Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia“

COM(2014) 167 final – 2014/0091 (COD)

(2014/C 451/18)

Spravodajca: **Krzysztof PATER**

Pomocný spravodajca **Petru Sorin DANDEA**

Európsky parlament (14. apríla 2014) a Rada (12. júna 2014) sa rozhodli podľa článku 304 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom

„Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia“ (prepracované znenie)

COM(2014) 167 final – 2014/0091 (COD).

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 20. júna 2014.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 500. plenárnom zasadnutí 9. a 10. júla 2014 (schôdza z 10. júla 2014) prijal jednomyseľne nasledujúce stanovisko:

1. **Závery a odporúčania**

1.1 Výbor konštatuje, že je potrebný dôraznejší a rýchlejší rozvoj zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia v rámci dôchodkových systémov členských štátov EÚ, a podporuje väčšinu návrhov obsiahnutých v návrhu smernice o inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IORP II), ktorý predložila Európska komisia.

1.2 EHSV s uspokojením berie na vedomie skutočnosť, že väčšina jeho požiadaviek vyjadrených v stanovisku k bielej knihe „Program pre primerané, bezpečné a udržateľné dôchodky“ ([1]) bola zohľadnená v návrhu Komisie ([2]).

1.3 Výbor uznáva, že je potrebné rozvinúť kolektívne aj individuálne doplnkové formy dôchodkového sporenia, a to najmä vzhľadom na predpokladané zníženie dôchodkov vyplácaných z verejných dôchodkových systémov. Preto zdôrazňuje, že zamestnanecké dôchodkové zabezpečenie vytvorené na základe rozhodnutia sociálnych partnerov môže zohrávať veľmi dôležitú úlohu v snahe zabezpečiť vyplácanie doplnkových dôchodkov príslušným zamestnancom.

1.4 Výbor zároveň vyjadruje výhrady k niektorým ustanoveniam navrhovanej smernice.

1.4.1 EHSV nesúhlasí s chápaním inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia iba ako inštitúcií finančného trhu, bez faktického uznania a rešpektovania ich špecifík. Inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia sú inštitúcie, ktoré plnia dôležitú sociálnu funkciu. Nesú veľkú mieru zodpovednosti za zamestnanecké dôchodkové zabezpečenie a sú neodmysliteľným doplnkom príspevkov zo štátneho systému prvého piliera. V navrhovanej smernici sa musí zohľadniť kľúčová úloha sociálnych partnerov pri vytváraní a riadení systémov dôchodkového zabezpečenia, ako aj dôležitá úloha vnútroštátneho práva sociálneho zabezpečenia a pracovného práva pri stanovovaní pravidiel pre ich činnosť.

1.4.2 Ciele, ktoré vytýčila Komisia, sa nemôžu dosahovať jediným „paušálnym“ spôsobom, pretože existujú mnohé zásadné rozdiely medzi dôchodkovými systémami jednotlivých členských štátov EÚ, ako aj medzi jednotlivými zamestnaneckými dôchodkovými plánmi. Táto skutočnosť má výrazný vplyv na rozdiely z hľadiska postavenia, práv a očakávaní členov týchto dôchodkových plánov a poberateľov príslušných dôchodkových dávok. EHSV napríklad kriticky hodnotí myšlienku zavedenia jednotného vzoru informačného dokumentu rozosielaného všetkým členom zamestnaneckých dôchodkových plánov v celej Európskej únii. Vzhľadom na veľkú rozmanitosť sa výbor nazdáva, že nie je možné vytvoriť jednotný formulár, ktorý by každému z týchto členov a poberateľov poskytoval informácie, ktoré sú preňho najdôležitejšie a najprimeranejšie.

([1]) COM(2012) 55 final.

