

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE  
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

# CALCULUL PENSILOR ȘI A CONTRIBUȚIILOR DE SĂNĂTATE ÎNTR-O SERIE DE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

studiu documentar

---

februarie 2024

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

*Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.*

*Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa:*

*<http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>*

---

Documentare și sinteză:

**Dan ALEXANDREANU, Consilier parlamentar**

**Direcția studii și documentare legislativă**

Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București

Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070

E-mail: [doc@cdep.ro](mailto:doc@cdep.ro)

## CUPRINS

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| FORMULE DE CALCUL A PENSILOR .....                                                   | 5  |
| BELGIA .....                                                                         | 5  |
| FRANȚA .....                                                                         | 6  |
| ITALIA .....                                                                         | 9  |
| GERMANIA .....                                                                       | 11 |
| POLONIA.....                                                                         | 13 |
| SPANIA .....                                                                         | 14 |
| SUEDIA .....                                                                         | 17 |
| ASIGURĂRILE DE SĂNĂTATE .....                                                        | 18 |
| BELGIA .....                                                                         | 18 |
| FINLANDA.....                                                                        | 19 |
| FRANȚA .....                                                                         | 20 |
| GERMANIA .....                                                                       | 21 |
| POLONIA.....                                                                         | 21 |
| SPANIA .....                                                                         | 23 |
| SUEDIA .....                                                                         | 23 |
| NIVELUL CONTRIBUȚIILOR DE SĂNĂTATE ÎN ALTE STATE MEMBRE ALE<br>UNIUNII EUROPENE..... | 25 |
| AUSTRIA .....                                                                        | 25 |
| BULGARIA .....                                                                       | 26 |
| CEHIA.....                                                                           | 26 |
| CROAȚIA.....                                                                         | 26 |
| LITUANIA .....                                                                       | 26 |
| SLOVENIA.....                                                                        | 26 |
| SCHEME SUPLIMENTARE.....                                                             | 27 |
| DANEMARCA .....                                                                      | 27 |
| UNGARIA .....                                                                        | 28 |
| POLONIA.....                                                                         | 29 |
| SUEDIA .....                                                                         | 30 |
| BULGARIA .....                                                                       | 31 |
| CROAȚIA.....                                                                         | 32 |
| ESTONIA .....                                                                        | 33 |

|                    |    |
|--------------------|----|
| LITUANIA .....     | 34 |
| SLOVACIA .....     | 35 |
| ȚĂRILE DE JOS..... | 36 |
| GRECIA.....        | 38 |
| GERMANIA .....     | 39 |
| FRANȚA .....       | 40 |
| BIBLIOGRAFIE ..... | 41 |

## FORMULE DE CALCUL A PENSILOR

### BELGIA

Dacă o persoană a fost angajată la stat, în mediul privat sau ca muncitor independent, aceasta are dreptul la o pensie, în funcție de:

- durata carierei;
- venitul realizat.

Salariul de calcul nu poate depăși un anumit plafon:

- pentru o pensie de angajat, salariul anual este de 71.519,98 euro. Dacă salariul este mai mare decât această sumă, acesta nu va oferi o pensie mai mare.
- pentru cei care desfășoară activități independente, veniturile profesionale sunt, de asemenea, limitate (venituri pentru care s-au plătit contribuții de asigurări sociale).

Pe lângă pensia legală (primul pilon de pensie), un angajat poate avea și dreptul la:

- pensie suplimentară sau o asigurare de grup (al doilea pilon de pensie);
- un plan individual de economii de pensie sau economii de pensie (al treilea pilon).

Serviciile în calitate de membru al unei funcții publice contează în primul rând pentru pensia de serviciu public. Se iau în calcul ultimii 10 ani de carieră sau din întreaga carieră dacă aceasta este mai mică de 10 ani. Pentru o persoană născută înainte de data de 1 ianuarie 1962, salariul de referință corespunde cu salariul mediu din ultimii 5 ani de carieră (sau din întreaga carieră dacă durata activității este mai mică de 5 ani).

Fracțiunea sau procentul din carieră reprezintă partea din salariul de referință luat în considerare pentru calculul pensiei pentru fiecare an lucrat ca funcționar public numit permanent. Procentul utilizat în general la calcularea pensiei în schema funcționarilor publici este **1/60**. Pentru anumiți funcționari publici, legislația prevede o fracțiune de carieră mai favorabilă, respectiv 1/48.

O pensie proporțională este o pensie al cărei quantum depinde de drepturile acumulate efectiv de-a lungul carierei. Această sumă se obține prin calcularea unui venit pe an lucrat. Venitul unui sfert din activitatea independentă este egal cu rezultatul următoarei formule: venitul net pe baza căruia s-au calculat contribuțiile de asigurări sociale înmulțit cu un coeficient reprezentând indicele 0,25/45, înmulțit cu procentul de 60% (pensia unei persoane singure) sau de 75% (pensia gospodăriei)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.liantis.be/fr/je-suis-independant/pension/pension-proportionnelle-et-pension-minimum>

Dacă vechimea în muncă este de 45 de ani înainte de pensionare, se obține pensia minimă garantată integrală, adică 1.738,54 euro (tarif individual) sau 2.172,49 euro (tarif de gospodărie).

Pensia minimă se calculează în funcție de durata carierei. Dacă vechimea este mai mică de 45 de ani, se va primi o pensie calculată în funcție de numărul de ani de muncă. Quantumul de bază al pensiei minime (1.738,54 sau 2.172,49 euro) va fi înmulțit cu numărul de ani de vechime, iar rezultatul obținut va fi apoi împărțit la 45 (fiecare trimestru numără 0,25 ani). Cu cât cariera este mai lungă, cu atât pensia va fi mai mare, dar suma este plafonată la maximum 45 de ani de carieră.

## FRANȚA

Calculul pensiei se face conform formulei: **salariul mediu anual înmulțit cu rata de lichidare înmulțit cu perioada de cotizare/perioada de referință.**

Astfel, quantumul pensiei depinde de 3 elemente<sup>2</sup>:

- venitul mediu anual, care reprezintă salariile brute la care au fost plătite contribuții. Salariul mediu anual se calculează pe baza celor mai buni 25 de ani de carieră.
- rata de lichidare - cota maximă de 50% este afectată de un coeficient de reducere stabilit în funcție de numărul de trimestre lipsă pentru a beneficia de rata integrală. Se ține cont de durata asigurării și de vârstă, iar rata minimă este stabilită, în general, la un nivel de 37,5%. Dacă nu se atinge numărul de trimestre necesare, se poate continua activitatea până se ajunge la nivelul necesar. O altă modalitate de a obține rata maximă este amânarea pensionării până la vârsta ratei maxime automate, care este cuprinsă între 65 și 67 de ani, în funcție de anul nașterii.

De asemenea, se poate obține o pensie la rată maximă, între vârsta legală și vârsta ratei maxime automate, dacă persoana respectivă este inaptă de muncă sau are un handicap și are o rată permanentă de invaliditate de cel puțin 50%, o persoană care primește o pensie de invaliditate, o mamă cu copii sau un veteran de război.

- durata asigurării și perioadele recunoscute ca echivalente fac posibilă determinarea ratei de lichidare a pensiei între vârsta legală de pensionare și vârsta de alocare automată a ratei integrale. Cota integrală de 50% rezultă din durata asigurării (între 166 și 172 de trimestre în funcție de anul nașterii), vârstă (67 de ani pentru asigurații născuți după anul 1955) sau apartenența la o anumită categorie (inapt pentru muncă sau invalid cu o rată a invalidității permanente de cel puțin 50%, beneficiar al unei pensii de invaliditate, mamă cu copii sau veteran).

---

2

[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france3.html#:~:text=Pension%20%3D%20Revenu%20annuel%20moyen%20X,assurance%20maximum%20prise%20en%20compte](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html#:~:text=Pension%20%3D%20Revenu%20annuel%20moyen%20X,assurance%20maximum%20prise%20en%20compte)

Pentru determinarea ratei de lichidare a pensiei se ia în considerare perioada de asigurare. Acesta din urmă cuprinde perioadele validate pentru contribuții la diferitele scheme de bază în vigoare pe teritoriul francez, precum și perioadele asimilate asigurărilor, pentru că pot exista perioade de întrerupere a muncii din cauza bolii, maternității, invalidității, accidentelor de muncă, serviciului militar, șomajului, etc.

Durata asigurării reprezintă durata reală a asigurării (perioade de cotizare și perioade similare) cu schemă. Pe parcursul reformelor, durata asigurării necesară pentru obținerea ratei pensiei complete a crescut treptat, ajungând la 172 de trimestre pentru persoanele născute după anul 1965.

În ceea ce privește pensia anticipată, există posibilități de pensionare înainte de vârsta legală fără aplicarea unui coeficient de reducere:

- pensionarea pentru incapacitate permanentă din cauza unei boli profesionale sau a unui accident de muncă permite asiguraților să se pensioneze de la vârsta de 60 de ani și să beneficieze de tariful integral, indiferent de durata lor de asigurare. În funcție de gradul de incapacitate, sunt posibile mai multe scheme:
  - boală profesională: rata incapacității permanente cel puțin egală cu 20%;
  - accident de muncă: rata incapacității permanente cel puțin egală cu 20% și leziuni identice cu cele compensate pentru o boală profesională.

Dacă rata incapacității permanente este mai mică de 20% dar cel puțin egală cu 10%, persoana respectivă trebuie să fi fost expusă timp de cel puțin 17 ani la factori de risc profesional. Incapacitatea permanentă trebuie să fie direct legată de expunerea la acești factori de risc profesional.

Expunerea la factori de risc în timpul vieții profesionale permite unei persoane să acumuleze puncte în contul de prevenire profesională.

- pensionarea pentru o carieră îndelungată oferă posibilitatea pensionării la o vârstă cuprinsă între 58 și 63 de ani, cu condiția să existe o durată minimă de asigurare și contribuții și să fi început activitatea de la o vârstă foarte fragedă. Condițiile de durată ale asigurării variază în funcție de anul nașterii, vârsta de pensionare și vârsta de începere a activității profesionale.
- pensionarea pentru invaliditate permite asiguratului să iasă din câmpul muncii la o vârstă cuprinsă între 55 și 59 de ani, cu condiția să existe o rată a invalidității permanente de cel puțin 50% sau să fi fost recunoscut ca angajat cu handicap înainte de data de 31 decembrie 2015. De asemenea, trebuie să se facă dovada numărului de trimestre contribuite în perioada de invaliditate (variabilă în funcție de anul nașterii și vârsta planificată de pensionare).

Majorarea duratei de asigurare:

- creștere copil
  - un părinte poate beneficia de o creștere a duratei asigurării cu până la 8 trimestre/copil;
  - 4 trimestre pentru maternitate sau adopție;

- 4 trimestre pentru educația copilului, în 4 ani de la nașterea sau adopția acestuia.

Pentru copiii născuți după data de 1 ianuarie 2010, sferturile de spor pentru adopție și educație pot fi împărțite între părinți. Aceștia pot desemna beneficiarul sporurilor sau repartizarea sferturilor în termen de 6 luni de la împlinirea a patru ani de la nașterea copilului sau de la data adopției.

- creșterea copilului cu dizabilități - se poate acorda un spor de maximum 8 trimestre pentru educația unui copil cu handicap permanent de 80%, oferind dreptul obținerii indemnizației de studii pentru copii cu handicap (AEEH) sau a beneficiului compensației de handicap (PCH).
- amânarea datei de pensionare
  - Este posibil ca o persoană asigurată să fi împlinit vârsta de pensionare completă (67 de ani), dar să nu fi încheiat perioada de asigurare necesară pentru a obține o pensionare completă (toate planurile de bază combinate). Acesta poate mări perioada de asigurare amânând pensionarea peste această vârstă (prin continuarea sau nu exercitarea activității profesionale). Perioada de asigurare va fi apoi majorată cu 2,5% pentru fiecare trimestru amânat.
- majorarea cuantumului pensiei - pensia poate fi supusă unor majorări diferite în următoarele situații:
  - majorarea pentru copii: un asigurat care a crescut 3 copii beneficiază de o majorare cu 10% din cuantumul pensiei pentru limită de vârstă. Această majorare se acordă fiecărui părinte care primește o pensie.
  - majorarea pentru asistența unei terțe persoane se acordă titularilor unei pensii pentru limită de vârstă substituite cu o pensie de invaliditate și titularilor unei pensii pentru limită de muncă pentru incapacitate de muncă sau revizuită pentru incapacitate de muncă și care îndeplinesc condițiile legale la majorare înainte de a ajunge la vârsta de pensionare completă (67 de ani). De la 1 aprilie 2023, suma este de 1.210,90 euro/lună.
  - acordarea unei prime: persoanele asigurate care lucrează peste vârsta care dă automat dreptul la o pensie integrală de pensionare pot continua să lucreze pentru majorarea cuantumului pensiei. Pentru fiecare trimestru realizat peste vârsta legală de pensionare și perioada de asigurare necesară pentru a beneficia de pensie integrală, pensia se majorează cu 1,25% pe trimestru.
  - prima parentală: majorarea pensiei de bază cu 1,25% pe trimestru suplimentar lucrat între 63 și 64 de ani, în limita a 5%. Această majorare vizează persoanele care au suficiente trimestre pentru a avea o pensie la cota integrală și beneficiază de cel puțin 1 sfert de spor pentru copii.

## ITALIA

Cuantumul pensiei pentru persoanele înregistrate la Fondul de Pensii al Salariaților, gestiune care face parte din Asigurarea generală obligatorie INPS, se stabilește cu diferite sisteme de calcul: remunerativ, mixt sau contributiv.

Pentru lucrătorii înregistrați la Fondul de Pensii al Salariaților (FPLD), structură care face parte din asigurarea generală obligatorie (AGO) a INPS, metodele de calcul ale pensiei sunt diferite și pot varia în funcție de durata contribuțiilor, care depinde de tratamentul de pensie avut în vedere sau de condiții particulare (cum ar fi recunoașterea unui anumit procent de invaliditate, care dă dreptul la sporuri).

