

MATERIAŁ PORÓWNAWCZY

do ustawy z dnia 13 czerwca 2019 r.

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

(druk nr 1197)

USTAWA z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych
(Dz. U. z 2018 r. poz. 1906 i 2215)

Art. 8.

Użyte w niniejszej ustawie określenia mają następujące znaczenie:

- 1) podmiot związany - oznacza w stosunku do danego podmiotu jednostkę dominującą, zależną lub stowarzyszoną w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2018 r. poz. 395, 398, 650 i 1629) oraz jednostkę zależną od jednostki dominującej w stosunku do tego podmiotu;
- 1a) jednostka dominująca - oznacza jednostkę dominującą w rozumieniu przepisów o rachunkowości;
- 2) członek funduszu - oznacza osobę fizyczną, która uzyskała członkostwo w funduszu zgodnie z przepisami ustawy;
- 3) wypłata transferowa - oznacza przeniesienie środków znajdujących się na rachunku członka z jednego funduszu do innego funduszu lub przeniesienie tych środków dokonywane między rachunkami tego samego funduszu, bez względu na stan rachunku;
- 3a) ⁽⁴⁾ dobrowolny fundusz - oznacza fundusz utworzony i zarządzany przez powszechne товариство, prowadzący IKE lub IKZE, albo gromadzący środki w PPK zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych oraz lokujący je zgodnie z polityką inwestycyjną funduszu zdefiniowanej daty, o którym mowa w art. 38 tej ustawy, zwanego dalej "funduszem zdefiniowanej daty";

- 3b) składki - oznacza składki wpłacone do otwartego funduszu, składki wpłacone i akcje przeniesione do pracowniczego funduszu oraz środki wpłacone do dobrowolnego funduszu;
- 4) (uchylony);
- 4a) okresowa emerytura kapitałowa - oznacza emeryturę, o której mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o emeryturach kapitałowych;
- 4b) (uchylony);
- 5) otwarty fundusz - oznacza otwarty fundusz emerytalny, który został utworzony i jest zarządzany przez powszechne towarzystwo;
- 6) ⁽⁵⁾ pracowniczy fundusz - oznacza pracowniczy fundusz emerytalny, który został utworzony i jest zarządzany przez pracownicze towarzystwo, którego przedmiotem działalności jest gromadzenie środków zgodnie z art. 2 ust. 2 lub 4, albo gromadzenie środków w PPK zgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych oraz lokowanie ich zgodnie z polityką inwestycyjną funduszu zdefiniowanej daty;
- 6a) fundusz emerytalny FUS - oznacza fundusz emerytalny Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.);
- <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;>**
- 7) towarzystwo - oznacza spółkę akcyjną będącą organem funduszu;
- 8) powszechne towarzystwo - oznacza powszechne towarzystwo emerytalne będące organem otwartego funduszu lub dobrowolnego funduszu;

- 9) pracownicze towarzystwo - oznacza pracownicze towarzystwo emerytalne będące organem pracowniczego funduszu;
- 10) pracodawca zagraniczny - oznacza podmiot, niezależnie od jego formy prawnej, mający siedzibę na terytorium jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego niebędącego państwem członkowskim Unii Europejskiej albo Konfederacji Szwajcarskiej, który, w rozumieniu właściwych przepisów prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy tego państwa, jest pracodawcą lub osobą prowadzącą działalność na własny rachunek;
- 11) zagraniczny organ nadzoru - oznacza krajowe władze państwa członkowskiego Unii Europejskiej, właściwe w zakresie nadzoru nad realizacją programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego;
- 12) program emerytalny pracodawcy zagranicznego - oznacza zasady gromadzenia oszczędności na cele emerytalne, obowiązujące pracodawcę zagranicznego;
- 13) gwarancje - oznacza gwarancje wyników inwestycyjnych oraz danego poziomu świadczeń;
- 14) pracownik zagraniczny - oznacza osobę fizyczną zatrudnioną przez pracodawcę zagranicznego;
- 15) ryzyka biometryczne - oznacza ryzyka związane ze śmiercią, niepełnosprawnością lub długowiecznością;
- 16) zakład ubezpieczeń na życie - oznacza zakład ubezpieczeń prowadzący działalność w zakresie ubezpieczeń, o których mowa w dziale I załącznika do ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2018 r. poz. 999, 1000 i 1669);
- [17) *rynek regulowany w państwach innych niż Rzeczpospolita Polska - oznacza działający w sposób stały w państwach, o których mowa w art. 141 ust. 4, system obrotu instrumentami finansowymi dopuszczonymi do tego obrotu, 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 będących członkami Unii Europejskiej - uznany przez to państwo za spełniający te warunki i wskazany Komisji Europejskiej jako rynek regulowany.]*