([2]) Stanovisko, pozri Ú. v. EÚ C 299, 4.10.2012, s. 115 – 122. EHSV okrem iného uviedol, že „by sa mali zvážiť nielen aspekty týkajúce sa cezhraničnej činnosti dôchodkových fondov a mobility pracovníkov, ale tiež otázka dozoru a dohľadu nad inštitúciami dôchodkového poistenia, administratívnych nákladov a informácií pre spotrebiteľov a ich ochrany.“

1.4.2.1 Výbor zdôrazňuje, že rozsiahla harmonizácia zamestnaneckých dôchodkových plánov môže byť nákladná a nemusí nakoniec viesť k ich ďalšiemu rozvoju (ako by výbor očakával), ale k ich postupnému zániku.

1.4.3 Výbor zdôrazňuje, že hlavným cieľom dôchodkových systémov vrátane zamestnaneckých dôchodkových plánov je zabezpečiť dostatočnú a stabilnú výšku dôchodkových dávok pre ich poberateľov. Funkcia podpory kapitálových trhov vrátane dlhodobých investícií sa môže realizovať len ako sekundárny cieľ, bez toho, aby boli dotknuté záujmy členov týchto dôchodkových plánov a poberateľov príslušných dôchodkových dávok. EHSV súhlasí s tým, aby sa inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia väčšmi podieľali na investovaní v rámci „nástrojov s dlhodobým investičným profilom“, no zároveň rozhodne odmieta návrh Európskej komisie, aby členské štáty nebránili inštitúciám v investovaní „do nástrojov, ktoré majú dlhodobý hospodársky profil a neobchoduje sa s nimi na regulovaných trhoch, do multilaterálnych obchodných systémov alebo organizovaných obchodných systémov“. Základnou podmienkou na zaistenie finančnej bezpečnosti členov a poberateľov je možnosť priebežného, objektívneho oceňovania aktív dôchodkového plánu a dostupnosť spoľahlivých a aktuálnych informácií o finančnej situácii emitenta cenných papierov, do ktorých sa aktíva tohto plánu investujú. Členské štáty by však po konzultácii so sociálnymi partnermi mali mať možnosť rozhodnúť, či zavedú alebo nezavedú obmedzenia v tejto oblasti.

1.4.4 Podrobné vysvetlenie týchto námietok a ďalšie pripomienky EHSV k navrhovanej smernici sú uvedené v nasledujúcej časti tohto stanoviska.

2. **Návrh Komisie**

2.1 Komisia vo svojom návrhu predstavuje prepracované znenie smernice 2003/41/ES z roku 2005 o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (IORP) ([3]). Zároveň sa ním doterajšia smernica mení a dopĺňa a kodifikujú sa jej nezmenené ustanovenia.

2.2 Ako uvádza Komisia, celkovým cieľom návrhu je uľahčiť sporenie v rámci zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Okrem toho Komisia stanovuje štyri špecifické ciele:

— odstrániť zvyšné prudenciálne prekážky pre cezhraničné inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia,

— zaistiť dobrú správu a riadenie rizík;

— poskytovať členom a poberateľom jasné a relevantné informácie

— zabezpečiť, aby orgány dohľadu mali potrebné nástroje na účinný dohľad nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového poistenia.

2.3 Návrh Komisie bol európskej verejnosti predstavený 27. marca 2014 ako súčasť balíka nástrojov určených na dlhodobé financovanie európskeho hospodárstva. Takisto v dôvodovej správe sa opakovane zdôrazňuje potreba posilniť schopnosti inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového poistenia investovať do aktív s dlhodobým hospodárskym profilom.

2.4 V odôvodnení svojho návrhu Komisia okrem iného upozorňuje, že ak Európska únia v súčasnosti nezavedie zaktualizovaný regulačný rámec, môže sa stať, že členské štáty budú naďalej uplatňovať odlišné riešenia, čím sa zväčší regulačná fragmentácia. To by viedlo k vytváraniu prekážok pre cezhraničné aktivity inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, nezaručila by sa vyššia úroveň ochrany spotrebiteľa v celej EÚ a nedosiahli by sa úspory z rozsahu. Komisia sa domnieva, že spoľahlivý regulačný rámec pre inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového poistenia môže podporiť ich rozvoj v členských štátoch, v ktorých v súčasnosti prakticky neexistujú.