În general, în gestiunile administrate de INPS există două sisteme principale de determinare a cuantumului pensiei:

- calculul contribuției, care, potrivit prevederilor legale, se bazează pe contribuția acreditată, reevaluată anual, și pe vârsta persoanei (se aplică coeficienți pentru transformarea cuantumului contribuției în indemnizație de pensie, valori care, exprimate procentual, cresc cu vârsta);
- calculul salariului sau al venitului se bazează pe perioada de contribuție într-o anumită perioadă de referință și pe ultimii sau cei mai buni ani de salariu sau venit obținut.

Se aplică calculul pensiei mixte în situația în care se implementează o combinație a celor două sisteme principale de calcul în vigoare la INPS, salarial și contributiv.

Documentul fundamental pentru calcularea cuantumului pensiei și a datei de începere a acesteia este declarația de contribuție, respectiv documentul în care apar toate creditele de asigurări sociale. În fapt, documentul conține, împărțite pe formă de asigurare, toate contribuțiile de asigurări sociale creditate ale lucrătorului în structura INPS. Contribuțiile care figurează în extrasul de cont pot fi obligatorii, voluntare, rezultă din răscumpărarea unei anumite perioade (de exemplu anii de absolvire), sau au fost combinate de o altă schemă.

Calculul pensiei se obține prin *înmulțirea cuantumului contribuției (suma tuturor contribuțiilor plătite de salariat pe parcursul carierei profesionale) cu coeficientul de transformare aferent vârstei la care se pensionează (numărând și fracțiunile de an)*. Prin urmare, pentru a calculul pensiei trebuie să se cunoască<sup>3</sup>:

- suma contribuției din viața profesională, care poate fi obținută prin solicitarea extrasului de cont de certificare;
- formula aleasă, conform căreia vârsta de pensionare se modifică (67 de ani pentru limită de vârstă, chiar mai devreme pentru pensionarea anticipată sau cu diferitele formule subvenționate precum "APE Sociale", "opțiunea femeilor", pensionarea anticipată, etc.);
- coeficienții de conversie pentru pensii, ce urmează să fie aplicați în cazul respectiv.

---

<sup>3</sup> <https://www.pmi.it/economia/lavoro/381709/quanto-prendero-di-pensione-come-si-calcola-assegno.html>

Coeficienții de transformare sunt valori procentuale specifice care se aplică la calcularea pensiilor în sistemul contributiv (sau pentru calcularea cotei de contribuție prin metoda mixtă sau salarială) și variază în funcție de vârstă. Aceste rate sunt stabilite prin lege de Ministerul Muncii și sunt actualizate periodic, la fiecare trei ani, pe baza ajustării vârstei de pensionare în raport cu speranța de viață (trepte de vârstă de pensionare).

Coeficienții de conversie se aplică:

- pentru calcularea pensiilor stabilite prin sistemul contributiv integral (vechimea în muncă acumulată integral după data de 1 ianuarie 2012);
- pentru calcularea tranșelor de pensii determinate printr-un sistem mixt sau de remunerare pentru lucrătorii care dețineau contribuții la data de 31 decembrie 1995 sau la cel puțin 18 ani de contribuții la 1 ianuarie 1996;
- pentru cei care se retrag prin "opțiunea femeilor".

Coeficienții de transformare, pe lângă pensiile plătite de conducerea INPS sau alte forme de asigurări sociale obligatorii, se aplică și pensiilor persoanelor înscrise în fonduri private (pentru pensia contributivă sau pentru partea calculată cu acest sistem).

"Opțiunea femeilor" permite femeilor din sectorul public și privat să se pensioneze anticipat cu 35 de ani de contribuții și o indemnizație calculată în întregime pe sistemul contributiv. Din anul 2024, s-a decis o prelungire cu remodulare: aceiași lucrători trebuie să se pensioneze la 61 de ani, menținând în același timp reducerile actuale. Acest lucru este prevăzut de Legea bugetului, care a menținut condițiile stabilite pentru anul 2023, precum și cerința privind contribuției pe o perioadă de 35 de ani.

Pentru anul 2023, pe de altă parte, cerința de vârstă (echivalentă pentru angajați și lucrători independenți) a fost: 58 de ani cu doi copii, 59 de ani cu un copil, 60 de ani în celelalte cazuri. În plus, numărul beneficiarilor este limitat la îngrijitori, persoane cu handicap și disponibilizări din întreprinderile aflate în insolvență sau care au probleme economice (în acest din urmă caz, pensionarea se poate solicita la împlinirea vârstei de 58 de ani).

Pentru calcularea pensiei în corelație cu sistemul de salarizare se iau în calcul salariile primite de angajat pe parcursul carierei sale. În detaliu, prin metoda salarială nivelul pensiei este bazat pe două cote<sup>4</sup>:

- cota A calculată în funcție de vechimea acumulată la data de 31 decembrie 1992, ce se bazează pe media ultimilor 5 ani (260 de săptămâni) a câștigurilor primite de angajatul din sectorul privat sau chiar din ultimul an pentru angajatul din sectorul public. În cazul lucrătorilor independenți, se au în vedere ultimii 10 ani (520 de săptămâni);
- cota B calculată în conformitate cu anii de cotizare acumulați de la 1 ianuarie 1993 până la 31 decembrie 1995, sau - în cazul lucrătorului care are cel puțin 18 ani de cotizare până la această dată - până la 31 decembrie 2011. Pentru cota B, se are în vedere remunerația de ultimii

---

<sup>4</sup> <https://www.money.it/calcolare-pensione-guida-importo-assegno>

10 ani atât pentru angajații privați, cât și pentru cei publici, în timp ce pentru lucrătorii independenți se iau în calcul ultimii 15 ani.

Pentru ambele cote, se are în vedere o medie a salariilor primite în anii anteriori pensionării și este important de subliniat că rezultatul este supus reevaluării periodice. Pentru aceasta se aplică următoarele reguli:

- vechime până la 31 decembrie 1992: rata de reevaluare egală cu creșterea costului vieții;
- vechime după 31 decembrie 1992: rata de reevaluare este egală cu creșterea costului vieții plus încă un punct procentual pentru fiecare an.

Vechimea totală recunoscută nu poate depăși 40 de ani: în consecință, partea din pensie calculată în funcție de salariu poate fi, în cel mai bun caz, egală cu maxim 80% din salariul mediu.

Pentru a calcula pensia în cazul sistemului de pensie contributiv trebuie să se parcurgă următorii pași:

- calculul sumei plăților contribuțiilor an de an. În acest scop, procentul aferent situației de asigurări sociale poate fi aplicat sumei impozabile de asigurări sociale (suma care face obiectul calculului contribuțiilor de asigurări sociale): 33% pentru munca salariată, 23% pentru munca independentă, între 27% și 30% pentru alți lucrători în funcție de situație.
- suma astfel obținută se înmulțește cu coeficientul de reevaluare an de an. Suma acestor valori va fi suma totală a contribuției.
- se aplică procentul aferent coeficientului de transformare aferent vârstei la care se decide pensionarea, iar suma respectivă va fi cea a ratei anuale.

## GERMANIA

***Valoarea lunară a pensiei = Numărul de puncte de plată x Factor de acces x Valoarea curentă a pensiei x Factorul tipului de pensie<sup>5</sup>.***

- punctul de pensie reprezintă cea mai importantă valoare. An de an, câștigurile salariatului sunt comparate cu câștigurile medii ale tuturor asiguraților. Dacă corespunde exact câștigului mediu pe acel an, acesta valorează 1 punct de salariu. Astfel că, punctele de pensie se calculează cu formula: venit anual brut / salariu mediu = puncte de pensie pe an.

Perioadele de creștere a copiilor sau de îngrijire a rudelor sunt luate în considerare ca și cum ar exista un câștig ipotetic în acea perioadă. Dacă venitul este mai mic, există un zero înainte de virgula zecimală pentru acel an (de exemplu, 0,8). În cazul veniturilor mai mari, în cont se adaugă mai mult de un

---

<sup>5</sup> [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wie-wird-meine-Rente-berechnet/wie-wird-meine-rente-berechnet\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wie-wird-meine-Rente-berechnet/wie-wird-meine-rente-berechnet_node.html)

punct (de exemplu, 1,2) - dar maxim două puncte (din cauza plafonului de evaluare a contribuției).

Dacă o persoană este asigurată sub rezerva contribuțiilor la asigurările sociale, se plătește automat o parte din salariu în asigurarea legală de pensie. Contribuția la asigurările de pensie este în prezent de 18,6% din salariul brut, din care jumătate îl plătește angajatul, iar jumătate, angajatorul. Cu toate acestea, această contribuție nu se aplică întotdeauna întregului salariu, ci numai până la așa-numitul plafon de evaluare a contribuției. În 2022, acesta este un salariu brut lunar de 7.050 de euro în statele din vestul Germaniei și de 6.750 de euro în est. Cei care câștigă mai mult nu trebuie să plătească contribuții la pensia de stat.

- factorul de acces înseamnă că adăugările și deducerile (denumite suprataxe și deduceri) sunt luate în considerare în calculul pensiei. Se primesc deduceri în cazul pensionării anticipate. Se primesc suplimente dacă se renunță la pensie după împlinirea vârstei de pensionare. Dacă nu există suplimente sau deduceri, această valoare este 1. Pensionarea cu un an mai devreme se deduce cu un procent de 3,6% (de 12 ori 0,3%). În acest caz, pensia nu este de 100%, ci de 96,4%, adică cu 3,6% mai puțin. Cu toate acestea, acest lucru nu este exprimat ca procent, ci ca factor. Factorul de acces în acest caz fiind 0,964. Persoanele care nu se pensionează atunci când ajung la vârsta standard pot obține un quantum mai mare al pensiei. Astfel, încasarea pensiei pentru limită de vârstă cu un an mai târziu decât data scadentă aduce un supliment de șase procente pe lună, adică 106%. Factorul de acces este în acest caz 1,06.
- valoarea actuală a pensiei este valoarea echivalentă ce corespunde unui punct de plată. Acesta este în permanență ajustat în funcție de situația economică. În prezent, este de 37,60 euro.
- factorul tipului pensie depinde de tipul pensiei. Pensiile pentru limită de vârstă, pensiile pentru invaliditate totală și pensiile pentru îngrijirea copilului au o valoare de 1,0; la pensiile pentru invaliditate parțială este 0,5; la pensiile pentru orfani este 0,2; iar la pensiile pentru soțul supraviețuitor este de 0,55 sau 0,6.
- valoarea anuității curente reprezintă valoarea echivalentă cu un punct de pensie, în prezent aceasta fiind de 34,19 euro în vestul Germaniei și 33,47 euro în est. Valoarea pensiei se modifică în fiecare an în luna iulie, ca parte a așa-numitei ajustări a pensiilor.

## POLONIA

Pensia este o prestație lunară în numerar care se acordă persoanelor ce plătesc contribuții de pensie la Instituția de Asigurări Sociale (ZUS) în baza unui contract de muncă, contract de mandat și care își desfășoară propria afacere<sup>6</sup>.

Calcularea unei pensii se face prin împărțirea sumei de capital acumulat la speranța medie de viață. Această relație înglobează o serie de calcule și ipoteze complexe care sunt importante pentru rezultatul final.

Sfera de aplicare a bazei de calcul a pensiei depinde de:

- sumele contribuțiilor de asigurări de pensie indexate;
- valoarea capitalului inițial indexat;
- suma fondurilor economisite pe sub-contul de la ZUS în cazul utilizării unui fond de pensii deschis.

În cazul persoanelor acoperite de asigurările sociale înainte de 1999 și neacoperite de asigurări pentru pensie și invaliditate după anul 1998, baza de calcul se stabilește numai pe baza capitalului inițial. Mai mult, fondurile aflate în sub-cont la utilizarea unui fond de pensii deschis nu sunt luate în considerare în cazul persoanelor care solicită pensionarea anticipată, pensia calculată în așa-numita sumă mixtă sau o pensie în condițiile unei pensii periodice de capital.

Datele privind speranța medie de viață sunt publicate anual de Oficiul Central de Statistică (până la 31 martie) și sunt diferite pentru grupele de vârstă analizate. La calcularea speranței medii de viață se ia în considerare vârsta la data pensionării sau vârsta de la data depunerii cererii de pensie, dacă aceasta survine ulterior.

La calcularea unei pensii, trebuie să fie luate în considerare și alegerile individuale făcute de o persoană în timpul vieții sale profesionale, de exemplu: contribuțiile voluntare la cel de-al treilea pilon de pensii, investițiile în planuri private de pensii sau decizia de pensionare anticipată, care au și ele un impact semnificativ asupra cuantumului final al prestațiilor.

**Vechimea în muncă determină dacă beneficiul nu va fi mai mic decât cea mai mică pensie garantată, care este în prezent de 1.338,44 PLN.** Aceste pensii sunt acordate unei femei care a avut 20 de ani de stagii contributive și necontributive și unui bărbat care a avut 25 de ani de stagii. **Perioadele de cotizare** sunt cele legate de activitatea profesională, cum ar fi perioada de asigurare sau de auto-plată a contribuțiilor. **Perioadele necontributive** implică lipsa activității profesionale, de exemplu, studiul la o universitate sau primirea indemnizațiilor de boală și nu pot depăși 1/3 din stagiile contributive.

