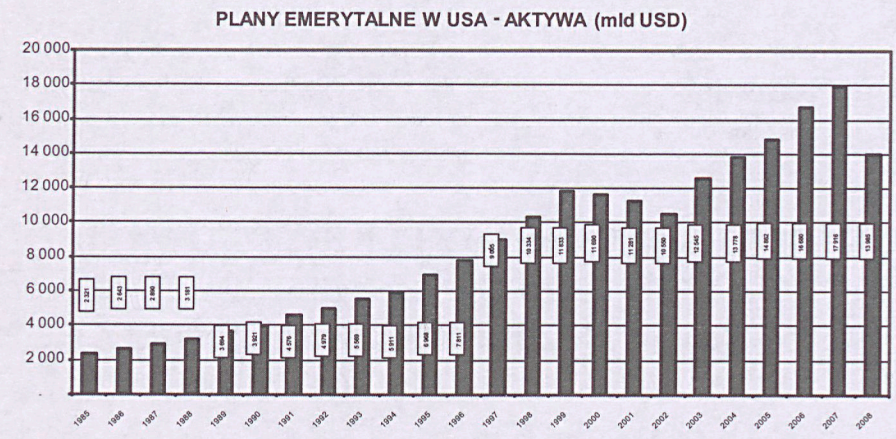
Piotr Pisarewicz
Uniwersytet Gdański

WYBRANE ZASADY FUNKCJONOWANIA PLANÓW EMERYTALNYCH W STANACH ZJEDNOCZONYCH ORAZ ODPOWIEDZIALNOŚĆ PODMIOTÓW ZARZĄDZAJĄCYCH

Wstęp

Plany emerytalne są bardzo ważnym elementem rynku finansowego Stanów Zjednoczonych. Według danych Departamentu Pracy (Department of Labor), w 2008 r. funkcjonowało ponad 679 tys. prywatnych planów emerytalnych o wartości przekraczającej 5 bln USD, obejmujących 117 mln osób (Loeper 2009, s. 1). Ich popularność i różnorodność jest związana z wieloma udogodnieniami podatkowymi oraz rozbudowanym systemem możliwości organizacyjnych i prawnych. Obywatele USA mają do wyboru szeroki wachlarz różnego rodzaju planów, w których mogą partycypować w zależności od wieku, statusu zawodowego, majątkowego oraz innych czynników mających wpływ na wybór optymalnego rozwiązania w tym zakresie. Prywatne plany emerytalne były zawsze traktowane jako uzupełnienie podstawowego, obowiązkowego systemu Social Security, który stanowi na rynku USA odpowiednik polskiego, I filaru systemu emerytalnego.

Znaczenie oraz wielkość amerykańskiego rynku planów emerytalnych potwierdzają dane statystyczne za lata 1985–2008. Na ich podstawie można stwierdzić, że nominalna wartość aktywów planów emerytalnych w USA wzrastała systematycznie, począwszy od 1985 r. (pierwszy pomiar poddany badaniu – 2,3 bln USD) i rosła nieprzerwanie aż do 1999 r., kiedy osiągnęła 11,8 bln USD. Przez kolejne trzy lata 2000–2002 aktywa wykazywały ujemną dynamikę, odpowiednio: –1,2%, –3,5% oraz –6,5%. (np. 1 i 2 *Mutual Fund Fact Book* 2008, s. 87; 2009, s. 87). W konsekwencji na koniec 2002 r. osiągnęły one 10,6 mld USD, co było skutkiem pogorszenia się koniunktury na rynku finansowym na początku XXI stulecia.

