym instytucjom możliwości działania ponad granicami państw członkowskich.

W tym celu dyrektywa określa:

- 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) fakultatywne powierzanie 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 Wspólnot Europejskich;
- 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 dyrektywy³ 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,
 - b) państwa członkowskie mogą odroczyć do 23 września 2010 r. stosowanie art. 18 ust. 1 lit. f)⁴ 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.

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 Wspólnot Europejskich określiła zarzuty formalne i wezwała Rzeczpospolitą Polską do usunięcia naruszenia polegającego na niewłaściwym i niepełnym wdrożeniu dyrektywy 2003/41/WE

³ 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.

⁴ 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.

(naruszenie nr 2006/2355). Zdaniem Komisji Wspólnot Europejskich wyrażonym w tym dokumencie, Rzeczpospolita Polska notyfikowała szereg środków legislacyjnych służących transpozycji dyrektywy 2003/41/WE. Mimo to, zdaniem Komisji Wspólnot Europejskich, nie nastąpiła pełna transpozycja dyrektywy 2003/41/WE do polskiego porządku prawnego.

Komisja Wspólnot Europejskich 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 Wspólnot Europejskich, w prawie polskim nie określono ram tworzenia instytucji pracowniczych programów emerytalnych w rozumieniu przepisów dyrektywy 2003/41/WE.

W imieniu Rządu Rzeczypospolitej Polskiej, Minister Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na zarzuty formalne z dnia 14 grudnia 2006 r. wskazał, że dokonana została pełna implementacja przepisów dyrektywy 2003/41/WE do polskiego systemu prawnego oraz jej notyfikacja i wskazał na istnienie pracowniczych funduszy emerytalnych, jako „instytucji” w rozumieniu przepisów dyrektywy 2003/41/WE. Jednocześnie uzasadniając przyjęty sposób implementacji przepisów dyrektywy 2003/41/WE zwrócił uwagę, że dla wyjaśnienia kwestii implementacji przepisów tej dyrektywy kluczowe jest, zdaniem Rządu Rzeczypospolitej Polskiej, podkreślenie faktu, że wybór konstrukcji systemu pracowniczych programów emerytalnych w zakresie konstrukcji systemu 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 przedstawionego w treści odpowiedzi na zarzuty formalne Komisji Wspólnot Europejskich 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 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 Wspólnot Europejskich przedstawiła w związku z opisywaną sprawą uzasadnioną opinię.

Przedstawione w odpowiedzi na zarzuty formalne przez Rzeczpospolitą Polską argumenty Komisja Wspólnot Europejskich uznała, jak się wydaje, za racjonalne. W treści uzasadnionej opinii znalazło się bowiem stwierdzenie, zgodnie z którym 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 jednak w uzasadnionej opinii Komisja Wspólnot Europejskich sformułowała nowy zarzut, zgodnie z którym państwa członkowskie muszą jednakże zapewnić ustanowienie ram prawnych, które zezwalają instytucjom pracowniczych programów emerytalnych znajdującym się na ich terytorium na przyjmowanie finansowania ze strony przedsiębiorstwa z państw, w którym dopuszcza się inny rodzaj programu.

Na tej podstawie Komisja Wspólnot Europejskich 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 sformułowanego dopiero w treści uzasadnionej opinii. W dokumencie dotyczącym zarzutów formalnych można co prawda odnaleźć fragmenty w sposób bardzo pośredni odnoszące się do tego 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 zezwalają one również 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 funkcjonujących

na zasadach krajowego prawa socjalnego i prawa pracy w sprawie organizacji programów emerytalnych (a więc w przypadku Rzeczypospolitej Polskiej, w której w tym zakresie obowiązuje system zdefiniowanej składki) czy też również tych, w przypadku których prowadzone programy działają na zasadach innych niż obowiązujące w danym państwie członkowskim (a więc w tym przypadku 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 Wspólnot Europejskich, oraz poinformował o podjęciu działań w kierunku zmiany tych regulacji w celu wyraźnego uregulowania 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. W związku z powyższym Rząd Rzeczypospolitej Polskiej zwrócił się z prośbą o uwzględnienie powyższych wyjaśnień i o wstrzymanie dalszych działań Komisji Wspólnot Europejskich podejmowanych w trybie art. 226 TWE w omawianej sprawie 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 i ustawy o pracowniczych programach 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 przyjmowania 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 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 Wspólnot Europejskich. 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 Wspólnot Europejskich pełnej transpozycji przepisów dyrektywy 2003/41/WE do polskiego porządku prawnego, nie jest możliwe.

Jednocześnie należy przekazać, że rozważana przez Komisję Wspólnot Europejskich nowelizacja dyrektywy 2003/41/WE nie obejmuje przedmiotowego zagadnienia

(por. Sprawozdanie Komisji Wspólnot Europejskich 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, objaśnienia podstawowych określeń użytych w projektowanej ustawie

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.

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 towarzystw emerytalne działalności w zakresie pracowniczych programów emerytalnych w formie pracowniczych funduszy emerytalnych.

W zakresie objaśnień podstawowych określeń użytych w projektowanej ustawie należy wymienić następujące określenia:

- 1) pracownik zagraniczny – oznacza osobę fizyczną zatrudnioną na terytorium jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej;
- 2) ryzyka o charakterze ubezpieczeniowym – oznacza ryzyka biometryczne dotyczące śmierci, niepełnosprawności i długowieczności;
- 3) zakład ubezpieczeń na życie – zakład ubezpieczeń, o którym mowa w ustawie z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz. U. Nr 124, poz. 1151, z późn. zm.).

