

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

**PRINCIPALELE SISTEME
DE PENSII OCUPAȚIONALE
DIN UNELE STATE
MEMBRE ALE UE ȘI DIN
REGATUL UNIT**

studiu documentar

martie 2025

Materialele 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

CUPRINS

ASPECTE COMPARATIVE	5
DANEMARCA	5
IRLANDA.....	6
GERMANIA	8
FRANȚA.....	10
SPANIA	11
SUEDIA	12
POLONIA	13
BELGIA	14
ȚĂRILE DE JOS.....	17
AUSTRIA.....	19
LUXEMBURG.....	20
CEHIA.....	21
ESTONIA.....	22
MAREA BRITANIE	23
WEBOGRAFIE	24

ABSTRACT

În majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, pensiile ocupaționale reprezintă al doilea pilon al sistemului de pensii. Pensiile din sistemul asigurărilor sociale de stat sunt primul pilon, iar al treilea pilon constă în economiile neobligatorii ale persoanelor în cadrul sistemelor private de pensii.

Participantul la un fond de pensii ocupaționale poate fi orice persoană aflată într-o relație contractuală de muncă cu un angajator, persoană fizică sau juridică, ale cărei activități ocupaționale îi dau sau îi vor da dreptul la o pensie în conformitate cu dispozițiile privind sistemul de pensii ocupaționale¹.

Aderarea la o schemă de pensii ocupaționale este facultativă, iar dreptul de proprietate asupra contribuțiilor cu care participă angajatorul și/sau angajatul la un fond de pensii ocupaționale, precum și a rezultatelor investiției acestor contribuții, revine salariatului, în general, după un termen de cel puțin trei ani de la aderarea la fondul de pensii, conform prevederilor contractului colectiv de muncă/protocolului și a contractului de administrare.

Contribuția la un fond de pensii ocupaționale reprezintă suma calculată ca un procent din câștigul salarial brut lunar sau din venitul asimilat acestuia al persoanei care aderă la un fond de pensii ocupaționale.

Prin crearea unui cadru legislativ adecvat se realizează:

- furnizarea unei pensii suplimentare în completarea pensiei din sistemul public;
- stimularea și cultivarea spiritului de economisire pentru seniori pe baza constituirii și investiției unei contribuții noi pentru pensia ocupațională;
- contribuția la realizarea pe termen lung a sustenabilității financiare a sistemului public de pensii prin scăderea presiunii exercitată asupra acestuia.

Directiva (UE) 2016/2341 (IORP) stabilește norme minime de armonizare anumite instituții instituțiile care administrează sistemele colective de pensii convenite între angajatori și angajați sau care implică persoane care desfășoară o activitate independentă².

¹ <https://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/legislatie/12-pensii-asigurari-sociale/6545-pilonul-iv-pensiile-ocupationale>

² <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/managing-collective-retirement-schemes-occupational-pension-funds.html?fromSummary=17>

ASPECTE COMPARATIVE

DANEMARCA

Pensiile ocupaționale reprezintă un tip de pensie care acoperă aproape 90% din persoanele care formează forța de muncă daneză. Aceste scheme sunt impuse prin acorduri colective încheiate între angajatori și angajați, de obicei la nivel sectorial. De asemenea, funcționează și planuri la nivel de companie, dar care nu sunt la fel de comune ca pensiile sectoriale. Plățile efectuate de aceste tipuri de scheme sunt determinate de contribuțiile făcute de angajați și angajatori. De obicei, contribuțiile angajaților variază între 9 și 17% din salariu, nivelul mediu fiind de 11%³. Suma plătită depinde numai de numărul de ore lucrate.

În general, angajatorul contribuie cu două treimi, iar angajatul cu o treime în cadrul sistemului de pensii ocupaționale. Lucrătorii care fac obiectul diferitelor contracte colective de muncă sunt supuși participării obligatorii, cu procente de contribuție diferite. Majoritatea planurilor depind de scheme cu contribuții definite, care includ adesea prestații de deces și invaliditate.

Pensiile sunt plătite în mod obișnuit sub formă de rentă, rate, asigurare pentru limită de vârstă/economii pentru limită de vârstă sau asigurare pentru limită de vârstă/economii. Beneficiile se bazează în principal pe contribuții definite.

Schemele de pensii ocupaționale acoperă adesea o varietate de riscuri sociale și oferă o serie de beneficii, inclusiv prestații pentru limită de vârstă, prestații de invaliditate, prestații de urmaș, prestații pentru copii și pentru o boală gravă. Plățile de pensie nu sunt supuse contribuțiilor la asigurările sociale.

Conform regulilor fiscale, vârsta minimă de pensionare este de 60 de ani. În medie, schemele permit o vârstă de pensionare cuprinsă între 65 și 67 de ani. Dar, potrivit rapoartelor, vârsta de pensionare în cadrul altor scheme de asigurări sociale este în scădere la 65 de ani. Conform normelor legale, beneficiile cu sumă forfetară nu trebuie amânate după împlinirea vârstei de 70 de ani.

Angajații nu plătesc impozit pe contribuțiile primite dacă planurile de pensii garantează plăți pe toată durata vieții. Se primesc scutiri de impozite pentru contribuții de până la 57.200 DKK (în 2020) pentru anuități⁴.

Lucrătorii cu normă parțială sunt acoperiți de aceleași reguli ca și angajații cu normă întreagă, dar beneficiile lor sunt proporțional mai mici.

Pentru schemele ocupaționale și private, se așteaptă ca rata beneficiilor să crească de la 23% în 2016 la 38% până în 2070, datorită maturizării schemelor ocupaționale.

³ https://cccp.uni-koeln.de/fileadmin/wiso_fak/wisosoz/pdf/REBECA/Denmark_Pension_eng.pdf

⁴ <https://www.mpisoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/denmark/occupational-pension/>

IRLANDA

O pensie ocupațională este acordată de angajator, oferind un venit regulat după pensionare⁵. Nu există nicio obligație legală pentru angajatori de a oferi angajaților scheme de pensii ocupaționale, în general, marii angajatori din Irlanda aplicând scheme de pensii ocupaționale. Dacă angajatorul nu este înscris într-o schemă de pensie ocupațională, acesta trebuie să acceseze un tip de plan de pensii numit Cont personal de economii pentru pensionare (PRSA).

Fiecare sistem de pensii are propriul set de reguli. Schemele de pensii sunt în gestionate de Autoritatea pentru Pensii.

Schemele de pensii ocupaționale pot fi:

- contributive sau necontributive (în care plătește angajatorul);
- finanțate sau nefinanțate;
- cu beneficiu determinat, cu contribuție definită sau un sistem mixt.

Majoritatea schemelor ocupaționale sunt finanțate, iar contribuțiile sunt plasate într-un fond desemnat, beneficiile fiind plătite din acel fond. Cea mai notabilă excepție este regimul de pensii din serviciul public, unde nu există un fond desemnat și beneficiile sunt plătite din fondurile guvernamentale curente.

Într-o schemă de contribuții definite, prestațiile la pensie pe care le face o persoană sunt bine stabilite, iar beneficiile obținute depind de valoarea contribuțiilor făcute. Într-o schemă de beneficii determinate, suma la care o persoană are dreptul este stabilit în avans și poate fi corelată cu vechimea în muncă.