- <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;>
- <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;
- 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.>

<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.>

<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 pracowniczy fundusz i pracownicze towarzystwo ich obowiązków;
 - 4) nie spowoduje pogorszenia jakości usług świadczonych przez pracowniczy 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. Pracowniczy 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 i 730).
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.>

<Art. 42a.

1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do wprowadzenia następujących kluczowych funkcji:
 - 1) zarządzania ryzykiem;
 - 2) audytu wewnętrznego.
2. Pracownicze towarzystwo umożliwi 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 przekaże 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 2018 r. poz. 1025, 1104, 1629, 2073 i 2244 oraz z 2019 r. poz. 80).

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.>

<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).
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 należyтым 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.>

Art. 49.

1. Do zachowania tajemnicy zawodowej dotyczącej działalności funduszu są obowiązani:
 - 1) członkowie władz statutowych towarzystwa;
 - 2) osoby pozostające z towarzystwem w stosunku pracy;
 - 3) osoby pozostające z towarzystwem lub funduszem w stosunku zlecenia lub innym stosunku prawnym o podobnym charakterze;
 - 4) pracownicy podmiotów pozostających z towarzystwem lub funduszem w stosunku, o którym mowa w pkt 3.
- <1a. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, trwa po ustaniu funkcji, rozwiązaniu stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze.>
2. Tajemnica zawodowa, w rozumieniu ust. 1, obejmuje informacje związane z lokatami funduszu, rejestrem członków funduszu, rozporządzeniami członków funduszu na wypadek śmierci oraz oświadczeniami, o których mowa w art. 83, których ujawnienie mogłoby naruszyć interes członków funduszu lub interes uczestników obrotu na rynku

regulowanym w rozumieniu ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi.

3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku udostępnienia informacji objętej tajemnicą zawodową prokuratorowi, w związku z powzięciem podejrzenia o popełnienie przestępstwa, Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej oraz naczelnikowi urzędu celno-skarbowego, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach, albo na żądanie prokuratora lub sądu, albo innych właściwych organów państwowych, w związku z toczącymi się postępowaniami w sprawach dotyczących działalności funduszu, towarzystwa lub depozytariusza, w tym także na żądanie organu nadzoru, w związku ze sprawowaniem przez niego nadzoru nad działalnością funduszy.
4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się również w przypadku udostępnienia informacji objętej tajemnicą zawodową administracyjnemu organowi egzekucyjnemu oraz centralnemu biurze łącznikowemu, o którym mowa w art. 9 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o wzajemnej pomocy przy dochodzeniu podatków, należności celnych i innych należności pieniężnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 425), w zakresie danych zawartych w umowach, o których mowa w art. 88a, oraz w deklaracjach, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych.
- <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.>**

Art. 58a.