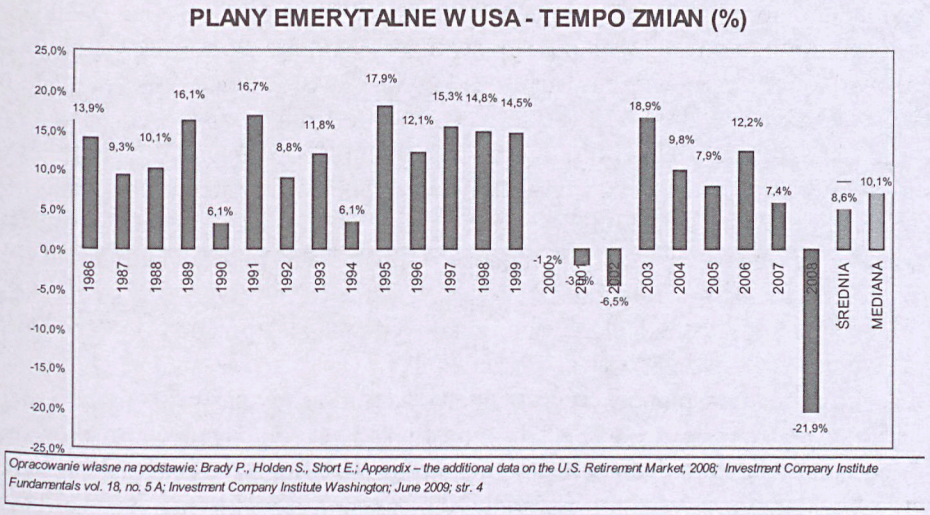


Opracowanie własne na podstawie: Brady P., Holden S., Short E.; Appendix – the additional data on the U.S. Retirement Market, 2008; Investment Company Institute Fundamentals vol. 18, no. 5 A; Investment Company Institute Washington; June 2009;

Rysunek 1. Plany emerytalne w USA

Kolejne lata charakteryzowały się znaczącym przyspieszeniem tempa przyrostu analizowanych wartości. 2003 r. był tutaj bardzo znamienny, gdyż aktywa wzrosły o blisko 19%, do poziomu 12,5 bln USD. Kolejne lata były także bardzo korzystne pod tym względem. Swoje historyczne maksimum aktywa osiągnęły w 2007 r., kiedy ich wartość wyniosła 17,9 bln USD (7,4% przyrostu w stosunku do roku poprzedniego). Dane na koniec 2008 r. wskazały jednak na znaczący spadek ww. wartości w skali całego sektora do 14 bln USD (o –21,9%). Było to skutkiem spadku wartości wszystkich rodzajów planów emerytalnych, spowodowanym kryzysem na rynku finansowym, który zintensyfikował się po upadku banku Lehman Brothers we wrześniu 2008 r. Niezależnie od okresów, w których aktywa planów emerytalnych notowały spadek swojej wartości, w całym badanym okresie 1985–2008, wzrastały one średnio o 8,6% rocznie (mediana = 10,1%), co świadczy o wzroście znaczenia tego segmentu rynku finansowego w USA w ostatnich dekadach.

W porównaniu z innymi krajami, system amerykański stworzył w znacznie większym stopniu system zachęt podatkowych i prawnych, które sprzyjały rozwojowi prywatnych planów emerytalnych. Wiele krajów OECD dopuszcza prowadzenie planów emerytalnych, niemniej większość to plany o zdefiniowanej składce, a nie o zdefiniowanym świadczeniu. W USA dopiero w ostatnich dekadach bardziej popularne stały się plany zawierające mniej elementów gwarantujących wysokość przyszłych świadczeń, czyli planów o zdefiniowanej składce (Baily i Kirkegaard 2009 s. 19–22).



Opracowanie własne na podstawie: Brady P., Holden S., Short E.; Appendix – the additional data on the U.S. Retirement Market, 2008; Investment Company Institute Fundamentals vol. 18, no. 5 A; Investment Company Institute Washington; June 2009; str. 4

Rysunek 2. Plany emerytalne w USA

W niniejszym opracowaniu uwaga została skoncentrowana na wybranych zasadach funkcjonowania planów emerytalnych w sektorze prywatnym: wymogach informacyjnych, zarządzaniu aktywami, obowiązkach zachowania lojalności, staranności, odpowiedzialności podmiotów zarządzających oraz pozostałych kwestiach warunkujących bezpieczeństwo ich uczestników.

1. Wybrane zasady funkcjonowania planów emerytalnych w USA

Podstawą prawną, która definiuje zasady tworzenia i funkcjonowania planów emerytalnych w sektorze prywatnym, jest ustawa o emeryturach pracowniczych z 1974 r. (Employee Retirement Income Security Act, zwany dalej ERISA) (ERISA 1974). Obok ustawy o podatku dochodowym (§§ 401–415 i 4972–4975 Internal Revenue Code) jest to najważniejszy akt prawny w Stanach Zjednoczonych, na mocy którego uregulowano reguły tworzenia i funkcjonowania planów emerytalnych. Zapewnia on ochronę praw uczestników planów emerytalnych, reguluje zasady nabywania uprawnień, finansowania, standardy powierników i instytucji świadczących dla nich usługi oraz zasady sprawozdawczości (*Fiduciary Investigations Program* 2009). Ponadto na jego mocy ustanowiono Korporację Gwarancyjną Świadczeń Emerytalnych (Pension Benefit Guaranty Corporation PBGC), która zabezpiecza wypłaty świadczeń w przypadku problemów finansowych przedsiębiorców prowadzących plany tworzone na bazie zdefiniowanego świadczenia. Plany stworzenia regulacji trwały już od momentu, gdy na rynku amerykańskim niewypłacalność ogłosiło kilka planów emerytalnych o zdefiniowanym świadczeniu (Mackenzie 2006, s. 88).