Schemele de pensii ocupaționale pot oferi aspecte atât ale schemelor de beneficii determinate, cât și ale schemelor de contribuții determinate. Acestea sunt cunoscute ca scheme hibride, ceea ce înseamnă că se poate stabili o anumită sumă de venit, ca într-o schemă de beneficii determinate, iar restul quantumului poate varia, deoarece va fi supusă regulilor de contribuții definite.

Schema de contribuții definite

O schemă de contribuții definite se aplică în cazul în care contribuția este stabilită prin acord, dar beneficiile se bazează pe valoarea fondului constituit din contribuții, care se poate modifica în timp. Aceasta înseamnă că nu se cunoaște quantumul pensiei care va fi primit.

Atât persoana în cauză, cât și angajatorul, plătesc contribuții regulate, de obicei un procent fix din salariu. Acești bani creează un fond de pensii, care este investit pentru a se asigura că valoarea sa reală nu este redusă de inflație.

Fondul rezultat la pensionare poate avea o valoare mai mică decât valoarea totală a contribuțiilor, deoarece:

⁵ <https://www.citizensinformation.ie/en/money-and-tax/personal-finance/pensions/occupational-pensions/>

- performanța investiției poate scădea;
- se aplică comisioane de administrare de către societatea care administrează fondul de pensii.

Schema de beneficii determinate

O schemă de beneficii determinate funcționează în cazul în care dreptul la beneficii obținut la pensionare este definit în funcție de câștiguri, vechimea în muncă, un indice sau o sumă fixă. Aceasta înseamnă că se cunoaște nivelul pensiei. În acest tip de scheme este posibil ca nivelul contribuțiilor să fie modificate periodic pentru a se asigura că fondul poate atinge nivelul prestațiilor.

Ordinul unic de insolvență - dacă angajatorul este solvabil

Acest ordin se aplică în cazul în care schema de beneficii determinate este insolubilă, dar angajatorul este solvabil. Prima prioritate care trebuie plătită este reprezentată de contribuțiile voluntare suplimentare și beneficiile cu contribuții determinate.

În a doua prioritate se încadrează pensiile care trebuie plătite actualilor pensionari, dar acum există limite ale sumelor cărora li se acordă prioritate, după cum urmează:

- primii 12.000 de euro anual de pensie;
- 90% din pensii între 12.000 și 60.000 de euro, cu un minim de 12.000 de euro;
- 80% din pensiile de peste 60.000 de euro cu un minim de 54.000 de euro.

Următoarea prioritate este reprezentată de un procent de 50% din pensiile viitorilor pensionari. După aceea, se are în vedere:

- pensia rămasă a actualilor pensionari;
- pensiile rămase ale viitorilor pensionari;
- orice alte beneficii rămase.

Aceasta înseamnă că pensionarilor existenți le-ar putea fi reduse pensiile actuale. Pensiile sub 12.000 de euro nu pot fi reduse. Reducerea maximă este de 10% pentru pensiile sub 60.000 de euro (dar nu pot fi reduse la mai puțin de 12.000 de euro) și de 20% din pensiile de peste 60.000 de euro.

Ordin de insolvență dublu - dacă angajatorul este insolubil

Ordinea de lucru în lichidarea unui sistem de pensii cu beneficii determinate în cazul în care angajatorul este insolubil este următoarea:

- se achită contribuțiile voluntare suplimentare și beneficiile cu contribuții definite;
- se achită 50% din beneficiile pentru pensionarii actuali și pentru viitorii pensionari;
- beneficiile pentru pensionari de până la 12.000 de euro pe an;
- prestațiile rămase pentru actualii pensionari;
- prestațiile rămase pentru viitorii pensionari

În cazul în care schema nu are suficiente fonduri pentru a plăti 50% din prestațiile pentru actualii pensionari și viitorii pensionari și din prestațiile pentru pensionari de până la 12.000 euro pe an, Ministerul de finanțe trebuie să furnizeze sumele necesare.

Practic, toate aranjamentele de pensie permit obținerea unei sume forfetare fără impozitare în anumite limite, la pensionare. De asemenea, este posibil să se poată primi o sumă forfetară suplimentară care este impozabilă. Pentru suma în numerar ce poate fi obținută dintr-un contract de pensie se aplică reguli diferite, în funcție de tipul de aranjament încheiat.

GERMANIA

Participarea la sistemul de pensii ocupaționale este voluntară⁶:

- angajații din sectorul privat pot face acest lucru în baza planurilor furnizate de angajator, de regulă în baza contractelor colective de muncă;
- dacă angajatorul nu oferă niciun plan, dar acest lucru este permis prin contractul colectiv, angajatul poate solicita convertirea unei părți din câștig în planul de pensii al companiei (compensație amânată);
- există posibilitatea de înscriere automată cu „consimțământul tacit” al angajatului (sistem opțional). Consimțământul poate fi revocat în anumite condiții, fiind limitat la planurile bazate pe contractul colectiv.

Schemele sunt finanțate integral prin plăți de contribuții și venituri din capital.

Ratele de contribuție:

- pot fi plătite de angajator sau împărțite între angajat și angajator;
- salariatul are un drept de plată de maxim de 4% ca asigurare directă⁷ (dacă nu s-a convenit altfel și nu există planuri alternative oferite de angajator). Angajatorul se obligă să plătească o contribuție suplimentară în valoare de 15% din câștigul convertit al salariatului, dacă acest lucru implică economii la contribuțiile la asigurările sociale pentru angajator;
- în baza planurilor de pensii implementate extern, angajatul poate solicita să continue plățile de asigurări în mod individual după părăsirea companiei.

Sprijin de stat și strategii de stimulare

- pentru grupurile cu venituri mici (cu venit brut lunar mai mic de 2.200 euro): alocația federală de stat este de 30% din contribuțiile angajatorului (într-un interval predefinit), dacă angajatorul plătește contribuții anuale de cel puțin 240 euro (numai pentru planurile cu implementare externă);
- planuri de pensii organizate intern: plățile contribuțiilor sunt scutite integral de impozit și total/parțial scutite de contribuțiile de asigurări sociale (scutire completă pentru contribuțiile angajatorului, maxim 4% pentru contribuțiile angajatului);

⁶ <https://www.mpisoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/deutschland/occupational-pension-schemes/>

⁷ a plafonului de evaluare a contribuțiilor la sistemul statutar de pensii pentru limită de vârstă

- planuri de pensii implementate extern: plățile contribuțiilor angajatorului și angajatului sunt scutite de impozit până la un maxim de 8%, iar contribuția la asigurările sociale până la un maxim de 4%;
- în anumite circumstanțe, schema se califică pentru pensie privată, subvenționată de stat (necesită căi de implementare externe și contribuții bazate pe venitul net).

Administrarea fondurilor se realizează astfel:

- diferitele tipuri de planuri de pensii pot fi oferite de angajator, și acestea pot fi fie organizate intern, fie sunt implementate de instituții externe prin fondurile de pensie;
- angajatorul principal este responsabil pentru îndeplinirea planului de pensii, chiar dacă implementarea este realizată de structurile de pensii externe. Nu există nicio răspundere a angajatorului în cazul planului de contribuții definite, care are la bază contracte colective între angajator și sindicate (modelul parteneriatului social);
- planurile de pensii implementate extern sunt monitorizate de Institutul Federal pentru Supravegherea Serviciilor Financiare;
- Asociația pentru securitatea pensiilor (PSVaG) protejează planurile interne de pensii și fondurile de pensii de insolvența angajatorilor și de riscurile de investiții.