1. *[Niezwłocznie po udzieleniu]* **<W terminie 2 tygodni od dnia udzielenia>** zezwolenia na utworzenie pracowniczego towarzystwa, którego akcjonariuszem jest pracodawca zagraniczny, organ nadzoru:
 - 1) zawiadamia zagraniczny organ nadzoru i Europejski Urząd Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych o udzieleniu tego zezwolenia, dołączając informację o jego treści oraz dane określające firmę, siedzibę i adres pracodawcy zagranicznego;

- 2) zwraca się do zagranicznego organu nadzoru o przekazanie informacji o wymogach prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy dotyczących emerytur pracowniczych, zgodnie z którymi pracownicze towarzystwo zarządzające pracowniczym funduszem realizuje program emerytalny pracodawcy zagranicznego.
2. Organ nadzoru powiadamia pracownicze towarzystwo o wysłaniu zawiadomienia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1.
3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio w przypadku udzielenia zezwolenia na zmianę statutu pracowniczego towarzystwa wynikającą z nabycia lub objęcia akcji przez pracodawcę zagranicznego.
4. *[Niezwłocznie po otrzymaniu]* **<W terminie tygodnia od dnia otrzymania>** informacji, o której mowa w ust. 1 pkt 2, 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.
5. W przypadku nieotrzymania przez pracownicze towarzystwo informacji, o której mowa w ust. 1 pkt 2, *[w terminie 3 miesięcy]* **<w terminie 6 tygodni>** od dnia powiadomienia, o którym mowa w ust. 2, pracownicze towarzystwo może rozpocząć realizację programu emerytalnego pracodawcy zagranicznego po upływie tego terminu.

Art. 62.

[1. Organ nadzoru może wydać decyzję o cofnięciu zezwolenia na utworzenie towarzystwa, jeżeli stwierdzi, że fundusz lub towarzystwo rażąco lub uporczywie narusza przepisy ustawy, statutu funduszu lub towarzystwa, albo prowadzi działalność rażąco naruszając interes członków funduszu.]

<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.>

2. Przed cofnięciem zezwolenia organ nadzoru może powiadomić towarzystwo o stwierdzonych nieprawidłowościach w działalności funduszu lub towarzystwa, których wystąpienie warunkuje wydanie decyzji o cofnięciu zezwolenia. Organ nadzoru w powiadomieniu wskazuje termin, w którym towarzystwo ma doprowadzić działalność swoją lub funduszu do właściwego stanu. W przypadku gdy nieprawidłowości były szczególnie rażące, organ nadzoru, niezależnie od skierowanego powiadomienia, może również nałożyć na towarzystwo karę pieniężną w wysokości do 500 000 zł.
 3. Do powiadomienia stosuje się odpowiednio art. 204b ust. 1 i 2.
 4. Po upływie terminu wyznaczonego w powiadomieniu i niedoprowadzeniu działalności towarzystwa lub funduszu do właściwego stanu, organ nadzoru może cofnąć zezwolenie na utworzenie towarzystwa.
 5. W przypadku zaniechania kierowania przez organ nadzoru powiadomienia, o którym mowa w ust. 2, organ nadzoru, cofając zezwolenie na utworzenie towarzystwa, może nałożyć na towarzystwo karę pieniężną w wysokości do 500 000 zł, jeżeli nieprawidłowości, stanowiące podstawę cofnięcia zezwolenia, były szczególnie rażące.
- <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.>**

<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 pracowniczemu towarzystwu zarządzającemu 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 pracowniczy fundusz przyjmujący 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 pracowniczemu funduszowi przyjmującemu.
6. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczemu funduszowi staje się pracowniczemu funduszowi przyjmującemu, 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 pracowniczemu funduszowi staje się pracowniczemu funduszowi przyjmującemu, organ nadzoru odmawia wydania zezwolenia na przeniesienie transgraniczne, jeżeli ocena, o której mowa w ust. 5, wykazała niespełnienie któregośkolwiek z wymogów, o których mowa w tym przepisie.
 10. W przypadku gdy działający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracowniczemu funduszowi staje się pracowniczemu funduszowi przenoszącemu 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 miesięcy 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 pracowniczego funduszu przenoszącego 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 pracowniczego funduszu przyjmującego.>

Art. 146.