---

<sup>6</sup> <https://www.skarbiec.pl/news/obliczanie-emerytury-w-polsce/>

## SPANIA

Calculul pensiilor depinde de o serie de factori care au fost modificați de schimbările legislative din ultima perioadă. Reforma promovată de Legea nr. 27/2011 a presupus creșterea progresivă a vârstei de pensionare, a numărului de ani de cotizare necesari pentru a se ajunge la un procent de 100% al pensiei, raportat la venitul obținut, precum și a numărului de ani de cotizare care se iau în calcul la stabilirea pensiei. Reforma sistemului de pensii se va finaliza în anul 2027, prin creșterea vârstei de pensionare la 67 de ani, cu excepția celor care au cotizat cel puțin 38 de ani și 6 luni, ce se vor putea pensiona fără penalizare la 65 de ani. Un alt factor care afectează cuantumul pensiei este baza de contribuție a lucrătorului. În 2019, baza de calcul s-a raportat la ultimii 22 de ani, iar din anul 2022, raportarea se face din ultimii 25 de ani de activitate<sup>7</sup>.

Pe de altă parte, regimul de contribuții este un factor foarte important, deoarece în funcție de acest lucru, regulile sunt diferite. Pentru a stabili modul de calcul al pensiei se ia în considerare ultima schemă de contribuție, cu condiția ca acesteia să i se implementeze toate cerințele de deficiențe generice și specifice. Dacă nu este cazul, regimul de pensii se decide în funcție de regimul care întrunește aceste condiții, chiar dacă nu este ultimul nivel la care se cotizează. În cazul în care un lucrător a cotizat la regimul general și la cel independent, dar niciunul dintre acestea nu îndeplinește cerințele cerute, pensia se calculează în baza regimului cu cel mai mare număr de zile cotizate.

În cele din urmă, este posibil ca un angajat care a contribuit la două scheme să beneficieze de două pensii. Pentru a se realiza acest lucru, este necesar ca persoana respectivă să îndeplinească separat cerințele de contribuție pentru fiecare dintre ele. Dacă angajatul nu este înregistrat în ambele scheme la momentul pensionării, contribuțiile la cele două scheme vor trebui să se suprapună timp de cel puțin 15 ani. În orice situație, dacă se accesează o singură pensie, se pot calcula suplimente și din celălalt sistem la care s-a contribuit.

Pentru calcularea pensiei trebuie efectuate o serie de operațiuni, prima dintre acestea fiind calculul bazei de reglementare. Această bază este o medie a nivelelor de contribuție ale lucrătorului în ultimii ani. În anul 2019, baza de reglementare era coeficientul rezultat din împărțirea la 308 a bazelor de contribuție ale angajatului pe parcursul celor 264 de luni imediat precedente lunii anterioare evenimentului cauzal (ziua încetării activității). În prezent, *suma bazelor pentru cele 300 de luni imediat precedente lunii anterioare pensionării este împărțită la 350*.

Este important de reținut că bazele de contribuție, cu excepția celor 24 cele mai apropiate de evenimentul cauzator, sunt actualizate prin IPC. Altfel spus, ultimele 24 de baze de contribuții (corespunzătoare ultimilor doi ani) vor fi calculate în funcție de

---

<sup>7</sup> <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/formula-calculo-pension-de-jubilacion.html>

valoarea lor nominală, în timp ce toate cele anterioare vor fi actualizate în funcție de evoluția indicelui prețurilor de consum pe parcursul perioadei respective.

Pensia finală va fi rezultatul aplicării unui procent la această bază de reglementare, care va depinde de numărul total de ani în care s-au contribuit. Perioada minimă de 15 ani necesară pentru a avea acces la pensie conferă dreptul de a primi 50% din baza de reglementare. În 2019, pentru a ajunge la 100% din bază, s-a cerut ca perioada de contribuție să fie de 35 de ani și 6 luni. Din 2027, atingerea întregii baze de reglementare va necesita o contribuție de cel puțin 37 de ani.

Pentru persoanele care se pensionează din anul 2027, pentru a calcula baza de reglementare cu care se determină pensia pentru limită de vârstă, va fi posibil să se aleagă între două opțiuni:

- ultimii 25 de ani de contribuții, care sunt luați în considerare în prezent;
- ultimii 29 de ani, eliminând cei mai nefavorabili doi ani de contribuții, și anume luând în considerare, la alegere, 27 de ani de contribuții. Noua opțiune de a lua în considerare 29 de ani, excluzându-i pe cei doi cei mai nefavorabili, va fi implementată progresiv pe parcursul a 12 ani, din 2027 până în 2038, cu o rată de creștere de 4 luni pentru fiecare an din 2027 până în 2038.

În cazul în care există perioade în care nu au fost efectuate contribuții, primele 48 de plăți lunare sunt incluse în baza de reglementare cu o sumă egală cu 100% din baza minimă de contribuție în vigoare în lunile respective. Lunile rămase cu probleme sunt incluse în baza de reglementare cu o sumă egală cu 50% din baza minimă de contribuție.

Există o îmbunătățire a acoperirii decalajelor în materie de contribuții în cazul femeilor angajate, cărora li se va aplica un procent de 100% din baza minimă între lunile 49 și 60 fără contribuții (adică 100% până în al cincilea an inclusiv) și 80% din baza minimă între lunile 61 și 84 (al șaselea și al șaptelea an). Această măsură, care va fi în vigoare atât timp cât disparitatea de gen este mai mare de 5%, poate fi aplicată și bărbaților aflați în situații comparabile.

În cazul lucrătorilor independenți, deși până în prezent decalajele de contribuție nu au fost acoperite, pentru lucrătorii independenți care accesează pensionarea din 2023 (și, prin urmare, în 2024), decalajele de contribuție din cele 6 luni de la încetarea prestației pentru încetarea activității, vor fi integrate cu baza minimă a tabelului general al lucrătorilor independenți (care în 2024 va continua să fie de 960,78 euro lunar, la fel ca în anul 2023)<sup>8</sup>.

Pentru a calcula în cele din urmă pensia primită, trebuie să se aplice un procent la suma obținută ca bază de reglementare ce depinde de anii de contribuții, pornind de la o grilă care începe cu 50% din pensie pentru cei care au contribuit doar un minim de 15 ani, până la 100% pentru cei care au contribuit

---

<sup>8</sup> [https://www.larazon.es/economia/asi-calculara-pension-jubilacion-trabajadores-que-retiren-2024\\_20240109659d0fe3872b8200012197af.html#:~:text=Para%20calcular%20la%20base%20reguladora,cese%20en%20la%20actividad%20laboral](https://www.larazon.es/economia/asi-calculara-pension-jubilacion-trabajadores-que-retiren-2024_20240109659d0fe3872b8200012197af.html#:~:text=Para%20calcular%20la%20base%20reguladora,cese%20en%20la%20actividad%20laboral)

timp de 36 de ani și 6 luni în 2024 (aplicabilă și pentru cei care ajung la pensie în 2025 și 2026).

După calcularea pensiei pentru limită de vârstă, dacă aceasta este inferioară pensiei minime stabilite în fiecare an prin Legea bugetului general de stat, aceasta poate fi mărită cu un supliment minim, cu condiția îndeplinirii anumitor cerințe.

Această sumă poate fi, de asemenea, majorată cu un procent suplimentar pentru prelungirea vieții active, adică se oferă stimulente pentru cei care decid să își amâne pensionarea, la fel cum există coeficienți de reducere în cazul pensionării anticipate și în alte cazuri.

Există opțiunea de pensionare cu până la 24 de luni înainte de vârsta legală obișnuită în cazul pensionării anticipate voluntare, adică de la vârsta de 63 de ani, dacă există o perioadă de contribuție de minimum 38 de ani sau la 64 de ani și șase luni dacă s-a contribuit mai puțin. În cazul pensionării anticipate involuntare sau forțate, vârsta de pensionare profesională poate fi scăzută cu 48 de luni, pensionarea putându-se realiza la vârsta de 61 de ani dacă există o perioadă de contribuție de 38 de ani sau mai mult, respectiv la 62 de ani și șase luni, dacă nu s-a atins acest nivel.

Aceasta presupune însă o reducere a cuantumului pensiei prin coeficienți reducători pentru pensionările anticipate, atât voluntare, cât și forțate, care au fost stabiliți în anul 2022.

Există anumite excepții. Una dintre ele este pensionarea anticipată a anumitor angajați cărora nu li se aplică nicio penalizare. De exemplu, în cazul anumitor cazuri de persoane cu dizabilități sau în cazul celor ale căror locuri de muncă sunt de o natură excepțional de grea, periculoasă, toxică sau nesănătoasă, precum minierii, pompierii sau lucrători maritimi.

Mai mult, este important de reținut că Legea nr. 23/2013 a adus o altă modificare. Începând din anul 2023, la formula de calcul se adăugă încă un factor, cel de sustenabilitate. Această nouă variabilă va ajusta cuantumul pensiilor la speranța de viață, cu scopul de a introduce o echitate în pensiile lucrătorilor care, după ce au contribuit la fel la sistem, se pensionează în momente diferite. O speranță de viață mai lungă presupune că pensia va fi primită pentru un număr mai mare de ani, astfel încât suma lunară trebuie redusă pentru a compensa acest lucru.

În cele din urmă, calcularea pensiei poate fi utilă pentru a determina cât trebuie să se economisească pentru pensie și pentru a decide cum trebuie să se investească pentru a beneficia de economii profitabile. Planurile de pensii sunt un produs de economii și investiții conceput tocmai pentru a garanta părții contractante o sursă suplimentară de venit pentru pensie.

## SUEDIA

Noul sistem național de pensii, care va intra în vigoare pas cu pas, constă într-o pensie de venit și o pensie suplimentară de garantare, care oferă un nivel minim de securitate. Pensia garantată se aplică tuturor persoanelor rezidente în țară. Pensia bazată pe venit se aplică tuturor salariaților și persoanelor care desfășoară activități independente<sup>9</sup>.

În plus, există sisteme extinse de pensii suplimentare obligatorii care se bazează pe acorduri privind piața muncii și acoperă atât angajații din sectorul public, cât și din cel privat. Sistemele de pensii suplimentare acoperă aproximativ 90% din angajați.

Dreptul la o pensie pentru limită de vârstă în funcție de venit (pensie în funcție de venit) se stabilește pe baza contribuțiilor la sistemul de pensii plătite pentru întreaga viață profesională (sistem bazat pe contribuții). În plus față de veniturile obținute, veniturile care dau dreptul la pensie includ indemnizațiile de boală impozabile, alocațiile parentale și de șomaj și pensia de invaliditate în funcție de venit. Pensiile sunt, de asemenea, acumulate prin îngrijirea copiilor, studii și serviciul militar. Pentru persoanele născute înainte de 1954, pensia este stabilită parțial ca pensie suplimentară și parțial în funcție de noul sistem de pensii de venit și fond.

O parte din contribuția la pensie reprezintă contribuția la pensia națională, care se plătește prin impozitul reținut din salariu. Pentru a se obține o pensie publică, un angajat trebuie să aibă un venit anual de cel puțin 24.238 SEK (2024). Există, de asemenea, un plafon de acumulare pentru pensionare. Pentru a ajunge la acest lucru, un angajat trebuie să aibă un venit de 614.500 SEK/an (2024)<sup>10</sup>.

Dreptul total la pensie este de 18,5% din venitul din pensie, din care un procent de 16% merge la pensia de venit și 2,5% la pensia premium. Venitul din pensii este venitul din muncă și beneficiile din asigurările sociale, precum și asigurările de șomaj.

Pentru ca venitul unei persoane să se califice pentru obținerea unei pensii, acesta trebuie să se ridice la cel puțin 42,3% din valoarea de bază a prețurilor care se aplică în anul respectiv. Veniturile care depășesc 8,07 cunțumuri ale bazei de venit nu sunt încadrate pentru pensia națională.

---

<sup>9</sup> <https://www.etk.fi/sv/arbete-och-pension-utomlands/pensionssystem-i-andra-lander/europa/sveriges-pensionssystem/>

<sup>10</sup> <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/sa-tjanar-du-in-till-din-pension#:~:text=Den%20sammanlagda%20pensionsr%C3%A4tten%20%C3%A4r%2018,2%2C5%20procent%20till%20premiepensionen>

## ASIGURĂRILE DE SĂNĂTATE

### BELGIA

| <b>Sistemul de securitate socială</b>                         | <b>Contribuția personală (%)</b> | <b>Contribuția angajatorului (%)</b> |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| <b>- Asigurare de boală-invaliditate - asistență medicală</b> | 3,55                             | 3,80                                 |
| <b>- Asigurare de boală și invaliditate – compensație</b>     | 1,15                             | 2,35                                 |
| <b>- Boli profesionale</b>                                    | -                                | 1,00                                 |
| <b>- Accident de muncă</b>                                    | -                                | 0,30                                 |

Primul pilon al intervenției în domeniul sănătății este cel al asigurării reciproce. Acesta rambursează majoritatea costurilor de îngrijire a sănătății<sup>11</sup>. Fiecare cetățean belgian plătește contribuții la asigurările sociale în fiecare an și se înregistrează la o societate mutuală de asigurări. Prin intermediul acestor contribuții, societățile mutuale de asigurări pot rambursa toate costurile de îngrijire a sănătății. Aceasta este ceea ce este cunoscut în Belgia sub numele de securitate socială.

Afilieră la o societate mutuală de asigurări este obligatorie în Belgia, fiind o asigurare care poate acoperi costuri până la plafoane foarte ridicate. Pentru a completa asigurarea de sănătate (mutuală), se poate încheia o asigurare care acoperă asistența medicală, dar acest lucru nu este obligatoriu. Cu toate acestea, este recomandat să se încheie o asigurare pentru a acoperi costurile care nu sunt acoperite de compania de asigurări de sănătate.

Sunt disponibile diverse asigurări de sănătate:

- asigurarea ambulatorie acoperă asistența medicală în afara unei șederi în spital.
- asigurarea de spitalizare acoperă cheltuielile medicale legate de spitalizare.
- asigurarea de îngrijire la domiciliu pentru îngrijirea pe termen lung acoperă îngrijirea în natură după spitalizare, cum ar fi ajutorul la domiciliu, îngrijirea copiilor, îngrijirea non-medicală la domiciliu, etc.
- alte asigurări suplimentare, cum ar fi îngrijirea dentară sau asigurarea pierderii veniturilor.