Condiții de calificare

- salariatul are dreptul la pensie ocupațională atunci când solicită pensie integrală pentru limită de vârstă din sistemul de stat pentru pensie de limită de vârstă. Nu există vârstă minimă de pensionare specificată de lege;
- condițiile sunt reglementate în cadrul adoptat privind pensiile la nivel de companie sau colectiv de muncă.

Beneficii

- rentă viageră lunară sau plată unică a sumei forfetare (cu excepția fondurilor de pensii plătite doar ca anuitate pe viață sau conform planului de plată);
- depind de angajamentul de plată. Pot cuprinde un beneficiu determinat sau o contribuție determinată, cu o garanție a unui randament minim al investiției numai pentru planurile implementate extern;
- plățile pot fi supuse impozitului pe venit, iar cota de impozitare depinde de venitul total obținut din toate sursele;
- plățile de pensie cu o valoare mai mare de 159,25 euro sunt ajustate anual, fiind supuse plății unei asigurări obligatorii de sănătate. Plățile de pensie, dacă depășesc suma minimă, sunt supuse integral asigurării de îngrijire pe termen lung, care este plătită integral de pensionar.

Limite de contribuții fiscale eficiente⁸

Taxa efectivă pe contribuții este de până la 8%/an din plafonul contribuțiilor la asigurările sociale al sistemului de pensii statutar, respectiv 87.600 euro (2023), ceea ce înseamnă că limita este de 7.008 euro.

⁸ <https://www.aba-online.de/en/occupational-pensions-germany>

Fonduri proprii

Procentul este de 4% din rezervele tehnice plus 0,3% din capitalul investit (sumă suplimentară necesară în caz de insolvabilitate a firmei respective).

FRANȚA

Venitul privat de pensionare în Franța se bazează aproape în întregime pe sistemele obligatorii. Pe lângă sistemul social de bază, toți angajații sunt membri ai planurilor suplimentare obligatorii.

Pensie ocupațională obligatorie

Se aplică angajaților din comerț și industrie, muncitorilor agricoli salariați, persoanelor care desfășoară activități independente neagricole și partenerilor de viață aflați în întreținere, în anumite condiții⁹.

- Persoana acoperită contribuie cu:
 - o 3,15% plus 0,86% drept contribuție la soldul general pentru câștigurile de până la 3.864 euro;
 - o 8,64% plus 1,08% drept contribuție la soldul general pentru câștiguri, pentru ce depășește această sumă.
- Angajatorul contribuie cu:
 - o 4,72% plus 1,9% drept contribuție la soldul general pentru câștiguri de până la 3.864 euro;
 - o 12,95% plus 1,62% drept contribuție la soldul general pentru câștiguri, pentru ce depășește această sumă.

Venituri lunare acoperite - maxim: 30.912 euro/lună

Pentru persoanele care desfășoară activități independente:

- 7% plus 8% (pentru sume cuprinse între 40.784 și 175.968 euro pentru lucrătorii independenți din sectoarele comerț, producție și meșteșuguri). Contribuțiile aplicate în profesii liberale variază în funcție de sector.

Companiile franceze sunt reticente în a oferi angajaților lor planuri de pensii ocupaționale finanțate de angajator la scară largă - de obicei, acestea sunt limitate doar la structurile de conducere.

Dar pentru a încuraja economiile individuale, multe companii au înființat Planuri de Economii pentru Companie ca un produs de economisire eficient din punct de vedere fiscal pentru angajații lor, cu opțiunea unei contribuții suplimentare a angajatorului. Contribuțiile la scheme voluntare pot fi de până la 50 euro/lună, iar investitorii sunt eligibili pentru credite de impozit pe venit de până la 10% din veniturile totale¹⁰.

⁹ <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2024-12/France.pdf>

¹⁰ <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/france>

SPANIA

Schemele de pensii la locul de muncă sunt soluții bune pentru companii, angajatori individuali sau profesioniști independenți cu angajați. Ele oferă cadrul de a îmbunătăți condițiile de muncă ale salariaților și aduc beneficii ambelor părți¹¹. Sunt instrumente de economii pentru pensii, care sunt strict reglementate de reglementările spaniole și sunt supuse unor controale și obligații de raportare pentru a se asigura că participanții și beneficiarii sunt familiarizați cu drepturile lor, cu returnarea și orice modificări care afectează schema.

Contractul colectiv statutar la nivel sectorial poate prevedea:

- posibilitatea angajatorilor din sector de a renunța la planul sectorial și de a accepta să-și promoveze propriul plan de pensii ocupaționale;
- posibilitatea ca schema sectorială de pensii să fie deschisă organizațiilor din alte sectoare de activitate.

Din anul 2022, au intrat în vigoare o serie de prevederi care facilitează accesul la planurile colective pentru lucrătorii cu venituri mici și medii, a întreprinderilor mici și mijlocii, precum și pentru cei care desfășoară activități independente sau tineri. În plus, prin promovarea publică a fondurilor de pensii, negocierea colectivă și promovarea planurilor de către asociațiile de independenți și asociațiile profesionale, sunt oferite produse de economisire pe termen lung la un cost mai mic decât cel anterior¹².

Scheme de pensii la locul de muncă:

- angajament luat de o societate pentru pensiile obținute după vârsta de pensionare;
- permit includerea unei acoperiri suplimentare pentru deces și invaliditate;
- există mai multe opțiuni - schemă de pensii la locul de muncă personalizată, schemă de pensii la locul de muncă de promovare comună pentru grupuri de companii sau schemă de promovare comună cu o structură standard.

Scheme de economii pentru pensii pentru întreprinderi:

- optimizează beneficiile fiscale pentru economii și are dobândă garantată;
- fără risc de pierderi în momentul primirii banilor.

Planuri de pensii ocupaționale simplificate:

- planuri sectoriale și planuri de pensii pentru liber profesioniști sau independenți;
- permit respectarea obligațiilor stabilite în contract pentru sectorul din care face parte afacerea respectivă (planuri de pensii sectoriale);
- permit liber profesioniștilor sau lucrătorilor independenți, în cadrul asistenței sociale a întreprinderii, să canalizeze economiile pentru pensie printr-un plan de pensii ocupațional simplificat.

¹¹ <https://www.vidacaixa.es/en/companies-and-groups/occupational-pension-plan>

¹² <https://iuslaboris.com/insights/occupational-pension-reform-in-spain-what-will-change/>

Beneficiile fiscale sunt pentru ambele părți: companie și angajați. Suma maximă pentru schemele la locul de muncă este de 8.500 de euro, iar pentru schemele individuale, plafonul este de 1.500 euro.

Începând cu 1 ianuarie 2023, angajatorii care contribuie la planuri de pensii ocupaționale calificate vor plăti contribuții reduse la asigurările sociale, cu o reducere maximă anuală de aproximativ 1.431 euro/angajat. În plus, angajatorii vor primi o deducere de 10% din impozitul corporativ pentru contribuțiile la pensia ocupațională plătite pentru primii 27.000 de euro din câștigul anual brut al fiecărui angajat. De asemenea, angajații cu câștiguri anuale brute de până la 60.000 euro vor putea face contribuții anuale la pensia ocupațională mai mari decât cele permise anterior anului 2022, dacă contribuțiile anuale ale angajatorilor lor sunt mai mici de 1.500 euro¹³.

