

SISTEMUL DE PENSII ÎN MAREA BRITANIE

Documentare și sinteză: Dan Alexandreanu, consilier parlamentar

Sinteza documentară poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

C U P R I N S

INTRODUCERE	4
LEGEA PRIVIND Pensiile Publice(2013)	4
LEGEA PRIVIND Pensiile Ocupaționale (201713)	8
BIBLIOGRAFIE	13

INTRODUCERE

- Nivelul pensiei de bază actuale este scăzut în comparație cu nivelul beneficiilor de la sistemele obligatorii în majoritatea cazurilor existente în statele membre ale OCDE¹. Conform statisticilor, persoanele cu venituri medii fără pensie privată au cea de-a treia rată de înlocuire.

- Eligibilitatea pentru ultimul an de pensie de bază completă se situează în jurul valorii medii de 16% (din veniturile medii), media OCDE fiind egală cu 20,5%. Cu toate acestea, valoarea beneficiului net pentru siguranța creditelor de pensie se situează în jurul valorii medii menționate.

- Cheltuielile publice pentru pensii, ca pondere în PIB, se estimează că vor crește de la 7,7% la 8,4% în următorii 50 de ani, conform ipotezelor economice. Creșterea vârstei de pensionare cu 5 ani până în 2060 ar compensa total această creștere, cu excepția cazului în care nivelul de productivitate al muncii ar deveni suficient de mic pentru a face inaccesibilă creșterea prognozată.

- Perioadele relativ îndelungate de șomaj sau de îngrijire a copiilor, precum intrarea ulterioară pe piața muncii au un impact redus asupra pensiilor viitoare din schemele obligatorii, deoarece sunt necesari doar 35 de ani de muncă pentru încadrarea la pensiile de stat.

- Marea Britanie este unul dintre puținele state care au în continuare vârste de pensionare diferite pentru bărbați și femei. Femeile se pensionau la 62,5 de ani în 2014, comparativ cu 65 ani pentru bărbați. Vârstele de pensionare viitoare vor fi printre cele mai ridicate, ajungând la 67 de ani până în 2028, nivelul urmând să fie revizuit ulterior pentru a ține cont de schimbările produse pentru speranța de viață².

LEGEA PRIVIND PENSIILE PUBLICE (2013)

Conform prevederilor Legii privind legea pensiilor publice³, reglementările se aplică următoarelor persoane:

- (a) funcționari publici;
- (b) personalul din sistemul judiciar;
- (c) angajați din administrația locală;
- (d) cadre didactice;
- (e) lucrători din serviciile de sănătate;
- (f) pompieri și personalul care lucrează pe ambulanțe și alte vehicule de salvare;
- (g) membri ai forțelor de poliție;
- (h) personalul angajat în forțele armate.

Reglementările schemei pot stabili un sistem de plată în conformitate cu următoarele aspecte:

- (a) un regim de prestații definit;

¹ https://www.oecd.org/unitedkingdom/PAG2015_UK.pdf

² Department for Work and Pensions, Pensions Credit, octombrie 2014, sursa: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/372545/dwp027-102014.pdf

³ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/25/section/1/enacted>

- (b) o schemă de contribuții definite;
- (c) o schemă de alt tip.

Un sistem de prestații definite trebuie să reprezinte:

- (a) o schemă a câștigurilor salariale reevaluate;
- (b) un sistem de beneficii definit, conform ordinelor ministerului de finanțe.

Reevaluarea se aplică în legătură cu o schemă menționată anterior:

- (a) care necesită o reevaluare a câștigurilor unei persoane, sau a proporției din aceste câștiguri acumulate ca pensie, până când persoana respectivă iese la pensie;
- (b) care impune ca o astfel de reevaluare să fie făcută în funcție de o modificare a prețurilor sau câștigurilor (sau ambele) într-o anumită perioadă.

În scopul formulării unei astfel de ordine, ministerul de finanțe poate stabili cum au fost modificate prețurile sau câștigurile în orice perioadă, prin referire la nivelul general al prețurilor sau câștigurilor.

Vârsta de pensionare a unei persoane în cadrul unei scheme în temeiul secțiunii 1 trebuie să fie:

- (a) vârsta normală de pensionare stabilită prin lege; sau
- (b) 65, dacă este mai mare.

