

U S T A W A

z dnia

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

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

1) w art. 8:

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

„6b) pracowniczy fundusz przenoszący – pracowniczy fundusz, który przenosi zobowiązania 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;

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

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

¹⁾ Niniejsza ustawa 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).

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”;

c) dodaje się pkt 18–22 w brzmieniu:

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

19) przyjmujące państwo członkowskie – państwo członkowskie Unii Europejskiej inne niż rodzime państwo członkowskie, na terenie którego pracowniczy fundusz otrzymał zezwolenie na wykonywanie działalności transgranicznej, którego przepisy prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy stosuje się do relacji między pracodawcą, członkami pracowniczego funduszu oraz członkami pracowniczego funduszu, którzy uprawnieni są do otrzymania wypłaty;

20) trwałe nośnik informacji – oznacza instrument pozwalający członkowi funduszu na przechowywanie informacji kierowanych osobiście do tego członka funduszu w sposób, który umożliwia przyszłe korzystanie z tych informacji, przez okres odpowiedni do ich celów, i który pozwala na niezmienną odtworzenie przechowywanej informacji;

21) kluczowa funkcja – oznacza zdolność do wykonywania praktycznych zadań obejmujących funkcję zarządzania ryzykiem oraz funkcję audytu wewnętrznego.

22) działalność transgraniczna – oznacza obsługę pracowniczego funduszu, w którym relacje między pracodawcą a członkami funduszu oraz członkami funduszu 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. 16 dodaje się art. 16a w brzmieniu:

„Art. 16a. 1. Organ nadzoru przekazuje informacje na temat pracowniczego funduszu, który został wpisany do rejestru funduszy do Europejskiego Urzędu Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych (EIOPA), który publikuje

je na swojej stronie internetowej. Zakres przekazywanej informacji określa art. 17 ust. 1.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 organ nadzoru przekazuje do EIOPA 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 rozdział 2a w brzmieniu:

„Rozdział 2a

System zarządzania w pracowniczym towarzystwie .

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

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

3. System zarządzania, o którym mowa w ust. 1, może uwzględniać przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych czynniki środowiskowe, społeczne oraz czynniki związane z ładem korporacyjnym, w odniesieniu do aktywów inwestycyjnych i podlega regularnym przeglądom wewnętrznym, dokonywanym nie rzadziej niż co 3 lata.

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

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

- 1) zarządzania ryzykiem;
- 2) audytu wewnętrznego;
- 3) powierzania wykonywania zadań osobom trzecim lub podmiotom zewnętrznym.

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

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

Art. 26c. 1. Pracownicze towarzystwo obowiązane jest 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 obowiązane jest do przygotowania planów awaryjnych, obejmujących systemy, zasoby i procedury pracowniczego towarzystwa, celem zapewnienia ciągłości i regularności prowadzenia działalności pracowniczego towarzystwa.

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

2. Własną ocenę ryzyka, o której mowa w ust. 1, przeprowadza się przynajmniej co trzy lata lub niezwłocznie po każdej istotnej zmianie w profilu ryzyka pracowniczego 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 oraz obejmuje następujące elementy:

- 1) opis sposobu włączenia własnej oceny ryzyka do procesu zarządzania i procesów decyzyjnych pracowniczego towarzystwa;
- 2) ocenę skuteczności systemu 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 na rzecz pracodawcy, zgodnie z art. 42a ust. 5;
- 4) ocenę jakościową poszczególnych rodzajów ryzyka operacyjnego.
- 5) w przypadkach gdy przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnych bierze się pod uwagę czynniki środowiskowe, społeczne i czynniki związane z ładem korporacyjnym, ocenę nowych lub powstających rodzajów ryzyka, w tym rodzajów ryzyka związanych ze zmianą klimatu, wykorzystaniem zasobów i środowiskiem, a także ryzyka społecznego i ryzyka związanego ze spadkiem wartości aktywów z powodu zmiany regulacyjnej.

