



DZIENNIK USTAW

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 6 sierpnia 2019 r.

Poz. 1474

USTAWA

z dnia 13 czerwca 2019 r.

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

Art. 1. W ustawie z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1906 i 2215 oraz z 2019 r. poz. 1074) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8:

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

„6b) pracowniczy fundusz przenoszący – oznacza pracowniczy fundusz, który przenosi zobowiązania tego funduszu oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne związane z przenoszonym pracowniczym programem emerytalnym do pracowniczego funduszu zarejestrowanego lub wykonującego działalność na podstawie zezwolenia w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej;

6c) pracowniczy fundusz przyjmujący – oznacza pracowniczy fundusz, który przyjmuje od pracowniczego funduszu zarejestrowanego lub wykonującego działalność na podstawie zezwolenia w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej zobowiązania tego funduszu oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne związane z przenoszonym pracowniczym programem emerytalnym;”

b) pkt 17 otrzymuje brzmienie:

„17) rynek regulowany w państwach innych niż Rzeczpospolita Polska – oznacza działający w sposób stały w państwach, o których mowa w art. 141 ust. 4, wielostronny system zawierania transakcji, których przedmiotem są instrumenty finansowe dopuszczone do obrotu w tym systemie, zapewniający inwestorom powszechny i równy dostęp do informacji rynkowej w tym samym czasie przy kojarzeniu ofert nabycia i zbycia instrumentów finansowych oraz jednakowe warunki nabywania i zbywania tych instrumentów, zorganizowany i podlegający nadzorowi właściwego organu, a w przypadku rynku działającego w państwach członkowskich Unii Europejskiej – uznany przez dane państwo za spełniający te warunki i wskazany Komisji Europejskiej jako rynek regulowany;”

c) dodaje się pkt 18–21 w brzmieniu:

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

19) przyjmujące państwo członkowskie – oznacza państwo członkowskie Unii Europejskiej inne niż rodzime państwo członkowskie, którego przepisy prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy stosuje się do relacji między pracodawcą, członkami pracowniczego funduszu oraz osobami uprawnionymi do otrzymania wypłaty;

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

- 20) kluczowa funkcja – oznacza wykonywanie praktycznych zadań obejmujących funkcję zarządzania ryzykiem oraz funkcję audytu wewnętrznego;
 - 21) działalność transgraniczna – oznacza obsługę pracowniczego funduszu, w którym relacje między pracodawcą, członkami pracowniczego funduszu oraz osobami uprawnionymi do otrzymania wypłaty podlegają przepisom prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy mającym zastosowanie do pracowniczych programów emerytalnych, obowiązującym w przyjmującym państwie członkowskim.”;
- 2) po art. 17 dodaje się art. 17a w brzmieniu:
- „Art. 17a. 1. Organ nadzoru przekazuje informacje na temat pracowniczego funduszu, który został wpisany do rejestru funduszy, do Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych w celu ich publikacji na stronie internetowej tego urzędu. Zakres przekazywanych informacji określa art. 17 ust. 1.
2. Informacje, o których mowa w ust. 1, organ nadzoru przekazuje do Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych drogą elektroniczną niezwłocznie po otrzymaniu od pracowniczego funduszu odpisu z rejestru funduszy, zgodnie z art. 16 ust. 5 oraz art. 17 ust. 2.”;
- 3) po rozdziale 2 dodaje się rozdziały 2a i 2b w brzmieniu:

„Rozdział 2a

System zarządzania w pracowniczym towarzystwie

Art. 26a. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do przygotowania i wprowadzenia skutecznego systemu zarządzania, który zapewnia należyte i ostrożne zarządzanie prowadzoną działalnością.

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

3. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, może uwzględniać przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych czynniki środowiskowe i społeczne oraz czynniki związane z ładem korporacyjnym, w odniesieniu do aktywów inwestycyjnych.

4. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, podlega regularnym przeglądom wewnętrznym dokonywanym nie rzadziej niż co 3 lata.

5. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, jest proporcjonalny do wielkości, charakteru, skali i złożoności działalności pracowniczego towarzystwa.

Art. 26b. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do przygotowania pisemnego dokumentu określającego zasady:

- 1) zarządzania ryzykiem;
- 2) audytu wewnętrznego;
- 3) powierzenia wykonywania zadań osobom trzecim lub zewnętrznym jednostkom organizacyjnym.

2. Zasady, o których mowa w ust. 1, podlegają zatwierdzeniu przez radę nadzorczą pracowniczego towarzystwa oraz przeglądowi funkcjonowania nie rzadziej niż co 3 lata.

3. Zasady, o których mowa w ust. 1, podlegają dostosowaniu do zmian w systemie zarządzania lub obszarze, którego dotyczą.

Art. 26c. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do przygotowania i wprowadzenia skutecznego systemu kontroli wewnętrznej.

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

- 1) procedury administracyjne i księgowe;
- 2) organizację kontroli wewnętrznej;
- 3) ustalenia w zakresie sprawozdawczości na wszystkich szczeblach pracowniczego towarzystwa.

Art. 26d. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do przygotowania planów awaryjnych obejmujących systemy, zasoby i procedury pracowniczego towarzystwa, w celu zapewnienia ciągłości i regularności prowadzenia działalności przez pracownicze towarzystwo.

Art. 26e. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do prowadzenia i dokumentowania własnej oceny ryzyka.

2. Własną ocenę ryzyka, o której mowa w ust. 1, przeprowadza się przynajmniej co 3 lata lub niezwłocznie po każdej istotnej zmianie w profilu ryzyka pracowniczego towarzystwa.

3. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, uwzględnia wielkość i organizację wewnętrzną pracowniczego towarzystwa, jak również wielkość, charakter, skalę i złożoność jego działalności.

4. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, obejmuje następujące elementy:

- 1) opis sposobu włączenia własnej oceny ryzyka do procesu zarządzania i procesów decyzyjnych pracowniczego towarzystwa;
- 2) ocenę skuteczności zarządzania ryzykiem, o którym mowa w art. 42a ust. 1 pkt 1;
- 3) opis, jak pracownicze towarzystwo zapobiega konfliktom interesów z pracodawcą, w przypadku gdy pracownicze towarzystwo powierza pełnienie kluczowych funkcji osobie trzeciej lub zewnętrznej jednostce organizacyjnej pełniącej podobną kluczową funkcję u pracodawcy, zgodnie z art. 42a ust. 5;
- 4) ocenę jakościową poszczególnych rodzajów ryzyka operacyjnego;
- 5) ocenę nowych lub powstających rodzajów ryzyka, w tym ryzyka związanego ze zmianą klimatu, wykorzystaniem zasobów i środowiskiem, a także ryzyka społecznego i ryzyka związanego ze spadkiem wartości aktywów z powodu zmiany przepisów prawa – w przypadku gdy przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych bierze się pod uwagę czynniki środowiskowe i społeczne oraz czynniki związane z ładem korporacyjnym.

5. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, obejmuje również opis metody określania i oceny rodzajów ryzyka, na które pracownicze towarzystwo jest lub może być narażone w perspektywie krótko- i długoterminowej i które mogą mieć wpływ na zdolność pracowniczego towarzystwa do wypełniania swoich obowiązków. Metody te są proporcjonalne do wielkości, charakteru, skali i złożoności ryzyk właściwych dla działalności pracowniczego towarzystwa.

6. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, jest brana pod uwagę przy podejmowaniu przez pracownicze towarzystwo decyzji strategicznych.

Art. 26f. 1. Pracownicze towarzystwo może powierzyć osobie trzeciej pełnienie kluczowej funkcji w zakresie zarządzania ryzykiem, a także wypełnianie innych obowiązków, jeżeli powierzenie to:

- 1) nie wpłynie niekorzystnie na jakość systemu zarządzania, o którym mowa w art. 26a ust. 1;
- 2) nie spowoduje zwiększenia ryzyka operacyjnego;
- 3) nie spowoduje zmniejszenia możliwości monitorowania przez organ nadzoru wypełniania przez pracowniczony fundusz i pracownicze towarzystwo ich obowiązków;
- 4) nie spowoduje pogorszenia jakości usług świadczonych przez pracowniczny fundusz i pracownicze towarzystwo na rzecz członków pracowniczego funduszu oraz osób uprawnionych do otrzymania wypłaty.

2. Osoba trzecia, o której mowa w ust. 1, jest wybierana przez pracownicze towarzystwo w drodze uchwały rady nadzorczej.

3. Osoba trzecia, o której mowa w ust. 1, pełni kluczową funkcję w zakresie zarządzania ryzykiem oraz wypełnia inne powierzone jej obowiązki na podstawie pisemnej umowy z pracowniczym towarzystwem oraz zgodnie z zasadami zarządzania ryzykiem określonymi w dokumencie, o którym mowa w art. 26b ust. 1.

4. Do osoby trzeciej, o której mowa w ust. 1, przepis art. 41 ust. 1 stosuje się odpowiednio.

5. O zawarciu umowy, o której mowa w ust. 3, a także o jej zmianie pracownicze towarzystwo niezwłocznie informuje organ nadzoru.

Rozdział 2b

Działalność transgraniczna

Art. 26g. 1. Pracowniczny fundusz mający zamiar wykonywać działalność transgraniczną jest obowiązany zawiadomić o tym organ nadzoru.

2. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje:

- 1) nazwę przyjmującego państwa członkowskiego lub przyjmujących państw członkowskich, które określa pracodawca;
- 2) firmę, siedzibę i adres pracodawcy;
- 3) główne cechy charakterystyczne pracowniczego programu emerytalnego, jaki ma być obsługiwany, w szczególności:
 - a) warunki uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym,
 - b) szacunkową liczbę uczestników pracowniczego programu emerytalnego,
 - c) wysokość składki wnoszonej przez pracodawcę i pracownika,
 - d) warunki uzyskania wypłaty,
 - e) opcje wypłaty.

3. Organ nadzoru, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wszystkich informacji, o których mowa w ust. 2, jest obowiązany do ich przekazania zagranicznemu organowi nadzoru w przyjmującym państwie członkowskim.

4. O przekazaniu informacji, o których mowa w ust. 2, organ nadzoru niezwłocznie powiadamia pracowniczy fundusz.

5. Pracowniczy fundusz może rozpocząć wykonywanie działalności transgranicznej od dnia otrzymania powiadomienia, o którym mowa w ust. 4.

6. Organ nadzoru jest zwolniony z obowiązku, o którym mowa w ust. 3, jeżeli po otrzymaniu wszystkich informacji, o których mowa w ust. 2, wydał decyzję o zakazie wykonywania działalności transgranicznej.

7. Organ nadzoru, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wszystkich informacji, o których mowa w ust. 2, może wydać decyzję o zakazie wykonywania działalności transgranicznej, jeżeli:

- 1) struktura pracowniczego towarzystwa stoi na przeszkodzie podjęciu proponowanej działalności transgranicznej lub
- 2) sytuacja finansowa pracowniczego towarzystwa stoi na przeszkodzie podjęciu proponowanej działalności transgranicznej, lub
- 3) członek zarządu pracowniczego towarzystwa zarządzającego pracowniczym funduszem nie spełnia wymogów określonych w art. 41 ust. 1.

Art. 26h. 1. W przypadku nieprzekazania przez organ nadzoru zagranicznemu organowi nadzoru w przyjmującym państwie członkowskim informacji, o których mowa w art. 26g ust. 2, w terminie 3 miesięcy od dnia ich otrzymania, pracowniczemu funduszowi przysługuje prawo do wniesienia do organu nadzoru ponaglenia, o którym mowa w art. 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2096 oraz z 2019 r. poz. 60, 730 i 1133).

2. Pracowniczemu funduszowi przysługuje, w każdym czasie po wniesieniu ponaglenia do organu nadzoru, prawo do wniesienia skargi na bezczynność organu do sądu administracyjnego właściwego ze względu na umiejscowienie siedziby pracowniczego funduszu, za pośrednictwem organu nadzoru.

Art. 26i. 1. Pracowniczy fundusz, wobec którego wydano decyzję, o której mowa w art. 26g ust. 7, może zwrócić się do organu nadzoru z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji.

2. Pracowniczy fundusz może wnieść skargę do sądu administracyjnego właściwego ze względu na umiejscowienie siedziby pracowniczego funduszu na decyzję, o której mowa w art. 26g ust. 7, bez uprzedniego skorzystania z prawa do zwrócenia się do organu nadzoru z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy. Skargę wnosi się za pośrednictwem organu nadzoru w terminie 30 dni od dnia doręczenia decyzji, o której mowa w art. 26g ust. 7.”;

- 4) po art. 42 dodaje się art. 42a–42d w brzmieniu:

„Art. 42a. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do wprowadzenia następujących kluczowych funkcji:

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

2. Pracownicze towarzystwo umożliwia osobom i jednostkom organizacyjnym pełniącym kluczowe funkcje sprawowanie ich w obiektywny, uczciwy i niezależny sposób.