Paragraful nu se aplică pentru:

- (a) pompieri și personalul care lucrează pe autovehicule de salvare;
- (b) forțele de poliție;
- (c) membrii forțelor armate.

Vârsta obișnuită de pensie pentru aceste persoane este de 60 de ani.

În cazul în care:

- (a) modificarea vârstei de pensionare a unei persoane, și
 - (b) vârsta de pensionare normală sau amânată a persoanei în cadrul unui sistem în temeiul prevederilor anterioare,
- trebuie să se aplice în raport cu toate beneficiile (inclusiv prestațiile deja acumulate în cadrul schemei).

Conform legii:

(a) *vârsta normală de pensionare*, în ceea ce privește o persoană, reprezintă cea mai joasă vârstă la care persoana are dreptul să primească prestații în temeiul legii (fără ajustare actuarială) la părăsirea serviciului (și fără a ține seama de orice dispoziție specială în ceea ce privește plata anticipată a prestațiilor din motive de sănătate sau de altă natură);

(b) *vârsta de pensionare amânată*, în raport cu o persoană reprezintă cea mai joasă vârstă la care persoana are dreptul să primească prestații după părăsirea serviciului, înainte de vârsta normală de pensionare (și fără a ține seama de orice dispoziție specială privind plata anticipată a prestațiilor din motive de sănătate sau de altă natură);

(c) *vârsta de pensionare de stat*, reprezintă vârsta de pensionare specificată de Legea pensiilor (1995).

Contribuțiile angajatorilor la schemele de pensii finanțate trebuie să fie stabilite astfel pentru a asigura:

- (a) solvabilitatea fondului de pensii;
- (b) eficiența pe termen lung a sistemului.

În acest scop, reglementările schemei trebuie să impună evaluări actuariale ale fondului de pensie.

Informațiile care trebuie furnizate periodic de către ministerul de finanțe se referă la următoarele aspecte:

- (a) conturile schemei;
- (b) informații privind orice finanțare a schemei, active și pasive;
- (c) informații despre statutul de membru;
- (d) informații despre angajator și contribuțiile membrilor;
- (e) informații privind administrarea și guvernanta schemei.

Restricționarea sistemelor de pensii existente vizează următoarele aspecte:

- (1) nu se acordă niciun beneficiu în cadrul unui sistem existent după data de închidere a acestuia;
- (2) Data limită este:
 - (a) 31 martie 2014 pentru o schemă guvernamentală existentă, care este relevantă la nivel local;
 - (b) 31 martie 2015 în orice alt caz.

Reglementările schemei pot prevedea excepții pentru persoanele care erau membre ale unui sistem existent sau care erau eligibile să fie membre ale unui astfel de sistem, imediat după data de 1 aprilie 2012, precum și pentru persoanele care înainte de data respectivă încetaseră să fie membri ai unei scheme existente sau să fie eligibile pentru calitatea de membru al unui astfel de sistem.

Pensia de bază

- pensia de bază, completă, de stat pentru o persoană singură este de 90,7 lire sterline/săptămână, circa 14% din venitul mediu;
- limita superioară a fost plafonată la un punct de 770 lire/săptămână (40.040 lire/an);
- începând cu anul 2010 pensia de stat (de bază) are drept beneficiari persoanele care au acumulat o vechime în muncă de minimum 30 de ani, care pot fi luați în calcul pentru acordarea pensiei menționate, în această perioadă beneficiarul contribuind la fondul de asigurare națională cu o sumă suficientă care îl califică pentru obținerea dreptului la pensie de stat de bază integrală;
- pentru a obține pensia de stat de bază, angajații trebuie să fi plătit contribuții sau să cumuleze un număr de credite pentru 9/10 din perioada de activitate;
- pensia de stat nu se acordă pentru pensionarea anticipată;
- pensionarea târzie conferă un spor anual de 7,4%;
- cheltuieli din PIB pentru pensiile de stat sunt de 5,4%, pentru pensiile private 3,2%;
- contribuția pentru pensia privată este de 8%;
- în perioada cuprinsă între anii 2024 și 2046, reforma sistemelor de pensie propune creșterea progresivă a vârstei de pensionare la 68 de ani pentru toți asigurații, baza acestei propuneri fiind creșterea speranței de viață;
- aproximativ 35% dintre angajați sunt în afara sistemului public principal de pensii, fiind încadrați în sistemul suplimentar de pensii de stat, într-un sistem de pensii ocupaționale (furnizat de către angajator), într-un sistem de pensie personală sau de alt tip furnizate de companii de servicii financiare;

- creditul de pensie introdus în 2003, este un avantaj fiscal săptămânal gratuit pentru persoanele cu vârsta de 60 sau peste, care trăiesc cu venituri mici, garantând tuturor pensionarilor un venit peste un anumit nivel;
- creditul de pensie nu se bazează pe contribuțiile de asigurări naționale;
- pensia de stat nu se impozitează.