4. Własna ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, opisuje również metody określania i oceny rodzajów ryzyka, na które 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 muszą być proporcjonalne do wielkości, charakteru, skali i złożoności rodzajów ryzyka właściwych dla działalności instytucji.
5. Własna ocena ryzyka 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:

- 1) powierzenie to nie wpłynie niekorzystnie na jakość systemu zarządzania pracowniczym towarzystwem, o którym mowa w art. 26a ust. 1;
 - 2) powierzenie to nie spowoduje zwiększenia ryzyka operacyjnego;
 - 3) powierzenie to nie spowoduje zmniejszenia możliwości monitorowania przez organ nadzoru wypełniania przez pracowniczy fundusz i pracownicze towarzystwo ich obowiązków;
 - 4) powierzenie to nie spowoduje pogorszenia jakości usług świadczonych przez pracowniczy fundusz i pracownicze towarzystwo, na rzecz członków pracowniczego funduszu oraz członków pracowniczego funduszu uprawnionych do otrzymania wypłaty.
2. Osoba, o której mowa w ust. 1 jest wybierana przez pracownicze towarzystwo, w drodze uchwały rady nadzorczej i 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 zawartymi w dokumencie określonym w art. 26b ust. 1.
- 2a. Do osoby, o której mowa w ust. 1, art. 41 ust. 1 stosuje się odpowiednio
3. W przypadku powierzenia osobie trzeciej pełnienia kluczowej funkcji w zakresie zarządzania ryzykiem lub powierzenia jej innych obowiązków, pracownicze towarzystwo niezwłocznie informuje organ nadzoru o zawarciu umowy, o której mowa w ust. 2, a także informację o każdej jej zmianie.”;
- 4) po rozdziale 2a dodaje się rozdział 2b w brzmieniu:

„Rozdział 2b

Działalność transgraniczna pracowniczego funduszu.

Art. 26g. 1. Pracowniczy fundusz mający zamiar prowadzić działalność transgraniczną zobowiązany jest powiadomić o tym organ nadzoru. Zawiadomienie takie obejmuje:

- 1) nazwę przyjmującego państwa członkowskiego lub państw członkowskich, które określa pracodawca;
- 2) firmę pracodawcy i miejsce, w którym znajduje się jego zarząd;
- 3) główne cechy charakterystyczne pracowniczego programu emerytalnego, jaki ma być obsługiwany dla pracodawcy, w szczególności:
 - a) warunki uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym,
 - b) szacunkową liczbę uczestników pracowniczego programu emerytalnego,
 - c) wysokość składki podstawowej wnoszonej przez pracodawcę,
 - d) warunki do uzyskania wypłaty,
 - e) opcje wypłaty.
2. Organ nadzoru jest zobowiązany do przekazania wszystkich informacji określonych w ust. 1, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania tych informacji, zagranicznemu organowi nadzoru w państwie przyjmującym.
3. O przekazaniu informacji, o których mowa w ust. 2, organ nadzoru niezwłocznie powiadamia pracowniczy fundusz.
4. Organ nadzoru zwolniony jest z obowiązku, o którym mowa w ust. 2, jeżeli po otrzymaniu wszystkich informacji, o których mowa w ust. 1, wydał decyzję o odmowie wydania zezwolenia na wykonywanie działalności transgranicznej.
5. Organ nadzoru, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania informacji, o których mowa w ust. 1, może wydać decyzję o odmowie wydania zezwolenia na wykonywanie działalności transgranicznej, jeżeli stwierdzi którykolwiek z poniższych elementów:
 - 1) struktura pracowniczego towarzystwa stoi na przeszkodzie podjęciu proponowanej działalności transgranicznej;
 - 2) sytuacja finansowa pracowniczego towarzystwa stoi na przeszkodzie podjęciu proponowanej działalności transgranicznej;
 - 3) członek zarządu pracowniczego towarzystwa zarządzającego pracowniczym funduszem nie spełnia wymogów określonych w art. 41.