Deși societatea mutuală de asigurări acoperă cea mai mare parte a costurilor legate de asistența medicală în Belgia, este recomandat să se încheie o asigurare de spitalizare. Aceasta este o practică foarte frecventă în Belgia: 82% dintre belgieni având o asigurare de spitalizare.

Cu asigurarea de spitalizare, un angajat este acoperit de coplata personală. Aceasta din urmă reprezintă partea din costuri pe care compania de asigurări de sănătate nu o acoperă în caz de spitalizare, care reprezintă aproximativ 25% din costurile de spitalizare. În plus, datorită asigurării de

<sup>11</sup> <https://www.yago.be/fr/assurance-hospitalisation/assurance-maladie>

spitalizare, angajatul este acoperit pentru costurile paramedicale pe care trebuie să le achite cu 1 lună înainte și 3 luni după spitalizare.

## FINLANDA

Angajatorul plătește prima de asigurare de sănătate de 1,34% din salariul angajatului, asigurarea de viață de 0,06% și asigurarea de accident de muncă, care este cuprinsă între 0,3% - 7%, în funcție de domeniu.

Finanțarea asigurării de sănătate a fost împărțită în următoarele două secțiuni: finanțarea asigurării de sănătate și finanțarea asigurării de venit<sup>12</sup>.

Orice persoană care este asigurată are dreptul să primească beneficiile de asigurări de sănătate menționate în Legea asigurărilor de sănătate și anumite rambursări de costuri. Atât asigurații, cât și statul participă la finanțarea asigurării de sănătate.

Asigurații participă la finanțare prin plata primei de asigurări de sănătate în funcție de venitul lor impozabil. Numai statul finanțează rambursările nete pentru costurile de sănătate care trebuie plătite persoanelor din țările UE, care își desfășoară activitatea pe teritoriul Finlandei.

Asigurările de sănătate și prestațiile de reabilitare care au o legătură fixă cu o relație de muncă sau cu o afacere și al căror quantum este determinat pe baza veniturilor salariale și a veniturilor din afaceri sunt finanțate din asigurarea pentru veniturile obținute. Angajatorii, angajații și antreprenorii, precum și statul, cu privire la anumite costuri, participă la finanțarea asigurării de venit. Angajatorii participă la finanțarea asigurării de venit prin plata contribuției angajatorului de asigurări de sănătate. Antreprenorii participă la finanțarea asigurării de venit prin plata primei de diurnă a asigurării de sănătate în funcție de venitul lor salarial impozabil și de veniturile din afaceri.

Administrația fiscală colectează prima de asigurări de sănătate a asiguratului și taxa de asigurări de sănătate a angajatorului și raportează bunurile care provin din plăți către Instituția Națională de pensii (FPA).

Procentele pentru primele de asigurări de sănătate în anul 2024 au fost stabilite prin regulamentul anual al Guvernului (1026/2023, SRF). Prima de asigurări de sănătate percepută persoanelor asigurate în 2024 este de 0,51% din venitul realizat, impozabil în impozitele municipale, conform Legii asigurărilor de sănătate.

Persoanele cu vârsta sub 16 ani și cele cu vârsta peste 68 de ani plătesc și o primă de îngrijire medicală majorată, nefiind obligate să plătească prima diurnă pe venit. Cu toate acestea, prima majorată de asigurări de sănătate nu este plătită pentru compensarea lucrătorilor.

În 2024, prima majorată pentru asistență medicală este de 1,48%. Prima majorată pentru asistență medicală se aplică diferenței dintre venitul impozabil realizat în impozitarea municipală și venitul care stă la baza primei diurne (SFL 18:20.4). Dacă baza de taxă pentru prima diurnă este egală sau mai mare decât baza pentru prima de îngrijire a sănătății, nu se percepe nicio primă de asistență medicală majorată.

---

<sup>12</sup> [https://www.vero.fi/sv/Detaljerade\\_skatteanvisningar/anvisningar/48793/arbetsgivares-sjukforsakringsavgift-och-den-forsakrades-sjukforsakringspremie/](https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/48793/arbetsgivares-sjukforsakringsavgift-och-den-forsakrades-sjukforsakringspremie/)

## FRANȚA

Legea de finanțare a Securității Sociale (2018)<sup>13</sup> stabilește o contribuție de 7% a angajatorului pentru sănătate-maternitate-invaliditate-deces de la 1 ianuarie 2019, raportat la salariile anuale care nu depășesc de 2,5 ori salariul minim.

Persoanele care sunt membri cotizanți ai sistemului francez de securitate socială, dar care nu sunt rezidenți în Franța în scopuri fiscale, nu sunt obligate la plata de contribuții sociale și pentru pensii. Cu toate acestea, angajatorii nerezidenți trebuie să plătească pentru contribuțiile de asigurări de sănătate ale angajaților la o rată de 5,5% din câștigul total. Aceste contribuții sunt, de asemenea, deduse la cote de 6,2% și, respectiv, 0,5% din veniturile de înlocuire (indemnizații zilnice, indemnizații de șomaj etc.).

Pentru a putea beneficia de indemnizația zilnică atunci când i s-a prescris concediu medical pentru o perioadă mai mică de 6 luni, solicitantul trebuie să fi lucrat cel puțin 150 de ore în perioada de 3 luni anterior primirii concediului medical prescris. Pentru a continua să primească indemnizația după 6 luni de concediu, solicitantul trebuie să fi lucrat cel puțin 600 de ore în perioada anterioară de 12 luni. De asemenea, solicitantul trebuie să fi fost înregistrat în sistemul de asigurări de sănătate de cel puțin un an.

În caz de incapacitate de muncă, concediul medical trebuie prescris de un medic. Asiguratul trebuie să depună formularul de concediu medical la fondul local de asigurări de sănătate în termen de 48 de ore. Prestațiile zilnice în numerar se plătesc numai începând cu a 4-a zi de absență de la serviciu (există o perioadă de așteptare de 3 zile). Această perioadă de așteptare nu se aplică membrilor cu o boală de lungă durată înregistrată, cărora li se prescrie un concediu medical ca urmare a acelei boli.

Beneficiile zilnice se ridică la 50% din salariul zilnic de bază. Acesta se calculează pe baza unei medii a salariilor brute ale asiguraților (supuse contribuțiilor) pentru cele 3 luni anterioare plecării în concediu medical, sau pentru cele 12 luni anterioare perioadei de concediu dacă angajarea acestora este sezonieră sau periodică, cu un plafon de 1,8 ori salariul minim brut lunar aplicabil (2.885,62 euro de la 1 ianuarie 2022). Chiar și cu un salariu mai mare de 2.885,62 euro, indemnizațiile zilnice brute nu pot depăși 47,43 euro.

Un maxim de 360 de beneficii zilnice pot fi plătite pentru orice perioadă de 3 ani. În cazul bolilor de lungă durată, indemnizația zilnică poate fi plătită pe o perioadă de maximum trei ani de la data de început, pentru fiecare boală.

Prestațiile zilnice în numerar sunt supuse impozitului pe venit, precum și reținerii la sursă de asigurări sociale:

- 0,5% pentru contribuția de rambursare a datoriei sociale (CRDS);
- 6,2% pentru contribuția socială generală (CSG)

Indemnizația zilnică de concediu de îngrijire este supusă reținerii fiscale și CSG (7,5%) și CRDS (0,5%). Această indemnizație se plătește persoanelor cărora li s-a acordat concediu de îngrijire, pentru a avea grijă de un membru al familiei, bolnav în stadiu terminal (ascendent, descendent, frate) sau persoane de încredere.

---

<sup>13</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037847585/>

În cazul în care solicitantul încetează complet munca, indemnizația este plătită pentru 21 de zile în cuantum de 56,33 euro/zi. Dacă beneficiarul reduce numărul de ore lucrate la normă parțială, acesta este plătit timp de 42 de zile la jumătate din tariful cu normă întreagă, sau 28,17 euro/zi.

## GERMANIA

Aproape toți angajații sunt obligați să contribuie la asigurările de sănătate (în prezent, aproximativ 90% din populație fiind acoperită de o schemă GKV)<sup>14</sup>. Pentru lucrătorii independenți sau pentru cei care câștigă mai mult de 64.350 de euro/an, se poate opta pentru încheierea unei asigurări private de sănătate sau aceștia pot să contribuie voluntar la GKV. Contribuția este de aproximativ 14,6% din salariul brut, împărțit în mod egal între angajat și angajator (7,3% fiecare), până la un venit lunar maxim de 4.837,50 euro (în 2022). GKV acoperă majoritatea costurilor medicale, inclusiv spitalizarea, îngrijirea și medicamentele. De asemenea, contribuția la o schemă legală de asigurări de sănătate califică automat pentru prestație de boală sau de maternitate.

Orice persoană care contribuie la o schemă legală de asigurări de sănătate se califică automat pentru prestația de boală. Pentru angajații în incapacitate de lucru din cauza unei boli, există posibilitatea de a fi acoperit până la 78 de săptămâni, fie de către angajator, fie de către furnizorul de asigurări de sănătate. Pot beneficia de indemnizație de boală: lucrătorii, stagiarii și beneficiarii ajutorului de șomaj. În cazul unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, nu se acordă indemnizație de boală. În aceste cazuri, răspunde compania de asigurări de accidente sau angajatorul.

## POLONIA

Baza de calcul a contribuțiilor la asigurările de sănătate în anul 2023 a fost următoarea<sup>15</sup>:

- persoane care desfășoară activități neagricole sau beneficiază de scutire de înființare a acestor structuri și care realizează venituri din activitatea de afaceri, aplicându-se o impozitare forfetară asupra veniturilor înregistrate:
  - a) 4.179,56 PLN (60% din remunerația medie lunară) dacă venitul din activitatea de afaceri realizate într-un an calendaristic, nu a depășit suma de 60.000 PLN. În această situație, contribuția la asigurările de sănătate este de 376,16 PLN (respectiv 9% din baza de evaluare a contribuției).
  - b) 6.965,94 PLN (100% din remunerația medie lunară) dacă veniturile din activitatea de afaceri sunt cuprinse între 60.000 PLN

<sup>14</sup> <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gkv.html>

<sup>15</sup> <https://www.zus.pl/-/informacja-o-wysoko%C5%9Bci-sk%C5%82adki-na-ubezpieczenie-zdrowotne-w-2023-r>

și 300.000 PLN. Contribuția la asigurările de sănătate este de 626,93 PLN (adică 9% din baza de evaluare a contribuției).

- c) 12.538,69 PLN (180% din remunerația medie lunară) dacă venitul din activitatea de afaceri a depășit suma de 300.000 PLN. Contribuția la asigurările de sănătate este de 1.128,48 PLN (adică 9% din baza de evaluare a contribuției).

- persoane care desfășoară activități neagricole și nu realizează venituri din activitatea de afaceri au ca plafon suma de 6.965,94 PLN (100% din salariul mediu lunar). Contribuția la asigurările de sănătate este de 626,93 PLN (9% din baza de evaluare a contribuției).

Salariul mediu lunar în sectorul întreprinderilor, inclusiv plățile de profit, în trimestrul al patrulea din 2022 a fost de 6.965,94 PLN.

- persoane care cooperează cu angajați care desfășoară activități non-agricole au un plafon ce se ridică la 5.224,46 PLN (75% din salariul mediu lunar). În acest caz, contribuția la asigurările de sănătate este de 470,20 PLN (respectiv, 9% din baza de evaluare a contribuției).

Salariul mediu lunar în sectorul întreprinderilor, inclusiv plățile de profit, în trimestrul al patrulea din 2022 a fost de 6.965,94 PLN.

- persoanele care desfășoară activități non-agricole sau beneficiază de scutire la înființare și realizează venituri din activitatea de afaceri și aplică impozitarea sub formă de card fiscal au ca plafon suma de 3.490 PLN (salariu minim de la 1 ianuarie 2023). Contribuția la asigurările de sănătate este de 314,10 PLN (adică 9% din baza de evaluare a contribuției).

Persoanele care desfășoară activități neagricole sau beneficiază de scutire de înființare și realizează venituri din activități comerciale și aplică impozitarea sub formă de barem, impozit unic, impozit pe venitul calificat din drepturi de proprietate intelectuală calificate se regăsesc în următoarea situație. Baza de calcul a contribuției se stabilește pe baza veniturilor din luna imediat anterioară celei pentru care se face decontarea și nu poate fi mai mică decât salariul minim. Pentru simplificarea decontărilor, a fost adoptată o singură cotă minimă pentru întregul an de cotizare de la 1 februarie 2023 până la 31 ianuarie 2024, în cuantumul salariului minim aplicabil în prima zi a anului de cotizare (3.490 PLN).

Astfel, contribuția nu poate fi mai mică de:

- 270,90 PLN (pentru ianuarie 2023 - ultima lună a anului de contribuție; adică 9% din baza de evaluare de 3.010 PLN).
- 314,10 PLN (pentru lunile februarie 2023 - ianuarie 2024; adică 9% din baza de evaluare a contribuției de 3.490 PLN).

## SPANIA

În anul 2016, au fost efectuate o serie de modificări legislative pentru a îmbunătăți impozitarea asigurărilor de sănătate și pentru a favoriza economiile realizate de persoanele care desfășoară activități independente și companii<sup>16</sup>.

Lucrătorii care desfășoară activități independente și subscriu la asigurările private de sănătate pot deduce primele pe care le plătesc pentru aceasta până la maximum de 4.500 de euro. Aceasta înseamnă că asigurarea privată de sănătate pentru un profesionist independent este o cheltuială deductibilă. Pentru membrii de familie se poate deduce o sumă de până la 500 de euro de persoană, iar în cazul persoanelor cu dizabilități deducerea poate ajunge la 1.500 de euro.