Pensia minimă și principiul contributivității

Creditul de pensie este un beneficiu financiar neimpozabil/săptămânal care se acordă persoanelor cu vârsta legală de pensionare care au venituri mici și care trăiesc pe teritoriul național. Creditul de pensie, care garantează tuturor pensionarilor un venit de un anumit nivel, este un beneficiu de venit și nu are la bază plata contribuțiilor de asigurări sociale. Acest beneficiu financiar se acordă după efectuarea testului de evaluare a veniturilor.

Creditul de pensie are două componente: *creditul garantat* și *creditul pentru economii*. Persoanele îndreptățite pot beneficia de una din aceste componente sau de ambele.

Valoarea creditului de pensie depinde de nivelul venitului săptămânal și de economiile realizate de persoana în cauză. La stabilirea creditului de pensie se ia în calcul și venitul partenerului, precum și capitalul acestuia.

Valoarea ambelor componente poate crește dacă persoana în cauză/partenerul acesteia (sau ambele persoane): suferă de o dizabilitate gravă; are în îngrijire o persoană cu dizabilitate gravă; suportă anumite costuri legate de locuință (de exemplu, plata unei ipoteci).

- *Creditul garantat* mărește venitul săptămânal până la nivelul unei sume minime garantată persoanelor care au împlinit vârsta legală de pensionare⁴.

Persoana care a împlinit vârsta legală necesară poate obține creditul garantat dacă are un venit săptămânal de⁵:

- 151,20 lire sterline - pentru o persoană singură;
- 230,85 lire sterline pentru o persoană dintr-un cuplu.

- *Creditul pentru economii* este o sumă suplimentară acordată persoanelor care, de-a lungul vieții, au realizat economii modeste pentru pensie (economii sau contribuții pentru a doua pensie). Acest credit se acordă persoanelor care au vârsta minimă de 65 de ani și care dispun un venit săptămânal de:

- 190 lire sterline (o persoană singură);
- 278 lire sterline (o persoană dintr-un cuplu).

Valoarea creditului pentru economii este de:

- 14,82 lire sterline/săptămână pentru o persoană singură;
- 17,43 lire sterline/săptămână pentru o persoană dintr-un cuplu.

Potrivit Legii din 2014 privind pensiile, creditul pentru economii - ca parte a creditului de pensie - se încheie pentru persoanele care împlinesc vârsta de pensionare la data de 6 aprilie 2016 (sau după această dată). Potrivit modificărilor din

⁴ Din aprilie 2010, dispozițiile legale referitoare la vârsta de pensionare au suferit modificări importante. Astfel, în perioada 2010-2018, vârsta de pensionare crește la 65 de ani pentru femei și apoi la 66, 67 și 68 pentru bărbați și femei.

⁵ <http://www.civilservicepensionscheme.org.uk/media/94676/pcsp-2012-valuation-final-report-final-22072014.pdf>. Cifrele variază de la raport la raport

lege, sunt incluse persoanele al căror partener a împlinit vârsta de pensionare înainte de 6 aprilie 2016. Cuplurile care, la data de 6 aprilie 2016, beneficiază de creditul pentru economii, se vor bucura de o anumită protecție.

▪ *Condiții de eligibilitate*

a) Pentru creditul garantat

- condiția de vârstă: în luna aprilie 2015, vârsta minimă pentru obținerea creditului garantat este de 62 de ani și jumătate (vârsta legală pentru creditul de pensie va crește gradual până la 66 de ani);

- condiția de venit săptămânal:

a) sub 151,20 lire sterline pentru o persoană singură;

b) 230,80 lire sterline pentru o persoană dintr-un cuplu;

- condiția de domiciliu: în Marea Britanie.

b) Pentru creditul de economii

- condiția de vârstă a persoanei în cauză/partenerului acesteia: minim 65 de ani;

- existența unui cuplu (nefiind necesară căsătoria oficială sau parteneriatul);

- nivelul economiilor; pentru persoanele ale căror economii depășesc plafonul de 10.000 lire sterline, nivelul creditului pentru economii se reduce.