Art. 26h. 1. W przypadku nieprzekazania przez organ nadzoru zagranicznemu organowi nadzoru w państwie przyjmującym informacji, o których mowa w ust. 1, w terminie 3 miesięcy od dnia ich otrzymania, zainteresowanemu 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).

2. W przypadku otrzymania decyzji odmawiającej wydania zezwolenia na prowadzenie działalności transgranicznej, zainteresowanemu pracowniczemu funduszowi przysługuje prawo do zaskarżenia tej decyzji do sądu administracyjnego właściwego ze względu na umiejscowienie siedziby pracowniczego funduszu.

3. Skargę, o której mowa w ust. 2 wnosi się, za pośrednictwem organu nadzoru w terminie 14 dni od:

1) dnia otrzymania odmowy wydania zezwolenia na prowadzenie działalności transgranicznej; lub

2) dnia w którym upłynął okres 3 miesięcy od dnia otrzymania przez organ nadzoru informacji, o których mowa w ust. 1, zaś organ nadzoru nie przekazał tych informacji zagranicznemu organowi nadzoru w państwie przyjmującym.”;

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

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

1) zarządzania ryzykiem;

2) audytu wewnętrznego.

2. Pracownicze towarzystwo umożliwiającym pełnić kluczowe funkcje sprawowanie ich w obiektywny, uczciwy i niezależny sposób.

3. Funkcja audytu wewnętrznego, o której mowa w art. 42a ust. 1 pkt 2 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 może pełnić ta sama osoba lub jednostka organizacyjna co u pracodawcy, pod warunkiem że

pracownicze towarzystwo wyjaśni organowi nadzoru, jak zapobiega wszelkim konfliktom interesów z pracodawcą lub jak je rozwiązuje.

6. Osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca kluczową funkcję zgłasza wszelkie istotne ustalenia i zalecenia w zakresie pełnionych obowiązków pracowniczemu towarzystwu, które ustala, jakie działania należy podjąć.
7. Osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca kluczową funkcję powiadamia organ nadzoru, jeżeli pracownicze towarzystwo nie podejmie we właściwym czasie odpowiednich działań zaradczych w następujących przypadkach:
 - 1) gdy osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca daną kluczową funkcję stwierdzi, że istnieje znaczne ryzyko, iż pracownicze towarzystwo nie spełni wymogu ustawowego, i zgłosi to pracowniczemu towarzystwu oraz gdy mogłoby to mieć znaczący wpływ na interesy członków funduszu oraz członków funduszu, którzy spełnili warunki do uzyskania wypłaty, lub
 - 2) gdy osoba lub jednostka organizacyjna pełniąca daną kluczową funkcję zauważy w związku z kluczową funkcją tej osoby lub jednostki organizacyjnej naruszenie przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych mających zastosowanie do pracowniczego towarzystwa i jego działalności oraz zgłosi to pracowniczemu towarzystwu.
8. Pracownicze towarzystwo zapewnia osobom lub jednostkom organizacyjnym pełniącym kluczowe funkcje, którzy 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 lub rozwiązaniem umowy wzajemnej.
- 8a. Przepis ust. 8 stosuje się również do tego, kto udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia zgłaszającemu informacje, o których mowa w ust. 7.
9. Jeżeli w związku ze zgłoszonymi informacjami, o których mowa w ust. 7, doszło wobec osoby lub jednostki organizacyjnej zgłaszającej informacje do zakończenia stosunku pracy lub umowy wzajemnej z tą osobą lub jednostką organizacyjną, sąd na wniosek osoby lub jednostki organizacyjnej, która zgłosiła te informacje, może orzec:
 - a) przywrócenie jej do pracy lub nieważność rozwiązania umowy;
 - b) odszkodowanie

- jeżeli informacje zgłoszone były zasadne.

10. Jeżeli sąd orzeka odszkodowanie w związku z zakończeniem stosunku pracy lub rozwiązaniem umowy wzajemnej, jego wysokość ustala się w sposób określony w przepisach ustawy 2 dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.).

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, związane z ładem korporacyjnym oraz związane z portfelem inwestycyjnym, a także zarządzanie 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 podmiotom zewnętrznym.