Przykładem może być plan emerytalny, obejmujący 11-tysięczną załogę Studebaker Coporation, która ogłosiła niewypłacalność w 1963 r. W konsekwencji 4 tys. pracowników utraciło częściowo lub całkowicie swoje świadczenia emerytalne (Baily i Kirkegaard 2009, s. 371). Jest to prawo federalne, które wyznacza minimalne standardy dla dobrowolnie ustanawianych planów emerytalnych i planów ochrony zdrowia w sektorze prywatnym. Wybrane zasady funkcjonowania planów emerytalnych na rynku USA, które zostały uregulowane w ERISA, zostały wyszczególnione w poniższych punktach (zestawienie na podstawie: International Social Security Association 2009).

1. Aktywa wszystkich planów emerytalnych i majątek pracodawcy (sponsora) muszą być przechowywane oddzielnie.
2. Finansowanie planów emerytalnych o zdefiniowanych świadczeniach (*defined benefit plans*) jest ściśle limitowane, aby zapobiec przewartościowaniu planów, co może stanowić potencjalne zobowiązanie emerytalne Korporacji Gwarancyjnej Wypłat Emerytalnych (Pension Benefit Guaranty Corporation, PBGC).
3. Przepisy finansowe wymagają minimalnego wkładu pracodawcy, w przypadku, gdy plany są niedofinansowane, i zakazują dodatkowych wpłat, jeżeli są one finansowane powyżej określonej kwoty.
4. Plany emerytalne o zdefiniowanych świadczeniach (*defined benefit plans)* muszą być corocznie oceniane przez aktuariusza.
5. Aktuariusze muszą także spełniać minimalne wymogi prawne dla świadczenia usług w odniesieniu do planów emerytalnych i zdać określone egzaminy zawodowe.
6. Audytorzy muszą spełniać minimalne wymogi prawne w zakresie świadczenia tego typu usług w odniesieniu do planów emerytalnych oraz muszą uzyskać stosowny certyfikat umożliwiający prowadzenie działalności.
7. W zakresie planów o zdefiniowanych świadczeniach (*defined benefit plans)* opłaty i koszty są pokrywane przez pracodawcę. Niemniej jednak, w przypadku, gdy w zakresie planu są zdefiniowane opłaty za zarządzanie aktywami (*investment management fees*), są one zazwyczaj pokrywane przez pracowników.
8. Likwidacja planu jest w gestii tworzącego go pracodawcy, jeśli plan nie jest oparty na układzie zbiorowym organizacji pracowników, jeśli jest to plan o zdefiniowanej składce *(defined contribution),* lub jeśli jest to plan o zdefiniowanym świadczeniu, ale w pełni opłacony.
9. Jeśli plan został utworzony na podstawie układu zbiorowego, nie może być o rozwiązany bez zgody związków zawodowych.
10. Jeśli plan o zdefiniowanym świadczeniu jest niedofinansowany, nie można go rozwiązać bez zgody PBGC.

11. Jeśli w planie emerytalnym jest zbyt dużo środków, sponsor planu (pracodawca) musi zapłacić dodatkowy podatek za nadwyżkę aktywów (*defined benefit*).
12. Korporacja Gwarancyjna Wypłat Emerytalnych wypłaca świadczenia w przypadku likwidacji planu zbudowanego na bazie zdefiniowanego świadczeniaa (*defined benefit*), gdy pracodawca (sponsor) jest w stanie upadłości, nie jest w stanie go kontynuować ze względów finansowych i nie jest tym samym w stanie spełnić wszystkich zobowiązań.
13. Przedsiębiorcy prowadzący plan emerytalny muszą wnosić roczne składki na PBGC w wysokości 19 USD od każdego uczestnika planu plus 0,9% potencjalnego zobowiązania Korporacji Gwarancyjnej w zakresie niedoboru do zakładanej pierwotnie, wartości planu.
14. Maksymalna wartość gwarancji PBGC wynosiła w 2008 r. 51,75 tys. USD rocznie dla pracownika, który ma otrzymać świadczenie emerytalne w wieku 65 lat (w 2009 r. wartość ta wynosiła 54 tys. USD). Maksymalna kwota może być jednak niższa dla osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę.
15. Plany o zdefiniowanej składce (*defined contribution*) nie podlegają jurysdykcji PBGC i świadczenia z tego tytułu nie są gwarantowane.
16. Wszystkie plany i związane z nimi dokumenty muszą być przekazywane jego uczestnikom w formie pisemnej.