3. Funkcja audytu wewnętrznego jest sprawowana niezależnie od funkcji zarządzania ryzykiem.

4. Kluczowej funkcji w pracowniczym towarzystwie nie może pełnić osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca podobną kluczową funkcję u pracodawcy, z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Biorąc pod uwagę wielkość, charakter, skalę i złożoność działalności pracowniczego funduszu oraz pracowniczego towarzystwa, kluczowe funkcje w pracowniczym towarzystwie może pełnić ta sama osoba lub jednostka organizacyjna co u pracodawcy, pod warunkiem że pracownicze towarzystwo przekaze wyjaśnienie organowi nadzoru, jak zapobiega konfliktom interesów z pracodawcą lub jak je rozwiązuje.

6. Osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca kluczową funkcję zgłasza wszelkie istotne ustalenia i zalecenia w zakresie pełnionych obowiązków pracowniczemu towarzystwu, które ustala, jakie działania należy podjąć.

7. Osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca kluczową funkcję powiadamia organ nadzoru, jeżeli pracownicze towarzystwo nie podejmie we właściwym czasie odpowiednich działań zaradczych w następujących przypadkach:

- 1) gdy osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca daną kluczową funkcję stwierdzi istnienie znacznego ryzyka niespełnienia przez pracownicze towarzystwo wymogów określonych w ustawie, które może mieć znaczący wpływ na interesy członków funduszu oraz osób uprawnionych do otrzymania wypłaty, i zgłosi to pracowniczemu towarzystwu lub

2) gdy osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca daną kluczową funkcję zauważy, w związku z pełnieniem tej kluczowej funkcji, naruszenie przepisów ustawowych, wykonawczych lub regulacji wewnętrznych mających zastosowanie do pracowniczego towarzystwa i jego działalności oraz zgłosi to pracowniczemu towarzystwu.

8. Pracownicze towarzystwo zapewnia osobom oraz jednostkom organizacyjnym pełniącym kluczowe funkcje, które zgłaszają informacje, o których mowa w ust. 7, ochronę przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją lub innymi rodzajami niesprawiedliwego traktowania, zwłaszcza przed wypowiedzeniem przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia bez ważnego powodu lub rozwiązaniem umowy bez ważnego powodu.

9. Przepis ust. 8 stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia zgłaszającemu informacje, o których mowa w ust. 7.

10. Jeżeli w związku ze zgłoszonymi informacjami, o których mowa w ust. 7, doszło wobec osoby lub jednostki organizacyjnej zgłaszającej te informacje do działań o charakterze represyjnym, dyskryminacji lub innych rodzajów niesprawiedliwego traktowania, stosuje się odpowiednio przepisy art. 13–16 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r. poz. 1219), z zastrzeżeniem ust. 11–14.

11. Jeżeli w związku ze zgłoszonymi informacjami, o których mowa w ust. 7, doszło do wypowiedzenia umowy o pracę osobie zgłaszającej te informacje, a informacje te były zasadne, sąd pracy na skutek odwołania osoby, która zgłosiła te informacje, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu tej osoby do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

12. Jeżeli w związku ze zgłoszonymi informacjami, o których mowa w ust. 7, doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z osobą zgłaszającą te informacje, a informacje te były zasadne, sąd pracy na skutek odwołania osoby, która zgłosiła te informacje, orzeka o przywróceniu tej osoby do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

13. Jeżeli sąd pracy orzeka o odszkodowaniu w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę lub rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jego wysokość ustala się w sposób określony w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 i 1043).

14. Jeżeli w związku ze zgłoszonymi informacjami, o których mowa w ust. 7, doszło do rozwiązania umowy z jednostką organizacyjną zgłaszającą te informacje, a informacje te były zasadne, sąd na skutek żądania jednostki organizacyjnej, która zgłosiła te informacje, orzeka o odszkodowaniu, którego wysokość ustala się zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145).

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

2. System zarządzania ryzykiem, o którym mowa w ust. 1, obejmuje – w sposób proporcjonalny do wielkości i organizacji wewnętrznej, a także do wielkości, charakteru, zakresu i złożoności działalności pracowniczego towarzystwa – rodzaje ryzyka, które mogą wystąpić w toku działalności pracowniczego towarzystwa, pracowniczego funduszu lub w podmiotach zewnętrznych, którym powierzono wykonywanie zadań pracowniczego towarzystwa, co najmniej w następujących obszarach:

- 1) zarządzanie aktywami i pasywami;
- 2) inwestycje, w szczególności w instrumenty pochodne, sekurytyzacje i podobne instrumenty finansowe;
- 3) zarządzanie płynnością i ryzykiem koncentracji;
- 4) zarządzanie ryzykiem operacyjnym;
- 5) inne techniki ograniczania ryzyka;
- 6) ryzyka związane z czynnikami środowiskowymi, społecznymi i czynnikami związanymi z ładem korporacyjnym oraz ryzyka związane z portfelem inwestycyjnym, a także zarządzaniem nim.

Art. 42c. Funkcja audytu wewnętrznego, o której mowa w art. 42a ust. 1 pkt 2, obejmuje – w sposób proporcjonalny do wielkości i organizacji wewnętrznej, a także do wielkości, charakteru, zakresu i złożoności działalności pracowniczego towarzystwa – ocenę adekwatności i skuteczności systemu kontroli wewnętrznej i innych elementów systemu zarządzania, w tym wykonywania zadań powierzonych osobom trzecim lub zewnętrznym jednostkom organizacyjnym.

Art. 42d. W przypadku powierzenia przez pracownicze towarzystwo zarządzania aktywami pracowniczego funduszu podmiotom zewnętrznym spełniającym wymogi w zakresie wykonywania kluczowych funkcji, określone w art. 153 ust. 4 pkt 8 oraz w ustawie z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 1355, 2215, 2243 i 2244 oraz z 2019 r. poz. 730 i 875), pracownicze towarzystwo jest zwolnione z obowiązku spełniania tych wymogów.”;

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

„Art. 47b. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane, biorąc pod uwagę swoją wielkość i organizację wewnętrzną, a także wielkość, charakter, zakres i złożoność działalności, ustanowić i stosować politykę wynagrodzeń wobec:

- 1) członków zarządu towarzystwa;
- 2) członków rady nadzorczej towarzystwa;
- 3) osób i jednostek organizacyjnych pełniących kluczowe funkcje określone w art. 42a ust. 1.

2. Pracownicze towarzystwo regularnie, nie rzadziej niż co 12 miesięcy, podaje do publicznej wiadomości informacje dotyczące zakresu stosowania oraz zasad polityki wynagrodzeń, o której mowa w ust. 1, o ile nie stoi to w sprzeczności z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.²⁾).