II. 2. Przepisy merytoryczne

II. 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.

Artykuł 2 ustawy o oiffe określa, że 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 w art. 8 polegającymi na wprowadzeniu nowych definicji ustawowych:

- a) „pracownik zagraniczny – oznacza osobę fizyczną zatrudnioną na terytorium jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej;”,
- b) „ryzyka o charakterze ubezpieczeniowym – oznacza ryzyka biometryczne dotyczące śmierci, niepełnosprawności i długowieczności;”,
- c) „zakład ubezpieczeń na życie – zakład ubezpieczeń, o którym mowa w ustawie z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz. U. Nr 124, poz. 1151 z późn. zm.);”.

Następnie należy określić w projektowanym art. 8b w ust. 2, 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 określającej, 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 w art. 8b ust. 3 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.

Artykuł 13 ust. 4 ustawy o oiffe określa 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 w art. 13:

- a) ust. 4a wskazujący, że statut pracowniczego funduszu może określić 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;
- b) ust. 4b 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.
- c) ust. 4c 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, w zakresie w jakim określono to w tej umowie, zaś w innym przypadku zagranicznego pracodawcę.

Ponadto w art. 14 ustawy o oiffo wymieniającym dokumenty, które należy dołączyć do wniosku należy dodać ust. 2 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 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 zatwierdzona; w przypadku działalności transgranicznej rejestr wskazuje również państwa członkowskie, w których działa dana instytucja.

Artykuł 16 ust. 2 ustawy o oiffo określa, że do wniosku o wpisanie funduszu do rejestru funduszy należy dołączyć:

- 1) zezwolenie na utworzenie funduszu;
- 2) statut funduszu;
- 3) statut towarzystwa tworzącego fundusz wraz z aktualnym odpisem z rejestru przedsiębiorców;
- 4) listę członków zarządu towarzystwa.

Artykuł 17 ustawy o oiffo wskazuje, że wpis do rejestru funduszy obejmuje:

- 1) nazwę funduszu;
- 2) firmę, siedzibę i adres towarzystwa, sposób reprezentacji towarzystwa oraz numer wpisu towarzystwa do rejestru przedsiębiorców i oznaczenie sądu prowadzącego ten rejestr;
- 3) imiona i nazwiska członków zarządu towarzystwa oraz prokurentów, jeżeli zostali ustanowieni;
- 4) firmę (nazwę), siedzibę i adres depozytariusza.

W związku z powyższym, dla potrzeb notyfikacji działalności transgranicznej, zachodzi konieczność zmian:

- a) w art. 16 przez dodanie ust. 2a dotyczącego rozszerzenia zakresu wniosku o informację o państwach członkowskich, w których działa pracowniczy fundusz emerytalny,
- b) w art. 17 przez dodanie ust. 2 dotyczącego 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 art. 99 ustawy o oiffo ust. 1a, 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.

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: art. 14 (uprawnienia w zakresie interwencji i obowiązki właściwych władz), art. 15 (rezerwy techniczne), art. 16 (finansowanie rezerw technicznych) i art. 17 (ustawowe fundusze własne), należy dodać rozdział 16a zakład ubezpieczeń na życie, w którym należy określić:

- a) w dodanym art. 165a, że pracowniczy fundusz może wybrać zakład ubezpieczeń na życie, do którego, na podstawie umowy, przekazywać będzie składki pracowników zagranicznych na pokrycie w całości albo w części ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym lub gwarancji zarówno wyników inwestycyjnych, jak i danego poziomu świadczeń,
- b) w dodanym art. 165b, że zakładem ubezpieczeń na życie może być zakład ubezpieczeń na życie, który jest zakładem ubezpieczeń na życie w rozumieniu ustawy z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej oraz 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) w dodanym art. 165c, że 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 techniczne w odniesieniu do pełnego zakresu programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego, coroczne wyliczenie i poświadczenie przez aktuarium rezerw technicznych. Rezerwy techniczne są wyliczane zgodnie z następującymi zasadami:

- minimalna kwota rezerw technicznych 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 maksymalne 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 technicznych 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 technicznych 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,

d) w dodanym art. 165d, że zakład ubezpieczeń na życie jest obowiązany:

- 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 techniczne, które służą jako zabezpieczenie zobowiązań wynikających z umowy z pracowniczym funduszem emerytalnym,

e) w dodanym art. 165e, że umowa z zakładem ubezpieczeń na życie powinna określać szczegółowo obowiązek 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) w dodanym art. 165f, że 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) w dodanym art. 165g, że 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:

- instytucja nie zdołała utworzyć dostatecznych rezerw technicznych w odniesieniu do całokształtu działalności lub posiada niedostateczne aktywa dla pokrycia rezerw technicznych,
- instytucja nie była 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) w dodanym art. 165h, że 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,

i) w dodanym art. 165i, że 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 art. 166a, 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.

Art. 9 ust. 1 pkt f lit. ii i 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 pkt a i ust. 4 dyrektywy 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 pkt f lit. ii i iii dyrektywy) w ustawie o ife po art. 194a oife należy dodać art. 194b art. 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:

- a) rodzajów ryzyka finansowego, technicznego innych związanych z systemem emerytalnym,
- b) charakteru i podziału tych rodzajów ryzyka,
- c) 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,

- d) 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,
- e) 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,
- f) uzgodnień odnoszących się do przeniesienia praw do wypłaty z programu pracowniczego pracodawcy zagranicznego na inną instytucję pracowniczych programów emerytalnych w przypadku rozwiązania stosunku pracy.

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 zostanie skierowany do konsultacji społecznych wraz ze skierowaniem go do uzgodnień zewnętrznych. Opis wyników konsultacji zostanie uzupełniony po ich przeprowadzeniu.