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) - pracownicze towarzystwo zwolnione jest z obowiązku spełniania tych wymogów.”;

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

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

- 1) zarządu towarzystwa;
- 2) członków rady nadzorczej towarzystwa;
- 3) pełniących kluczowe funkcje określone w art. 42a ust. 1;
- 4) podmiotów, którym powierzono zarządzanie aktywami funduszu - na podstawie art. 152 ust. 1.

2. Pracownicze towarzystwo regularnie podaje do publicznej wiadomości odpowiednie informacje dotyczące polityki wynagrodzeń, o ile nie stoi to w sprzeczności z przepisami rozporządzenia (UE) 2016/679.

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 członków funduszu, którzy spełnili warunki do uzyskania 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 pracowniczego towarzystwa;

- 5) pracownicze towarzystwo ustanawia ogólne zasady polityki wynagrodzeń, jest odpowiedzialne za jej wdrażanie oraz dokonuje przeglądu i aktualizacji tej polityki przynajmniej co trzy lata;
 - 6) prowadzone jest jasne, przejrzyste i skuteczne zarządzanie w zakresie wynagrodzeń i nadzoru nad nimi.
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.”;
- 7) 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) po ust. 4 dodaje się ust. 5-6 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 cywilnym lub gospodarczym wszczętym w związku z likwidacją funduszu.”;
- 8) w art. 58a:
- a) w ust. 1 skreśla się wyrazy „Niezwłocznie po udzieleniu” i zastępuje się je wyrazami „W terminie 2 tygodni od dnia udzielenia”;
 - b) w ust. 4 skreśla się wyrazy „Niezwłocznie po otrzymaniu” i zastępuje się je wyrazami „W terminie tygodnia od dnia otrzymania”;
 - c) w ust. 5 skreśla się wyrazy „w terminie 3 miesięcy” i zastępuje się je wyrazami „w terminie 6 tygodni”;
- 9) w art. 62 dodaje się ust. 6 w brzmieniu:
„6. Organ nadzoru przekazuje informację, o wydaniu decyzji ostatecznej, o której mowa w ust. 1 Europejskiemu Urzędowi Nadzoru Ubezpieczeń i Pracowniczych Programów Emerytalnych, jeżeli dotyczy ona pracowniczego towarzystwa.”;
- 10) po rozdziale 10a dodaje się rozdział 10b w brzmieniu:

„Rozdział 10b

Przeniesienie transgraniczne.

- Art. 106l. 1. Pracowniczy fundusz może przenieść w ramach przeniesienia transgranicznego zobowiązania 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 przeniesienie to dotyczy, a którzy uprzednio je zatwierdzili, zgodnie z art. 106m pkt 1.
 3. Koszty, o których mowa w ust. 2 potrącane są z ekwiwalentów pieniężnych związanych z przenoszonym pracowniczym programem emerytalnym. Maksymalna wysokość oraz szczegółowy tryb i sposób ich potrącania określone są w statucie funduszu.
- Art. 106m. Przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, podlega uprzedniemu zatwierdzeniu przez:
- 1) zwykłą większość członków pracowniczego funduszu i członków pracowniczego funduszu uprawnionych do wypłaty, których ono dotyczy, lub większość ich przedstawicieli. Informacje o warunkach przeniesienia transgranicznego pracowniczego towarzystwo zarządzające pracowniczym funduszem przenoszącym udostępnia członkom funduszu i członkom funduszu uprawnionym do wypłaty, których ono dotyczy, lub ich przedstawicielom, na co najmniej 30 dni przed planowanym dniem złożenia wniosku, o którym mowa w art. 106n ust. 2; oraz
 - 2) pracodawcę.
- Art. 106n 1. Przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, wymaga wydania zezwolenia przez właściwy organ nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, po uprzednio wydanym zezwoleniu właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego.
2. Wniosek o wydanie zezwolenia na przeniesienie transgraniczne, o którym mowa w art. 106l ust. 1, składa pracowniczego towarzystwo zarządzające pracowniczym funduszem przyjmującym.