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

- 1) politykę wynagrodzeń ustanawia się, wdraża i prowadzi zgodnie z działalnością, profilem ryzyka, celami i długoterminowym interesem, stabilnością finansową oraz wynikami pracowniczego funduszu jako całości; polityka wynagrodzeń wspiera należyte, ostrożne i skuteczne zarządzanie pracowniczym funduszem;
- 2) polityka wynagrodzeń jest zgodna z długoterminowymi interesami członków funduszu oraz osób uprawnionych do otrzymania wypłaty;
- 3) w polityce wynagrodzeń uwzględnia się środki mające na celu zapobieganie konfliktom interesów;
- 4) polityka wynagrodzeń jest zgodna z należytym i skutecznym zarządzaniem ryzykiem i nie zachęca do podejmowania ryzyka, które nie jest zgodne z profilami ryzyka oraz zasadami ładu korporacyjnego pracowniczego towarzystwa;
- 5) pracownicze towarzystwo ustanawia ogólne zasady polityki wynagrodzeń, jest odpowiedzialne za jej wdrażanie oraz dokonuje przeglądu i aktualizacji tej polityki przynajmniej co 3 lata;
- 6) zarządzanie w zakresie wynagrodzeń i nadzoru nad nimi jest prowadzone w sposób zrozumiały, przejrzysty i skuteczny.

4. Politykę wynagrodzeń, o której mowa w ust. 1, pracownicze towarzystwo stosuje także do innych pracowników pracowniczego towarzystwa, których działalność zawodowa może mieć wpływ na profil ryzyka pracowniczego towarzystwa.”;

6) w art. 49:

a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, trwa po ustaniu funkcji, rozwiązaniu stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze.”;

b) dodaje się ust. 5 i 6 w brzmieniu:

„5. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku udostępnienia informacji objętej tajemnicą zawodową Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Bankowego oraz Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych, jeżeli taki obowiązek wynika z przepisów dotyczących utworzenia i działalności tych podmiotów.

6. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku udostępnienia informacji objętej tajemnicą zawodową w postępowaniu wszczętym w związku z likwidacją funduszu.”;

²⁾ Zmiana wymienionego rozporządzenia została ogłoszona w Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018, str. 2.

- 7) w art. 58a:
- a) w ust. 1 wyrazy „Niezwłocznie po udzieleniu” zastępuje się wyrazami „W terminie 2 tygodni od dnia udzielenia”,
 - b) w ust. 4 wyrazy „Niezwłocznie po otrzymaniu” zastępuje się wyrazami „W terminie tygodnia od dnia otrzymania”,
 - c) w ust. 5 wyrazy „w terminie 3 miesięcy” zastępuje się wyrazami „w terminie 6 tygodni”;
- 8) w art. 62:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Organ nadzoru może wydać decyzję o cofnięciu zezwolenia na utworzenie towarzystwa, jeżeli stwierdzi, że:

 - 1) fundusz lub towarzystwo rażąco lub uporczywie narusza przepisy ustawy, statutu funduszu lub towarzystwa;
 - 2) fundusz lub towarzystwo nie spełnia warunków działania określonych w ustawie;
 - 3) fundusz lub towarzystwo prowadzi działalność, rażąco naruszając interes członków funduszu;
 - 4) fundusz, prowadząc działalność transgraniczną, nie przestrzega wymogów prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy przyjmującego państwa członkowskiego, dotyczących pracowniczych programów emerytalnych.”;
 - b) dodaje się ust. 6 w brzmieniu:

„6. Organ nadzoru przekazuje informację o wydaniu ostatecznej decyzji, o której mowa w ust. 1, Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych, jeżeli dotyczy ona pracowniczego towarzystwa.”;
- 9) po rozdziale 10a dodaje się rozdział 10b w brzmieniu:

„Rozdział 10b

Przeniesienie transgraniczne

Art. 106l. 1. Pracowniczy fundusz przenoszący może przenieść w ramach przeniesienia transgranicznego zobowiązania tego funduszu oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne związane z przenoszonym pracowniczym programem emerytalnym do pracowniczego funduszu przyjmującego.

2. Koszty przeniesienia transgranicznego, o którym mowa w ust. 1, ponoszą członkowie pracowniczego funduszu przenoszącego, których to przeniesienie dotyczy, a którzy uprzednio je zatwierdzili, zgodnie z art. 106m ust. 1 pkt 1.

3. Koszty, o których mowa w ust. 2, są potrącane z ekwiwalentów pieniężnych związanych z przenoszonym pracowniczym programem emerytalnym. Maksymalna wysokość kosztów oraz szczegółowy tryb i sposób ich potrącania są określone w statucie pracowniczego funduszu przenoszącego.

4. Pracowniczy fundusz przyjmujący może przyjąć w ramach przeniesienia transgranicznego od pracowniczego funduszu przenoszącego zobowiązania tego funduszu oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne związane z przyjmowanym pracowniczym programem emerytalnym.

Art. 106m. 1. Przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, podlega uprzedniemu zatwierdzeniu przez:

- 1) zwykłą większość członków pracowniczego funduszu przenoszącego i osób uprawnionych do otrzymania wypłaty, których ono dotyczy, albo ich przedstawicieli, oraz
- 2) pracodawcę.

2. Informacje o warunkach przeniesienia transgranicznego pracowniczego towarzystwa zarządzającego pracowniczym funduszem przenoszącym udostępnia członkom funduszu i osobom uprawnionym do otrzymania wypłaty, których ono dotyczy, albo ich przedstawicielom, na co najmniej 30 dni przed planowanym dniem złożenia przez pracowniczego funduszu przyjmującego wniosku o wydanie zezwolenia na przeniesienie transgraniczne składanego do organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego.

Art. 106n. 1. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 4, wymaga wydania przez organ nadzoru zezwolenia na przeniesienie transgraniczne.

2. Wniosek o wydanie zezwolenia na przeniesienie transgraniczne składa do organu nadzoru pracowniczy fundusz przyjmujący.

3. Wniosek, o którym mowa w ust. 2, zawiera:

- 1) pisemne porozumienie między pracowniczym towarzystwem zarządzającym pracowniczym funduszem przenoszącym i pracowniczym towarzystwem zarządzającym pracowniczym funduszem przyjmującym, w którym określa się warunki przeniesienia;
- 2) opis głównych cech charakterystycznych pracowniczego programu emerytalnego;
- 3) opis przenoszonych zobowiązań oraz innych zobowiązań i praw, jak również związanych z nimi aktywów lub ich ekwiwalentów pieniężnych;
- 4) nazwę i siedzibę pracowniczego funduszu przenoszącego i pracowniczego funduszu przyjmującego oraz nazwy państw członkowskich Unii Europejskiej, w których każdy z tych pracowniczych funduszy jest zarejestrowany lub wykonuje działalność na podstawie zezwolenia;
- 5) firmę, siedzibę i adres pracodawcy;
- 6) potwierdzenie uprzedniego zatwierdzenia zgodnie z art. 106m ust. 1;
- 7) nazwy państw członkowskich Unii Europejskiej, których przepisy prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy odnoszące się do pracowniczych programów emerytalnych stosuje się do danego programu emerytalnego.

4. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru przekazuje wniosek, o którym mowa w ust. 2, właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego niezwłocznie po jego otrzymaniu, w celu umożliwienia wydania zgody na przeniesienie transgraniczne.

5. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru ocenia, czy:

- 1) wniosek o wydanie zezwolenia na przeniesienie transgraniczne spełnia wymagania określone w ust. 3;
- 2) struktura pracowniczego funduszu przyjmującego jest zgodna z proponowanym przeniesieniem transgranicznym;
- 3) sytuacja finansowa pracowniczego funduszu przyjmującego jest zgodna z proponowanym przeniesieniem transgranicznym;
- 4) członkowie zarządu pracowniczego towarzystwa zarządzającego pracowniczym funduszem przyjmującym spełniają wymogi określone w art. 41 ust. 1;
- 5) długoterminowe interesy członków pracowniczego funduszu przyjmującego, przenoszone zobowiązania pracowniczego funduszu przenoszącego oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne są odpowiednio chronione w trakcie przeniesienia i po nim;
- 6) przenoszone aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne są wystarczające i odpowiednie do pokrycia przenoszonych zobowiązań oraz innych zobowiązań i praw, zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi pracowniczy fundusz przyjmujący.

6. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru, po uzyskaniu od właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego informacji o wydaniu zgody na przeniesienie transgraniczne, wydaje, w drodze decyzji, zezwolenie na przeniesienie transgraniczne albo odmawia wydania takiego zezwolenia i doręcza decyzję pracowniczemu funduszowi przyjmującemu w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 2.

7. Organ nadzoru przekazuje decyzję, o której mowa w ust. 6, właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego w terminie 2 tygodni od dnia wydania takiej decyzji.

8. Decyzja, o której mowa w ust. 6, zawiera wyniki oceny, o której mowa w ust. 5.

9. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru odmawia wydania zezwolenia na przeniesienie transgraniczne, jeżeli ocena, o której mowa w ust. 5, wykazała niespełnienie któregokolwiek z wymogów, o których mowa w tym przepisie.

10. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym i do organu nadzoru wpłynie, za pośrednictwem właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, wniosek pracowniczego funduszu przyjmującego o wydanie zezwolenia na przeniesienie transgraniczne, organ nadzoru w terminie 8 tygodni od dnia otrzymania tego wniosku dokonuje oceny, o której mowa w ust. 11, i wydaje zgodę na przeniesienie transgraniczne albo odmawia wydania takiej zgody i przekazuje ją właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, w celu umożliwienia temu organowi wydania zezwolenia na przeniesienie transgraniczne.

11. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym, organ nadzoru ocenia, czy:

- 1) w przypadku przeniesienia zobowiązań pracowniczego funduszu przenoszącego oraz innych zobowiązań i praw, jak również związanych z nimi aktywów lub ich ekwiwalentów pieniężnych, długoterminowe interesy członków funduszu i osób uprawnionych do otrzymania wypłaty, zobowiązania funduszu oraz inne zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne są odpowiednio chronione;
- 2) indywidualne uprawnienia członków funduszu oraz osób uprawnionych do otrzymania wypłaty są co najmniej takie same po przeniesieniu;
- 3) przenoszone aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne związane z pracowniczym programem emerytalnym są wystarczające i odpowiednie do pokrycia przenoszonych zobowiązań oraz innych zobowiązań i praw, zgodnie z przepisami prawa obowiązującymi pracowniczy fundusz przenoszący.

12. Zgoda lub odmowa wydania zgody, o których mowa w ust. 10, zawierają wyniki oceny, o której mowa w ust. 11.

13. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym, organ nadzoru odmawia wydania zgody na przeniesienie transgraniczne, jeżeli ocena, o której mowa w ust. 11, wykazała niespełnienie któregokolwiek z wymogów, o których mowa w tym przepisie.

Art. 106o. 1. W przypadku niewydania przez organ nadzoru w terminie 3 miesiące decyzji, o której mowa w art. 106n ust. 6, pracowniczemu funduszowi przyjmującemu przysługuje prawo do wniesienia do organu nadzoru ponaglenia, o którym mowa w art. 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

2. Pracowniczemu funduszowi przyjmującemu przysługuje, w każdym czasie po wniesieniu ponaglenia do organu nadzoru, prawo do wniesienia skargi na bezczynność organu do sądu administracyjnego właściwego ze względu na umiejscowienie siedziby pracowniczego funduszu przyjmującego, za pośrednictwem organu nadzoru.

Art. 106p. 1. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, a organ nadzoru odmówił wydania zezwolenia, o którym mowa w art. 106n ust. 1, pracowniczemu funduszowi przyjmującemu przysługuje prawo do wniesienia skargi na tę decyzję do sądu administracyjnego właściwego ze względu na umiejscowienie siedziby pracowniczego funduszu przyjmującego.

2. Skargę, o której mowa w ust. 1, wnosi się za pośrednictwem organu nadzoru, w terminie 30 dni od dnia otrzymania odmowy wydania zezwolenia, o którym mowa w art. 106n ust. 1.

Art. 106q. 1. W przypadku gdy przeniesienie transgraniczne skutkuje działalnością transgraniczną i działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym, organ nadzoru przekazuje właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego informacje o wymogach wynikających z przepisów prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy oraz o wymogach dotyczących przekazywania informacji określonych w art. 22–22d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych w terminie 4 tygodni od dnia otrzymania od właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego informacji o decyzji o wydaniu zezwolenia na przeniesienie transgraniczne.

2. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru przekazuje temu funduszowi uzyskane od właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego informacje odpowiadające informacjom, o których mowa w ust. 1, w terminie tygodnia od dnia ich otrzymania.

3. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, może on rozpocząć zarządzanie programem emerytalnym po otrzymaniu decyzji o wydaniu zezwolenia, o której mowa w art. 106n ust. 6, lub gdy w terminie, o którym mowa w ust. 2, organ nadzoru nie przekazał żadnych informacji.

4. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym i prowadzi działalność transgraniczną, organ nadzoru przekazuje właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczemu funduszu przenoszącemu informacje o istotnych zmianach wymogów wynikających z przepisów prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy, dotyczących pracowniczych programów emerytalnych, które mogą wpływać na cechy charakterystyczne programu emerytalnego w zakresie, w jakim dotyczy to działalności transgranicznej, oraz o zmianach wymogów dotyczących przekazywania informacji określonych w art. 22–22d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.

5. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym, organ nadzoru przekazuje temu funduszowi informacje odpowiadające informacjom, o których mowa w ust. 4, uzyskane od właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczemu funduszu przyjmującego.”;

10) w art. 146 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Aktywa pracowniczego funduszu mogą być lokowane, o ile zezwala na to statut funduszu, w instrumenty emitowane lub gwarantowane przez Europejski Bank Inwestycyjny w ramach:

- 1) Europejskich Długoterminowych Funduszy Inwestycyjnych (ELTIF) działających na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/760 z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie europejskich długoterminowych funduszy inwestycyjnych (Dz. Urz. UE L 123 z 19.05.2015, str. 98);
- 2) Europejskich Funduszy na Rzecz Przedsiębiorczości Społecznej (EuSEF) działających na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 346/2013 z dnia 17 kwietnia 2013 r. w sprawie europejskich funduszy na rzecz przedsiębiorczości społecznej (Dz. Urz. UE L 115 z 25.04.2013, str. 18, z późn. zm.³⁾);
- 3) Europejskich Funduszy Venture Capital (EuVECA) działających na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 345/2013 z dnia 17 kwietnia 2013 r. w sprawie europejskich funduszy venture capital (Dz. Urz. UE L 115 z 25.04.2013, str. 1, z późn. zm.⁴⁾);
- 4) Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych (EFSI) działającego na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2015/1017 z dnia 25 czerwca 2015 r. w sprawie Europejskiego Funduszu na rzecz Inwestycji Strategicznych, Europejskiego Centrum Doradztwa Inwestycyjnego i Europejskiego Portalu Projektów Inwestycyjnych oraz zmieniającego rozporządzenia (UE) nr 1291/2013 i (UE) nr 1316/2013 – Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych (Dz. Urz. UE L 169 z 01.07.2015, str. 1, z późn. zm.⁵⁾);”;

11) w art. 147 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Statut pracowniczego funduszu może określać, że pracowniczy fundusz w swojej działalności uwzględni potencjalne długoterminowe skutki decyzji inwestycyjnych dotyczących czynników środowiskowych, społecznych i czynników związanych z ładem korporacyjnym.”;

12) w art. 152 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Podmiot, o którym mowa w ust. 1, jest wybierany przez pracownicze towarzystwo, w drodze uchwały rady nadzorczej, i zarządza częścią lub całością aktywów pracowniczego funduszu na podstawie pisemnej umowy z funduszem oraz zgodnie z określonymi w statucie funduszu zasadami prowadzenia działalności lokacyjnej.”;

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

„Art. 152a. Pracownicze towarzystwo zarządzające pracowniczym funduszem niezwłocznie informuje organ nadzoru o zawarciu przez pracowniczy fundusz umowy, o której mowa w art. 152 ust. 2, a także o każdej jej zmianie.”;

14) art. 157 otrzymuje brzmienie:

„Art. 157. Fundusz jest obowiązany wybrać depozytariusza, któremu na podstawie pisemnej umowy powierza przechowywanie swoich aktywów.”;

15) w art. 160 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Umowa z depozytariuszem o przechowywanie aktywów funduszu powinna określać szczegółowo obowiązki depozytariusza i funduszu, sposób ich wykonywania, wynagrodzenie depozytariusza, sposób obliczania kosztów i pobierania opłat obciążających fundusz, a także wskazywać osoby wyznaczone przez depozytariusza bezpośrednio odpowiedzialne za należyte wykonanie umowy. Fundusz w umowie zobowiązuje się do przekazywania depozytariuszowi informacji niezbędnych do wykonywania jego obowiązków. Umowa może także określać w szczególności

³⁾ Zmiana wymienionego rozporządzenia została ogłoszona w Dz. Urz. UE L 293 z 10.11.2017, str. 1.

⁴⁾ Zmiana wymienionego rozporządzenia została ogłoszona w Dz. Urz. UE L 293 z 10.11.2017, str. 1.

⁵⁾ Zmiana wymienionego rozporządzenia została ogłoszona w Dz. Urz. UE L 345 z 27.12.2017, str. 34.

wysokość wynagrodzenia z tytułu pełnienia przez depozytariusza funkcji podmiotu reprezentującego i zarządzającego funduszem, zgodnie z art. 64 ust. 1, lub funkcji likwidatora pracowniczego funduszu. Umowa nie może ograniczać ustawowych obowiązków depozytariusza.”;

16) po art. 192 dodaje się art. 192a w brzmieniu:

„Art. 192a. Pracowniczy fundusz udostępnia statut funduszu za pośrednictwem ogólnodostępnej strony internetowej.”;

17) w art. 194a:

a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Jeżeli pracowniczy fundusz w swojej działalności uwzględnia potencjalne długoterminowe skutki decyzji inwestycyjnych dotyczących czynników środowiskowych, społecznych i czynników związanych z ładem korporacyjnym, to deklaracja pracowniczego funduszu zawiera informację, w jaki sposób pracowniczy fundusz uwzględnia w swojej działalności te czynniki.”;

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Dobrowolny fundusz i pracowniczy fundusz udostępniają deklarację za pośrednictwem ogólnodostępnej strony internetowej oraz przekazują deklarację na pisemne żądanie członka funduszu.”;

18) po art. 194a dodaje się art. 194b i art. 194c w brzmieniu:

„Art. 194b. 1. Pracowniczy fundusz jest obowiązany do przekazywania członkom pracowniczego funduszu oraz osobom uprawnionym do otrzymania wypłaty informacji o zmianach w zasadach funkcjonowania pracowniczego funduszu.

2. Informację, o której mowa w ust. 1, pracowniczy fundusz przekazuje w terminie 14 dni od dnia zaistnienia tych zmian, w formie pisemnej, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 194c. Pracowniczy fundusz jest obowiązany do sporządzenia i bezpłatnego udostępnienia przynajmniej raz w roku członkowi funduszu informacji, o której mowa w art. 22b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.”;

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

„Art. 207c. 1. Organ nadzoru jest obowiązany do ogłoszenia na swojej stronie internetowej bez zbędnej zwłoki informacji o zastosowaniu wobec osoby fizycznej, pracowniczego funduszu lub pracowniczego towarzystwa odpowiednio:

- 1) kary pieniężnej, o której mowa w art. 62 ust. 2 i 5, art. 156, art. 197 ust. 6, art. 198, art. 204 ust. 8 i 9 i art. 204c,
- 2) powiadomienia o stwierdzonych nieprawidłowościach, o którym mowa w art. 62 ust. 2, art. 204 ust. 3 i art. 204j ust. 1,
- 3) decyzji o cofnięciu zezwolenia na utworzenie towarzystwa, o której mowa w art. 61 i art. 62 ust. 1

– wobec których nie złożono w terminie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, obejmuje:

- 1) imię i nazwisko osoby fizycznej lub firmę (nazwę) podmiotu, na który nałożono sankcję;
- 2) wskazanie rodzaju i charakteru naruszenia;
- 3) określenie rodzaju zastosowanej sankcji, a w przypadku kary pieniężnej – jej wysokość.