Istotnym elementem, który warunkuje dotrzymanie wszystkich wymienionych powyżej zasad funkcjonowania planów emerytalnych, są opisane poniżej obowiązki podmiotów nimi zarządzających.

2. Obowiązki podmiotów zarządzających *(Fiduciary Responsibility)*

Ze względu na złożoność transakcji finansowych i procesów administracyjnych, plany emerytalne prowadzone są przez wyspecjalizowane podmioty, często funkcjonujące na zasadach outsourcingu. Stosowne zapisy ustawy ERISA wskazują je jako tzw. fiduciary, czyli w dosłownym tłumaczeniu „powiernicy". Niemniej jednak w tym przypadku bardziej odpowiednim słowem jest sformułowanie „zarządzający" lub „administratorzy" planów. Dla ujednolicenia terminologii, w niniejszym opracowaniu zwani będą oni jednak „zarządzającymi planem". W praktyce mogą to być zarówno osoby fizyczne, jak i osoby prawne odpowiedzialne za zarządzanie i administrowanie poszczególnymi obszarami planów emerytalnych. Dotyczy to w szczególności następujących rodzajów działań:

- administrowania aktywami planu emerytalnego,
- usług doradztwa inwestycyjnego w zakresie zarządzania aktywami planu emerytalnego,

- administrowania poszczególnymi obszarami działalności planu emerytalnego (księgowość, rachunki, obsługa logistyczna itp.).

Podmiotami tego typu mogą być w szczególności:

- powiernicy i depozytariusze (np. banki),
- spółki zarządzające aktywami *(asset managers)* oraz doradcy inwestycyjni,
- administratorzy planów (np. agenci transferowi) (Purcell i Staman 2008 s. 26).

Każdy plan emerytalny, który spełnia wymogi ustawy ERISA, musi zatrudniać jednego lub więcej zarządzających, co musi znaleźć swoje odzwierciedlenie w dokumentacji każdego planu (ERISA 1974, dział 402(a). Ustawa wskazuje wiele warunków, które muszą spełniać podmioty zarządzające planami emerytalnymi (ERISA (1974) dział 404(a)(1). Zostały one opisane poniższej.

2.1. Obowiązek zachowania lojalności (*a duty of loyalty*)

W tym zakresie ustawa nakazuje podmiotom zarządzającym działanie wyłącznie w najlepszym interesie uczestników planu oraz ich beneficjentów. Wskazuje także na obowiązek ograniczania kosztów administrowania w celu maksymalizacji przyszłych świadczeń (obowiązki te są uregulowane w rozdziale 404(a)(1)(A) ustawy ERISA). Aby zwiększyć przejrzystość, wprowadzono obowiązek publikacji rocznych sprawozdań finansowych każdego planu emerytalnego. Ujednolicono procedurę ich tworzenia w Departamencie Pracy, wprowadzając wzór, według którego raporty roczne przygotowywane są na formularzu „5500" (Form 5500) (*Revision* 2007). Są w nim, m.in. wyszczególnione wszystkie koszty, które w danym roku były ponoszone w ramach danego planu, jak i opłaty pobierane przez poszczególne podmioty nim zarządzające. Tego typu rozwiązanie w znacznym stopniu ogranicza prawdopodobieństwo potencjalnych nadużyć oraz zwiększa transparentność.

2.2. Obowiązek zachowania należytej staranności *(a duty of prudence)*

Tego typu wymogi są szczególnie istotne w działalności związanej z funkcjonowaniem planów emerytalnych (obowiązki w tym zakresie uregulowane są w rozdziale 404(a)(1)(B) ustawy ERISA). Wymóg należytej staranności egzekwowany jest w sposób szczególny w przypadku polityki inwestycyjnej. W praktyce bardzo trudno jest stwierdzić, czy w momencie podejmowania konkretnej decyzji o zakupie lub sprzedaży aktywów osoba ją podejmująca dochowała należytej staranności, czy też nie. W przypadku spraw spornych, często mających swój finał w sądzie, kwestią, która jako pierwsza jest poddawana ocenie, jest: „czy w momencie dokonywania inwestycji nie było żadnych przesłanek co do tego, że dana transakcja może przynieść w przyszłości wymierne straty, lub czy nabywane aktywa nie są obciążone żadnymi zobowiązaniami" (Purcell i Staman 2008 s. 28). Tego typu ocena może przesądzić o decyzji sądu, czy dana osoba dołożyła należytej staranności w realizacji swoich obowiązków. Obowiązek dochowania należytej staranności obejmuje nie tylko działalność inwestycyjną, ale również pozostałe aspekty funkcjonowania pla-

nów emerytalnych. Dotyczy to zarówno czynności administracyjnych na poziomie ewidencji dokumentów, jak i działalności księgowej związanej ściśle z finansami danego planu itp.