Toți angajații și lucrătorii independenți din Spania sunt obligați să plătească contribuții de asigurări sociale, care, la rândul lor, le dă dreptul la acoperire medicală spaniolă. Soțul și copiii lucrătorilor au, de asemenea, dreptul la asistență medicală în Spania, atâta timp cât locuiesc și în Spania.

O caracteristică foarte importantă a contribuțiilor de asigurări sociale spaniole este că baza de calcul a contribuției este plafonată. Astfel, indiferent de salariul angajatului, baza de contribuție trebuie să fie cuprinsă între 1050 și 4070,1 euro/lună.

Angajatorul este obligat să plătească o primă către Fondul de asigurare pentru accidente. Aceasta variază în funcție de tipul de muncă și crește în funcție de riscul implicat. În prezent, prima maximă, aplicabilă minerilor și zidarilor este de 6,7 % din baza de contribuție, iar prima minimă este de 1%, aplicabilă funcționarilor publici.

Trebuie remarcat faptul că în perioada de boală, angajatorul trebuie să plătească o indemnizație de boală obligatorie. Această indemnizație de boală se datorează numai atunci când boala sau vătămarea este motivată de o cauză neprofesională și durează doar 15 zile, de la a 4-a zi de boală până la a 20-a, deoarece primele trei zile nu sunt plătite. Indemnizația zilnică de boală reprezintă 60% din salariul mediu zilnic al angajatului.

## SUEDIA

Agencia de Asigurări Sociale a identificat anumite probleme în managementul asigurărilor de sănătate, având în vedere criticile care au venit din partea diverșilor actori ce au vizat procesul de acordare/rezolvare a problemelor apărute în cazul obținerii unui concediu medical, dar având în vedere anchetele statului și ale autorităților de supraveghere<sup>17</sup>. În acest context, departamentul și-a consolidat suportul juridic și a dezvoltat noi structuri pentru a introduce guvernanta juridică în afaceri. Fiecare funcție de sprijin din cadrul departamentului are acum și un management național centralizat, cu scopul de a

---

<sup>16</sup> <https://emprenderseguro.com/tu-seguro-de-salud-y-el-ahorro-fiscal/>

<sup>17</sup> <https://www.forsakringskassan.se/download/18.df98ce918b78648b6e286/1702544498565/konsekvenser-av-forandringar-i-sjukforsakringen-svar-isfrapport-dnr-2023-005865.pdf>

reduce riscul variațiilor locale și regionale nedorite ce pot apare în procesul de procesare a datelor. Din anul 2022, este în derulare un Program de reînnoire a administrației asigurărilor de sănătate.

Conform Legii (2004:1237) privind taxa specială de asigurări de sănătate, angajatorul trebuie să plătească o taxă specială de asigurare de sănătate atunci când prestația completă de boală conform prevederilor legale privind asigurările generale a fost emisă pentru angajații săi<sup>18</sup>.

Baza de calcul a taxei de asigurări speciale de sănătate este suma indemnizației de boală integrale care a fost eliberată angajaților în cursul unei luni calendaristice, cu excepția cazului în care se prevede altfel. Dacă pentru o astfel de indemnizație de boală care a constituit baza de calcul, a fost plătită cu o sumă prea mare, baza trebuie redusă astfel încât să corespundă cu ceea ce trebuie plătit.

Baza de calcul trebuie să includă numai cât din indemnizația de boală a fiecărui salariat corespunde venitului din muncă conform legii.

În cazul în care Agenția de Asigurări Sociale a acordat unui angajat o protecție specială pentru risc înalt, se aplică această decizie privind protecția la risc ridicat, care nu se include în baza calculată conform celor precizate mai sus.

Taxa de asigurări speciale de sănătate reprezintă 15% din baza de calcul.

Obligația de plată a taxei speciale de asigurări de sănătate apare pentru taxele care depășesc 12.000 SEK în timpul unui an calendaristic. Nu există nicio obligație de plată a contribuțiilor în măsura în care acestea, în cursul anului, depășesc cu patru procente o sumă corespunzătoare din costurile salariale totale ale angajatorului pentru anul respectiv. Taxele totale includ și taxele pentru care nu există obligația de plată. Costurile salariale totale se referă la astfel de remunerații percepute, așa cum sunt menționate în Legea privind contribuțiile sociale (2000:980), calculată pentru anul de contribuție.

Agenția suedeză de asigurări sociale stabilește baza pentru taxa specială de asigurări de sănătate pentru fiecare lună calendaristică și ia o decizie cu privire la mărimea taxei și a obligației de plată. Data scadentă trebuie specificată în decizie.

Agenția de Asigurări Sociale poate decide în cursul anului de cotizare ca o contribuție de asigurări speciale de sănătate să nu fie plătită până la o nouă notificare, dacă există condiții pentru a presupune că aceasta a fost deja încasată la o sumă care poate depăși valoarea maximă ce trebuie plătită.

Cota contribuțiilor la asigurările de sănătate<sup>19</sup>:

- taxe angajat/angajator: 4,35% (2018), respectiv 3,55% indiferent de nivelul de prag de salarizare, care este de 557.250 SEK/an (2019-2022).

---

<sup>18</sup> [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20041237-om-sarskild-sjukforsakringsavgift\\_sfs-2004-1237/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20041237-om-sarskild-sjukforsakringsavgift_sfs-2004-1237/)

<sup>19</sup> <https://skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/arbetsgivaravgifterochskatteavdrag/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html>

O persoană asigurată are dreptul la prestație de boală, dacă venitul său eligibil pentru prestația de boală este de cel puțin 24% din valoarea de bază a prețului. Dreptul la indemnizație de boală nu este inclus în beneficiile de angajare<sup>20</sup>.

Atunci când se calculează venitul eligibil pentru plata de boală, nu se iau în considerare veniturile din muncă și din alte activități remunerate care depășesc de șapte ori și jumătate valoarea de bază a prețului. Suma care urmează să fie astfel exclusă trebuie dedusă în primul rând din veniturile obținute de bolnav din alte activități lucrative. Compensația pentru munca prestată sub o altă formă decât pensia este socotită ca venit din muncă, atâta timp cât compensația pe parcursul unui an se ridică la cel puțin 1.000 SEK, chiar dacă beneficiarul nu este angajat de persoana care emite compensația. În cazurile menționate, persoana care prestează munca trebuie considerată salariat, iar persoana care emite compensația, angajator.

Timpul de lucru anual este calculat de către Försäkringskassan pentru persoanele asigurate și reprezintă numărul de ore pe an pe care se poate presupune că un asigurat le are.

Prestația integrală de boală pentru 364 de zile (în prima zi nu se acordă) constituie pentru fiecare zi 80% la sută din venitul eligibil pentru prestația de boală stabilită, împărțit la 365. Indemnizația de boală completă pentru următoarele 550 de zile constituie 75% din venitul eligibil pentru indemnizație de boală împărțit la 365.

Se poate acorda o indemnizație de boală pentru zile suplimentare în următoarele condiții:

1. când asiguratul este tratat în spital sau din cauza unei boli primește îngrijiri extinse fără a fi internat în spital.
2. când din cauza bolii asiguratul a suferit o astfel de situație de pierdere a percepției realității și a capacității de a se orienta și nu poate asimila informații.
3. când revenirea la locul de muncă sau participarea la un program de politică a pieței muncii ar presupune riscul agravării grave a bolii asiguratului.

## **NIVELUL CONTRIBUȚIILOR DE SĂNĂTATE ÎN ALTE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE**

### **AUSTRIA**

Sarcina plății contribuțiilor de asigurări sociale este împărțită între angajați și angajatori, astfel:

- pentru concedii medicale/asigurări de sănătate obligatorii (angajați - 3,87%, angajator - 3,78%);
- accidente de muncă (angajator - 1,20%).

---

<sup>20</sup> [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1962381-om-allman-forsakring\\_sfs-1962-381/#K1](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1962381-om-allman-forsakring_sfs-1962-381/#K1)

## **BULGARIA**

Valoarea totală a contribuțiilor la asigurările de sănătate este de 8%, din care 4,8% sunt plătite de angajator și 3,2% sunt plătite de angajat. La aceasta se adaugă contribuțiile la Fondul pentru accidente și boli profesionale, care, în funcție de riscurile activității, variază de la 0,4% la 1,1%.

## **CEHIA**

Valoarea totală a contribuțiilor la asigurările de sănătate este de 13,5%, din care 9% sunt plătite de angajator și 4,5% sunt plătite de angajat.

## **CROAȚIA**

Valoarea totală a contribuțiilor la asigurările de sănătate este de 15,6%, care sunt plătite de angajator

## **LITUANIA**

De la 1 ianuarie 2019, cota contribuțiilor la asigurările sociale ale salariatului este de 19,5%, după cum urmează:

- asigurări de pensie - 8,72%;
- asigurări de sănătate - 6,98%.

## **SLOVENIA**

Contribuțiile la asigurările sociale în Slovenia sunt plătite ca impozit reținut la sursă de către angajator și, de asemenea, de către angajați prin salariul lor lunar, folosind salariul brut ca bază de calcul.

Ratele contribuțiilor plătite de angajatori și angajați sunt:

- angajator: - contribuție pentru pensie și asigurări de invaliditate: 8,85%;
- contribuție pentru asigurarea obligatorie de sănătate: 6,56% (6,36%) .
- angajat - contribuție pentru pensie și asigurări de invaliditate: 15,50%;
- contribuție pentru asigurarea obligatorie de sănătate: 6,36%.

## SCHEME SUPLIMENTARE

### DANEMARCA

În Danemarca se aplică o serie de scheme suplimentare, reglementate legal, obligatorii, finanțate integral și cu diferite scopuri, dintre care cea mai relevantă, din punct de vedere al acoperirii, este Fondul de Pensii Suplimentare pentru Piața Muncii (Arbejdsmarkedets Tillaegspension, ATP).

ATP este deschis tuturor angajaților cu vârsta cuprinsă între 16 și 67 de ani, cu condiția să lucreze mai mult de 9 ore pe săptămână. Înscrierea în acest sistem este voluntară pentru lucrătorii independenți.

**Contribuții/Atribuții:** ATP este finanțat prin contribuții forfetare (negociate între actorii relevanți ai asigurărilor sociale în cadrul contractelor colective) plătite de angajatori (2/3 din total) și angajați (1/3).

Dreptul la pensie în acest ATP se bazează pe principiul „se obține ceea ce se plătește”. Practic, o generație își finanțează propriile drepturi, iar sistemul nu ia în considerare transferurile inter-generaționale. Drepturile la pensie sunt drepturi nominale garantate pe viață și plătite după vârsta oficială de pensionare.

Contribuțiile depind de numărul de ore lucrate. Astfel, de exemplu, contribuția anuală pentru un angajat cu normă întreagă care lucrează 37 de ore pe săptămână în 2017 a fost de 3.408 DKK (mai puțin de 1% din salariul mediu național). În acest caz, angajatorul finanțează până la 2.272 DKK (2/3)/angajat pe an, iar angajatul finanțează restul de 1.136 DKK (1/3). Contribuția anuală a lucrătorilor independenți este, de asemenea, de 3.408 DKK.

**Pensii/Beneficii:** ATP are aceleași cerințe de vârstă ca și Pilonul I, astfel încât membrii pot accesa o pensie la vârsta de 65 de ani (67 de ani din 2027) și nu există o perioadă minimă de calificare.

Prestațiile de pensie depind de câți ani de contribuții au fost plătiți și reprezintă maximum 41% din pensia de bază de stat. Pensia se plătește sub formă de sumă forfetară dacă soldul este mai mic decât o sumă stabilită, sau printr-o rentă viageră, supusă impozitării.

Dacă o persoană amână pensia ATP, cuantumul pensiei crește cu 5% pe an de amânare între 65 și 75 de ani. Un alt punct important este că pensiile ATP sunt ajustate în funcție de resursele financiare ale sistemului.

Din 2010, angajatorii trebuie să plătească contribuțiile ATP ale angajaților, chiar dacă beneficiarul a amânat pensionarea sau primește deja pensie. Înainte de anul 2010, contribuțiile nu erau obligatorii după vârsta oficială de pensionare.

Amânarea garantează o pensie ATP mult mai mare, întrucât procente de creștere estimate variază de la 8% pentru o amânare de 1 an, la 130% pentru o amânare de 10 ani.

ATP joacă un rol social important, care nu este acoperit de schemele ocupaționale private, datorită naturii sale legate de muncă. De altfel, contribuțiile persoanelor aflate în concediu de maternitate sau ale beneficiarilor de asigurări de șomaj, la pilonul II ocupațional, sunt suspendate. Pentru a compensa acest lucru, contribuția ATP în timpul concediului de maternitate sau al asigurării de șomaj este dublată.

Indemnizațiile de maternitate și paternitate se acordă până la un total de 52 de săptămâni. În acest timp, beneficiarii plătesc 1/3 din contribuție, iar 2/3 este plătită de municipalitate. Șomerii care îngrijesc copiii după perioada de maternitate trec de obicei la un alt sistem care necesită și o contribuție ATP.

În timp ce o persoană este șomeră, un fond de asigurări pentru șomaj (sau municipalitatea, dacă beneficiarul nu are asigurare) plătește contribuția ATP. Guvernul plătește 2/3 din contribuții atunci când asigurarea de șomaj este încheiată și persoana este în continuare șomeră.

**Garanția de stat:** Toți rezidenții danezi au dreptul să primească o pensie generală (socială sau populară) la împlinirea vârstei de 65 de ani.

## UNGARIA

Baza legală este Legea pensiilor obligatorii și a fondurilor de pensii.

**Tip de sistem:** multipilon care cuprinde un prim pilon PAYGO administrat de stat; un al doilea pilon cu contribuții definite, obligatoriu și finanțat integral, administrat privat, fără garanții minime de pensie și un al treilea pilon cu contribuții definite, voluntar, finanțat integral, gestionat privat, fără garanții minime de pensie.