3. W przypadku gdy działający na terytorium Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru udziela lub odmawia wydania zezwolenia i przekazuje decyzję pracowniczemu towarzystwu zarządzającemu pracowniczym funduszem przyjmującym, w terminie 3 miesięcy od dnia otrzymania wniosku.
4. Wniosek o wydanie zezwolenia na przeniesienie, o którym mowa w ust. 2, zawiera następujące informacje:
 - 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 miejsce, w którym znajduje się zarząd pracowniczego funduszu przenoszącego i pracowniczego funduszu przyjmującego oraz państwa członkowskie, w których każdy z tych pracowniczych funduszy jest zarejestrowany lub wykonuje działalność na podstawie zezwolenia;
 - 5) firmę pracodawcy oraz miejsce, w którym znajduje się jego zarząd;
 - 6) poświadczenie uprzedniego zatwierdzenia zgodnie z art. 106m;
 - 7) nazwy państw członkowskich, których prawo ubezpieczeń społecznych i prawo pracy odnoszące się do pracowniczych programów emerytalnych stosuje się do danego programu emerytalnego.

Art. 106o. 1. W przypadku gdy działający na terytorium Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru przekazuje wniosek, o którym mowa w art. 106n ust. 2, właściwemu organowi nadzoru pracowniczego funduszu przenoszącego niezwłocznie po jego otrzymaniu.

2. W przypadku gdy działający na terytorium Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru ocenia, czy:
 - 1) pracownicze towarzystwo zarządzające pracowniczym funduszem przyjmującym dostarczyło wszystkie informacje, o których mowa w art. 106n ust. 4;

- 2) struktura pracowniczego funduszu jest zgodna z proponowanym przeniesieniem transgranicznym;
 - 3) sytuacja finansowa pracowniczego funduszu jest zgodna z proponowanym przeniesieniem transgranicznym;
 - 4) członkowie zarządu pracowniczego towarzystwa zarządzającego pracowniczym funduszem spełniają wymogi określone w art. 41;
 - 5) długoterminowe interesy członków pracowniczego funduszu przyjmującego oraz przenoszone zobowiązania funduszu oraz innych 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 są wystarczające i odpowiednie do pokrycia przenoszonych zobowiązań oraz innych zobowiązań i praw, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego.
3. W przypadku gdy działający na terytorium Polski pracowniczy fundusz staje się pracowniczym funduszem przenoszącym organ nadzoru ocenia, czy:
- 1) w przypadku przeniesienia zobowiązań pracowniczego funduszu oraz innych zobowiązań i praw, jak również związanych z nimi aktywów lub ich ekwiwalentów pieniężnych, długoterminowe interesy członków funduszu, członków funduszu, którzy spełnili warunki do uzyskania wypłaty oraz zobowiązania funduszu oraz innych zobowiązania i prawa, jak również związane z nimi aktywa lub ich ekwiwalenty pieniężne są odpowiednio chronione;
 - 2) indywidualne uprawnienia członków funduszu oraz członków funduszu uprawnionych do wypłaty są co najmniej takie same po przeniesieniu;
 - 3) przenoszone aktywa związane z pracowniczym programem emerytalnym są wystarczające i odpowiednie do pokrycia przenoszonych zobowiązań oraz innych zobowiązań i praw, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego.
4. Właściwy organ rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego informuje o wynikach oceny, o której mowa w ust. 3, w terminie 8 tygodni od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w 106n ust. 2, w celu

umożliwienia właściwemu organowi nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego podjęcia decyzji zgodnie z art. 106n ust. 3.

5. W przypadku gdy działający na terytorium Polski pracowniczny fundusz staje się pracowniczym funduszem przyjmującym, organ nadzoru informuje właściwy organ nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przenoszącego o decyzji, o której mowa w art. 106n ust. 3, w terminie 14 dni od dnia podjęcia takiej decyzji.