3. W przypadku gdy organ nadzoru uzna, że opublikowanie danych identyfikacyjnych podmiotu, na który nałożono sankcję, byłoby nieproporcjonalne w oparciu o indywidualną ocenę proporcjonalności opublikowania takich danych, lub w przypadku gdy zagroziłoby stabilności rynków finansowych lub trwającemu postępowaniu, organ nadzoru może podjąć decyzję o odroczeniu publikacji, zaniechaniu publikacji lub o opublikowaniu informacji o nałożonych sankcjach w sposób zanonimizowany.

4. Obowiązek publikacji informacji, o której mowa w ust. 1, powstaje w dniu, w którym decyzja o nałożeniu sankcji stała się ostateczna.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 850) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 2 w ust. 1:
 - a) po pkt 11 dodaje się pkt 11a w brzmieniu:

„11a) potencjalny uczestnik – pracownika, który ma prawo do przystąpienia do programu i nie jest jego uczestnikiem;”;
 - b) w pkt 25 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 26 w brzmieniu:

„26) trwałe nośniki informacji – instrument pozwalający uczestnikowi na przechowywanie informacji kierowanych osobiście do tego uczestnika w sposób, który umożliwia przyszłe korzystanie z tych informacji, przez okres odpowiedni do ich celów, i który pozwala na niezmienną odtworzenie przechowywanej informacji.”;
- 2) w art. 18:
 - a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Przystąpienie pracownika do programu na warunkach określonych w umowie zakładowej następuje na podstawie deklaracji o przystąpieniu do programu złożonej w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku informacji lub w innej postaci, jeżeli w umowie zakładowej tak określono, zwanej dalej „deklaracją”, po upływie miesiąca od dnia jej złożenia, chyba że pracodawca potwierdzi w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie treści na trwałym nośniku informacji lub w innej postaci, jeżeli w umowie zakładowej tak określono, przystąpienie do programu w terminie wcześniejszym.”;
 - b) ust. 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4. Pracodawca przyjmuje deklarację i potwierdza uczestnikowi jej przyjęcie w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie treści na trwałym nośniku informacji lub w innej postaci, jeżeli w umowie zakładowej tak określono.

5. Jeżeli pracownikowi nie przysługuje prawo do uczestnictwa w programie, pracodawca zwraca deklarację wraz z uzasadnieniem odmowy jej przyjęcia w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie treści na trwałym nośniku informacji lub w innej postaci, jeżeli w umowie zakładowej tak określono. Zwrócenie deklaracji powinno nastąpić nie później niż w terminie miesiąca od dnia jej złożenia przez pracownika.”;
- 3) w art. 20 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W sprawach dotyczących programu uczestnik składa oświadczenie woli pracodawcy lub za jego pośrednictwem w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jego treści na trwałym nośniku informacji lub w innej postaci, jeżeli w umowie zakładowej tak określono.”;
- 4) w art. 22:
 - a) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Informacja:

 - 1) jest udostępniona bezpłatnie;
 - 2) jest sporządzona z użyciem jasnego, zwięzłego i zrozumiałego języka, bez stosowania żargonu i terminów technicznych, jeżeli zamiast nich można użyć języka niespecjalistycznego;
 - 3) jest spójna pod względem słownictwa i treści;
 - 4) nie może wprowadzać w błąd;
 - 5) jest przedstawiona w sposób ułatwiający czytanie;
 - 6) jest dostępna w języku urzędowym państwa członkowskiego Unii Europejskiej, którego prawo ubezpieczeń społecznych i prawo pracy stosuje się do danego programu emerytalnego.”;
 - b) w ust. 2 w pkt 7 w lit. e kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się lit. f w brzmieniu:

„f) informacji na temat osiągniętych przez zarządzającego stopów zwrotu związanych z programem emerytalnym za łączny okres co najmniej 5 lat lub łącznie za wszystkie lata działalności programu, jeżeli było ich mniej niż 5.”;
 - c) w ust. 6 w pkt 2 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje się wyraz „lub” oraz pkt 3 w brzmieniu:

„3) na żądanie uczestnika programu.”;