Persoanelor care desfășoară activități independente li se aplică reguli de contribuție separate.

SUEDIA

Există patru acorduri mari de pensii ocupaționale în Suedia. Acestea se aplică angajaților din municipiu și din regiune, angajați de stat, funcționari publici sau angajați în sectorul privat¹⁴.

Pensia ocupațională poate include și asigurări de sănătate și protecția urmașilor. Compania de pensii ocupaționale acordă pensia profesională într-o perioadă de 5, 10, 15 sau 20 de ani sau pentru tot restul vieții.

Atât sistemul public de pensii, cât și pensia ocupațională sunt scheme de contribuții definite. Aceasta înseamnă că plățile efectuate în perioada activității profesionale a individului determină nivelul pensiei. Pentru angajații mai în vârstă, există încă beneficii definite de sistemele de pensii ocupaționale, unde salariul persoanei la vârsta de pensionare determină cuantumul pensiei.

Există mai multe moduri de a calcula pensia în raport cu veniturile din muncă. Dacă la momentul pensionării, rata de compensare (cuantumul pensiei în raport cu veniturile din anii anteriori pensionării) este de 54% pentru pensia publică, prin cumulare cu pensia ocupațională, procentul total va fi de 73%¹⁵.

¹³ https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2022-08/index.html#spain

¹⁴ <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/you-get-occupational-pension-from-your-employer>

¹⁵ https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/zge3ee_public-pension-2023pdf_1197593.html/PUBLICPENSION_2023_WEB_V7.pdf

POLONIA

Legea privind planurile de capital pentru angajați a introdus o schemă de pensii ocupaționale voluntare sub formă de planuri de capital pentru angajați, care a intrat în vigoare pe lângă sistemul de asigurări de pensii de stat. Implementarea planurilor de capital pentru angajați este menită să acumuleze sistematic economii pentru pensie și, în consecință, să crească plățile viitoare ale pensiilor. Legea face obligatorie pentru angajatori stabilirea planurilor de capital pentru angajat. Deși angajații sunt înscriși automat, aceștia pot renunța în orice moment¹⁶.

Termenul „angajat” în aceste scopuri include persoanele angajate atât în baza contractelor de muncă, cât și a contractelor (deseori denumite persoane care lucrează în baza unor contracte de drept civil în Polonia), precum și membrii unui consiliu de supraveghere remunerați pentru îndeplinirea atribuțiilor lor. Orice entitate care angajează persoane trebuie să creeze un plan de capital pentru aceștia, inclusiv companiile străine. Cu toate acestea, angajatorii care au înființat deja un plan de pensii voluntar pentru angajați sunt scutiți de obligația de a crea un alt plan de capital, cu condiția ca cel puțin 25% dintre angajați să fie înscriși în planul de pensii și contribuțiile obligatorii finanțate de angajator să îndeplinească nivelurile minime. În plus, această scutire se aplică micro-antreprenorilor care angajează mai puțin de 10 salariați, atâta timp cât toți angajații declară că refuză participarea la un astfel de plan.

Contribuțiile la un plan de capital al angajatului vor fi plătite atât de angajator, cât și de angajat. Este obligatoriu ca angajatorul să contribuie cu 1,5% din remunerație, iar angajații să plătească un procent de 2%. Angajatorii pot efectua plăți suplimentare de până la 2,5%, iar angajații pot plăti încă 2%. Aceste plăți suplimentare sunt voluntare, iar cele efectuate de angajatori sunt adesea legate de vechimea în muncă pentru a-i recompensa pe cei cu o vechime mai mare.

Legea se aplică de la 1 iulie 2019 angajatorilor cu cel puțin 250 de angajați și a devenit obligatorie, indiferent de numărul de salariați începând cu data de 1 ianuarie 2021.

Contribuțiile angajatorilor sunt integral deductibile din impozitul pe profit și sunt excluse din calculul contribuțiilor angajatorului la asigurările sociale. Contribuțiile obligatorii ale angajaților nu sunt supuse contribuțiilor la asigurările sociale ale angajaților.

La pensionare, angajații pot retrage până la 25% din soldurile contului lor individual ca sume forfetare fără impozit. Restul de 75% va trebui convertit în plăți de anuitate supuse impozitului pe venitul obișnuit. Angajații pot, de asemenea, să retragă până la 15% din soldurile fondurilor lor dacă devin persoane cu dizabilități și pot lua împrumuturi pe cinci ani atunci când își cumpără primele case¹⁷.

¹⁶ <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/june-2019/poland/2019-05-20/poland-introduction-of-a-new-type-of-occupational-pension-scheme/>

¹⁷ <https://global.lockton.com/us/en/news-insights/poland-changing-the-occupational-pension-landscape>

BELGIA

Pensiile ocupaționale pot fi de 3 tipuri¹⁸:

- scheme aplicate la nivel de companie;
- scheme la nivel de industrie;
- promisiuni individuale de pensie.

Planurile de pensii ocupaționale pot fi stabilite de către angajatori la nivel de companie. Există, de asemenea, scheme la nivel de industrie în anumite sectoare, care sunt înființate de organizațiile patronale și sindicatele din acele industrii. Schemele la nivel de industrie sunt relativ fixe, dar angajatorii pot să-și stabilească propria schemă, cu condiția să fie echivalentă cu schema aplicată de sectorul respectiv¹⁹.

Nu există nicio obligație pentru angajatori de a înființa scheme suplimentare pentru angajați, dar dacă aleg să facă acest lucru, sunt supuși unei serii de restricții. În Belgia au fost adoptate legi anti-discriminare foarte stricte care se aplică condițiilor de membru și tuturor celorlalte caracteristici ale planurilor de pensii ocupaționale. Fiecare distincție făcută într-un plan de pensii ocupațional trebuie să fie obiectivă, rezonabilă și proporțională.

În practică, multe planuri de pensii ocupaționale fac încă distincții între *gulerele albastre*, *gulerele albe* și planurile de management. Legea adoptată în 2014 a eliminat treptat distincțiile dintre angajați, acestea fiind interzise începând cu 2025. Unii angajatori fac distincții pe baza sistemelor sau scalelor interne de clasificare a posturilor, care continuă să fie permise.

Atunci când planurile sunt modificate, angajatorii acordă angajaților posibilitatea de a alege între a-și păstra planul actual sau a se alătura noului plan, care se va aplica tuturor noilor angajați după data adoptării. În mod similar, în contextul fuziunilor și achizițiilor, angajatorul va acorda adesea angajaților companiei achiziționate alegerea de a rămâne în planul lor, dacă este mai favorabil, sau de a se alătura planului noului patron.

Angajații trebuie să fie afiliați imediat la angajare și să rămână înscriși într-un plan atâta timp cât rămân în serviciul angajatorului, până la pensionare. Lucrătorii cu fracțiune de normă au dreptul la participarea proporțională la planuri.

Nu există perioade de așteptare pentru abonarea la un plan. Angajații devin imediat membri ai planului la intrarea în serviciu. Anterior, era permisă o perioadă de așteptare de maximum un an dacă era prevăzută în mod explicit în documentul planului; cu toate acestea, de la 1 ianuarie 2019, ca urmare a implementării în Belgia a directivei UE privind portabilitatea pensiilor (Directiva 2014/50/UE), încadrarea trebuie să fie imediată.