**Agenții de management:** fonduri de pensii private.

**Agencie de supraveghere:** Banca Centrală Maghiară.

Înscrierea la cel de-al doilea pilon de conturi individuale este voluntară din 2009. O lege adoptată în 2010 a realocat contribuțiile din al doilea pilon la primul pilon și a transferat automat soldurile conturilor individuale în programul PAYGO (doar dacă membrul a renunțat). Soldurile persoanelor care au decis să rămână în al doilea pilon finanțat individual și ale acelor persoane care intră pe piața muncii și decid voluntar să se înscrie în acest pilon, sunt gestionate de fondurile private.

**Contribuții/Atribuții:** Cota globală de contribuție la sistemul de pensii este în prezent de 35,5%, din care angajatorul contribuie cu 17,5% la Fondul de pensii pilonul I, în timp ce angajatul contribuie cu 18,5% (10% pentru pensie, 7% pentru asigurările de sănătate și 1,5% pentru asigurarea de șomaj).

**Pensii/Prestații:** Al doilea pilon finanțat individual permite membrilor fondurilor de pensii care au contribuit mai puțin de 15 ani să își retragă fondurile în sumă forfetară la vârsta de pensionare (pensie anticipată nu este permisă). Membrii pot cumpăra o rentă viageră dacă au contribuit mai mult de 15 ani.

## POLONIA

Baza legală este Legea sistemului de securitate socială.

**Tip de sistem:** Sistem multipilon care cuprinde un prim pilon public PAYGO cu un sistem noțional de contribuții definite (NDC); un al doilea pilon voluntar de economii, finanțat individual; și un al treilea pilon de economii private voluntare.

O reformă a pensiilor care a făcut ca înscrierea în pilonul cu finanțare individuală să fie voluntară pentru toți cei nou intrați pe piața muncii, a intrat în vigoare la 1 februarie 2014. Această lege le-a permis, de asemenea, foștilor membri ai programului cu finanțare individuală să renunțe și să contribuie doar la pilonul public PAYGO.

**Agenții de gestionare:** Companiile de pensii universale (PTE) au fost înființate pentru gestionarea fondurilor deschise de pensii (OFE).

**Agencie de supraveghere:** Supraveghere unificată realizată de către Autoritatea poloneză de supraveghere financiară KNF.

Înscrierea în sistemul finanțat individual a fost inițial obligatorie pentru toți cei care se calificau conform normelor de securitate socială. Persoanele cu vârsta cuprinsă între 31 și 50 de ani la momentul introducerii reformei (1 ianuarie 1999) puteau alege între a se înscrie în ambele sisteme sau de a rămâne în primul pilon PAYGO reformat. Persoanele de peste 50 de ani trebuiau să rămână în primul pilon, în timp ce cei sub 30 de ani trebuiau să se înscrie la ambii piloni.

**Contribuții/Atribuții:** Cota totală a contribuției la asigurările sociale este de 13,71% din salariul lucrătorului. Din acest procent, 9,76 puncte procentuale sunt destinate asigurărilor de pensie pentru limită de vârstă; 1,5 pp la asigurarea de pensie de invaliditate și 2,45 pp la asigurările de sănătate.

Dacă asiguratul este membru al unui fond de pensii deschis privat (OFE), instituția care gestionează asigurările sociale (ZUS) transferă o parte din contribuția la asigurarea pentru pensie pentru limită de vârstă (9,76%) către OFE selectată de asigurat.

Începând cu luna mai 2011, partea din contribuție transferată către OFE a scăzut de la 7,3 pp la 2,3 pp, iar apoi a crescut la 2,8 pp în 2013. Diferența dintre 7,3 pp și 2,3 pp/2,8 pp a fost atribuită unui subcont din ZUS. De la 1 februarie 2014, 2,92 pp au fost transferate la OFE și 4,38 pp în subcontul din ZUS. Membrii pot alege, de asemenea, dacă noile lor contribuții vor fi transferate în OFE selectat sau dacă contribuția totală (7,3%) va fi transferată în subcontul din ZUS. De îndată ce asigurații ating vârsta oficială de pensionare, minus 10 ani, întreaga contribuție (7,3%) este transferată automat în subcontul lor din ZUS, iar economiile lor din OFE sunt transferate treptat în subcontul din ZUS.

**Pensii/Beneficii:** Primul pilon este o rentă viageră (calculată pe baza numărului de ani de speranță de viață a persoanei, ca raport dintre activele acumulate în contul NDC la vârsta legală de pensionare (65 de ani pentru bărbați și 60 pentru femei). Al doilea pilon este o rentă viageră.

**Garanția de stat:** Statul garantează o pensie minimă pentru persoanele care îndeplinesc cerința de 25 de ani de contribuții pentru bărbați și 20 de ani pentru femei.

## SUEDIA

Baza legală este Legea pensiilor.

**Tip de sistem:** Sistem multipilon alcătuit dintr-un prim pilon necontributiv care oferă o pensie minimă garantată (finanțată din impozite, pentru persoanele cu venituri mici rezidente în țară sau cu cel puțin 40 de ani de muncă), și un al doilea pilon contributiv cu două programe:

(i) program public PAYGO bazat pe o contribuție determinată (pensii bazate pe venit);

(ii) program de conturi cu finanțare individuală cu contribuție definită (pensie Premium, PPM). Există, de asemenea, un al treilea pilon „cvasi-obligatoriu” al schemelor contractuale care acoperă separat angajații guvernamentali și angajații privați, în funcție de faptul că aceștia sunt lucrători cu guler alb sau albastru.

**Agenții de gestionare:** Schema de contribuții definite este gestionată de Agenția suedeză de Pensii. Sistemul de conturi privat cu finanțare individuală este gestionat de o agenție publică (Seventh National Swedish Pension Fund - AP7) care execută ordinele persoanelor fizice de cumpărare și vânzare a acțiunilor fondului, gestionează conturile, solicită și furnizează zilnic informații despre fondurile participante și deține monopolul furnizării de rente viagere solicitate la pensionare.

**Agencia de Supraveghere:** Sistemul de contribuții definite este supravegheat de Agenția de Securitate Socială, în timp ce sistemul PPM este supravegheat de Autoritatea Națională de Supraveghere Financiară.

Înscrierea în programul public (NDC) este obligatorie pentru toți lucrătorii născuți după 1954; înscrierea în programul de conturi finanțate individual (PPM) este obligatorie pentru toți lucrătorii. În programul PPM, contribuțiile lucrătorilor (2,5% din salariul brut) sunt depuse în conturile de investiții alese individual. Angajații pot alege să-și investească contribuțiile în maxim cinci din cele peste 700 de fonduri de investiții oferite de administratorii de fonduri independenți. Guvernul a înființat un fond special pentru persoanele care nu doresc să ia propriile decizii de investiții, iar în acest caz contribuțiile sunt plasate automat în Fondul de Economii de Prime, gestionat de AP-7. Un angajat este liber să schimbe fondul ales în orice moment și gratuit.

**Contribuții/Atribuții:** 16% din salariu merge la programul de contribuții definite și 2,5% la programul de conturi private individuale.

**Pensii/Avantaje:** Membrii pot solicita pensie totală sau parțială din schemele naționale PAYGO și PPM, începând cu vârsta de 61 de ani. În schema PPM, soții pot solicita în comun o rentă, iar membrii pot accesa o pensie de supraviețuire în faza de acumulare.

**Garanția de stat:** O pensie minimă este garantată persoanelor de peste 65 de ani care nu au făcut contribuții suficiente pentru o pensie minimă. În acest caz, statul completează partea lipsă.

## BULGARIA

Baza legală este Legea asigurărilor suplimentare obligatorii de pensie.

**Tip sistem:** multipilon care cuprinde un sistem public necontributiv; un sistem public de asigurări sociale PAYGO gestionat de Institutul Național de Securitate Socială (primul pilon); un sistem de contribuții private obligatorii (al doilea pilon) care cuprinde o schemă de economii finanțată individual, constând din două fonduri: Fondul Universal de Pensii (FPU) și Fondul de Pensii Ocupaționale (FPO); și un sistem voluntar complementar gestionat de administratorii fondurilor (al treilea pilon).

**Agenții de management:**

Institutul Național de Asigurări Sociale - primul pilon

Companii private de furnizare de pensii - al doilea și al treilea pilon.

**Agenzie de Supraveghere:** Comisia de Supraveghere Financiară

**Calitatea de membru:** Înscrierea în FPU este obligatorie pentru toți lucrătorii născuți după 31 decembrie 1959. Înscrierea în FPO este obligatorie pentru persoanele care au dreptul la pensionare anticipată din cauza muncii grele.

În decembrie 2014 a fost adoptată o lege care prevede că:

(i) Toți participanții noi pe piața muncii vor trebui să plătească contribuții la primul pilon, cu excepția cazului în care declară că doresc ca partea lor de contribuție (5%) să fie gestionată de către un fond privat, pentru care vor avea la dispoziție un an de la începerea activității (dacă nu și-au exercitat opțiunea de a contribui la un fond privat până la sfârșitul anului, nu se vor mai putea înscrie la Pilonul II).

(ii) Persoanele fizice care contribuie în prezent la Pilonul II (cei născuți după 31 decembrie 1959), vor avea opțiunea unică de a alege dacă doresc să își transfere fondul privat de pensii către fondul de solidaritate al Institutului Național de Securitate Socială (INSI). Cei care cotizează la cel de-al doilea pilon și aleg să-și schimbe contribuțiile la primul pilon își pot retrage decizia, deoarece banii din conturile lor vor fi virăți într-un cont de stabilitate suverană și nu vor merge direct la primul pilon, ceea ce le permite contribuitorilor să își mențină proprietatea asupra fondul lor acumulat.

**Contribuții/Atribuții:** Cota contribuției FPU este de 5% (angajatorul contribuie cu 2,8 puncte procentuale și angajatul cu 2,2 puncte procentuale; 4,45 puncte procentuale merg în contul individual și comisionul de gestiune este de 0,25 puncte procentuale. Cota contribuției FPO depinde de categoria de muncă a angajatului (condiții de muncă grele și nesănătoase), poate varia între 7% și 12%; în FPO contribuie doar angajatorul.

Cota de contribuție la sistemul PAYGO este de 27,3% (8% pentru asigurările de sănătate, 14,8% pentru pensii, 3,5% pentru boală generală și maternitate, 1% pentru șomaj) pentru lucrătorii născuți după 31 decembrie 1959 și 32,3% (8% pentru asigurări de sănătate, 19,8% pentru pensii, 3,5% pentru boală generală și maternitate, 1% pentru șomaj) pentru cei născuți înainte de 1 ianuarie 1960. Angajatorii sunt, de asemenea, obligați să achite o contribuție suplimentară de asigurări sociale la Fondul pentru accidente de muncă și boli profesionale, într-o cotă cuprinsă între 0,4% și 1,1%. Suma exactă depinde de principalele grupuri de activitate economică adoptate în Bulgaria.

**Pensii/ Beneficii:** Fondul Universal de Pensii Obligatoriu (FPU) trebuie să asigure asiguratului o rentă viageră de pensionare, acordând și o sumă forfetară, sau sume amânate gradual de la un fond de pensii, dacă este declarată invaliditate permanentă, și o plată forfetară. sau sume amânate către moștenitorii asiguratului decedat.

Pensiile obligatorii ale Fondului de pensii ocupaționale (FPO) sunt similare cu cele ale FPU, dar cu unele nuanțe. De exemplu, invaliditatea declarată trebuie să fie mai mare de 70% pentru a putea beneficia de prestația de invaliditate. Ambele structuri, FPU și FPO, plătesc moștenitorilor - soț, ascendenți și descendenți - valoarea acumulată a fondului într-o sumă forfetară sau amânată.

**Garanția de stat:** Statul garantează o pensie minimă; pentru a avea acces la pensie trebuie să fi împlinit cel puțin 15 ani de cotizare înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani. De asemenea, statul garantează o pensie socială necontributivă persoanelor în vârstă de 70 de ani pentru mai mult.

## CROAȚIA

Baza legală este Legea fondurilor de pensii obligatorii și voluntare.

**Tip sistem:** Sistem multipilon care cuprinde un sistem public (primul pilon) și un sistem contributiv mixt obligatoriu (al doilea pilon) în care sistemul public PAYGO completează sistemul privat de economii cu finanțare individuală. Cetățenii pot face și contribuții voluntare (al treilea pilon).

**Agenții de management:** Manageri de fonduri de pensii.

**Agencie de Supraveghere:** Agenția Croată de Supraveghere a Serviciilor Financiare

Participă toate persoanele sub 40 de ani la 1 ianuarie 2002, care aveau acoperire de asigurări sociale și au intrat în câmpul muncii după această dată. Persoanele cu vârsta cuprinsă între 40 și 50 de ani, care aveau deja asigurări sociale, se puteau înscrie voluntar în sistemul cu finanțare individuală până la 30 iunie 2002. Din 15 octombrie 2011, puteau renunța la sistemul cu finanțare individuală dacă pensia sistemului PAYGO era mai mare decât cea oferit de sistemul finanțat individual.

**Contribuții/Atribuții:** Lucrătorii din fostul sistem simplu PAYGO contribuie cu 20% din salariul lor brut. Plafonul fiscal este de 55.086 HRK (aproximativ 8.955 USD). Cei înscriși în sistemul de cont obligatoriu finanțat individual trebuie să contribuie cu 5%, iar cu restul de 15% la sistemul simplu PAYGO. Inițial, 10% din contribuții urmau să fie redirecționate către pilonul conturilor individuale, dar suma a fost redusă la 5% din motive fiscale. Angajatorul nu plătește nicio contribuție.