2.5 Komisia odhaduje, že vykonávanie smernice si bude vyžadovať pokrytie dodatočných nákladov v priemere na úrovni 22 EUR na jedného člena dôchodkového plánu a ročných nákladov vo výške 0,27 - 0,80 EUR na jedného člena.

([3]) Ú. v. EÚ L 235, 23.9.2003.

3. **Všeobecné pripomienky**

3.1 Znižovanie výšky príspevkov v rámci verejných dôchodkových systémov mnohých členských štátov znamená, že čoraz väčšiu úlohu pri zabezpečovaní dôstojných dôchodkov budú zohrávať doplnkové riešenia, ktoré členské štáty často podporujú prostredníctvom daňových úľav. Zamestnanecké plány sú obzvlášť dôležité, pretože majú črty, ktoré individuálne dôchodkové sporenie nemá. Úplne alebo z veľkej časti ich financuje zamestnávateľ, sú ľahko dostupné pre zamestnancov, vrátane tých s nižšími príjmami, a úspory z rozsahu vedú k nižším jednotkovým nákladom. Niekedy sa vďaka interným pravidlám plánu, ktoré prijali sociálni partneri, doplnkový dôchodok vypláca dokonca aj za obdobia, keď zamestnanec nemohol pracovať (napríklad z dôvodu práceneschopnosti alebo čerpania materskej dovolenky). V niektorých plánoch sociálni partneri pri formulovaní investičnej politiky stanovujú kritériá nielen hospodárskeho, ale napríklad aj etického charakteru, čím v podnikateľskom prostredí propagujú hodnoty, ktoré sú mu blízke. Výbor si uvedomuje, že zamestnanecké dôchodkové plány v súčasnosti poskytujú doplnkový dôchodok len malej časti občanov EÚ (významnú úlohu zohrávajú len v niekoľkých členských štátoch, no v mnohých sú neznámou záležitosťou), a preto podporuje iniciatívy zamerané na rozvoj inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia.

3.2 Zamestnanecké dôchodkové plány sú prospešné pre zamestnancov aj pre prispievajúce podniky, teda zamestnávateľov. Dôchodkové práva, ktoré zamestnanci nadobudnú, predstavujú v podstate doplnkovú formu odmeny za prácu. Pre zamestnávateľa sú tieto dôchodkové plány nástrojom na budovanie dlhodobých vzťahov so zamestnancami. To zvyčajne vedie k väčšiemu zapojeniu zamestnancov do činnosti podniku a zníženiu fluktuácie pracovných síl. Výbor preto zdôrazňuje, že pri zavádzaní nových právnych predpisov je potrebné postupovať veľmi obozretne, aby sa dodatočnou finančnou alebo administratívnou záťažou neznížila príťažlivosť inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia.

3.3 EHSV si uvedomuje, že Európska komisia v súčasnosti nedisponuje nástrojmi, pomocou ktorých by získala ucelené a objektívne informácie o nákladoch na plánované riešenia, a musí vychádzať z informácií, ktoré jej poskytujú príslušné inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Výbor okrem toho ľutuje, že náklady na navrhované právne predpisy boli spriemerované a navyše chýbajú informácie o jednotlivých zložkách týchto celkových nákladov. V konečnom dôsledku nie je známe, aké náklady môžu na základe jednotlivých návrhov vzniknúť zamestnávateľom alebo zamestnancom a k akým rozdielom môže dôjsť medzi jednotlivými krajinami.