1. Nie więcej niż 5% wartości aktywów pracowniczego funduszu może być łącznie ulokowane w akcjach lub innych papierach wartościowych emitowanych przez akcjonariuszy pracowniczego towarzystwa zarządzającego tym funduszem.
2. Nie więcej niż 10% wartości aktywów pracowniczego funduszu może być łącznie ulokowane w akcjach lub innych papierach wartościowych emitowanych przez podmioty będące podmiotami związanymi w stosunku do akcjonariuszy, o których mowa w ust. 1.
3. Aktywa pracowniczego funduszu mogą być lokowane w papierach wartościowych emitowanych przez akcjonariuszy pracowniczego towarzystwa zarządzającego tym funduszem lub podmioty będące podmiotami związanymi w stosunku do tych akcjonariuszy, o ile zezwala na to statut tego funduszu.

<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) 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) 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.).>**

Art. 147.

<1.> Statut pracowniczego funduszu określa, czy i w jakich papierach wartościowych, papierach skarbowych lub tytułach uczestnictwa fundusz może lokować swoje aktywa poza granicami kraju.

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

Art. 152.

1. Pracowniczy fundusz może powierzyć, w zakresie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 29 lipca 2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi albo w ustawie z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (Dz. U. z 2018 r. poz. 1355), zarządzanie aktywami funduszu podmiotowi, który na podstawie tych przepisów jest uprawniony do prowadzenia działalności w zakresie zarządzania portfelami, w skład których wchodzi jeden lub większa liczba instrumentów finansowych, i posiada zezwolenie na wykonywanie tej działalności.

[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 stosownej umowy z funduszem oraz zgodnie z określonymi w statucie funduszu zasadami prowadzenia działalności lokacyjnej.]

<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.>

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, statut pracowniczego funduszu powinien określać warunki, na jakich fundusz powierza zarządzanie całością lub częścią swoich aktywów, lub upoważnić pracownicze towarzystwo do ich ustalenia w drodze uchwały rady nadzorczej.

<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.>

[Art. 157.

Fundusz jest obowiązany wybrać depozytariusza, któremu, na podstawie umowy, powierza przechowywanie swoich aktywów.]

<Art. 157.

Fundusz jest obowiązany wybrać depozytariusza, któremu na podstawie pisemnej umowy powierza przechowywanie swoich aktywów.>

Art. 160.

[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. Umowa może także określać w szczególności 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.]

<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 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.>

2. Depozytariusz odpowiada za wszelkie szkody wynikające z niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków nałożonych przez ustawę.
3. Odpowiedzialność, o której mowa w ust. 2, nie może być wyłączona bądź ograniczona ani w umowie o przechowywanie aktywów funduszu, ani wskutek powierzenia przechowywania całości lub części aktywów funduszu innemu podmiotowi.
4. Fundusz lub depozytariusz może rozwiązać umowę o przechowywanie aktywów funduszu w drodze wypowiedzenia, którego okres nie może być krótszy niż 6 miesięcy. O wypowiedzeniu umowy i jego przyczynach strona wypowiadająca umowę powiadamia niezwłocznie organ nadzoru.

<Art. 192a.

Pracowniczy fundusz udostępnia statut funduszu za pośrednictwem ogólnodostępnej strony internetowej.>

Art. 194a.

1. Dobrowolny fundusz i pracowniczy fundusz są obowiązane do przygotowania deklaracji zasad polityki inwestycyjnej funduszu.
2. Deklaracja obejmuje co najmniej przedstawienie wdrożonych metod oceny ryzyka i procedur zarządzania ryzykiem oraz zasad alokacji środków w papiery wartościowe.
- <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.>**
3. Dobrowolny fundusz i pracowniczy fundusz przekazują deklarację organowi nadzoru co 3 lata lub niezwłocznie po wprowadzeniu istotnych zmian w polityce inwestycyjnej funduszu.
4. Dobrowolny fundusz i pracowniczy fundusz są obowiązane do przekazania organowi nadzoru po raz pierwszy deklaracji w terminie 6 miesięcy od dnia wpłynięcia pierwszej składki do funduszu.

[5. Dobrowolny fundusz i pracowniczy fundusz przekazują deklarację także na pisemne żądanie członka.]

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

<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.>

<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.”.

USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 850)

Art. 2.