Art. 106p. 1. W przypadku odmowy wydania zezwolenia, o którym mowa w art. 106n ust. 1 przez właściwy organ nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, pracowniczemu funduszowi przyjmującemu przysługuje prawo do zaskarżenia tej decyzji do sądu administracyjnego właściwego ze względu na umiejscowienie siedziby pracowniczego funduszu, w rodzimym państwie członkowskim pracowniczego funduszu przyjmującego.

2. Skargę, o której mowa w ust. 2 wnosi się, za pośrednictwem właściwego organu nadzoru rodzimego państwa członkowskiego pracowniczego funduszu przyjmującego, w terminie 14 dni od:

- 1) dnia otrzymania odmowy wydania zezwolenia, o którym mowa w art. 106n ust. 1, lub
- 2) dnia w którym upłynął okres 3 miesięcy od dnia otrzymania przez organ nadzoru wniosku, o którym mowa w art. 106n ust. 2.”;

- 11) w art. 146 po ust. 3 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) nr 2015/760 z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie europejskich długoterminowych funduszy inwestycyjnych (Dz. Urz. UE L Nr 123 z dnia 19 maja 2015 r., 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 Nr 115, z dnia 25 kwietnia 2013 r., str. 18),

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 Nr 115, z dnia 25 kwietnia 2013 r., str. 1),

4) Europejskiego Funduszu na Rzecz Inwestycji Strategicznych (EFIS) działającego na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 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 Nr 169, z dnia 1 lipca 2015 r., str. 1).”;

12) 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 uwzględnia potencjalne, długoterminowe skutki decyzji inwestycyjnych w stosunku do czynników środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym.”;

13) w art. 152 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„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, 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 pisemnej umowy z funduszem oraz zgodnie z określonymi w statucie funduszu zasadami prowadzenia działalności lokacyjnej.”.

14) 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.”;

15) art. 157 otrzymuje brzmienie:

„Art. 157. Fundusz jest obowiązany wybrać depozytariusza, któremu na podstawie pisemnej umowy, powierza przechowywanie swoich aktywów. Fundusz w umowie zobowiązuje się do przekazywania depozytariuszowi informacji niezbędnych do wykonywania jego obowiązków.”;

16) w art. 192 po ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. 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 w stosunku do czynników środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym, to deklaracja pracowniczego funduszu zawiera informację w jaki sposób pracowniczy fundusz uwzględnia w swojej działalności czynniki środowiskowe, społeczne i związane z ładem korporacyjnym”;

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

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

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

„Art. 194b. 1. Pracownicze towarzystwo jest obowiązane do przekazywania członkom pracowniczego funduszu oraz członkom pracowniczego funduszu uprawnionym do wypłaty informacji o zmianach w zasadach funkcjonowania obsługiwanego przez to pracownicze towarzystwo pracowniczego funduszu.

2. Informację, o której mowa w ust. 1 pracownicze towarzystwo przekazuje w terminie 14 dni od dnia zaistnienia tych zmian, na piśmie, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 194c. 1. Pracownicze towarzystwo raz w roku jest obowiązane do sporządzenia i bezpłatnego udostępnienia członkowi funduszu dokumentu zatytułowanego „Informacja o świadczeniu emerytalnym”, który zawiera kluczowe informacje dla członka funduszu.

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

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

„Art. 207c. 1. Organ nadzoru zobowiązany jest do opublikowania bez zbędnej zwłoki informacji o każdej nałożonej na osobę fizyczną, pracowniczy fundusz lub pracownicze towarzystwo karze w związku z naruszeniem przepisów niniejszej ustawy lub ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, wobec której nie wniesiono 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) ukaranego podmiotu,
- 2) wskazanie rodzaju i charakteru nieprawidłowości,
- 3) określenie rodzaju zastosowanej kary , zaś w wypadku kary pieniężnej - jej wysokość.