3.4 Vzhľadom na skutočnosť, že návrh smernice ukladá inštitúciám zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia nové povinnosti, ktoré budú mať za následok dodatočné náklady, výbor navrhuje, aby sa zaviedla možnosť udeliť výnimku z pôsobnosti tejto smernice v počiatočnej fáze fungovania inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (do 12 mesiacov). To by umožnilo prispievajúcemu podniku zriadiť inštitúciu zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia bez toho, aby musel znášať vysoké administratívne náklady od prvého dňa jej fungovania, a neskôr by sa mohol rozhodnúť, či chce pokračovať v činnosti a financovať „vlastnú“ inštitúciu zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia alebo uprednostňuje možnosť pripojiť sa k už existujúcej inštitúcii tohto typu. EHSV sa domnieva, že tento faktor by podporil rozhodnutie zamestnávateľov zriadiť inštitúciu zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia.

3.5 Výbor by chcel poukázať na dôležitú úlohu sociálnych partnerov v procese zriaďovania, ako aj riadenia inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Podľa jeho názoru musí byť zachovaná nezávislosť sociálnych partnerov pri navrhovaní riešení v oblasti dôchodkových plánov. Právny rámec by mal definovať iba minimálne normy, ktoré budú musieť dodržiavať partneri zodpovední za dôchodkový plán. EHSV tiež zdôrazňuje, že v mnohých členských štátoch je dôchodkové poistenie zamestnancov úzko späté s pracovným právom, právom v oblasti sociálneho zabezpečenia a predpismi upravujúcimi úlohu sociálnych partnerov. Výbor považuje predložený návrh za pokus o marginalizovanie úlohy sociálnych partnerov, ktorí majú často dlhoročné skúsenosti s vypracovávaním plánov zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, a to napriek ustanoveniu článku 21 ods. 2 návrhu, ktorý znie: „Touto smernicou nie je dotknutá úloha sociálnych partnerov pri riadení inštitúcií.“ Inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia nemožno považovať (ako je to v prípade tohto návrhu) len za finančné inštitúcie. Tieto inštitúcie sú totiž zároveň súčasťou systému sociálneho zabezpečenia a sociálni partneri ich aktívne vytvárajú a riadia. Výbor potvrdzuje svojnázor, ktorý už predtým vyjadril v stanovisku k bielej knihe ([4]).

([4]) Výbor v stanovisku k bielej knihe uviedol, že „je zástancom zamestnaneckých dôchodkových systémov, ktoré zriaďujú a spravujú zamestnávatelia a zástupcovia zamestnancov, a vyzýva Komisiu, aby poskytla podporu sociálnym partnerom s cieľom posilniť ich administratívnu kapacitu v tejto oblasti.“

3.6 EHSV zdôrazňuje, že vzťahy medzi inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia a členmi takéhoto dôchodkového plánu a poberateľmi príslušných dávok nemožno posudzovať rovnako ako vzťahy medzi finančnou inštitúciou a jej klientmi (spotrebiteľmi).

3.7 Výbor víta rozhodnutie Európskej komisie nezavádzať pre zamestnanecké dôchodkové zabezpečenie riešenia, ktorých cieľom je „zachovanie rovnakých podmienok v rámci smernice o solventnosti II“ ([5]), čo je v súlade s požiadavkou EHSV vyjadrenou v stanovisku k bielej knihe ([6]). EHSV zdôrazňuje, že pokiaľ ide o kvantitatívne požiadavky, zosúladenie opatrení obsiahnutých v návrhu smernice s ustanoveniami smernice Solventnosť II (metódy oceňovania aktív a požiadavky na zvýšenie korelácie medzi výškou kapitálu a výškou predpokladaného rizika) by malo negatívne dôsledky na systém zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, a to v dôsledku zvýšenia kapitálových požiadaviek, vyšších prevádzkových nákladov a možných narušení pri alokácii kapitálu.

4. **Konkrétne pripomienky**

4.1 *Cezhraničné aktivity*

4.1.1 EHSV zdôrazňuje, že všetky aspekty cezhraničných aktivít inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, uvedené v článkoch 12 a 13 návrhu smernice, musia vychádzať z potrieb zamestnávateľov zriaďujúcich takýto dôchodkový plán a ich zamestnancov a musí slúžiť ich záujmom. Preto by rozhodnutia o začatí takýchto aktivít mali prijímať sociálni partneri zriaďujúci daný plán.