În cadrul pilonului II, faza aferentă colectării fondurilor se implementează prin intermediul fondurilor de pensii obligatorii, iar faza aferentă plății pensiilor se implementează doar prin intermediul caselor de asigurări de pensii. Sistemul de pensii se bazează pe economiile valorificate și este reglementat de două acte juridice. Legea privind fondurile de pensii obligatorii se aplică fazei de acumulare și capitalizare a contribuțiilor, iar Legea privind societățile de asigurări de pensii se aplică fazei de plată a pensiei.

Cuantumul pensiei depinde de valoarea contribuțiilor capitalizate plătite de membrul fondului de pensii și de durata plăților pensiei. Se determină pe baza principiului reciprocității și a principiului anumitor contribuții supuse calculului actuarial, respectiv contractul de pensie încheiat între un membru al fondului și casa de asigurări de pensii.

**Pensii/Beneficii:** La pensionare, capitalul acumulat în contul individual trebuie utilizat pentru a cumpăra o rentă viageră de la o companie de asigurări autorizată. Dacă membrii sunt căsătoriți, la pensie aceștia pot opta pentru un venit comun (doar dacă soții și-au acumulat economiile în sistemul de pensii obligatorii).

**Garanția de stat:** Statul acordă pensii minime și maxime. Pensia minimă este de 69,42 HRK (aproximativ 11,28 USD) pentru fiecare an de contribuție.

## ESTONIA

Baza legală este Legea asigurărilor de pensii.

**Tip sistem:** Sistem multipilon care cuprinde un sistem public (primul pilon) și un sistem contributiv mixt obligatoriu (al doilea pilon) în care sistemul public PAYGO completează sistemul privat de economii cu finanțare individuală; și un sistem complementar privat voluntar (al treilea pilon).

Sistemul public PAYGO (primul pilon) cuprinde două tipuri de pensii:

(i) o pensie minimă necontributivă cu rată fixă de 205,21 euro în 2019 (Pensie națională cu rată forfetară), care se plătește tuturor rezidenților Estoniei

în vârstă (crește cu 3 luni pe an), care nu au contribuit pentru o perioadă suficientă de timp pentru a avea acces la o pensie pentru limită de vârstă de stat (15 ani) sau care au fost rezidenți permanenți în Estonia sau au locuit în Estonia de cel puțin cinci ani imediat înainte de depunerea cererii de pensie;

(ii) o pensie completă pentru limită de vârstă în funcție de numărul de ani de cotizare (cel puțin 15 ani pentru obținerea pensiei minime).

**Agenții administrative:**

Companii specializate în administrarea fondurilor de pensii.

**Agencia de Supraveghere:** Autoritatea de Supraveghere Financiară

Înscrierea în sistemul de economii cu finanțare individuală este obligatorie pentru lucrătorii născuți după 31 decembrie 1982. Persoanele născute între 1942 și 1982 pot decide să rămână în sistemul public sau să se înscrie în sistemul de conturi cu finanțare individuală. Decizia este ireversibilă.

**Contribuții/Atribuții:** În sistemul contributiv mixt (al doilea pilon), contribuțiile sunt plătite în sistemele finanțate individual și PAYGO. Contribuțiile sunt plătite în contul individual de către lucrător (2% din salariul brut) și angajator (4% din salariul brut); adică, în total, 6% din salariul brut se acumulează în contul individual de pilon doi. Contribuția la sistemul PAYGO, la rândul său, este de 16% din salariul brut al lucrătorului, finanțat integral de către angajator.

**Pensii/Beneficii:** Pensile sunt plătite în rente viagere.

**Garanția de stat:** Pentru a primi pensia minimă, persoanele trebuie să aibă un istoric de muncă de cel puțin 15 ani. Vârsta de pensionare pentru bărbați și femei a crescut cu trei luni pe an începând cu 2017, pentru a ajunge la 65 de ani până în 2026.

## LITUANIA

Baza legală este Legea asigurărilor sociale (1944); Fondurile de pensii (1999); Conturi finanțate individual (2002).

**Tip sistem:** Schemă multipilon cuprinzând un prim pilon necontributiv (asistență socială); un al doilea pilon contributiv în care se completează un sistem PAYGO și un sistem privat de economisire a conturilor individuale (alegeri voluntare); și un al treilea pilon corespunzător unui sistem complementar privat voluntar.

**Agenții de gestionare:** Al doilea pilon este administrat de Administratorii de fonduri de pensii sau de companiile de asigurări de viață. Al treilea pilon este administrat de Administratorii Fondului de Pensii.

**Agencie de supraveghere:**

Supraveghere unificată de către Banca Centrală a Lituaniei

Toți angajații sunt liberi să participe la sistemul finanțat individual și să înceapă să economisească în fonduri private sau să rămână în sistemul PAYGO (Fondul de asigurări sociale de stat). Odată ce lucrătorii aleg să se înscrie în programul de conturi individuale, nu mai pot renunța la această opțiune.

**Contribuții:** - cota de contribuție a lucrătorilor la asigurările sociale (din ianuarie 2020 până în decembrie 2020) a fost de 19,5% (8,72% la pensii; 6,98% la asigurările de sănătate; 2,09% la asigurările de sănătate și 1,71% la asigurările de maternitate) cu un transfer voluntar suplimentar la fonduri de pensii finanțate individual de 2,1% (în creștere la 3% începând cu 2023). Angajatorul contribuie cu 1,77%.

**Pensii/Beneficii:** La pensionare, membrii fondului de pensii trebuie să-și folosească activele acumulate pentru a cumpăra o rentă viageră oferită de un administrator al fondului de pensii. Sunt posibile atât suma forfetară, cât și retragerile programate, numai dacă suma rămasă în contul membrului este suficientă pentru achiziționarea unei anuități echivalente cu pensia de bază garantată de stat.

Există o pensie de bază necontributivă care se plătește tuturor celor care au împlinit 64 de ani (bărbați; în creștere la 65 din 2026) și 62 de ani și 8 luni (femei, în creștere până la 65 de ani din 2026).

## SLOVACIA

Baza legală este Legea privind economiile pentru pensii pentru limită de vârstă.

**Tip sistem:** multipilon, cuprinzând un sistem public necontributiv (primul pilon); un sistem contributiv mixt obligatoriu (al doilea pilon) în care sistemul public PAYGO este completat cu Sistemul de economii cu finanțare individuală (privat); și un sistem complementar privat voluntar, gestionat de fondurile de pensii sau companiile de asigurări de viață (al treilea pilon).

**Agenții de gestionare:** Contribuțiile la conturile finanțate individual sunt gestionate de companiile de administrare a activelor de pensii (PAMC).

**Agenzie de supraveghere:** Supraveghere unificată de către Banca Națională a Slovaciei.

Noul sistem de pensii este obligatoriu pentru toți lucrătorii care nu erau înscriși în sistemul PAYGO înainte de intrarea în vigoare a legii (2005). Lucrătorii cu vârsta sub 51 de ani au fost înscriși automat în noul sistem; cei cu vârsta de 52 sau mai mult, care fuseseră înscriși în sistemul PAYGO înainte de adoptarea legii, puteau alege între a rămâne în sistemul PAYGO sau a se înscrie în noul sistem până în iunie 2006. Cu toate acestea, de la 1 ianuarie 2013, înscrierea în programul de cont individual este voluntară pentru noii membri ai forței de muncă (această decizie trebuie luată înainte de vârsta de 35 de ani și nu poate fi anulată).

**Contribuții/Atribuții:** Contribuția angajatorilor la asigurarea pentru limita de vârstă este de 14% din salariile brute ale lucrătorilor. În cazul în care angajatul contribuie la programul cu finanțare individuală, 5 puncte procentuale din această rată (finanțată de angajator) merg în contul individual al lucrătorului și 8% merg în sistemul public PAYGO. Contribuția la contul individual crește cu 0,25 puncte pe an (până la 6% din 2024). Dacă lucrătorul nu se înscrie în programul de conturi individuale, întregul procent de 14% merge în programul PAYGO. În plus, contribuțiile lucrătorilor la asigurarea pentru limită de vârstă sunt de 4% din salariu, care se includ integral în programul PAYGO. Aceste contribuții sunt colectate de Agenția de Securitate Socială (SIA).

**Pensii/Beneficii:** Sistemul de economii cu finanțare individuală are mai multe moduri de pensie, de la pensii anticipate la pensii de "supraviețuire" și pensii programate. Sistemul PAYGO acordă și pensii „în favoarea soțului/soției”, femeilor căsătorite cu handicap total, sau care au împlinit 65 de ani, în caz de divorț sau deces al soților. În acordă, de asemenea, pensii de invaliditate totală și parțială și de văduvie.

**Garanția de stat:** Guvernul acordă o pensie minimă după o perioadă minimă de angajare de 30 de ani, pensiile parțiale fiind acordate pentru perioade mai scurte de angajare.

## ȚĂRILE DE JOS

Cadrul legal pentru pensiile ocupaționale cuprinde Legea pensiilor (2007), Legea privind înscrierea obligatorie într-un fond de industrie (Bpf 2000), Legea pensiilor obligatorii pentru grupurile profesionale (WVB) și Legea privind egalitatea drepturilor la pensie în Evenimentul de divorț (WVPS).

### **Tip sistem:**

- primul pilon PAYGO: Legea generală privind pensiile pentru limită de vârstă (AOW): plătită tuturor persoanelor la vârsta oficială de pensionare, finanțată din veniturile fiscale.
- al doilea pilon: Pensii ocupaționale, asociate cu o anumită industrie sau companie, în care sunt înscriși marea majoritate a angajaților țării. Poate fi stabilit ca obligatoriu în unele industrii de către Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă.
- al treilea pilon: produse bancare sau de asigurare individuală, cu avantaje fiscale până la o anumită sumă. Important pentru persoanele care nu economisesc în al doilea pilon, cum ar fi lucrătorii independenți.

**Agenții de management:** fonduri de pensii private (la nivel industrial, corporativ sau profesional independent) sau companii de asigurări.

**Agencia de Supraveghere:** Există două organizații care supraveghează fondurile de pensii și asigurătorii: Nederlandsche Bank (DNB) și Autoritatea

Olandeză pentru Piețele Financiare (AFM). Fiecare agenție are propria sa zonă de supraveghere.

De Nederlandsche Bank NV (DNB): Furnizorii de pensii necesită o licență de la DNB. Cerințele includ suficiente active financiare și un consiliu de administrație adecvat. În conformitate cu Legile privind pensiile și supravegherea financiară, DNB exercită o supraveghere strictă asupra tranzacțiilor financiare și a gestionării furnizorilor de pensii.

Autoritatea Olandeză pentru Piețele Financiare (AFM): Prin lege, furnizorii de pensii sunt obligați să furnizeze anumite informații părților interesate. Această obligație implică cerințe stricte de actualitate, înțelegere și conținut. AFM se asigură că furnizorii de pensii îndeplinesc aceste cerințe. AFM supraveghează și respectarea obligației de diligență. Scopul este de a consilia membrii cu privire la opțiunile de investiții, acolo unde este cazul.

Planurile ocupaționale acoperă angajații din sectorul public și privat, inclusiv funcționarii publici. Schemele de pensii obligatorii la nivel de industrie acoperă toți angajații din industria respectivă, fie că sunt publici sau privați. În celelalte scheme, acoperirea este reglementată de normele aplicabile schemei respective. Ministrul Afacerilor Sociale și Ocupării Forței de Muncă poate face obligatorie înscrierea la un plan de pensii pentru întreaga profesie.

**Contribuții/Cesiuni:** Cota contribuției în sistemul public PAYGO este de 17,9% din venitul impozabil.

Contribuția la al doilea pilon de pensii ocupaționale este un procent fix din venit (aproximativ 16% din venitul brut). Solidaritatea se realizează prin stabilirea unei contribuții medii: toți membrii plătesc un procent egal din salariu sau o contribuție egală furnizorului de pensii, care investește această contribuție până la data pensionării.

**Pensii/Beneficii:** Planurile de pensii ocupaționale pot include trei elemente: pensii pentru limită de vârstă, de supraviețuire și de invaliditate, dar nu toate schemele de pensii ocupaționale le cuprind. Sindicatele și organizațiile patronale decid în comun cu privire la includerea lor.

**Garanția de stat:** AOW oferă pensii publice, în care se dobândesc drepturi la 2% din pensia integrală pe an lucrat în țară. Membrii care locuiesc singuri primesc 1.187,43 euro (net, fără credit fiscal, 2020); cei care sunt căsătoriți sau locuiesc cu un partener primesc 943,26 euro (net, fără credit fiscal, 2020). Aceste sume corespund pensiei complete (50 de ani de cotizare).

## GRECIA

Baza legală: Legea privind reforma pensiilor; Legea Fondului cu contribuții definite pentru pensii auxiliare elene, TEKA.

**Tip sistem:** Sistemul de pensii cuprinde un prim pilon necontributiv cu testarea resurselor; și un al doilea pilon în care coexistă programele principale și auxiliare de pensii.

În cel de-al doilea pilon, principalele programe includ o componentă universală („Pensie națională”) pentru rezidenții permanenți ai Greciei care îndeplinesc anumite cerințe de contribuție și o componentă de „Asigurări sociale” legată de venit pentru persoanele angajate în industrie, comerț și ocupații conexe; persoane care desfășoară activități independente; muncitori agricoli; angajații din sectorul public; alte categorii de persoane. Programele auxiliare din al doilea pilon sunt legate de programe majore și au cele mai multe dintre aceleași criterii de eligibilitate.

În ceea ce privește programele auxiliare, la 2 septembrie 2021, parlamentul a adoptat o lege prin care se creează „Fondul de pensii auxiliare elene cu contribuții definite” (TEKA), un nou program obligatoriu de conturi individuale pentru cei care intră pentru prima dată în câmpul muncii de la 1 ianuarie 2022. Noul program înlocuiește program național obligatoriu PAYGO (așa-numitul „Fond Auxiliar Unificat pentru Securitate Socială și Beneficii Globale” (ETEAEF)) Lucrătorii acoperiți în prezent de ETEAEF care aveau sub 35 de ani la 1 ianuarie 2022, aveau opțiunea de transfer la programul TEKA de la 1 ianuarie 2022 până la 31 decembrie 2022; cei care aveau 35 de ani sau mai mult la 1 ianuarie 2022, trebuiau să rămână în programul ETEAEF.