1. Użyte w ustawie określenia oznaczają:
-

Objaśnienie oznaczeń: *[] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

- 1) program - program zakładowy albo program międzyzakładowy;
 - 2) pracownik - osobę zatrudnioną, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, osobę zatrudnioną na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną oraz członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych, a jeżeli umowa zakładowa tak stanowi, także:
 - a) osobę wykonującą pracę nakładczą, o której mowa w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 303 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.), lub
 - b) osobę fizyczną wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2018 r. poz. 1025, 1104, 1629, 2073 i 2244 oraz z 2019 r. poz. 80) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lub
 - c) członka rady nadzorczej wynagradzanego z tytułu pełnienia tej funkcji;
 - 3) zakład ubezpieczeń - zakład ubezpieczeń prowadzący działalność, o której mowa w dziale I załącznika do ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2019 r. poz. 381);
 - 4) fundusz inwestycyjny - fundusz inwestycyjny otwarty lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty w rozumieniu ustawy 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);
 - 5) towarzystwo emerytalne - pracownicze towarzystwo emerytalne w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1906 i 2215);
 - 6) fundusz emerytalny - pracowniczy fundusz emerytalny w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych;
 - 7) instytucja finansowa - zakład ubezpieczeń, fundusz inwestycyjny lub zarządzający zagraniczny, który zarządza środkami gromadzonymi w programie na podstawie umowy z pracodawcą;
 - 8) instytucja finansowa prowadząca IKE - instytucję finansową prowadzącą IKE uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach
-

emerytalnych oraz indywidualnych kontaktach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. z 2016 r. poz. 1776 oraz z 2018 r. poz. 2215);

- 9) zarządzający - instytucję finansową lub fundusz emerytalny;
- 10) konwersja - jednoczesne odkupienie jednostek uczestnictwa w jednym funduszu inwestycyjnym i nabycie jednostek uczestnictwa w innym funduszu inwestycyjnym zarządzanym przez to samo towarzystwo za środki pieniężne uzyskane z odkupienia jednostek uczestnictwa, pod warunkiem że jednostki odkupywane i nabywane są rejestrowane jako stanowiące środki uczestnika odpowiednio ze składki podstawowej lub dodatkowej;
- 11) uczestnik - pracownika lub inną osobę, która przystąpiła do programu;
- <11a) potencjalny uczestnik – pracownika, który ma prawo do przystąpienia do programu i nie jest jego uczestnikiem;>**
- 12) osoba uprawniona - osobę wskazaną przez uczestnika w deklaracji, która otrzyma środki z programu w przypadku jego śmierci, osobę, o której mowa w art. 832 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny, oraz spadkobiercę uczestnika;
- 13) środki - środki finansowe gromadzone w celu realizacji programu, inwestowane w jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, jednostki ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego działającego na podstawie przepisów o działalności ubezpieczeniowej, jednostki rozrachunkowe funduszy emerytalnych albo jednostki wyodrębnione przez zarządzającego zagranicznego - na rachunku uczestnika prowadzonym przez zarządzającego lub środki pieniężne na rachunku uczestnika, prowadzonym na podstawie zakładowej umowy emerytalnej przez zarządzającego;
- 14) organ nadzoru - Komisję Nadzoru Finansowego, o której mowa w ustawie z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 298 i 326);
- 15) wynagrodzenie - podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300 i 303), bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 tej ustawy;
- 16) rachunek - zapis w rejestrze uczestników funduszu inwestycyjnego, rachunek, na który są wpłacane składki do funduszu emerytalnego, lub rachunek w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym prowadzony na zasadach określonych w ustawie, a w zakresie nieuregulowanym w ustawie - na zasadach określonych w przepisach właściwych dla tych rejestrów i rachunków;