4.1.2 Výbor kladne hodnotí zavedenie možnosti previesť dôchodkové plány na iné inštitúcie v iných členských štátoch – po predchádzajúcom získaní povolenia od príslušného dozorného orgánu domovského členského štátu prijímajúcej inštitúcie a so súhlasom príslušných členov dôchodkového plánu a poberateľov dávok.

4.1.3 Výbor podporuje posilnenie aspektu cezhraničných aktivít inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia a zdôrazňuje, že v záujme dynamického rozvoja sektora zamestnaneckého dôchodkového poistenia je veľmi dôležité podporovať a propagovať tieto inštitúcie v krajinách, kde táto forma dôchodkového zabezpečenia neexistuje alebo sa ešte len začína rozvíjať.

4.1.4 EHSV sa domnieva, že skutočnosť, že sa inštitúciám zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia umožní investovať v iných členských štátoch EÚ, pričom by plnili len právne požiadavky krajiny, v ktorej majú sídlo, je pozitívnou zmenou, ktorá uľahčí činnosť týchto inštitúcií na spoločnom európskom trhu.

4.2 *Správa a riadenie rizík*

4.2.1 EHSV podporuje návrh zaistiť väčšiu transparentnosť v oblasti odmeňovania osôb, ktoré zastávajú dôležité funkcie v inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, ak sa zohľadnia rôzne druhy spravovania zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia.

4.2.2 Výbor sa domnieva, že v prípade správy aktív prostredníctvom outsourcingu by sa mali zverejňovať pravidlá odmeňovania, ako aj suma vyplácaná riadiacemu subjektu, nie však odmeňovanie vybraných zamestnancov danej spoločnosti. Výbor kriticky hodnotí zámer uplatňovať zásadu otvorenosti politiky odmeňovania aj na zamestnancov subjektov riadiacich plány dôchodkového zabezpečenia na základe outsourcingu. To by mohlo znamenať vážnu prekážku pri hľadaní spoločnosti, ktorá by túto činnosť vykonávala, a to najmä v prípade aktív malého dôchodkového plánu.

4.2.3 Výbor víta ďalšie návrhy zamerané na reguláciu outsourcingu riadenia dôchodkového plánu a dohľadu nad ním, ale odporúča zachovať obozretnosť pri stanovovaní povinností, ktoré by mali tieto riadiace subjekty plniť.

([5]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/138/ES z 25. novembra 2009 o začatí a vykonávaní poistenia a zaistenia (Solventnosť II), (Ú. v. EÚ L 335, 17.12.2009, s. 1.).

([6]) V stanovisku bielej knihe výbor uviedol, že „vyjadruje vážne obavy súvislosti niektorými návrhmi týkajúcimi sa zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Keďže sa dôchodkové systémy od systémov životného poistenia veľmi odlišujú, výbor nepodporuje uvedený cieľ revízie smernice o činnostiach a dohľade nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, ktorej cieľom je ‚zachovanie rovnakých podmienok v rámci smernice o solventnosti II', ale odporúča po porade so sociálnymi partnermi a ďalšími zainteresovanými stranami zaviesť špeciálne navrhnuté opatrenia na zabezpečenie aktív dôchodkového fondu.“

4.2.4 EHSV sa domnieva, že pokiaľ ide o návrh definovať požiadavky týkajúce sa kvalifikácie a bezúhonnosti osôb, ktoré skutočne riadia danú inštitúciu alebo vykonávajú iné kľúčové funkcie, musia tieto predpisy zohľadňovať špecifiká danej inštitúcie a úlohu sociálnych partnerov, ktorú už dlhé roky zastávajú pri riadení inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia (napríklad prostredníctvom práva vymenovať svojich vlastných predstaviteľov do orgánov, ktoré danú inštitúciu riadia alebo nad ňou vykonávajú dohľad). Inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia totiž nie sú typické finančné inštitúcie vytvorené s cieľom dosahovať zisk, ale subjekty, ktoré kontrolujú zamestnávatelia aj zamestnanci. Z pochopiteľných dôvodov majú títo záujem minimalizovať organizačné náklady. Tieto skutočnosti treba brať do úvahy pri stanovovaní požiadaviek na odbornú spôsobilosť osôb zodpovedných za riadenie inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, pretože žiadne predpisy nesmú obmedzovať úlohu sociálnych partnerov pri riadení dôchodkového plánu viac, ako je to v súčasnej situácii.