2.3. Obowiązek dywersyfikacji portfela inwestycyjnego (*a duty to diversify investments)*

Jest to szczególnie istotny element, który determinuje poziom ryzyka zarządzanego portfela, a w konsekwencji wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych (obowiązki w tym zakresie uregulowane są w rozdziale 404(a)(1)(C) ustawy ERISA). Polityka inwestycyjna powinna być budowana na bazie długoterminowych założeń, które umożliwią jak najbardziej zrównoważony wzrost wartości zgromadzonych aktywów. Zbyt duże ryzyko inwestycyjne, połączone z brakiem należytej dywersyfikacji portfela, może się przyczynić do dużych strat uczestników planów, a tym samym do obniżenia poziomu przyszłych świadczeń. Natomiast zbyt konserwatywna polityka inwestycyjna związana ze zbyt dużą zdywersyfikacją portfela – do wolnego przyrostu wartości zgromadzonych środków i spowodować skutki podobne do wyżej opisanych. Konieczne jest więc takie podejście zarządzających aktywami, które zapewni optymalny przyrost wartości środków zgromadzonych w ramach planów emerytalnych. W myśl zapisów ERISA, zarządzający są zobowiązani do takiej dywersyfikacji aktywów planu, która zminimalizuje ryzyko znacznych strat *(large losses),* chyba że wystąpiły one bez naruszenia zasady dochowania należytej staranności przy realizacji polityki inwestycyjnej (ERISA (1974) § 1104(a)(1)(C). Zapis taki jest rzeczą bardzo ważną, niemniej jednak ustawa nie zawiera konkretnych wskazówek i limitów inwestycyjnych, które umożliwiłyby w sposób jednoznaczny ocenić, czy dywersyfiikacja portfela była na odpowiednim poziomie. Wydaje się, że takie rozwiązanie nie jest optymalne i amerykańskie prawo w tym obszarze nie jest do końca precyzyjne. Skutkuje to w wielu przypadkach koniecznością rozstrzygania sporów na salach sądowych. Wyroki w poszczególnych sprawach są później podstawą orzecznictwa w rozstrzyganiu kolejnych sporów tego typu (Purcell i Staman 2008 s. 28).

2.4. Obowiązek prowadzenia dokumentacji planu zgodnie z założeniami i regulacjami ERISA *(a duty to follow plan documents to the extent that they comply with ERISA)*

Ten wymóg w znacznym stopniu ułatwia kontrolę nad prawidłowością dokumentacji oraz zachowaniem pozostałych standardów dotyczących zarządzania planami emerytalnymi. Konieczne jest tutaj zachowanie wszystkich ustaleń wskazanych w dokumentacji regulującej funkcjonowanie planów emerytalnych, o ile nie stoją one w sprzeczności z literą prawa (obowiązki w tym zakresie uregulowane są w rozdziale 404(a)(1)(D) ustawy ERISA). Dotyczy to zarówno kwestii operacyjnych, jak i treści umów z podmiotami zarządzającymi aktywami, bankami, depozytariuszami,

agentami transferowymi itp., które muszą być tak skonstruowane, aby chronić w jak największym stopniu wszystkich uczestników planów emerytalnych. Należy podkreślić także ustawowy nakaz ignorowania przez zarządzających regulacji i procedur planów emerytalnych, jeśli są one sprzeczne z nadrzędnymi zasadami wskazaniami w ERISA lub w innych ustawach i realizacja ich zgodnie z literą prawa (Purcell i Staman 2008 s. 30).

Oprócz czterech wyżej wymienionych zasad, ERISA wskazuje dodatkowe wymogi, które są stawiane w zakresie transakcji zakazanych, zarządzania portfelem, doradztwa inwestycyjnego oraz sankcji finansowych i karnych. Zostały one opisane poniżej.