- 5) w art. 22a:
- a) w ust. 1 zdanie drugie otrzymuje brzmienie:
„Informacja ta powinna spełniać wymagania określone w art. 22 ust. 1a.”,
 - b) w ust. 3 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:
„Na wniosek byłego pracownika, jednak nie częściej niż raz w roku, pracodawca prowadzący program niezwłocznie udziela byłemu pracownikowi na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, informacji, spełniającej wymagania określone w art. 22 ust. 1a, na temat:”;
- 6) po art. 22a dodaje się art. 22b–22d w brzmieniu:
- „Art. 22b. 1. Fundusz emerytalny przynajmniej raz w roku sporządza informację o świadczeniu emerytalnym, która zawiera kluczowe informacje dla uczestnika programu.
2. Informacja, o której mowa w ust. 1, powinna spełniać wymagania określone w art. 22 ust. 1a.
3. Informację, o której mowa w ust. 1, fundusz emerytalny przekazuje uczestnikowi programu w postaci elektronicznej lub papierowej.
4. Na żądanie uczestnika informację, o której mowa w ust. 1, przekazuje się w postaci papierowej.
5. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera w widocznym miejscu datę, do której odnoszą się informacje w niej podawane.
6. Fundusz emerytalny jest obowiązany do wyraźnego wskazania w informacji, o której mowa w ust. 1, istotnych zmian w porównaniu z informacją sporządzoną w roku poprzednim.
7. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera:
- 1) tytuł „Informacja o świadczeniu emerytalnym”;
 - 2) dane identyfikacyjne uczestnika oraz wskazanie wieku uprawniającego do otrzymania wypłaty;
 - 3) nazwę funduszu emerytalnego, jego adres do korespondencji oraz dane identyfikacyjne programu emerytalnego uczestnika;
 - 4) informacje o wartości zgromadzonych środków;
 - 5) wyszczególnienie kosztów odliczonych przez fundusz emerytalny w ciągu 12 miesięcy poprzedzających dzień sporządzenia informacji, o której mowa w ust. 1, a w przypadku gdy uczestnik jest w programie krócej niż 12 miesięcy – informacja ta zawiera dane za faktyczny okres uczestnictwa w programie w danym roku;
 - 6) informacje o składkach wpłaconych w ramach programu przez pracodawcę i przez uczestnika, co najmniej w ciągu ostatnich 12 miesięcy;
 - 7) dodatkowe informacje, w tym:
 - a) dotyczące opcji, jakimi dysponuje uczestnik w ramach programu emerytalnego,
 - b) gdzie można znaleźć roczne sprawozdania finansowe oraz deklarację zasad polityki inwestycyjnej funduszu emerytalnego;
 - 8) informacje na temat prognoz dotyczących zgromadzonych środków, w oparciu o wiek emerytalny oraz zastrzeżenie, że prognozy te mogą się różnić od końcowej wartości zgromadzonego kapitału, a jeżeli te prognozy są oparte na scenariuszach ekonomicznych – powinny zawierać również optymistyczny i pesymistyczny wariant, z uwzględnieniem specyfiki programu.
8. Informację, o której mowa w ust. 1, fundusz emerytalny może przekazywać za pośrednictwem pracodawcy.
9. Prognozy dotyczące zgromadzonych środków, o których mowa w ust. 7 pkt 8, są ustalane w przypadku złożenia przez uczestnika wniosku o wypłatę dokonywaną:
- 1) jednorazowo – w oparciu o szacunki wartości zgromadzonych środków, określonej na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc dokonania wypłaty;
 - 2) ratalnie – w oparciu o szacunki ilorazu wartości zgromadzonych środków, określonej na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc dokonania wypłaty, oraz średniego dalszego trwania życia.
10. Szacunki wartości zgromadzonych środków, określonej na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc dokonania wypłaty, o których mowa w ust. 9 pkt 1, są opracowywane zgodnie z art. 166, art. 167, art. 169 i art. 172 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, z uwzględnieniem wieku uczestnika w dniu opracowywania tych prognoz.

11. Średnie dalsze trwanie życia, o którym mowa w ust. 9 pkt 2, jest ustalane zgodnie z art. 26 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 39, 730 i 752), z uwzględnieniem art. 42.

Art. 22c. 1. Potencjalni uczestnicy programu prowadzonego w formie funduszu emerytalnego mają prawo do otrzymania przed przystąpieniem do tego programu informacji o:

- 1) wszystkich dostępnych dla nich opcjach, w tym opcjach inwestycyjnych;
- 2) tym, czy i jak czynniki środowiskowe, społeczne i czynniki związane z ładem korporacyjnym są uwzględniane w strategii inwestycyjnej;
- 3) miejscu, w którym można znaleźć dodatkowe informacje na temat programu;
- 4) osiągniętych w przeszłości stopach zwrotu związanych z programem za łączny okres co najmniej 5 lat lub łącznie za wszystkie lata działalności programu, jeżeli było ich mniej niż 5;
- 5) rodzajach i wysokości kosztów ponoszonych przez uczestników;
- 6) cechach programu:
 - a) formie programu, wraz ze wskazaniem zarządzającego,
 - b) warunkach i trybie przystępowania do programu i występowania z niego,
 - c) warunkach, terminach i dostępnych sposobach dokonania wypłaty,
 - d) wysokości składki podstawowej,
 - e) minimalnej wysokości możliwej do zadeklarowania składki dodatkowej.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, powinna spełniać wymagania określone w art. 22 ust. 1a.

3. Informację, o której mowa w ust. 1, fundusz emerytalny może przekazywać za pośrednictwem pracodawcy.

Art. 22d. 1. W przypadku programu prowadzonego w formie funduszu emerytalnego uczestnicy albo osoby uprawnione dokonujące wypłat ratalnych są okresowo, nie rzadziej niż raz w roku, informowani przez fundusz emerytalny o pozostałej liczbie rat, łącznej wartości środków pozostałych do wypłaty oraz o dostępnych opcjach dokonania wypłaty pozostałych środków zgromadzonych w programie.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, powinna spełniać wymagania określone w art. 22 ust. 1a.

3. Informację, o której mowa w ust. 1, fundusz emerytalny przekazuje uczestnikowi albo osobie uprawnionej dokonującej wypłat ratalnych w postaci elektronicznej lub papierowej.

4. Na żądanie uczestnika albo osoby uprawnionej dokonującej wypłat ratalnych informację, o której mowa w ust. 1, przekazuje się w postaci papierowej.

5. Informację, o której mowa w ust. 1, fundusz emerytalny może przekazywać za pośrednictwem pracodawcy.”;

- 7) w art. 36 ust. 7 i 8 otrzymują brzmienie:

„7. Organ nadzoru przygotowuje informację na temat wymagań prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy obowiązujących zarządzającego zagranicznego, w przypadku gdy przejmie on zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach pracowniczego programu emerytalnego oraz wymagań dotyczących informacji udzielanych uczestnikom, potencjalnym uczestnikom oraz uczestnikom uprawnionym do otrzymania wypłaty.

8. Organ nadzoru przekazuje informacje, o których mowa w ust. 7, zagranicznym organom nadzoru w terminie 6 tygodni od dnia otrzymania od tych organów powiadomienia, o którym mowa w art. 35a.”;

- 8) w art. 47 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia udziału w programie przez złożenie pracodawcy oświadczenia woli w postaci elektronicznej pozwalającej na utwalenie jego treści na trwałym nośniku informacji lub w innej postaci, jeżeli w umowie zakładowej tak określono, przy czym okres wypowiedzenia przewidziany umową zakładową nie może być krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 3 miesiące. Przepisy art. 43–45 stosuje się odpowiednio.”.

Art. 3. System zarządzania, o którym mowa w art. 26a ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jest po raz pierwszy przygotowany i wprowadzony w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów, o których mowa w art. 6 pkt 1 i 2.

Art. 4. Własnej oceny ryzyka, o której mowa w art. 26e ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, pracowniczemu towarzystwu po raz pierwszy dokonują w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów, o których mowa w art. 6 pkt 1 i 2.

Art. 5. Polityka wynagrodzeń, o której mowa w art. 47b ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, jest po raz pierwszy ustanawiana i stosowana w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów, o których mowa w art. 6 pkt 1 i 2.

Art. 6. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 1) art. 1 pkt 3 w zakresie art. 26a–26f, pkt 4, 5, 12, 18 i 19,
- 2) art. 2 pkt 6

– które wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej: *A. Duda*