Testul de evaluare a veniturilor cuprinde următoarele:

- sunt incluse veniturile provenite din: pensia de stat; alte pensii; indemnizații/alocații sociale (de exemplu, indemnizația de îngrijire a unei persoane); economiile/ investițiile de peste 10.000 lire sterline; diverse câștiguri.

- nu sunt incluse: indemnizația de asistent al unei persoane cu handicap a cărei vârstă este de minimum 65 de ani; bonusul de Crăciun; indemnizația de handicap; alocația pentru asigurarea independenței personale pentru persoanele cu dizabilități sub 65 de ani; beneficiile acordate pentru locuință; reducerea impozitului local.

LEGEA PRIVIND PENSIILE OCUPAȚIONALE (2017)

Conform legii, schema "Master Trust" reprezintă o schemă de pensii ocupaționale care⁶:

- oferă beneficii (fie singure, fie în conexiune cu alte beneficii);

- este utilizată sau este destinată utilizării de către doi sau mai mulți angajatori;

- nu este o schemă relevantă pentru sistemul public de pensii.

În sensul legii, un sistem de pensii este un serviciu public relevant dacă se încadrează în prevederile legii privind schemele de pensii (1993).

Administratorii unui sistem "Master Trust" pot solicita autorizarea structurii de reglementare a pensiilor pentru funcționare.

Cererea trebuie să includă următoarele:

(a) ultimele conturi ale sistemului;

(b) ultimele conturi ale fiecărui finanțator al schemei;

(c) planul de afaceri al schemei;

⁶ http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/17/pdfs/ukpga_20170017_en.pdf

(d) strategia de continuitate a sistemului.

Secretarul de stat cu atribuții în domeniu poate emite regulamente și ordine care stabilesc:

(a) alte informații care trebuie incluse într-o cerere de aprobare a funcționării unui fond;

(b) taxa de depunere aplicabilă organismului de reglementare a pensiilor.

Autoritatea de reglementare a pensiilor trebuie să evalueze dacă administratorii fondurilor aplicabile schemei menționate sunt compatibile cu funcțiile deținute:

(a) persoanele care administrează schema;

(b) mandatarii acestora;

(c) persoanele care formează consiliul de conducere;

(d) persoanele care au competența de a modifica termenii legali ai schemei;

(e) finanțatorii schemei;

(g) persoanele care formulează strategiile schemei;

(h) persoanele care acționează într-o calitate specificată în reglementările adoptate de Secretarul de stat.

Structura de reglementare a fondurilor de pensii trebuie să decidă dacă un program Master Trust este sustenabil din punct de vedere financiar. Aceasta trebuie să decidă dacă:

(a) strategia de afaceri referitoare la schemă este solidă;

(b) sistemul dispune de suficiente resurse financiare pentru acoperirea costurilor existente;

Costurile sunt generate de înființarea sistemului, de sistemul de taxe și impozite, de funcționare pentru o perioadă cuprinsă între șase luni și doi ani, la apariția unui eveniment de perturbare a activității, etc.

Normele privind procesele utilizate în derularea unei astfel de scheme privesc:

(a) gestionarea înregistrărilor;

(b) gestionarea riscurilor;

(c) planificarea resurselor;

(d) procesele legate de tranzacții și de deciziile privind investițiile;

(e) procesele legate de numirea și demiterea administratorilor, precum și de dezvoltarea lor profesională;

(f) procesele legate de rolurile și responsabilitățile strategilor și finanțatorilor schemei;

(g) persoanele care furnizează servicii în legătură cu schema, etc.

Autoritatea de reglementare a fondurilor de pensii poate decide retragerea autorizației unui astfel de fond dacă se constată încălcări grave ale legii.

Domeniul de aplicare al legii vizează toți angajații din sectorul public și privat, care realizează venituri peste nivelul venitului minim. Rezidenții care desfășoară activități independente și șomerii pot fi încadrați în această categorie pe bază de voluntariat.