2.5. Transakcje zakazane *(prohibitet transactions)*

Uzupełnieniem poprzednio omawianych kwestii jest wskazanie przez ustawę transakcji, które nie mogą być realizowane przez podmioty zarządzające. Szczególną uwagę przywiązuje się do transakcji realizowanych na aktywach planu oraz z podmiotami, które są z nim powiązane jako podmioty zarządzające (aktywami, dokumentami, rachunkami itp.). Dział 406(a) ustawy ERISA zakazuje niektórych rodzajów transakcji między planami emerytalnymi a podmiotami powiązanymi, mogącymi wywołać konflikt interesów. ERISA definiuje dosyć szeroko zakres osób mogących realizować swój własny interes, a nie interes uczestników planu (*party in interest*). Zalicza do nich zarówno osoby fizyczne, jak i prawne zaangażowane w proces zarządzania planami emerytalnymi lub mające na niego istotny wpływ (ERISA 1974, dział 3(14). Oprócz ściśle określonych przypadków, podmioty zarządzające planami emerytalnymi ogólnie nie mogą realizować żadnych transakcji mogących wywołać konflikt interesów. Wyjątki w zakresie zakazanych transakcji (exceptions to the prohibited transactions provisions) znajdują się w rozdziale 408 ustawy ERISA (1974), § 1108). Tego typu praktyki są zakazane, jeśli dany podmiot wie, że dana transakcja dotyczy aktywów planu w zakresie:

a) sprzedaży, zamiany lub leasingu mienia,
b) pożyczek pieniężnych lub innych zobowiązań kredytowych,
c) użyczania dóbr, usług lub uzyskiwania innych korzyści,
d) transferu lub użyczania jakichkolwiek aktywów planu emerytalnego,
e) nabywania na rzecz planu jakichkolwiek papierów wartościowych lub nieruchomości będących własnością przedsiębiorstwa prowadzącego dany plan (wyjątki od tej reguły wskazane są w rozdziale 407 ERISA).

Jednymi z wymogów, które są w tym zakresie wyszczególnione, jest zakaz:

a) transakcji między planem emerytalnym a podmiotem zarządzającym w interesie i na rachunek zarządzającego,
b) transakcji na rzecz jakiegokolwiek podmiotu, które mogą powodować interesy sprzeczne z interesami planu emerytalnego jego uczestników lub beneficjentów,

c) otrzymywania pożytków na własny rachunek i realizacji transakcji z jakimikolwiek podmiotami powiązanymi, zaangażowanymi w realizację transakcji lub angażującymi aktywa planu emerytalnego (ERISA 1974, § 1106(b)).

Istotnym elementem, który jest ściśle uregulowany ustawowo, jest możliwość nabywania przez zarządzających aktywami papierów wartościowych lub innych aktywów, które są emitowane przez przedsiębiorcę prowadzącego dany plan (sponsora). Chodzi tutaj głównie o zabezpieczenie przed finansowaniem przedsiębiorstwa ze środków zgromadzonych w ramach planu emerytalnego. Uregulowania w tym zakresie umożliwiają takie transakcje, jednak w sposób szczególny precyzują warunki, na jakich można ich dokonywać. Jednym z takich ograniczeń jest 10-procentowy próg wartości aktywów planu emerytalnego, który nie może zostać przekroczony przy zakupie akcji, obligacji lub innych aktywów emitowanych przez dane przedsiębiorstwo(ERISA 1974, dział 407(d)(5)(C)).

W niektórych przypadkach transakcje z podmiotami zarządzającymi planem lub osobami powiązanymi są jednak dopuszczalne. Mogą to być na przykład pożyczki udzielane z aktywów planu emerytalnego na rzecz pracowników lub beneficjentów, o ile nie są w tym przypadku złamane podstawowe procedury i zasady bezpieczeństwa funkcjonowania planów emerytalnych. Tego typu wyjątki zostały uregulowane w rozdziale 408(b) ustawy ERISA.

2.6. Doradztwo inwestycyjne (*investment advice)*

Szczególnie istotne jest tutaj określenie odpowiedniego przygotowania do zarządzania i doradztwa w zakresie aktywów planu (*eligible investment advice arrangement*). Ustawa wskazuje na konieczność natychmiastowej autoryzacji usług osób lub podmiotów świadczących usługi doradztwa inwestycyjnego. Ponadto wymagane jest przeprowadzanie corocznego audytu przez niezależny podmiot dotyczącego spełnienia wymogów i obowiązków w zakresie zarządzania aktywami. Ponadto ustawa wymaga, aby:

a) żadne opłaty i wynagrodzenia otrzymywane przez podmiot zarządzający lub doradców nie przekraczały poziomu właściwego dla danego rodzaju prowadzonych transakcji na papierach wartościowych, nieruchomościach lub innych rodzajach aktywów,
b) w procesie zarządzania aktywami i doradztwa używano modeli informatycznych spełniających wymogi działu 408(g)(3) ustawy ERISA w zakresie zapewnienia należytego doradztwa inwestycyjnego dla uczestników planu lub jego beneficjentów.

Dodatkowo wszystkie dokumenty związane z polityką inwestycyjną i zarządzaniem aktywami powinny być przygotowane w taki sposób, aby każdy z uczestników mógł zrozumieć zasady, jakimi kierują się inwestujący aktywami planu emerytalnego (Purcell i Staman 2008, s. 34).