¹⁸ <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/belgium>

¹⁹ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=cdb9a8a9-867a-44fb-ab26-5d5c7329798e>

Planurile de pensii ocupaționale pot să prevadă contribuții ale angajaților. Acestea sunt finanțate din salariul net al salariatului și dau naștere unei reduceri de impozit, dar tratamentul fiscal și de asigurări sociale al acestor contribuții nu este la fel de favorabil ca cel al contribuțiilor angajatorului. A avea contribuții ale angajaților poate conduce la participarea obligatorie a acestora, inclusiv o cerință de a încheia și modifica planul prin contract colectiv de muncă sau regulament de muncă, precum și gestionarea comună a fondului de pensii.

Beneficiile nu pot fi finanțate exclusiv din veniturile angajatorului. Legea impune externalizarea obligatorie, adică planurile trebuie finanțate printr-o companie de asigurări sau un fond de pensii.

Planurile cu beneficii determinate trebuie să fie finanțate în conformitate cu un plan de finanțare, care trebuie să prevadă în orice moment finanțarea rezervelor existente, cu o marjă suplimentară.

Pentru planurile cu contribuții determinate, actuala lege a pensiilor ocupaționale prevede o garanție obligatorie de rentabilitate minimă a contribuțiilor care, de la 1 ianuarie 2016, este egală cu 1,75%. Garanția este suportată de angajator și calculată la momentul transferului capitalului după plecare sau pensionare. Companiile de asigurări nu oferă în prezent decât o garanție de 1,75% pentru planurile asigurate, ceea ce duce la potențiale deficite care trebuie suportate de angajatori.

Nu există standarde legale privind nivelurile contribuțiilor, prin urmare, beneficiile pot diferi semnificativ. Planurile executive pot fi mai rentabile decât planurile ample. Multe formule de pensie (atât la beneficii determinate, cât și la contribuții determinate) sunt în trepte, adică vor face o distincție în scopul acumulării pensiei ocupaționale între un salariu sub și peste plafonul salarial pensionabil de stat, care este de 58.446,94 euro. Partea de sub plafon generează mai puțină pensie profesională, deoarece completează doar pensia de stat; partea de deasupra plafonului oferă mai mult, deoarece nu există o pensie de stat. Planurile sectoriale au de obicei formule de contribuție definite cu niveluri de contribuție relativ scăzute.

Belgia are o tradiție de a plăti pensiile profesionale în sume forfetare la pensionare, care se datorează parțial tratamentului fiscal favorabil al acestor sume. Plata în anuități este realizată în mod excepțional.

În mod similar, regulile privind reevaluarea pensiilor amânate trebuie prevăzute în plan. Legea pensiilor ocupaționale prevede doar că pensiile amânate nu pot fi reduse.

Sunt posibile diferite formule pentru prestațiile de deces în planurile de pensii ocupaționale, de la plata rezervelor acumulate, până la lipsa plății sau plata echivalentului unui anumit număr de ani de salariu.

Primii angajați pot primi beneficiile unui plan de pensii ocupaționale în momentul pensionării, adică atunci când încep să primească pensii statutare, în mod normal la vârsta de 65 de ani. Acest principiu a fost stabilit în Legea din 18 decembrie 2015 și face obiectul unor măsuri tranzitorii care permit plata pensiilor profesionale înainte de pensionarea statutară.

Nicio plată nu este posibilă înainte de pensionare. Beneficiile cu contribuții determinate nu sunt afectate de schimbarea angajatorului, deoarece angajații rămân îndreptățiți la suma creditată în contul lor individual. În planurile cu beneficii determinate, vor exista pierderi de pensie în legătură cu schimbarea angajatorului dacă angajații decid să își transfere drepturile conferite, deoarece creșterile salariale viitoare nu vor mai fi luate în considerare, iar drepturile conferite pot fi calculate cu o rată de actualizare, în funcție de plan, de până la 6%.

La părăsirea serviciului angajatorului, salariații au de ales între păstrarea rezervelor în planul vechiului angajator (cu sau fără acoperire de deces), să transfere rezervele din plan în planul noului angajator sau într-un aranjament de pensie individual autorizat sau să își lase rezervele într-o „structură de primire” asigurată special. Angajații care își lasă rezervele în plan le pot transfera în continuare la o dată ulterioară. Transferurile individuale nu sunt posibile atâta timp cât angajatul rămâne în serviciu.

Investiția fondurilor din plan este responsabilitatea asigurătorului sau a fondului de pensii. Cu toate acestea, răspunderea finală pentru suficiența retururilor revine angajatorului. Într-un plan de beneficii determinate, angajatorul este răspunzător pentru beneficiul prevăzut în regulile planului. În planurile cu contribuții determinate, angajatorul este responsabil pentru garanția legală de rentabilitate minimă.

Beneficiile sporite în legătură cu o reducere a programelor de forță de muncă ridică probleme fiscale și de discriminare. În practică, se întâmpla ca angajații care erau obligați să părăsească o companie mai devreme, înainte de vârsta de pensionare anticipată, să primească credit în planul de pensii pentru anii de serviciu viitori ratați până la vârsta normală de pensionare. Aceste beneficii au fost, totuși, interzise și anulate de Legea din 18 decembrie 2015. Ele rămân permise pentru angajații care aveau 55 de ani sau mai mult la 31 decembrie 2016.

Planurile non-ample aplicabile conducerilor structurilor sunt permise. Acestea pot fi fie planuri de top care oferă beneficii suplimentare în plus față de planurile de bază aplicabile tuturor angajaților, fie planuri separate pentru directorii care nu participă la planurile de bază.

În cazul în care un plan acoperă toți angajații și prevede contribuții ale angajaților, dacă societatea are un consiliu de întreprindere sau alt organism de reprezentare a angajaților, planul trebuie stabilit într-un contract colectiv încheiat cu sindicatele. Cerințele legale pentru astfel de planuri nu diferă de cele pentru planurile stabilite unilateral de către angajatori.

ȚĂRILE DE JOS

În prezent, principalele tipuri de pensii ocupaționale sunt planurile cu beneficii determinate și planurile cu contribuții determinate²⁰. Ambele tipuri prevăd numai beneficii anuale, ceea ce înseamnă că plățile forfetare nu sunt, în principiu, posibile. Planurile cu beneficii determinate prevăd, în general, indexarea, cu condiția ca furnizorul de pensii să fie finanțat suficient. În planurile cu contribuții determinate, capitalul de pensie acumulat este, în general, convertit în beneficii anuale fixe de pensionare la împlinirea vârstei de pensionare. Noua lege privind pensiile a intrat în vigoare la 1 iulie 2023. Drept urmare, angajatorii și angajații pot alege între trei tipuri noi de planuri de contribuții determinate atunci când înființează un nou plan de pensii.

Planurile cu beneficii determinate au contribuții forfetare la pensie, în timp ce planurile cu contribuții determinate au contribuții la pensie corelate cu vârsta. Începând din ianuarie 2024, aproximativ 80% dintre angajați participă la un plan de beneficii determinate, iar restul de 20% participă la un plan cu contribuții determinate. Totuși, aproape toți angajatorii, la înființarea unui nou plan de pensii, optează pentru un plan cu contribuții determinate.