Planurile de pensie ocupațională pot avea următoarele forme:

- planuri neagreate, constituite fără aprobarea Administrației fiscale pentru economii, pensii și planuri de acțiune. Nu pot înlocui calitatea de membru în cadrul unui fond din pilonul II;

- planurile impozitate, care trebuie să fie stabilite în temeiul Legii privind impozitarea corporațiilor (1988) și să fie aprobate de Administrația fiscală pentru economii, pensii și planuri de acțiune;

- planurile exonerate, care sunt aplicate angajaților din sectorul privat care au primit din partea Administrației fiscale un statut care permite scutirea de impozite atunci când beneficiile plătite nu depășesc o valoare maximă prevăzută, iar nivelul de provizioane nu este excesiv. Astfel de planuri sunt similare fondurilor cu contribuții definite;

- planurile sectorului public, care funcționează pe același principiu cu cele exonerate;

- planurile privind pensiile complementare, în care angajații plătesc o contribuție suplimentară voluntară. Potrivit legii, suma maximă care poate fi depusă este de maxim 15% din venitul anual al angajatului;

- fondul personal de pensii. Aceste servicii sunt oferite de instituțiile financiare (bănci, companii de asigurare) și funcționează pe baza contribuțiilor definite.

Sursele de finanțare sunt următoarele:

- contribuțiile angajaților - sistemele complementare de pensii ocupaționale pot fi contributive sau non-contributive, fiind reglementate tipurile de angajamente (nivelul contribuțiilor definite, cel al contribuțiilor suplimentare etc.).

În cazul fondului personal de pensii, angajații pot contribui cu până la un anumit procent din venitul lor, fiind limitat la 3.600 de lire sterline/an sau la un anumit procent în funcție de vârsta asiguratului.

- contribuțiile angajatorului

Pentru a beneficia de o scutire, angajatorul trebuie să contribuie la planul de pensie complementară cu cel puțin 10% din totalul contribuțiilor.

În cazul fondului personal de pensii, contribuțiile angajatorului nu sunt obligatorii și sunt destul de rare. Cu toate acestea, în cazul în care angajatorul are obligația de a crea o pensie părților interesate, acesta trebuie să plătească o contribuție de cel puțin 3% din salariu (caz în care se poate cere participarea egală a angajatului).

- alte surse de finanțare

Pentru sistemul complementar de pensii există situația în care angajatorii și angajații plătesc contribuții cu taxe reduse la Fondul Național de Asigurări. Pentru fondul personal de pensii, Administrația Fiscală sprijină finanțarea parțială prin punerea în aplicare a reducerilor fiscale și reducerii ratei contribuției angajatului, în funcție de vârsta asiguratului, la sfârșitul fiecărui an.

Acest sistem de pensii se finanțează prin capitalizare.

Gestionarea activelor se realizează astfel:

- autoadministrare sau investirea în fonduri gestionate de către instituțiile financiare autorizate prin Legea privind serviciile și piețele financiare;

- administrarea de către o societate care oferă beneficii.

Pentru fondurile personale de pensii, membrii acestui fond pot alege instituția care să gestioneze activele.

Condițiile de acordare

Salariatul intră în drepturi automat după 2 ani de la intrarea în fond. În cazul în care angajatul pleacă de la companie înainte de îndeplinirea termenului, contribuțiile îi sunt rambursate. Acest lucru se realizează fără impozitarea sumelor cuvenite în

cazul planului de depunere definită și cu impozitarea a 20% din sumă, în cazul cotizațiilor definite. Rambursarea trebuie să fie, de asemenea, însoțită de reînscrierea în pilonul II, cu plata primei contribuții echivalente, care poate fi dedusă din rambursarea contribuțiilor.

În cazul fondurilor personale de pensii, salariatul intră în drepturi automat.

Calculul drepturilor de pensie

Nivelul minim de depunere pentru obținerea de pensie complementară este de 1/80 din câștigurile angajatului pentru fiecare an de muncă, care să fie plătite de la vârsta de 65 de ani, perioada de cotizare fiind de 25 de ani. Pentru cei cu contribuții determinate, pensia nu trebuie să depășească 2/3 din salariul final.

În cazul fondurilor de pensii personale: 25% din pensie este plătită de la vârsta de 50 la vârsta de 75 de ani, sub forma unei rente viagere.

Impozitarea pensiilor

Pensiile se impozitează progresiv, în funcție de cuantumul anual total al veniturilor personale, după următoarea grila de impozitare:

- până la 31.865 lire sterline - 20%;
- între 31.866 și 150.000 lire sterline - 40%;
- peste 150.000 lire sterline - 45%.