4.2.5 Výbor navrhuje, aby sa posudzovanie odbornej spôsobilosti riadiacich osôb týkalo celého riadiaceho orgánu alebo orgánu dohľadu, a nie jednotlivých osôb. Tento návrh by sa mohol realizovať v článku 23 samostatnou definíciou požiadaviek na osoby riadiace inštitúciu a osoby, ktoré v nej vykonávajú kľúčové funkcie. Takéto riešenie by umožnilo ďalšie zastúpenie sociálnych partnerov v riadiacich orgánoch inštitúcií a zároveň by sa zvýšili nároky na osoby bezprostredne zapojené do štatutárnej činnosti týchto inštitúcií.

4.2.6 Výbor zdôrazňuje, že požiadavky týkajúce sa riadenia týchto inštitúcií musia zohľadňovať štrukturálne špecifiká zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. V rámci neho ide o tri navzájom prepojené subjekty: zamestnávateľ, resp. prispievajúci podnik; zamestnanec, resp. člen dôchodkového plánu a inštitúcia zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. Táto skutočnosť na jednej strane zaručuje väčšiu bezpečnosť systému vďaka vzájomnej kontrole jednotlivých subjektov, na strane druhej však situáciu komplikuje, pretože právne predpisy v oblasti finančných inštitúcií sa prekrývajú s pracovným právom, právom v oblasti sociálneho zabezpečenia a pravidlami spolupráce sociálnych partnerov v jednotlivých členských štátoch.

4.2.7 EHSV víta, že Európska komisia si uvedomuje potenciálne problémy, ktoré môže spôsobiť zavedenie prísnejších požiadaviek na riadenie inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, a podporuje ustanovenia, podľa ktorých musia kontrolné systémy zodpovedať povahe, rozsahu a zložitosti činnosti týchto inštitúcií (články 22, 24, 25, 26, 29).

4.2.8 Výbor sa domnieva, že prioritou inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia musí byť zaistiť bezpečnosť prostriedkov akumulovaných v dôchodkovom pláne a dostatočnú výšku dôchodkových dávok, k čomu prispieva vyvážená investičná politika. Podpora dlhodobých investícií by nemala zatieniť hlavný cieľ inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, ktorým je zabezpečiť členom finančné prostriedky v starobe. Podmienkou bezpečného investovania aktív plánu musí byť možnosť ich častého a objektívneho oceňovania a prístup k aktuálnym a presným informáciám o finančnej situácii emitenta cenných papierov, do ktorých inštitúcia zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia investuje.

4.2.8.1 EHSV kladne hodnotí návrh, aby sa aktíva zamestnaneckých dôchodkových plánov mohli bez prekážok zo strany členských štátov investovať do nástrojov s dlhodobým hospodárskym profilom.

4.2.8.2 Výbor je však rozhodne proti návrhu Európskej komisie, aby členské štáty nebránili inštitúciám v investovaní „do nástrojov, ktoré majú dlhodobý hospodársky profil a neobchoduje sa s nimi na regulovaných trhoch, do multilaterálnych obchodných systémov alebo organizovaných obchodných systémov“. EHSV konštatuje, že v prípade systémov s vymedzenými príspevkami, keď nie je možné priebežné posudzovanie hodnoty aktív, by takéto investície boli pre účastníkov systému veľmi riskantným riešením. Prístup založený na tomto druhu investičnej politiky by bol neprehľadný, keďže účastníkom dôchodkového plánu nie je možné poskytnúť spoľahlivé informácie o hodnote akumulovaných prostriedkov a očakávaných výnosoch pri dosiahnutí veku odchodu do dôchodku, a to je niečo, čo je pre účastníkov, ktorí znášajú celé investičné riziko, osobitne dôležité. EHSV sa však domnieva, že členské štáty by po konzultácii so sociálnymi partnermi mali mať možnosť rozhodnúť, či zavedú alebo nezavedú obmedzenia v tejto oblasti.