Ca urmare a Legii pensiilor, acumularea drepturilor de pensie printr-un plan de beneficii determinate nu va mai fi permisă de la 1 ianuarie 2027. Pensiile cu beneficii determinate cumulate trebuie convertite în pensii cu contribuții determinate, cu excepția cazului în care acest lucru duce la un dezavantaj disproporționat pentru un grup de membri.

Aproximativ 80% din angajați participă la un plan de pensii obligatoriu pentru întreaga industrie. Legea privind participarea obligatorie la un fond de pensii la nivel de industrie prevede o astfel de participare obligatorie. Dacă un angajator este activ într-o anumită industrie, acesta este obligat să asigure participarea tuturor angajaților săi la planul de pensii al fondului de pensii aplicabil la nivel de industrie. Dacă un fond de pensii nu este aplicabil și un angajator optează pentru a înființa un plan de pensie suplimentară pentru angajații săi, aceste planuri se aplică tuturor angajaților. Acest lucru nu se regăsește în legislație, dar furnizorii de pensii negociază ca toți angajații să fie acoperiți de planul de pensii aplicabil. Legea pensiilor prevede o perioadă de așteptare de numai două luni.

Practic nu există restricții legale cu privire la partea angajatorului din contribuțiile la pensie sau la partea angajatului. Cu toate acestea, partea medie a angajatorului din contribuțiile la pensie reprezintă două treimi din totalul contribuțiilor la pensie, iar partea medie a angajatului din contribuțiile la pensie reprezintă o treime din totalul contribuțiilor la pensie. Contribuțiile totale la pensie sunt, în medie, egale cu 25% din pensia de bază. Potrivit legii, beneficiile trebuie finanțate și administrate de un furnizor de pensii care este independent de angajator. Există trei tipuri de furnizori de pensii: fonduri de pensii, companii de asigurări și instituții de pensii Premium, care sunt toate persoane juridice.

²⁰ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=7db4b6ea-04b9-4827-936d-fe63898ab2cd>

Angajatorii trebuie să plătească contribuții la pensie unui furnizor de pensii pentru a finanța beneficiile. Valoarea contribuțiilor la pensie este calculată de furnizorul de pensii anual. Conform legii, rata minimă de finanțare este de 105% din capitalul de pensie acumulat. În cazul subfinanțării, în principiu, furnizorul de pensii este obligat să majoreze contribuțiile la pensie, dar implicarea sindicatelor previne în general fluctuații semnificative ale contribuțiilor la pensie de la an la an.

Potrivit prevederilor, angajații trebuie să poată acumula beneficii de pensie egale cu 75% din baza medie a pensiilor, în cazul în care au 40 de ani de serviciu și se pensionează la vârsta de 68 de ani. Baza medie de pensie este egală cu salariul mediu pensionabil, din care se scade o componentă a pensiei de stat, fiind de aproximativ 17.000 de euro (2024). Salariul pensionabil este limitat la aproximativ 137.000 euro/an (2024). În practică, beneficiile anuale de pensie se situează în intervalul de 50 până la 75% din baza medie a pensiei.

De asemenea, toate planurile de pensii trebuie să includă o clauză privind indexarea. Furnizorii de pensii sunt obligați să menționeze dacă capitalul de pensie acumulat este actualizat cu inflația și dacă această indexare este condiționată sau necondiționată.

Aproape toate planurile de pensii conțin o pensie de deces al soțului. Nivelul standard al prestațiilor anuale din pensia de deces al soțului este egal cu 70% din prestațiile de pensie.

Majoritatea schemelor de pensii conțin o vârstă standard de pensionare de 67 sau 68 de ani. Vârsta minimă de pensionare este de 57 de ani, iar vârsta maximă de pensionare este de 72 de ani. Regula generală este că, pentru fiecare an în care o persoană se pensionează înainte de vârsta standard de pensionare în schema de pensii aplicabilă, beneficiile anuale de pensionare vor fi reduse cu 7%.

Legea nu permite distribuire sau împrumuturi din fondul acumulat. Dacă au loc distribuții sau împrumuturi în ciuda acestei restricții, vor fi declanșate amenzi substanțiale și consecințe fiscale.

Potrivit legii, angajații au dreptul de a transfera capitalul de pensie acumulat către furnizorul de pensii al noului angajator la schimbarea locului de muncă. În plus, angajații au, în general, dreptul de a transfera capitalul de pensie acumulat al unei scheme de contribuții determinate către un alt furnizor de pensii la împlinirea vârstei de pensionare.

Furnizorul de pensii care administrează planurile de pensii și activele aferente este responsabil pentru investiția fondurilor din plan și pentru suficienta rentabilitate a investițiilor. Furnizorii de pensii sunt persoane juridice care pot angaja administratori de active sau pot folosi serviciile terților pentru a-și gestiona activele.

Angajații își pot reduce vârsta de pensionare, dar nu pot fi forțați să facă acest lucru, iar o scădere a vârstei de pensionare scade beneficiile anuale de pensionare. Cu toate acestea, Legea privind impozitul pe salarii sprijină, într-o anumită măsură, planurile de pensionare anticipată favorabile din punct de vedere fiscal - care nu sunt identice cu pensiile administrate de furnizorii de pensii.

Planurile pentru personalul din executiv sunt permise, dar rare în Țările de Jos. Acest lucru este legat în principal de legislația privind egalitatea în drepturi, ceea ce face foarte dificilă oferirea unui plan de pensii doar unui anumit grup de angajați din cadrul unei persoane juridice. Diferiți angajatori oferă planuri de pensii dacă și în măsura în care angajații câștigă mai mult decât salariul maxim pensionabil de 137.000 de euro, dar contribuțiile pentru acest tip de planuri de pensii nu sunt deductibile fiscal.

AUSTRIA

Până în 1990, pensia ocupațională se baza în principal pe angajamentele directe ale angajatorului. Astfel de angajamente (denumite frecvent pensii de firmă sau de companie) au fost finanțate conform prevederilor privind pensiile din companie și, prin urmare, beneficiul de pensie era în întregime legat de aceasta. În 1990, a fost creat un nou cadru legal pentru asigurarea pensiei ocupaționale în urma intrării în vigoare a Legii privind pensiile companiei (BPG) și a Legii pensiilor (PKG).

BPG definește acoperirea (în conformitate cu legislația muncii) a beneficiilor și a drepturilor care decurg din angajamentele din pensiile companiei, care sunt făcute de angajator față de angajat prin intermediul unui raport de muncă de drept privat. Pensia ocupațională acoperă în primul rând toate prestațiile în legătură cu pensiile pentru limită de vârstă, invaliditate sau de urmaș, pe care un angajator le oferă angajaților săi și soților sau partenerilor acestora.

Legea pensiilor reprezintă o modalitate semnificativă de implementare a pensiilor ocupaționale. Angajatorul încheie un contract cu o casă de pensii, iar toți angajații sunt incluși în această clasă profesională. Din contribuțiile care sunt vărsate se acumulează capital, care la producerea evenimentului de prestație (pensionarea) sunt rente și plătite ca pensie pentru limită de vârstă, de urmaș, de invaliditate sau invaliditate profesională²¹.

Angajatorul își declară intenția de a oferi salariaților pensii. Într-un contract de companie sunt descrise condițiile beneficiilor de pensie. Apoi, angajatorul încheie un contract de fond de pensii cu o Casă în conformitate cu acel contract de societate²².