2.7. Wpływ uczestników planu na politykę inwestycyjną *(fiduciary duty and participant-controlled investment)*

W planach o zdefiniowanej składce (*defined contribution*) na mocy stosownych zapisów ustawy ERISA możliwa jest kontrola i wpływ na politykę inwestycyjną uczestnika planu lub jego beneficjentów (*to exercise control over the assets in his account*) (Dział 404(c) ustawy ERISA). Sprowadza się to do zapewnienia możliwości monitorowania wartości i struktury swojego konta oraz możliwości aktywnego wpływu na politykę inwestycyjną związaną z wyborem profilu ryzyka. Tym samym plany powinny zapewniać kilka alternatywnych opcji, w ramach których uczestnicy mogą dokonywać wyboru preferowanych inwestycji oraz zapewniać możliwość ich zmiany (konwersje). W tym zakresie wymagane jest przygotowanie co najmniej trzech opcji inwestycyjnych, z których każda będzie należycie zdywersyfikowana, charakteryzować będzie się odmiennym stopniem ryzyka oraz oczekiwaną stopą zwrotu. Zapewnić ma to uczestnikom planu aktywną rolę w zakresie kształtowania polityki inwestycyjnej aktywów mających zagwarantować przyszłe świadczenia emerytalne (Purcell i Staman 2008, s. 36).

2.8. Odpowiedzialność i sankcje karne *(fiduciary liability)*

W związku z tym, że głównym założeniem ERISA jest ochrona interesów uczestników i beneficjentów planów emerytalnych, mająca zapewnić uzyskanie przyrzeczonych świadczeń emerytalnych, zawiera ona wiele sankcji oraz możliwości egzekwowania praw w tym zakresie (ERISA 1974, dział 2). Zarządzający planami emerytalnymi mogą ponosić osobistą odpowiedzialność w zakresie strat, które spowodowali podczas pełnienia swoich obowiązków, jeśli wynikały one z nieodpowiedniego rozporządzania aktywami planu (ERISA 1974, dział 409). Wszystkie przypadki tego typu konfrontowane są ze stosownymi zapisami ERISA oraz innych aktów prawnych. Sprawy rozstrzygane są przez sądy, które oceniają, czy w danym przypadku zachodzą przesłanki do postawienia zarzutów i wymierzenia stosownej kary. Dodatkowo ustawodawca zobowiązał podmioty zarządzające planami emerytalnymi do naprawiania szkód, które zostały popełnione z ich winy (Purcell i Staman 2008, s. 37). Możliwe jest także wnoszenie roszczeń na drodze cywilnej (regulują to zapisy działu 502(a) ERISA) zarówno przez osoby fizyczne będące uczestnikami i beneficjentami planów emerytalnych, jak i organy administracyjne egzekwujące stosowne przepisy prawa. Uczestnicy planów emerytalnych mogą także rozstrzygać spory z pracodawcą poprzez interwencję w Departamencie Pracy (na podstawie International Social Security Association, 2009). Możliwe są trzy podstawowe rodzaje sankcji karnych w kontekście przekroczenia wymogów prawa:

1. Osoby, które umyślnie naruszają przepisy w zakresie wymogów informacyjnych, jawności, raportowania oraz związanych z tym regulacji, podlegają karze do 100 tys. USD, 10 lat więzienia lub obu karom łącznie; osoby prawne

(przedsiębiorcy) naruszający ww. przepisy mogą ponieść karę w wysokości do 500 tys. USD (ERISA 1974, § 1031).

2. Osoby, które dokonują nadużyć, defraudacji lub naruszają prawa uczestników planu do wykonywania lub egzekwowania swych praw, podlegają karze do 100 tys. USD, 10 lat więzienia lub obu karom łącznie (ERISA 1974, § 1141).
3. Kolejna grupa sankcji dotyczy osób, którym udowodniono przestępstwa natury kryminalnej w zakresie nadużyć w zarządzaniu planami emerytalnymi; dotyczy to wszelkiego rodzaju kradzieży, korupcji, wręczania łapówek, sprzeniewierzeń, krzywoprzysięstwa, morderstw oraz innych przestępstw uniemożliwiających prowadzenie działalności w zakresie zarządzania planami (*Commerce and Trade*, § 80a-9(a)(1); ERISA 1974, § 1111(a)).