- 17) IKE - indywidualne konto emerytalne w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego;
 - 18) wypłata - dokonana przez uczestnika lub osobę uprawnioną wypłatę gotówkową lub realizację przelewu środków zgromadzonych w ramach programu na wskazany przez uczestnika lub tę osobę rachunek bankowy - na warunkach określonych w umowie zakładowej, w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie;
 - 19) wypłata transferowa - przekazanie środków na warunkach określonych w ustawie do innego programu, na IKE uczestnika albo osoby uprawnionej, z PPK zmarłego uczestnika PPK, lub z IKE uczestnika albo osoby uprawnionej do programu w przypadkach i na warunkach, o których mowa w przepisach o pracowniczych planach kapitałowych i w przepisach o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego;
 - 20) zwrot - wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu w przypadku jego likwidacji, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej;
 - 21) dyspozycja - polecenie dokonania wypłaty albo wypłaty transferowej składane przez uczestnika zarządzającemu;
 - 22) NIP - numer identyfikacji podatkowej nadany zgodnie z przepisami o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników;
 - 23) zagraniczny organ nadzoru - krajowe władze państwa członkowskiego Unii Europejskiej wyznaczone przez to państwo do wykonywania zadań związanych z nadzorowaniem realizacji programu emerytalnego przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej;
 - 24) zarządzający zagraniczny - podmiot, niezależnie od jego formy prawnej, mający swoją siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, podlegający nadzorowi organu nadzoru tego państwa, którego przedmiotem działalności jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego;
 - 25) PPK - pracowniczy plan kapitałowy w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215) [.] <;>
 - <26) trwały nośnik 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 niezmienione odtworzenie przechowywanej informacji.>

2. Do osób, o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. a-c, przepisy ustawy o stosunku pracy i pracodawcy stosuje się odpowiednio.

Art. 18.

[1. Przystąpienie pracownika do programu na warunkach określonych w umowie zakładowej następuje na podstawie pisemnej deklaracji o przystąpieniu do programu, zwanej dalej "deklaracją", po upływie jednego miesiąca od jej złożenia, chyba że pracodawca potwierdzi na piśmie przystąpienie do programu w terminie wcześniejszym.]

<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.>

2. Deklaracja zawiera oświadczenie pracownika, że otrzymał kopię umowy zakładowej i zapoznał się z jej treścią, akceptuje jej warunki, oraz może zawierać rozrządzenie na wypadek śmierci pracownika.
3. W przypadku gdy umowa zakładowa nie zakazuje wnoszenia składki dodatkowej, a uczestnik zadeklarował jej wnoszenie, deklaracja zawiera również wysokość deklarowanej składki dodatkowej oraz upoważnienie dla pracodawcy do jej naliczania i potrącania z wynagrodzenia oraz dokonania jej przelewu na rachunek uczestnika.

[4. Pracodawca przyjmuje deklarację i pisemnie potwierdza uczestnikowi jej przyjęcie.

5. Jeżeli pracownikowi nie przysługuje prawo do uczestnictwa w programie, pracodawca zwraca deklarację wraz z pisemnym uzasadnieniem odmowy jej przyjęcia. Zwrócenie deklaracji powinno nastąpić nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia jej złożenia przez pracownika.]

<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.>**
6. W przypadku zamiaru dokonania transferu środków zgromadzonych przez uczestnika na IKE do programu, pracodawca, na żądanie uczestnika, wydaje mu potwierdzenie przystąpienia do programu emerytalnego.
7. Potwierdzenie przystąpienia do programu powinno zawierać dane, o których mowa w art. 8 ust. 2 pkt 2, oraz nazwę pracodawcy prowadzącego program, nazwę zarządzającego programem oraz numer rachunku, na który należy dokonać wypłaty transferowej.
8. W sprawach odmowy przyjęcia deklaracji i roszczeń między uczestnikiem programu a pracodawcą orzekają sądy pracy właściwe dla siedziby pracodawcy.

Art. 20.

[1. W sprawach dotyczących programu uczestnik składa pisemne oświadczenie woli pracodawcy lub za jego pośrednictwem.]