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

4. Obowiązek publikacji informacji, o której mowa w ust. 1 powstaje w chwili wydania decyzji ostatecznej.

5. Publikacja informacji, o której mowa w ust. 1, odbywa się za pośrednictwem strony internetowej organu nadzoru.”.

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

1) w art. 2:

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

„11a) potencjalny uczestnik – pracownik, który ma prawo do przystąpienia do programu i nie jest jego uczestnikiem;”;

b) dodaje się pkt 25 w brzmieniu:

„25) trwały nośnik informacji – oznacza każdy nośnik informacji umożliwiający przechowywanie przez czas niezbędny, wynikający z charakteru informacji oraz celu ich sporządzenia lub przekazania, zawartych na nim informacji w sposób uniemożliwiający ich zmianę lub pozwalający na odtworzenie informacji w wersji i formie w jakiej zostały sporządzone lub przekazane.”;

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 jednego miesiąca od 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 jednego 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 ich

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 dodaje się lit. f w brzmieniu:

„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.”;

c) w ust. 6 w pkt 2 kropkę na końcu zdania 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, w zdaniu drugim skreśla się wyrazy „być sporządzona z użyciem jasnego, zwięzłego i zrozumiałego języka” i dodaje się wyrazy „spełniać wymogi określone w art. 22 ust. 1a.”;

b) w ust. 3 skreśla się wyrazy „sporządzonej z użyciem jasnego, zwięzłego i zrozumiałego języka” i dodaje się wyrazy „spełniającej wymogi określone w art. 22 ust. 1a.”;

6) po art. 22a dodaje się art. 22b, art. 22c i art. 22d w brzmieniu:

„Art. 22b 1. Towarzystwo emerytalne raz w roku, sporządza i udostępnia uczestnikowi programu informację roczną, w postaci dokumentu zatytułowanego „Informacja

o świadczeniu emerytalnym”, który zawiera kluczowe informacje dla uczestnika programu.

- 1a. Dokument, o którym mowa w ust. 1, powinien spełniać wymogi określone w art. 22 ust. 1a.
2. Dokument, o którym mowa w ust. 1, towarzystwo emerytalne przekazuje uczestnikowi programu w postaci elektronicznej lub papierowej.
- 2a. Na żądanie uczestnika dokument, o którym mowa w ust. 1 przekazuje się w postaci papierowej.
3. Dokument, o którym mowa w ust. 1, musi zawierać w widocznym miejscu datę, do której odnoszą się informacje w nim podawane.
4. Towarzystwo emerytalne obowiązane jest do wyraźnego wskazania w dokumencie, o którym mowa w ust. 1 wszelkich istotnych zmian w porównaniu z rokiem poprzednim.
5. Dokument, o którym mowa w ust. 1, zawiera:
 - 1) dane identyfikacyjne uczestnika oraz wskazanie wieku uprawniającego do otrzymania wypłaty;
 - 2) nazwę towarzystwa emerytalnego , jego adres kontaktowy oraz dane identyfikacyjne programu emerytalnego uczestnika;
 - 3) informacje o wartości zgromadzonych środków ;
 - 4) wyszczególnienie kosztów odliczonych przez towarzystwo emerytalne w ciągu 12 miesięcy poprzedzających dzień sporządzenia informacji o świadczeniu emerytalnym. W przypadku gdy uczestnik jest w programie krócej niż 12 miesięcy to dokument, o którym mowa w ust. 1 zawiera dane za faktyczny czas uczestnictwa w programie w danym roku;
 - 5) informacje o składkach wpłaconych w ramach programu przez pracodawcę i przez uczestnika, co najmniej w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy,
 - 6) dodatkowe informacje, w tym:
 - a) dodatkowe praktyczne informacje o opcjach, jakimi dysponuje uczestnik w ramach programu emerytalnego,
 - b) informacje gdzie można znaleźć roczne sprawozdania finansowe oraz deklarację zasad polityki inwestycyjnej funduszu emerytalnego ;
 - 7) 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. Jeśli prognozy te oparte są na scenariuszach ekonomicznych, powinny zawierać również optymistyczny i pesymistyczny wariant, z uwzględnieniem specyfiki programu.