Osoby takie mogą uzyskać zakaz prowadzenia funkcji administratora, agenta, powiernika, pracownika, reprezentanta, doradcy, konsultanta oraz innych zadań związanych z procesem zarządzania planami. Zakaz taki dotyczy okresu do 13 lat po uprawomocnieniu wyroku lub osadzenia w więzieniu (w zależności od tego, która z okoliczności nastąpi później). Istnieje także zakaz zatrudniania osób, które w przeszłości były skazane za powyższe przestępstwa. Grozi to karą do 10 tys. USD, ograniczeniem wolności do lat pięciu lub oboma karami łącznie. Oprócz wskazanych wyżej sankcji wskazanych w ustawie ERISA, również kodeks karny (Federal Criminal Code) wskazuje wykroczenia, które mogą skutkować karami finansowymi lub ograniczeniem wolności (Purcell i Staman 2008, s. 44).

Zakończenie

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, należy stwierdzić, że zabezpieczenie praw uczestników planów emerytalnych w USA jest bardzo rozbudowane. Ich interesy są chronione są poprzez złożony system obowiązków wskazanych w ustawie o emeryturach pracowniczych z 1974 r (Employee Retirement Income Security Act). Gwarantem sprawnego funkcjonowania planów emerytalnych jest obowiązek zachowania lojalności oraz staranności na wszystkich poziomach administrowania i zarządzania planami emerytalnymi. Kluczowe w kontekście wysokości wypłacanych świadczeń są wymogi dotyczące doradztwa inwestycyjnego, dywersyfikacji portfela oraz możliwości wyboru opcji inwestycyjnych przez uczestników planów emerytalnych. Funkcję zapobiegającą wszelkiego rodzaju nieprawidłowościom skutecznie pełnią surowe sankcje finansowe oraz karne. Powyższe elementy zapewniają, z jednej strony, duże poczucie bezpieczeństwa uczestników planów emerytalnych, z drugiej natomiast, pełnią skuteczną funkcję prewencyjną przed występowaniem wszelkiego rodzaju nadużyć.

Bibliografia

Baily M.N., Kirkegaard J.F. (2009), *US Pension Reform – Lessons from Other Countries*, Peterson Institute for International Economics, Washington DC.

Brady P., Holden S., Short E., (2009), *Appendix: Additional Data on the U.S. Retirement Market, 2008,* Research Fundamentals, Vo. 18, No. 5A, http://www.ici.org/pdf/fm-v18n5_appendix.pdf.

Commerce and Trade, Title15, United States Code.

Employee Retirement Income Security Act, .L. 93–406, 88 Stat. 829 (Sept. 2, 1974) §1001 – § 1453 Title 29, United States Code.

ERISA (1974), *Employee Retirement Income Security Program,* United States Code, Title 29 – Labor, Chapter 18,§ § 1001-1453, Pub. L. 93–406, Sept. 2, 1974, 88 Stat. 829.

Fiduciary Investigations Program - News and Announcements from the US Department of Labor; (2009), The United States Department of Labor, Employee Benefits Security Administration.

Revision of Annual Information Return/Reports (2007), Federal Register – Notices, Vol. 72, No. 221, Reg. 64731.

Internal Revenue Code, § 401–415 i § 4972–4975, Title 26, United States Code

International Social Security Association (2009) [online] http://www.issa.int/index.php/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Americas/United-States [dostęp: 24.10.2009].

Loeper D.B.(2009), *The Four Pillars of Retirement Plans - The Fiduciary Guide to Participant-Directed Retirement Plans*; John Wiley & Sons, Hoboken, New Jersey USA.

Mackenzie G.A. (Sandy): *Annuity Markets and Pension Reform*, Cambridge University Press, UK, 2006.

Mutual Fund Fact Book 2008, (2008) Investment Company Institute, Washington.

Mutual Fund Fact Book 2009, (2009) Investment Company Institute, Washington.

Purcell P., Staman J. (2008), *Summary of the Employee Retirement Income Security Act (ERISA) – CRS Report for Congress*; Congressional Research Services Order Code RL34443.

Revision of Annual Information Return/Reports (2009), Federal Register, Vol. 72, No. 221.

CHOSEN PRINCIPLES AND FIDUCIARY RESPONSIBILITY IN THE U.S. PENSION PLANS

Summary

The aim of present study is the analysis of basic principles of the US private sector pension plans management and safety of their participants'. Protection of the employees plays very important role in the Employee Retirement Income Security Act from 1974. The duty of

loyalty and prudence is very important for efficient pension plans' running on all levels of management. Key factors for future distributions are also: investment advice rules, investment diversification duties, fiduciary duty and participant-controlled investment. Fiduciary liability prevents pension plans by financial sanctions and also penal. Mentioned elements assure large safety for the participants' and plays preventive function before every kind of abuses.