4.2.8.3 EHSV súhlasí s tým, aby inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia mohli investovať do dlhodobých projektov v oblasti infraštruktúry. Nazdáva sa však, že investície do takýchto projektov bez kvantitatívnych obmedzení by mali byť možné len vtedy, ak sú finančné nástroje, ktoré sú predmetom investície (napríklad akcie, dlhopisy), verejne obchodovateľné alebo sa s nimi obchoduje prostredníctvom využitia finančných nástrojov bežne dostupných na finančných trhoch (napríklad rôzne typy investičných fondov, akcie spoločností bezprostredne investujúcich do dlhodobých projektov kótovaných na verejnom trhu).

4.2.9 Výbor navrhuje, aby Komisia zvážila možnosť zmeniť článok 20 ods. 1 písm. d) návrhu smernice, v ktorom sa uvádzajú pravidlá investovania do derivátových nástrojov. EHSV zastáva názor, že doterajšie skúsenosti z obdobia krízy odôvodňujú potrebu podstatne zúžiť existujúcu veľmi všeobecnú zásadu, podľa ktorej inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia môžu investovať do derivátových nástrojov, „pokiaľ uľahčujú efektívne riadenie portfólia".

4.2.10 Výbor plne súhlasí so zavedením funkcie depozitára v dôchodkových plánoch, v ktorých nesú investičné riziko členovia a poberatelia, a považuje činnosť depozitára za dôležitý nástroj na ochranu aktív inštitúcií kolektívneho investovania v dnešnom svete.

4.2.11 EHSV kladne hodnotí požiadavku, aby v dôchodkových plánoch, v ktorých členovia a poberatelia nenesú všetky riziká, bola zabezpečená účinná „poistno-matematická funkcia".

4.3 *Informácie pre členov a poberateľov*

4.3.1 EHSV víta rozšírenie rozsahu informácií poskytovaných členom dôchodkových plánov a poberateľom dôchodkov, ktoré požadoval už v minulosti. Ďalej treba oceniť, že pre inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia sa zavádza povinnosť zverejňovať najmenej raz za dvanásť mesiacov kľúčové informácie týkajúce sa okrem iného záruk dôchodkového plánu, celkovej výšky zaplatených príspevkov, nákladov na účasť v pláne, investičného profilu, doterajšej výkonnosti a dôchodkových prognóz.

4.3.2 Výbor má vážne pochybnosti, či je možné uskutočniť navrhovanú koncepciu jednotnej podoby informácií, ktoré majú byť uvedené na dvoch stranách graficky prehľadného dokumentu. V rôznych zamestnaneckých dôchodkových plánoch nesú členovia rôzne druhy rizika a majú tiež rôzne očakávania v súvislosti s budúcimi dávkami. Navyše sa na pravidlá vyplácania prostriedkov akumulovaných v zamestnaneckých dôchodkových plánoch často vzťahujú predpisy jednotlivých členských štátov. V informáciách poskytovaných členom týchto plánov alebo poberateľom príslušných dôchodkov musia byť tieto faktory zohľadnené. EHSV preto požaduje zmenu navrhovaných ustanovení, aby bolo zjednotenie vzoru informácií poskytovaných členom rozložené do niekoľkých etáp a aby bolo možné v priebehu tohto procesu flexibilne stanoviť konečnú koncepciu. V počiatočnom štádiu treba vypracovať vzory s niekoľkými typmi informácií (prinajmenšom dva modely na základe koncepcie definovaných príspevkov a definovaných dôchodkových dávok). Potom treba zrealizovať pilotný projekt vo vybraných členských štátoch alebo inštitúciách zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia a až na základe získaných skúseností je možné začať pracovať na delegovanom akte uvedenom v článku 54.