Pentru persoanele născute înainte de 06.04.1948 și cele cu un venit total de peste 100.000 lire sterline se aplică o deductibilitate de 10.000 lire sterline.

Pensionarii în vârstă de până la 65 ani beneficiază de o deducere din venitul personal impozabil anual de 6.035 lire sterline, cei în vârstă de 65-74 ani, de 9.030 lire sterline iar cei peste 75 ani, de 9.180 lire sterline.

Indexarea pensii private

Anuitatea este înțeleasă în sensul unui contract între o societate de asigurări și de un membru al sistemului de pensii, în care acesta din urmă poate beneficia de o parte a fondului depus sau de întregul fond, împărțit în rate lunare, trimestriale, semestriale sau anuale.

Valoarea anuității poate rămâne același pe parcursul anilor de plată sau poate avea creșteri anuale automate. Acestea pot fi calculate în funcție de o rată fixă, de exemplu, 3% pe an, sau rata de creștere poate varia cu indicele de inflație sau cu indicele prețului produselor de consum.

Anuitatea poate fi contractată într-o modalitate prin care, în cazul decesului titularului, poate rămâne pentru o perioadă minimă (5-10 ani) în beneficiul soțului/soției supraviețuitoare sau partenerului civil.

Cuantumul anuității depinde de doi factori - mărimea contribuției și rata anuității oferite de societatea de asigurare, factorul utilizat pentru a converti sumele acumulate în fondul de pensii. Ratele de anuitate sunt calculate în funcție de o serie de factori - rata de mortalitate, ratele dobânzilor, vârsta, sexul și starea de sănătate. În termeni generali, ratele de anuitate sunt mai mari pentru o persoană mai în vârstă, care are o speranță de viață mai mică.

Pensionarea anticipată

Vârsta standard de pensionare este, în prezent, 65 de ani pentru bărbați și 60 de ani pentru femeile născute înainte de 5 aprilie 1950. Începând cu data de 6 aprilie 2010, vârsta de pensionare a început să crească treptat de la 60 la 65 de ani. Guvernul Marii Britanii a prezentat propuneri privind creșterea vârstei de pensionare atât pentru bărbați cât și pentru femei de la 65 la 66 de ani în perioada 2018-2020, iar vârsta de calificare pentru Creditul de pensii va crește proporțional. În baza legislației în vigoare, vârsta de pensionare va crește la 67 de ani în perioada 2034-2036 și la 68 de ani în perioada 2044-2046. Cu toate acestea, Guvernul este pregătit și pentru revizuirea acestor două majorări prevăzute de legislația actuală.

Potrivit Legii pensiilor, începând cu data de 6 aprilie 2010, o persoană primește pensie integrală de stat dacă a plătit - ca angajat/voluntar sau a fost creditată (pentru perioadele de șomaj, boală, creștere și îngrijire copii) - contribuții la asigurările sociale de stat timp de 30 de ani. O pensie redusă proporțional se plătește pentru minimum un an de contribuții la asigurări. Pentru persoanele care au împlinit vârsta de pensionare înainte de 6 aprilie 2010, primesc pensie integrală persoanele care au contribuit la asigurări perioada legală și au credit aproximativ nouă zecimi din potențialul de lucru pe întreaga durată a vieții (39 de ani pentru femeile care au împlinit 60 de ani; 44 de ani pentru bărbați și femei care au împlinit 65 de ani). Persoanele care nu întrunesc complet condițiile, vor primi o pensie de stat redusă proporțional, pentru minimum 25% contribuții (10 ani pentru femeile care au împlinit 60 de ani; 11 ani pentru bărbați și femei care au împlinit 65 de ani).

În sistemul britanic de pensii nu este prevăzută pensionarea anticipată; nu se plătește niciun fel de pensie înainte de împlinirea vârstei legale⁷.

⁷ <http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglace.htm>

BIBLIOGRAFIE

- https://www.oecd.org/unitedkingdom/PAG2015_UK.pdf
- https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/372545/dwp027-102014.pdf
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/25/section/1/enacted>
- <http://www.civilservicepensionscheme.org.uk/media/94676/pcsp-2012-valuation-final-report-final-22072014.pdf>
- http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2017/17/pdfs/ukpga_20170017_en.pdf
- <http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglance.htm>