**Agenții de management:** TEKA este condusă de un consiliu de administrație format din șapte membri calificați și experți. Membrii consiliului de administrație sunt selectați printr-un proces deschis, transparent și bazat pe merit, descris în detaliu în reglementări (Art. 12 din Legea 4826/2021).

**Agenții de supraveghere:** Ministerul Muncii și Securității Sociale asigură supravegherea tuturor schemelor, inclusiv TEKA.

Fondul Unificat de Securitate Socială (EFKA), administrat de un guvernator și de un consiliu de administrație, colectează contribuții și gestionează majoritatea programelor.

TEKA: Începând cu 01.01.2022, toate persoanele care intră pe piața muncii, indiferent de vârstă, sunt supuse TEKA pentru asigurarea lor auxiliară dacă sunt angajate într-o industrie pentru care există asigurare suplimentară obligatorie. Acestea includ angajați din sectorul public și privat, precum și ingineri și avocați independenți.

Începând cu 01.01.2023, următoarele persoane au opțiunea de a încheia asigurare TEKA:

- Persoane asigurate din ramura de asigurări suplimentare a e-EFKA (fostă ETEAEF), născute la sau după 01.01.1987, care doresc să treacă de la respectiva sucursală la TEKA. Asigurații respectivi își pot exercita dreptul de a fi incluse în asigurarea TEKA până la data de 31 decembrie 2023.

- Lucrătorii care sunt angajați în sectoare pentru care nu există asigurare suplimentară obligatorie.

*Contribuții obligatorii și voluntare:* Pensie aferentă veniturilor (asigurări sociale): 6,67% din salariul lucrătorului; 13,33% de la angajator (total 20%).

TEKA: Angajații și angajatorii contribuie fiecare cu 3,25% (reduc la 3% în iunie 2022) din salariul lunar brut până la 6.630 euro.

### **Pensii / Beneficii:**

- Pensia națională: Această pensie nu este legată de venituri și este finanțată direct de la bugetul de stat. Cerințele minime sunt 15 ani de contribuții și 15 ani de rezidență în țară. Valoarea totală a pensiei naționale este de 384 euro, care corespunde la 20 de ani de asigurare și 40 de ani de rezidență în Grecia de la vârsta de 15 ani până la limita de vârstă necesară pentru a primi pensia. Suma totală se reduce cu 2% pentru fiecare an care nu depășește 20 până la 15 ani de asigurare (pensia națională pentru 15 ani este de 345,60 euro). Această sumă se reduce cu 1/40 pentru fiecare an de rezidență mai mic de 40 de ani.

- Pensia aferentă veniturilor: Aceasta este pensia contributivă, care se calculează pe baza anilor de asigurare și a venitului impozabil pe durata vieții active, în special de la 01.01.2002 până la data cererii de pensionare. Există o rată variabilă de acumulare de 0,77% pentru fiecare an până la 15 ani, care crește treptat la 2,55% pentru anii 36 - 40, iar după anul 40 se reduce la 0,5%. Câștigurile anterioare sunt mărite o dată cu modificarea indicelui mediu anual al prețurilor de consum până în 2024, iar din 2025 înainte cu modificarea anuală a salariilor. Plafonul pentru venitul pensionabil este de 6.500 euro/lună. Asigurarea suplimentară este publică și obligatorie, gestionată în regim PAYGO.

- TEKA: Pentru participanții cu cel puțin 15 ani de contribuții, se plătește o rentă viageră în funcție de soldul contului participantului la momentul pensionării. Pentru cei cu mai puțin de 15 ani de contribuții, se plătește o sumă forfetară pe baza contribuțiilor totale ale angajatului și ale angajatorului (ajustate pentru inflație și excluzând randamentul investiției).

## **GERMANIA**

În Germania, pensiile companiilor, care fac parte din al doilea pilon al sistemului de pensii, sunt din ce în ce mai populare. Aproximativ 60% din populație participă la aceste planuri sponsorizate de angajator, care sunt atractive datorită subvențiilor guvernamentale și scutirilor fiscale.

Contribuțiile la aceste planuri variază de obicei între 3% și 15% din salariul brut lunar, adesea cu completări suplimentare de la angajatori. Aceste pensii sunt impozabile, iar în cazul insolvenței unei companii, contribuțiile la planurile de pensii sunt protejate de lege.

Pentru pensiile din pilonul I, contribuțiile la asigurările sociale joacă, de asemenea, un rol, pensionarii contribuind la sistemele de asistență medicală (8,3%) și de îngrijire pe termen lung (2,55%). Se aplică anumite scutiri, cum ar fi pentru cei care primesc pensii complete peste limita de vârstă legală, oferind flexibilitate adaptată circumstanțelor individuale ale pensionarilor.

## FRANȚA

Toți pensionarii sunt acoperiți de un plan de asigurări de sănătate de bază. Aceasta se numește asigurare obligatorie de sănătate (AMO).

La pensie, persoana respectivă este automat atașată la sistemul de asigurări sociale de care depindea când era activ (chiar dacă era șomer).

**Dacă persoana fost angajată, șomeră sau independentă (comerciant, meșter sau altă profesie liberală) este afiliată la asigurările de sănătate, prin Fondul de asigurări primare de sănătate (CPAM) de la locul de reședință.**

**Pentru un funcționar public nepermanent, afilierea se face la Fondul de asigurări primare de sănătate (CPAM) de la locul de reședință.**

Un fost funcționar public de stat, este afiliat la **asigurările mutuale ale ultimului minister la care a lucrat.**

**Un fost fermier sau angajat agricol este afiliat la Mutuelle sociale agricole (MSA).**

Dacă persoana a fost acoperită de mai multe planuri de pensionare, aceasta rămâne afiliată la planul de asigurări de sănătate de bază aplicabil la momentul pensionării. Cu toate acestea, există **un drept de opțiune** pentru unul din celelalte planuri care plătesc o pensie. Pentru a solicita atașarea la schemele speciale și de funcționare publică, trebuie să fi contribuit cel puțin 15 ani la schema respectivă.

Securitatea socială rambursează o parte din costurile de sănătate, pe baza unei așa-numite rate „convenționale” sau „bază de rambursare a asigurărilor sociale” (BRSS).

În sfârșit, pentru anumite servicii, o sumă forfetară rămâne în responsabilitatea angajatului/pensionarului: este cazul contribuției forfetare de 1 euro la consultații, analize medicale și imagistică, partea deductibilă medicală (50 de cenți) și transport de ambulanță (2 euro), sau chiar contribuția fixă de 24 euro la cele mai scumpe proceduri medicale.

## BIBLIOGRAFIE

- <https://taxsummaries.pwc.com/austria/individual/other-taxes>
- <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.867467&portal=oegkportal>
- <http://www.bulgaria-labour-law.bg/social-security.html>
- [https://lexbg.translate.google/laws/doc/1597824512?x\\_tr\\_sl=bg&x\\_tr\\_tl=en&x\\_tr\\_hl=en&x\\_tr\\_pto=sc](https://lexbg.translate.google/laws/doc/1597824512?x_tr_sl=bg&x_tr_tl=en&x_tr_hl=en&x_tr_pto=sc)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037847585/>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/krankengeld.html>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gkv.html>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gkv.html>
- <https://pwwl.de/en/introduction-of-the-electronic-certificate-of-incapacity-for-work-eau/>
- [https://www.citizensinformation.ie/en/social\\_welfare/irish\\_social\\_welfare\\_system/social\\_insurance\\_prsi/social\\_insurance\\_in\\_ireland.html](https://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/irish_social_welfare_system/social_insurance_prsi/social_insurance_in_ireland.html)
- <https://www.sodra.lt/lt/situacijos/informacija-gyventojams/susirgau-arba-slaugauseimos-nari/ka-daryti-jei-susirgau>
- <https://taxsummaries.pwc.com/poland/individual/othertaxes#:~:text=The%20contribution%20rate%20for%20the,cap%20is%20changing%20every%20year>
- <https://www.zus.pl/elektroniczne-zwolnienia-lekarskie-e-zla/-e-zla-informacje-dlaubezpieczonych/otrzymales-e-zla-jakie-dokumenty-powinienes-zlozyc-aby-otrzymaczasilek-chorobowy/jestes-pracownikiem-i-ubiegasz-sie-o-zasilek-chorobowy>
- [https://spot.gov.si/en/26https://spot.gov.si/en/info/employees/social-security-andinsurance/#:~:text=Social%20security%20contributions%20in%20Slovenia,%3A%20%C2%BB8.85%25%20\(15.50%25\)](https://spot.gov.si/en/26https://spot.gov.si/en/info/employees/social-security-andinsurance/#:~:text=Social%20security%20contributions%20in%20Slovenia,%3A%20%C2%BB8.85%25%20(15.50%25))
- <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO213>
- <https://data.si/blog/pooblascanje-za-ebol/>
- [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_francea2.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_francea2.html)

- [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france/es\\_a2.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_a2.html)
- <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/finanzas-personales/retenciones-y-pagos-a-la-seguridad-social-de-tu-nomina.html>
- <https://www.personio.de/hr-lexikon/lohnfortzahlung-im-krankheitsfall/>
- [https://temi.camera.it/leg17/post/app\\_la\\_composizione\\_dei\\_finanziamenti\\_del\\_fabbisogno\\_sanitario\\_nazionale](https://temi.camera.it/leg17/post/app_la_composizione_dei_finanziamenti_del_fabbisogno_sanitario_nazionale)
- <https://uiltucs.it/rossetto/busta-paga-rossetto/contributi-e-tasse/>
- <https://www.coverflex.com/pt/blog/irs-que-responsabilidades-tem-as-empresas>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2302>
- <https://payfit.com/fr/fiches-pratiques/arret-maladie-salaire-calcul/>
- <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/formula-calculo-pension-de-jubilacion.html>
- [https://www.larazon.es/economia/asi-calculara-pension-jubilacion-trabajadores-que-retiren-2024\\_20240109659d0fe3872b8200012197af.html#:~:text=Para%20calcular%20la%20base%20reguladora,cese%20en%20la%20actividad%20laboral\)](https://www.larazon.es/economia/asi-calculara-pension-jubilacion-trabajadores-que-retiren-2024_20240109659d0fe3872b8200012197af.html#:~:text=Para%20calcular%20la%20base%20reguladora,cese%20en%20la%20actividad%20laboral)
- [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_france3.html#:~:text=Pension%20%3D%20Revenu%20annuel%20moyen%20X,assurance%20maximum%20prise%20en%20compte](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html#:~:text=Pension%20%3D%20Revenu%20annuel%20moyen%20X,assurance%20maximum%20prise%20en%20compte)
- <https://www.pmi.it/economia/lavoro/381709/quanto-prendero-di-pensione-come-si-calcola-assegno.html>
- <https://www.money.it/calcolare-pensione-guida-importo-assegno>
- [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wie-wird-meine-Rente-berechnet/wie-wird-meine-rente-berechnet\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wie-wird-meine-Rente-berechnet/wie-wird-meine-rente-berechnet_node.html)
- <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul>
- <https://www.liantis.be/fr/je-suis-independant/pension/pension-proportionnelle-et-pension-minimum>
- <https://www.etk.fi/sv/arbete-och-pension-utomlands/pensionssystem-i-andra-lander/europa/sveriges-pensionssystem/>

- <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/sa-fungerar-pensionen/sa-tjanar-du-in-till-din-pension#:~:text=Den%20sammanlagda%20pensionsr%C3%A4tten%20%C3%A4r%2018,2%2C5%20procent%20till%20premiepensionen>
- <https://www.yago.be/fr/assurance-hospitalisation/assurance-maladie>
- [https://www.vero.fi/sv/Detaljerade\\_skatteanvisningar/anvisningar/48793/arbetsgivares-sjukforsakringsavgift-och-den-forsakrades-sjukforsakringspremie/](https://www.vero.fi/sv/Detaljerade_skatteanvisningar/anvisningar/48793/arbetsgivares-sjukforsakringsavgift-och-den-forsakrades-sjukforsakringspremie/)
- <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037847585/>
- <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/gkv.html>
- [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20041237-om-sarskild-sjukforsakringsavgift\\_sfs-2004-1237/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20041237-om-sarskild-sjukforsakringsavgift_sfs-2004-1237/)
- <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/calculo-pension-jubilacion.html>
- [https://www.t-online.de/finanzen/geld-vorsorge/id\\_50492510/rente-berechnen-wie-viel-rente-bekomme-ich-rentenrechner.html](https://www.t-online.de/finanzen/geld-vorsorge/id_50492510/rente-berechnen-wie-viel-rente-bekomme-ich-rentenrechner.html)
- <https://www.sodra.lt/kaip-apskaiciuojama-pensijos-verte?lang=en>
- <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta107/content>
- <https://www.liantis.be/fr/je-suis-independant/pension/pension-proportionnelle-et-pension-minimum>
- <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elakkeensaajien-tulotaso/keskimaaraiset-elakkeet/>
- <https://www.tyoelake.fi/paljonko-saan-elaketta/>
- <https://www.kela.fi/kansanelake-maara-ja-maksaminen>
- <https://lifeindenmark.borger.dk/pension/state-pension>
- <https://skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/arbetsgivaravgifterochskatteavdrag/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html>
- [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1962381-om-allman-forsakring\\_sfs-1962-381/#K1](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1962381-om-allman-forsakring_sfs-1962-381/#K1)
- <https://www.skarbiec.pl/news/obliczanie-emerytury-w-polsce/>