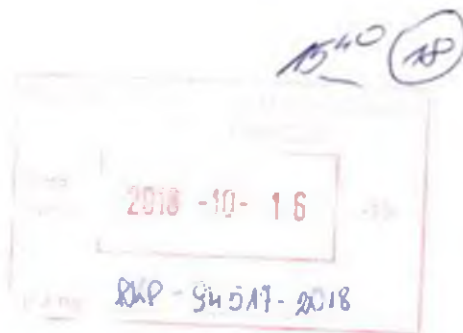




Warszawa, 12 października 2018 r.



Pan Marcin Zieliński
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej
Ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na otrzymane w dniu 24.09.2018 r. pismo z dnia 14.09.2018 (DUS.1.5000.9.2018DK) Pracownicze Towarzystwo Emerytalne „Nowy Świat” S.A. zgłasza następujące uwagi i propozycje zmian do projektu ustawy o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (dalej: projekt ustawy):

1. Podmiot, na który mają być nałożone nowe obowiązki

W projekcie ustawy obowiązki organizacyjno-informacyjne, które w implementowanej Dyrektywie IORP II odnoszą się do instytucji pracowniczych programów emerytalnych, nakładane są na pracownicze fundusze emerytalne, a nie na pracownicze towarzystwa emerytalne. Rodzi to wiele niejasności oraz skutkuje brakiem spójności proponowanych przepisów. W polskim porządku prawnym pracownicze fundusze emerytalne, tak samo jak fundusze inwestycyjne, są *de facto* masą majątkową wyposażoną w osobowość prawną. Wszelkie czynności związane z prowadzoną działalnością podmiotu będącego pracowniczym funduszem realizowane są – co do zasady – przez pracownicze towarzystwa działające w imieniu i na rachunek tego funduszu jako jego organ. Tymczasem nowela nakłada obowiązki wprost na pracownicze fundusze, co prowadzi do nieoczekiwanych konsekwencji. Dla przykładu:

- a) art. 26b ust. 1 ustawy o funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (dalej: ustawa o OIFFE) stanowić ma, że pracowniczy fundusz obowiązany jest do przygotowania pisemnych dokumentów (określających zasady zarządzania ryzykiem, audytu wewnętrznego i korzystania z outsourcingu), które to dokumenty, zgodnie z art. 26b ust. 2 zatwierdzać ma pracownicze towarzystwo. Taka konstrukcja oznacza, że w praktyce pracownicze towarzystwo (jako organ pracowniczego funduszu) musiałoby opracować i przyjąć wymienione dokumenty dla funduszu, a następnie przekazać je samo sobie aby je zatwierdzić,
- b) art. 26d ustawy o OIFFE stanowić ma, że pracowniczy fundusz obowiązany jest do przygotowania planów awaryjnych, obejmujących odpowiednie systemy, zasoby i procedury. Tymczasem pracowniczy fundusz nie posiada własnych zasobów, a plany awaryjne, systemy i procedury mogą dotyczyć pracowniczego towarzystwa, które posiada zasoby i zarządza pracowniczym funduszem,
- c) art. 47b ust. 1 ustawy o OIFFE stanowić ma, że pracowniczy fundusz obowiązany jest ustanowić i stosować odpowiednią politykę wynagrodzeń wobec zarządu towarzystwa oraz członków rady nadzorczej towarzystwa. Ponieważ pracowniczy fundusz nie działa samodzielnie oznacza to, że w praktyce towarzystwo powinno przyjąć (jako organ pracowniczego funduszu) politykę

wynagrodzeń pracowniczego funduszu wobec towarzystwa (jego zarządu oraz rady nadzorczej). Jest oczywiste, że w tym przypadku również nie powinno chodzić o zobowiązanie pracowniczego funduszu (do ustanowienia i stosowania polityki wynagrodzeń) ale o zobowiązanie towarzystwa.

W analogicznej sytuacji, gdy została implementowana Dyrektywa UCITS IV w odniesieniu do instytucji wspólnego inwestowania w instrumenty finansowe, polski ustawodawca nałożył obowiązki nie na otwarte fundusze inwestycyjne ale na towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Przykładowo, na podstawie art. 48 ust. 2b pkt 3 ustawy o Ustawy z dnia 27 maja 2004 r. o funduszach inwestycyjnych i zarządzaniu alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi, Towarzystwo prowadząc działalność w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi otwartymi jest obowiązane posiadać odpowiednią strukturę organizacyjną z wyraźnym podziałem funkcji, zadań i odpowiedzialności oraz obowiązków informacyjnych, w tym w ramach systemu kontroli wewnętrznej posiadać system nadzoru zgodności działalności z prawem, system zarządzania ryzykiem oraz system audytu wewnętrznego. Wskazane wymogi zostały nałożone na Towarzystwo, a nie na fundusz otwarty, który tak samo jak pracowniczy fundusz jest odrębną od towarzystwa osobą prawną.

Wykładnia systemowa również przemawia za tym by obowiązki dyrektywy IORP II odnoszone były do pracownicznych towarzystw, a nie funduszy. W przeciwnym razie powstaną niespójne, wręcz nielogiczne postanowienia wskazane w przytoczonych przykładach. Pracownicze Towarzystwo Emerytalne „Nowy Świat” proponuje więc, aby w zapisach ustawy o OIFFE konieczne obowiązki dotyczyły *pracownicznych towarzystw zarządzających pracowniczymi funduszami, a nie pracownicznych funduszy.*

2. Outsourcing

Wymaga podkreślenia, że art. 31 Dyrektywy IORP II przewiduje możliwość zlecenia w drodze outsourcingu (tj. innemu podmiotowi) kluczowych funkcji lub jakiejkolwiek innej działalności, przy czym kluczowe funkcje zostały w dyrektywie zdefiniowane jako obejmujące funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję audytu wewnętrznego i funkcję aktuarialną. Tymczasem projekt ustawy nie przewiduje możliwości outsourcowania funkcji audytu wewnętrznego. W projekcie ustawy mowa jest jedynie o tym, że funkcja audytu wewnętrznego obejmuje m.in. działalność zleconą w drodze outsourcingu (art. 42c ustawy o OIFFE), czyli taką jak np. system zarządzania ryzykiem w rozumieniu art. 42b ust. 2 ustawy o OIFFE.