Un plan de pensii pe ciclu de viață este o formă specifică a unui model de fond de pensii cu contribuție definită. Dacă angajatorul implementează un astfel de plan de pensii, există până la trei portofolii diferite de investiții din care angajații pot alege până la pensionare.

În planul clasic de pensii pe ciclu de viață, angajatul decide când dorește să-și schimbe portofoliul de investiții. Planul automat de pensii pe ciclul de viață a definit limite de vârstă în care este planificată trecerea într-un alt portofoliu - cu risc mai mic.

Angajatul poate contribui cu până la 1.000 de euro/an și poate beneficia de o primă sponsorizată de guvern. Pensia rezultată este de până la 100% fără aplicarea unui impozit.

²¹ <https://www.fma.gv.at/en/pensionskassen/occupational-retirement-provision/>

²² <https://www.vbv.at/pensionskasse/english-information/faqs/>

Conform reglementărilor legale, plata unei sume forfetare este posibilă numai în conformitate cu următoarele prevederi:

- dreptul de a extrage o sumă forfetară poate depinde de îndeplinirea unei anumite perioade de plată a contribuției, care este prevăzută în contractul de pensie.
- angajarea trebuie să înceteze.

Suma forfetară rezultată din contribuțiile angajatorului și angajatului nu trebuie să depășească 15.900 de euro (valoarea pentru anul 2025). Limita legală este actualizată în mod regulat, fiind în conformitate cu prevederile legale.

Dacă suma forfetară depășește limita legală, există următoarele opțiuni:

- se poate solicita conversia capitalului într-un drept eligibil necontributiv;
- se poate solicita transferul capitalului către fondul de pensii, schema colectivă de asigurări profesionale, schema de pensii în sensul Legii pensiilor, schema de asigurare colectivă de rentă a unui nou angajator sau la o schemă de asigurare de rentă fără drept de predare;
- se poate solicita transferul capitalului către o schemă străină de pensii, dacă se schimbă locul de muncă în străinătate pe termen lung;
- se poate solicita continuarea schemei cu plata propriilor contribuții.

LUXEMBURG

O schemă de pensii ocupaționale reprezintă un mecanism voluntar conceput de un angajator sau de un promotor pentru a oferi lucrătorilor beneficii care sunt complementare celor prevăzute de sistemul de pensii publice²³.

În trecut, schemele de pensii ocupaționale se aplicau doar companiilor, care le puteau înființa pentru angajații lor. Din 2019, lucrătorii independenți se pot înscrie la rândul lor în scheme de pensii ocupaționale care trebuie să fie aprobate de către autoritatea de supraveghere. Cadrul legal permite ca astfel de scheme să fie oferite angajaților și lucrătorilor independenți în caz de pensionare, deces sau invaliditate.

Legea permite doar înființarea de scheme colective de pensii, planurile individuale de pensii nefiind în sfera sa de aplicare. Schemele de pensii ocupaționale sunt fie finanțate sub formă de fond de pensii, fie sub formă de poliță de asigurare de grup. Companiile își pot finanța, de asemenea, schema de pensii prin provizioane din bilanțul lor. Angajații pot participa la finanțarea schemei lor de pensii ocupaționale, precum și prin aportul de contribuții personale.

²³ https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/fb78e27d-6c9d-45ff-9bea-9832b9bf5c49_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Luxembourg.pdf

Scheme private de pensii individuale

Un plan de pensii este un contract între un asigurător și o persoană fizică. Este accesibil tuturor contribuabililor cu reședința în Luxemburg, precum și nerezidenților care optează pentru a fi tratați în același mod ca rezidenții în scopuri fiscale, cu condiția ca cel puțin 90% din veniturile lor totale realizate din surse interne și străine să fie impozabile în Luxemburg. Din punct de vedere fiscal, costul primelor plătite într-un plan de pensii este deductibil.

CEHIA

Cerințe ale dreptului social și al muncii din Republica Cehă, relevante pentru domeniul pensiilor ocupaționale se regăsesc în Legea nr. 340/2006²⁴.

Astfel, participarea angajaților la înscrierea în sistemul de pensii ocupaționale și sponsorizarea lor de către întreprinderile din Republica Cehă este voluntară. Schemele de pensii ale instituțiilor de pensii ocupaționale trebuie să îndeplinească o serie de condiții și trebuie să prevadă întotdeauna:

- a) acordarea de pensie la împlinirea unei anumite vârste și în cazul decesului; vârsta specificată nu trebuie să fie mai mare de 65 de ani;
- b) formele de plată a pensiilor; una dintre formele de pensie plătită trebuie să fie renta viageră;
- c) posibilitatea de a transfera beneficiile de pensie către o altă instituție în cazul încetării raportului de muncă al unui membru, dacă se solicită acest lucru; prestațiile de pensionare ale angajatului pot fi reduse numai cu costurile legate de acest transfer, iar tipurile acestor costuri trebuie specificate în schema de pensii;
- d) recuperarea contribuțiilor plătite de un membru în cazurile în care:
 - a) angajatul plătea contribuții și nu a fost creat un drept la o pensie, sau
 - b) angajatul și întreprinderea la care lucrează sunt de acord cu această solicitare în condițiile stabilite de schema de pensii,
- e) procedura de calcul a valorii drepturilor de pensie amânată.

Condiții pentru dobândirea drepturilor de pensie

În cazul în care dobândirea drepturilor de pensie este condiționată de o serie de aspecte precum:

- o perioadă de dobândire a drepturilor de pensie sau o perioadă de așteptare, suma totală a acestor perioade pentru un angajat care se pensionează nu poate depăși trei ani;
- la împlinirea vârstei minime de pensionare.

²⁴ https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/en/supervision-financial-market/galleries/legislation/pension_funds/download/Information_cross-border_IORPs_on_legal_requirements_in_the_CR.pdf

În cazul în care angajarea sau munca pe cont propriu a încetat înainte de dobândirea drepturilor de pensie ale salariatului care pleacă din instituție, acesta va dobândi sumele disponibile, în conformitate cu schema de pensii a instituției:

- a) rambursarea contribuțiilor pe care le-au plătit deja sau care au fost plătite în numele salariatului, în conformitate cu contractul colectiv sau alt contract care reglementează drepturile și obligațiile asigurării pensiei profesionale;
- b) suma totală a contribuțiilor plătite sau valoarea investițională a acestor contribuții de la data încetării raporturilor de muncă, în cazul în care riscul investiției este suportat.

Instituția se asigură, la stabilirea participării la pensia ocupațională, ca fiecare membru să fie suficient de informat cu privire la condițiile sistemului de pensii, în special cu privire la drepturile și obligațiile tuturor părților participante la schema de pensii și despre riscurile financiare, tehnice și de altă natură asociate cu schema de pensii. De asemenea, instituția informează membrii și beneficiarii, în scris, cu privire la fiecare modificare a schemei de pensii, în cazul în care o astfel de modificare afectează în mod direct beneficiarul, în termen de două luni.

De asemenea, instituția furnizează membrilor și beneficiarilor, în fiecare an, informații despre:

- natura riscurilor financiare suportate de membri și beneficiari;
- condițiile referitoare la garanțiile din schema de pensii sau un anumit quantum al beneficiului, sau privind lipsa de garanții a schemei;
- metoda de protecție a drepturilor de pensie dobândite și metoda de reducere a prestațiilor, dacă este cazul;
- performanțele anterioare ale investițiilor aferente sistemului de pensii pentru cel puțin cinci ani calendaristici precedenți anului calendaristic în care instituția furnizează astfel de informații;
- structura costurilor suportate de membri și beneficiari în legătură cu schemele de pensii care nu asigură un anumit nivel de beneficii, etc.