- <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.>**
2. Uczestnik jest obowiązany informować pracodawcę o każdorazowej zmianie adresu do korespondencji oraz danych, o których mowa w art. 8 ust. 2 pkt 2.
3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu zatrudnienia.
4. W przypadku połączenia, podziału, zbycia zakładu pracy w całości albo jego zorganizowanej części, uczestnik składa oświadczenia woli za pośrednictwem nowego pracodawcy.
5. W przypadku likwidacji zakładu pracy uczestnik składa oświadczenia woli za pośrednictwem likwidatora, a po zakończeniu likwidacji bezpośrednio zarządzającemu.
6. W przypadku upadłości pracodawcy uczestnik składa oświadczenia woli bezpośrednio zarządzającemu. Syndyk jest obowiązany do powiadomienia uczestników programu o

sposobie składania oświadczenia woli w sprawach dotyczących programu w związku z upadłością pracodawcy, w terminie 45 dni od dnia ogłoszenia upadłości.

7. W sprawach dotyczących programu pracodawca nie może być pełnomocnikiem uczestnika.

Art. 22.

1. Pracodawca jest obowiązany do przekazywania pracownikom w sposób zrozumiały, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej informacji o warunkach funkcjonowania programu.

<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.>**

2. Informacja powinna zawierać w szczególności:

- 1) formę programu wraz ze wskazaniem zarządzającego;
- 2) określenie wysokości składki podstawowej;
- 3) określenie sumy składek dodatkowych, o której mowa w art. 25 ust. 4;
- 4) stwierdzenie, że zawiera jedynie omówienie warunków programu, a podstawą funkcjonowania programu jest umowa zakładowa;
- 5) minimalną i maksymalną wysokość możliwej do zadeklarowania miesięcznej składki dodatkowej oraz sposób jej deklarowania;
- 6) wskazanie właściwych przepisów podatkowych dotyczących gromadzonych środków;
- 7) omówienie:
 - a) zasad wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu zgromadzonych na rachunku uczestnika środków,
 - b) trybu zmiany deklaracji, konsekwencji, w tym finansowych, tych zmian i warunków odstąpienia uczestnika od programu,

- c) praw osoby uprawnionej w przypadku śmierci uczestnika,
- d) przypadków, w których następuje likwidacja programu, oraz konsekwencji z tego wynikających,
- e) możliwości zadysponowania przez uczestnika prawami do zgromadzonych środków [.] <;>

<f) informacji na temat osiągniętych przez zarządzającego stóp 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.>

3. Zarządzający jest obowiązany do niezwłocznego przekazywania pracodawcy informacji wskazującej przepisy prawa powszechnie obowiązującego zawierające zmiany w zakresie, o którym mowa w ust. 2 pkt 7.
4. Pracodawca jest obowiązany do aktualizowania informacji dotyczących zasad funkcjonowania programu, niezwłocznie po ich uzyskaniu.
5. Pracodawca jest obowiązany do wyróżnienia w informacji, o której mowa w ust. 2, zmian, jakie zaszły w zakresie objętym tą informacją w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę dokonania aktualizacji.
6. Pracodawca jest dodatkowo obowiązany przekazać uczestnikowi pisemną informację o warunkach wypłaty środków gromadzonych w programie:
 - 1) w pierwszym kwartale roku kalendarzowego, w którym uczestnik ten ukończy 60 lat, lub
 - 2) w ciągu 30 dni od dnia ustania stosunku pracy z powodu uzyskania wcześniejszych uprawnień emerytalnych [.] <;>

<3) na żądanie uczestnika programu.>

Art. 22a.

1. Na wniosek uczestnika programu, jednak nie częściej niż raz w roku, pracodawca niezwłocznie udziela uczestnikowi na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej, informacji o skutkach prawnych ustania zatrudnienia uczestnika w odniesieniu do środków gromadzonych na jego rachunku. *[Informacja ta powinna być sporządzona z użyciem jasnego, zwięzłego i zrozumiałego języka.]* **<Informacja ta powinna spełniać wymagania określone w art. 22 ust. 1a.>**
2. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera w szczególności:

- 1) warunki nabycia prawa do wypłaty, wypłaty transferowej i zwrotu zgromadzonych na rachunku uczestnika środków;
 - 2) wartość zgromadzonych na rachunku uczestnika środków, na dzień sporządzenia informacji;
 - 3) informację o tym, że w przypadku ustania zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego program lub likwidacji programu środki zgromadzone na rachunku pozostają na rachunku i są inwestowane w instytucji finansowej, na zasadach analogicznych jak w przypadku pozostałych uczestników programu;
 - 4) pouczenie, że w przypadku dokonania zwrotu uczestnik powinien rozważyć zasięgnięcie porady w sprawie zainwestowania środków zgromadzonych na rachunku uczestnika, w celu uzyskania dodatkowego świadczenia emerytalnego.
3. *[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, sporządzonej z użyciem jasnego, zwięzłego i zrozumiałego języka na temat:]*
- <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:>**
- 1) wartości zgromadzonych na rachunku byłego pracownika środków;
 - 2) stosowania takich samych zasad co do środków zgromadzonych na rachunku wobec wszystkich uczestników programu.
4. Osobom uprawnionym do otrzymania środków zgromadzonych przez uczestnika programu w przypadku jego śmierci, które zamierzają otrzymać wypłatę środków, o których mowa w ust. 1, pracodawca zmarłego uczestnika programu udostępnia informacje na zasadach określonych w ust. 3.
5. Zarządzający niezwłocznie przekazuje pracodawcy na jego wniosek informacje określone w ust. 2 pkt 2 oraz ust. 3 pkt 1.

<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.>

Art. 36.

1. Organ nadzoru sprawuje nadzór nad funkcjonowaniem programów w zakresie ich zgodności z prawem.
- 1a. Zarządzający zagraniczny podlega nadzorowi organu nadzoru w zakresie zgodności jego działalności związanej z prowadzeniem programu z wymogami prawa polskiego.
2. W przypadku uzyskania informacji uzasadniających podejrzenie zaistnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu programu organ nadzoru jest uprawniony do żądania od pracodawcy lub zarządzającego realizujących program wszelkich informacji, dokumentów i wyjaśnień z tym związanych.

3. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu programu organ nadzoru powiadamia o nich pracodawcę i wzywa do ich usunięcia w terminie określonym w wezwaniu, nie krótszym niż 14 dni.
4. W przypadku nieusunięcia przez pracodawcę nieprawidłowości w wyznaczonym w wezwaniu terminie organ nadzoru może nałożyć na pracodawcę prowadzącego program karę pieniężną w wysokości do 50 000 zł.
5. Przy ustalaniu wysokości kary pieniężnej, o której mowa w ust. 4, organ nadzoru jest obowiązany uwzględnić rodzaj i wagę stwierdzonych nieprawidłowości.
6. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w realizacji programu przez zarządzającego, o którym mowa w:
 - 1) art. 2 pkt 3, 4 i 6, organ nadzoru podejmuje przewidziane prawem czynności nadzorcze;
 - 2) (uchylony);
 - 3) art. 2 pkt 24, organ nadzoru niezwłocznie powiadamia o nieprawidłowościach zagraniczny organ nadzoru.
- [7. Organ nadzoru przygotowuje informację na temat wymagań prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy obowiązujących zagranicznego zarządzającego, w przypadku gdy przejmie on zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach pracowniczego programu emerytalnego.*
8. *Organ nadzoru przekazuje informacje, o których mowa w ust. 7, zagranicznym organom nadzoru w terminie 2 miesięcy od otrzymania od nich powiadomienia, o którym mowa w art. 35a.]*
- <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.>**

9. W przypadku zmiany wymagań, o których mowa w ust. 7, organ nadzoru przygotowuje również informację na temat tych zmian i przekazuje ją niezwłocznie odpowiednim zagranicznym organom nadzoru.

Art. 47.

[1. Uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia udziału w programie przez złożenie pracodawcy pisemnego oświadczenia woli, 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.]

<1. Uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia udziału w programie przez złożenie pracodawcy oświadczenia woli w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie 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.>

2. W przypadku wypowiedzenia uczestnictwa w programie środki dotychczas zgromadzone na rachunku pozostają na tym rachunku do czasu ich wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.