Pracownicze Towarzystwo Emerytalne „Nowy Świat” zatrudnia poniżej 10 osób oraz jego roczny obrót i całkowity bilans roczny nie przekracza 2 milionów euro. Oznacza to, że spełnia definicję mikroprzedsiębiorstwa. Nie jest więc dużym podmiotem, który ma rozbudowane struktury i liczną kadre. Outsourcing kluczowych funkcji pozwoliłby więc towarzystwu spełnić nałożone ustawą nowe wymogi, przy zachowaniu racjonalności i efektywności kosztowej. W przeciwnym razie projektowane nowe obowiązki spowodują znaczny wzrost obciążeń związanych zarówno z koniecznością zatrudnienia dodatkowych pracowników, jak i ze zwiększeniem dotychczasowych zadań, związanych np. z rozszerzeniem zakresu obowiązków informacyjnych. Spowoduje to z kolei wzrost kosztów pokrywanych przez pracodawców (towarzystwo jest podmiotem o charakterze non profit współfinansowanym przez pracodawców), co może wpływać na ich decyzje dotyczące pracowniczego programu emerytalnego.

W naszej ocenie zasadne jest wprowadzenie, w odniesieniu do pracowniczego towarzystwa/funduszu, możliwości outsourcingu wszystkich kluczowych funkcji, w tym również audytu wewnętrznego. Można natomiast zawęzić krąg podmiotów, którym można by zlecić wykonywanie kluczowych funkcji (TFI, firmy inwestycyjne). Wydaje się, że innym racjonalnym rozwiązaniem mogłoby być przyjęcie założenia, że w przypadku przekazania zarządzania wszystkich aktywów pracowniczego funduszu podmiotom, które spełniają wymogi ustawy w zakresie wykonywania kluczowych funkcji (TFI, firmy inwestycyjne), pracownicze towarzystwo/fundusz nie musiałoby ich wykonywać (niejako dublować). Założeniem powinno być uznanie odpowiedzialności pracowniczego towarzystwa (art. 31 ust 2 Dyrektywy IORP II) oraz zapewnienie możliwości ich

wykonywania przez pracownicze towarzystwo/fundusz z chwilą rozpoczęcia zarządzania jakąkolwiek częścią aktywów pracowniczego funduszu przez pracownicze towarzystwo. Korespondowałoby to z postanowieniami art. 26 Dyrektywy IORP II, który wprowadza wymóg aby instytucje pracowniczych programów emerytalnych – w sposób proporcjonalny do ich wielkości i organizacji wewnętrznej, a także do wielkości charakteru, skali i złożoności ich działalności – zapewniły skuteczną funkcję audytu wewnętrznego. Prowadzące na szeroką skalę działalność TFI oraz firmy inwestycyjne posiadają doświadczony personel zajmujący się również – w przypadku wyboru takiego podmiotu jako zarządzającego wszystkimi aktywami pracowniczego funduszu – niezależną kontrolą i zarządzaniem procesem inwestycyjnym. Zapewniona zatem byłaby skuteczna funkcja audytu wewnętrznego.

Wobec przedstawionej argumentacji Pracownicze Towarzystwo Emerytalne „Nowy Świat” postuluje przyjęcie propozycji zmian projektu ustawy (łącznie lub jednego z dwóch wariantów):

- a) wprowadzenie możliwości outsourcingu wszystkich kluczowych funkcji, w tym również audytu wewnętrznego (z zawężeniem kręgu podmiotów, którym można by zlecić wykonywanie kluczowych funkcji do TFI i firm inwestycyjnych),
- b) w przypadku przekazania zarządzania wszystkimi aktywami pracowniczego funduszu podmiotom, które spełniają wymogi ustawy w zakresie wykonywania kluczowych funkcji (TFI, firmy inwestycyjne), pracownicze towarzystwo/fundusz nie musiałoby tych wymogów dublować.

3. Wejście w życie ustawy

Projekt ustawy przewiduje bardzo szybki termin wejścia jej w życie i wyjątkowo krótki możliwy okres przeprowadzenia procesu legislacyjnego. Dlatego konieczne jest wprowadzenia okresów przejściowych na dostosowanie się pracowniczych towarzystw do wprowadzanych nowych obowiązków. Zwracamy w tym miejscu uwagę, że nie przewiduje się w projekcie jakiegokolwiek okresów dostosowawczych, tymczasem np. ustawa z dnia 31 marca 2016 r. o zmianie ustawy o funduszach inwestycyjnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2016 poz. 615), która implementowała Dyrektywę UCITS IV wprowadzone zostały 6-miesięczne okresy dostosowawcze (art. 47 – 49, art. 51 tej ustawy). Ten okres dostosowawczy dotyczył podmiotów o znacznie większym potencjale kadrowym niż ten, którym obecnie dysponują pracownicze towarzystwa emerytalne.

Pracownicze Towarzystwo Emerytalne „Nowy Świat” postuluje, aby ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z zastrzeżeniem, że artykuły nakładające na towarzystwo/fundusz nowe obowiązki weszły w życie 12 miesięcy od dnia ogłoszenia.

PREZES ZARZĄDU

Piotr Marczak

CZŁONEK ZARZĄDU

Marek Dul