ESTONIA

Pensia ocupațională este o modalitate de a investi în viitorul angajaților unei firme și face parte din pilonul III. În timp ce persoana contribuie, de obicei, la pilonul III, angajatorul poate contribui și la pilonul III prin pensia ocupațională²⁵.

Contribuțiile angajatorului la pilonul III sunt scutite de impozitul pe venit, până la un procent de 15% sau 6.000 de euro din salariul anual brut al angajatului.

Cuantumul contribuției la pensia ocupațională este stabilit de angajator. Acesta poate fi un procent fix din salariu sau o anumită sumă. Angajatorul informează salariatul că se poate înscrie într-o schemă de pensii ocupaționale. Dacă un angajat nu are deja pilonul III, trebuie să depună mai întâi o cerere de aderare la pilonul III.

²⁵ <https://www.swedbank.ee/business/insurances/pension/occupationalPension?language=ENG>

Acordul permite angajatului să aleagă singur fondul sau o poate face dintre cei desemnați de angajator. De exemplu, angajatorii pot acorda preferință fondurilor din care nu se pot face retrageri înainte de vârsta de 55 de ani.

Dacă angajatorul nu specifică fondurile la care trebuie să contribuie angajatul, acesta va furniza angajatorului codul ISIN al fondului. Odată ce pilonul III a fost deschis și fondul selectat, angajatorul poate începe să contribuie la pilonul III al angajatului.

Angajatorul contribuie direct la pilonul III al angajatului cu un procent convenit din salariul brut al angajatului, plus contribuția angajatorului. De exemplu, dacă un angajat contribuie cu 4% din salariul său brut și angajatorul adaugă aceeași sumă în fiecare lună, un procent de 8% din salariul brut se va acumula în fond. În plus, angajatul poate contribui el însuși la pilonul III și poate obține scutiri de impozit pe venitul din propriile contribuții.

Angajatorul trebuie să țină evidența îndeplinirii pragului de scutire de impozite cumulativ de la începutul anului calendaristic. În ceea ce privește contribuțiile, angajatorul plătește impozitul social, prima de asigurare pentru șomaj și contribuția la pensia obligatorie finanțată (pilonul II) dacă angajatul a aderat la pilonul II.

În general, fondurile de pensii ocupaționale sunt cu răscumpărare limitată, adică se pot retrage bani din fond de la vârsta de 55 de ani. Fondurile au niveluri diferite de risc, iar angajații pot alege fondul care se potrivește toleranței lor la risc. Dacă angajatul dorește, acesta poate schimba fondul în perioada de acumulare, dar numai între fonduri cu răscumpărare limitată.

Pensia de muncă poate fi acumulată și într-un fond fără limită de retragere, dar în acest caz trebuie avut în vedere faptul că angajatul poate retrage banii oricând.

MAREA BRITANIE

Scheme de pensii cu contribuții definite

Aceste pensii sunt cunoscute și ca „scheme de cumpărare de bani”, fiind oferită de angajator²⁶. Într-o schemă de pensii cu contribuție definită, fondul de pensie este plasat în diferite tipuri de investiții. Pe termen lung acest lucru oferă de obicei un randament mai bun decât un cont de economii.

Unele scheme de pensii pot transfera treptat banii în investiții cu risc mai mic, pe măsură ce persoana care contribuie se apropie de vârsta de pensionare.

Suma primită la pensionare depinde de obicei de:

- suma cu care se contribuie;
- perioada de contribuție;
- randamentul investițiilor.

²⁶ <https://www.nidirect.gov.uk/articles/types-workplace-pension-schemes>

În mod curent, la pensionare, persoana care a contribuit ia o parte din fondul de pensie ca sumă forfetară în numerar fără impozit. Restul sumei poate fi folosită pentru cumpărarea unui venit regulat, care este impozabil.

Scheme de pensii cu beneficii determinate

Sunt cunoscute ca „salariu final” sau pensii „aferele salariului”. Pentru aceste scheme, suma primită la pensionare se bazează pe:

- perioada de contribuție;
- veniturile realizate.

La pensionare, solicitantul poate obține o parte din pensie ca sumă forfetară în numerar fără impozit. Restul sumei se primește ca un venit obișnuit, pe care se plătește impozit.

Modul în care se calculează acest venit variază de la schemă la schemă.

WEBOGRAFIE

- <https://ogletree.fr/app/uploads/2023-Pensions-Retirement-Plans-Pascale-Ernst-Ogletree-Deakins-France-23-mai-2023.pdf>
- https://finance.ec.europa.eu/banking/pension-funds/occupational-pension-funds_en
- <https://lang.zus.pl/benefits/old-age-pensions/old-age-pensions-operating-under-the-new-rules>
- <https://www.citizensinformation.ie/en/money-and-tax/personal-finance/pensions/occupational-pensions/>
- <https://www.mpsoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/deutschland/occupational-pension-schemes/>
- <https://www.aba-online.de/en/occupational-pensions-germany>
- <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2024-12/France.pdf>
- <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/france>
- <https://www.vidacaixa.es/en/companies-and-groups/occupational-pension-plan>
- <https://iuslaboris.com/insights/occupational-pension-reform-in-spain-what-will-change/>
- https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2022-08/index.html#spain
- <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/you-get-occupational-pension-from-your-employer>
- https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/zge3ee_public-pension-2023pdf_1197593.html/PUBLICPENSION_2023_WEB_V7.pdf

- https://cccp.uni-koeln.de/fileadmin/wiso_fak/wisosoz/pdf/REBECA/Denmark_Pension_eng.pdf
- <https://ogletree.com/international-employment-update/articles/june-2019/poland/2019-05-20/poland-introduction-of-a-new-type-of-occupational-pension-scheme/>
- <https://global.lockton.com/us/en/news-insights/poland-changing-the-occupational-pension-landscape>
- <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/belgium>
- <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?q=cdb9a8a9-867a-44fb-ab26-5d5c7329798e>
- <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?q=7db4b6ea-04b9-4827-936d-fe63898ab2cd>
- <https://www.fma.gv.at/en/pensionskassen/occupational-retirement-provision/>
- <https://www.vbv.at/pensionskasse/english-information/faqs/>
- https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/fb78e27d-6c9d-45ff-9bea-9832b9bf5c49_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Luxembourg.pdf
- https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/en/supervision-financial-market/.galleries/legislation/pension_funds/download/Information_cross-border_IORPs_on_legal_requirements_in_the_CR.pdf
- <https://www.swedbank.ee/business/insurances/pension/occupationalPension?language=ENG>
- <https://www.nidirect.gov.uk/articles/types-workplace-pension-schemes>
- <https://www.mpisoc.mpg.de/en/social-law/research/research-projects/pension-maps/project-website/denmark/occupational-pension/>
- <https://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/legislatie/12-pensii-asigurari-sociale/6545-pilonul-iv-pensiile-ocupationale>
- <https://eur-lex.europa.eu/RO/legal-content/summary/managing-collective-retirement-schemes-occupational-pension-funds.html?fromSummary=17>