6. Dokument, o którym mowa w ust. 1, towarzystwo emerytalne może przekazywać za pośrednictwem pracodawcy.
7. Prognozy dotyczące zgromadzonych środków, o których mowa w ust. 5 pkt 7 ustalane są:
 - 1) w przypadku złożenia przez uczestnika wniosku o wypłatę dokonywaną jednorazowo - w oparciu o szacunki wartości zgromadzonych środków, określonej na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc dokonania wypłaty;
 - 2) w przypadku złożenia przez uczestnika wniosku o wypłatę dokonywaną ratalnie - w oparciu o szacunki ilorazu wartości zgromadzonych środków, określonej na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc dokonania wypłaty, oraz średniego dalszego trwania życia w ustalanej w oparciu o przepisy art. 26 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270).
8. Szacunki wartości zgromadzonych środków, określonej na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc dokonania wypłaty, o których mowa w ust. 7 pkt 1, opracowywane są w oparciu o przepisy art. 166, 167, 169 i 172 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1906), z uwzględnieniem wieku uczestnika w dniu opracowywania tych prognoz.
9. Średnie dalsze trwanie życia, o którym mowa w ust. 7 pkt 2, ustalane jest z uwzględnieniem przepisów art. 42.

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

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

- 4) osiągniętych w przeszłości wynikach inwestycyjnych związanych z programem za okres co najmniej 5 lat albo za cały okres działalności programu, jeżeli jest aktywny przez mniej niż 5 lat;
 - 5) rodzajach i wysokości kosztów ponoszonych przez uczestników;
 - 6) stosownych 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.
- 1a. Informacje, o których mowa w ust. 1, powinny spełniać wymogi określone w art. 22 ust. 1a.
 2. Informacje, o których mowa w ust. 1, zarządzający może przekazywać za pośrednictwem pracodawcy.
- Art. 22d. 1. Uczestnicy programu uprawnieni do wypłat są okresowo informowani, nie rzadziej niż raz w roku przez zarządzającego o łącznej wartości środków przeznaczonych do wypłaty, o dostępnych opcjach dokonania wypłaty oraz - jeżeli uczestnik programu uprawniony do wypłaty złożył wniosek o wypłatę zgromadzonych środków w ratach - o liczbie rat pozostałej do zakończenia wypłaty.
- 1a. Informacja, o której mowa w ust. 1 powinna spełniać wymogi określone w art. 22 ust. 1a.
 2. Informację, o której mowa w ust. 1 zarządzający przekazuje uczestnikowi programu uprawnionemu do wypłaty w postaci elektronicznej lub papierowej.
 - 2a. Na żądanie uczestnika uprawnionego do wypłaty, informację, o której mowa w ust. 1 przekazuje się w postaci papierowej.
 3. Informację, o której mowa w ust. 1 zarządzający może przekazywać za pośrednictwem pracodawcy.”;
- 7) w art. 36:
 - a) w ust. 7 dodaje się następującą treść:

„oraz wymagań dotyczących informacji udzielanych uczestnikom, potencjalnym uczestnikom oraz uczestnikom uprawnionym do wypłaty.”;
 - b) ust. 8 otrzymuje brzmienie:

„8. Organ nadzoru przekazuje informacje, o których mowa w ust. 7 zagranicznym organom nadzoru oraz zarządzającemu zagranicznemu, w przypadku gdy przejmie on zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach pracowniczego programu emerytalnego, w terminie 6 tygodni od otrzymania od nich powiadomienia, o którym mowa w art. 35a.”

c) w ust. 9 dodaje się następującą treść:

„oraz zarządzającemu zagranicznemu, w przypadku gdy przejmie on zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach pracowniczego programu emerytalnego.”,

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 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.”.

Art. 3. Pierwszej własnej oceny ryzyka, o której mowa w art. 26e ust. 1 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, pracownicze towarzystwa dokonują w ciągu 6 miesięcy od dnia ogłoszenia niniejszej ustawy.

Art. 4. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, za wyjątkiem art. 1 pkt 3, 5-6, 13 oraz 17, a także art. 2 pkt 6, które wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.