4.3.3 Výbor sa domnieva, že nakoniec by mali fungovať minimálne dva vzory informácií – osobitne pre systémy vychádzajúce z koncepcie definovaných príspevkov a osobitne pre systémy vychádzajúce z koncepcie definovaných dávok. Okrem toho musí mať každý členský štát možnosť doplniť do tohto vzoru niektoré informácie, ktoré sú pre členov plánu alebo poberateľov dávok podstatné a vyplývajú zo špecifickej vnútroštátnej právnej úpravy.

4.3.4 EHSV sa domnieva, že navrhované pravidlá sú na mnohých miestach málo presné a namiesto toho, aby poskytovali jednoznačné informácie, môžu členov alebo poberateľov zavádzať.

4.3.4.1 Už samotný názov tohto informačného dokumentu (Výkaz dôchodkových dávok) je zavádzajúci – táto informácia sa bude týkať nanajvýš prognózy dôchodkových dávok. Z tohto dôvodu treba názov tohto dokumentu zmeniť, napríklad na „Aktuálny stav predpokladaných dôchodkových dávok".

4.3.4.2 V článku 48. ods. 1 písm. a) sa uvádza možnosť poskytnúť členovi informácie s úplnou zárukou. Uvedené znenie je zavádzajúce. Ak žiadateľ hovorí o „úplnej záruke", nepripúšťa si pesimistický scenár, v ktorom by bol na zamestnávateľa, resp. podnik prispievajúci do inštitúcie zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia vyhlásený konkurz. Dôsledkom takéhoto bankrotu môže byť neschopnosť vyplácať poberateľom príslušné dôchodkové dávky. Na druhej strane však Komisia v článku 48. ods. 2 písm. d) spomína „mechanizmy na zníženie dávky", čo spochybňuje existenciu úplnej záruky.

4.3.5 Výbor požaduje, aby Komisia venovala osobitnú pozornosť formulácii delegovaného aktu, o ktorom sa hovorí v článku 54, a aby zohľadnila aj potenciálne náklady na toto riešenie. Záťaž spojená s prípravou informácií pre členov dôchodkového plánu alebo dodatočné prevádzkové náklady vyplývajúce z potreby poskytnúť ďalšie vysvetlenie v prípade, ak jednotný celoeurópsky vzor nebude zodpovedať realite konkrétneho dôchodkového plánu, nesmie výrazne zvyšovať náklady inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia. EHSV preto vyzýva Európsku komisiu, aby pri zostavovaní informačného dokumentu pre členov dôchodkového plánu zohľadnila povahu týchto plánov. Dohľad nad činnosťou inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia

4.4 *Dohľad nad činnosťou inštitúcií zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia*

4.4.1 Vzhľadom na doterajšie problémy s interpretáciou vyplývajúce z toho, že v jednotlivých členských štátoch sa pri dohľade uplatňujú odlišné metódy, výbor víta snahu presnejšie stanoviť oblasť finančnej činnosti, ktorá podlieha tomuto dohľadu, ako aj snahu oddeliť ju od otázok spadajúcich do pôsobnosti práva v oblasti sociálneho zabezpečenia a pracovného práva.

4.4.2 Výbor víta plánované posilnenie predpisov o medziinštitucionálnej výmene informácií medzi príslušnými inštitúciami zodpovednými za dohľad nad plánmi zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia.

4.4.3 Návrh na zvýšenie právomoci dohľadu nad inštitúciami zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia, s ktorým sa môže spájať isté rozšírenie informačných povinností, je podľa EHSV racionálny. Ustanovenia navrhovanej smernice v tomto smere zachovávajú primeranú úroveň flexibility, ktorá umožňuje prispôsobiť jednotlivé činnosti v rámci dohľadu konkrétnym situáciám.

V Bruseli 10. júla 2014

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Henri MALOSSE