

RO

RO

RO



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 7.7.2010
COM(2010)365 final

CARTE VERDE

Către sisteme europene de pensii adecvate, viabile și sigure

SEC(2010)830

CARTE VERDE

Către sisteme europene de pensii adecvate, viabile și sigure

1. INTRODUCERE

Asigurarea, în prezent și în viitor, a unei pensii adecvate și viabile pentru cetățenii UE reprezintă o prioritate pentru Uniunea Europeană. Atingerea acestor obiective într-o Europă care îmbătrânește constituie o provocare majoră. Majoritatea statelor membre au încercat să se pregătească pentru aceasta prin reforme ale sistemelor de pensii.

Recenta criză financiară și economică a agravat și amplificat impactul tendinței puternice către îmbătrânirea populației. Regresul în ceea ce privește creșterea economică, bugetele publice, stabilitatea financiară și ocuparea forței de muncă a amplificat necesitatea urgentă de a ajusta practicile în materie de pensionare și modalitățile de constituire a drepturilor la pensie. Criza a arătat faptul că trebuie depuse mai multe eforturi pentru a îmbunătăți eficiența și siguranța schemelor de pensii¹, care nu doar oferă persoanelor vârstnice mijloacele pentru o viață decentă, ci reprezintă și recompensa pentru munca de o viață.

În orientările sale politice pentru actuala Comisie, președintele José Manuel Barroso a evidențiat importanța asigurării unor pensii adecvate și viabile pentru a consolida coeziunea socială:

„Milioane de europeni sunt în totalitate dependenți de pensii. Criza a arătat importanța abordării europene privind sistemele de pensii. Ea a demonstrat interdependența diferiților piloni ai sistemelor de pensii în cadrul fiecărui stat membru și importanța abordărilor comune la nivelul UE în materie de solvabilitate și adecvare socială. De asemenea, ea a evidențiat faptul că fondurile de pensii reprezintă o parte importantă a sistemului financiar. Trebuie să ne asigurăm că pensiile își îndeplinesc rolul de a acorda un sprijin maxim pensionarilor actuali și viitori, inclusiv pentru grupurile vulnerabile.”

Statele membre sunt responsabile cu furnizarea pensiilor: prezenta carte verde nu pune în discuție nici prerogativele statelor membre în materie de pensii, nici rolul partenerilor sociali și nu sugerează că există un model „ideal” de sistem de pensii care să convină tuturor. Principiile solidarității între generații și al solidarității naționale sunt esențiale în această privință. La nivelul UE, sistemele naționale de pensii sunt susținute de un cadru de acțiune, de la coordonarea politică până la reglementare. Unele teme comune, cum ar fi funcționarea pieței interne, cerințele Pactului de stabilitate și de creștere sau asigurarea coerenței reformelor sistemelor de pensii cu strategia „Europa 2020”, trebuie abordate într-un mod coordonat. Sisteme de pensii bine concepute și adecvate, care să le permită cetățenilor să își mențină un anumit nivel de trai după pensionare, sunt indispensabile pentru aceștia și pentru coeziunea socială. Impactul cheltuielilor publice în materie de pensii asupra finanțelor publice într-un stat membru poate fi resimțit într-o mare măsură în alte state membre. Coordonarea politicilor UE în materie de pensii s-a dovedit utilă și necesară pentru a progresa la nivel de

¹ Cu sprijinul comisiei speciale privind criza financiară, economică și socială, Parlamentul European se angajează, de asemenea, într-o dezbatere privind experiența dobândită în urma crizei.

stat membru. Fondurile de pensii reprezintă o parte integrantă a piețelor financiare și conceperea lor poate încuraja sau frâna libera circulație a forței de muncă sau a capitalului.

În urma unui deceniu de reforme care au dus la modificări ale sistemelor de pensii în majoritatea statelor membre, este în prezent necesar să se revizuiască în profunzime cadrul stabilit de Uniunea Europeană. Îmbătrânirea populației a fost mai rapidă decât s-a prevăzut, iar recenta criză financiară și economică a avut un impact dramatic asupra bugetelor, piețelor de capital și întreprinderilor. De asemenea, au intervenit modificări structurale profunde, cum ar fi noi echilibre între generații, trecerea de la scheme de pensii pe bază de repartitie la scheme de pensii finanțate prin capitalizare și la asumarea mai multor riscuri de către persoanele particulare. Prezenta carte verde lansează o dezbatere europeană printr-o consultare vastă într-un stadiu incipient cu privire la provocările majore cu care se confruntă sistemele de pensii și la modul în care UE poate susține eforturile statelor membre în vederea asigurării unor sisteme de pensii adecvate și viabile.

Prezenta carte verde adoptă o abordare integrată, înglobând aspectele economice, sociale și financiare, și recunoaște legăturile și sinergiile între pensii și strategia globală „Europa 2020” pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Ea ține seama de activitatea desfășurată de Comitetul pentru politică economică și de Comitetul pentru protecție socială în materie de pensii. Consiliul (ECOFIN și EPSCO) din 7-8 iunie 2010 a luat notă de raportul intermediar întocmit în comun² de cele două comitete. Obiectivul privind generarea de venituri de pensie adecvate și viabile prin intermediul reformelor sistemelor de pensii și obiectivele strategiei „Europa 2020” se consolidează reciproc. Strategia „Europa 2020” pune accentul pe locuri de muncă mai numeroase și de o mai bună calitate, precum și pe tranzițiile pozitive: ambele sunt esențiale pentru a permite lucrătorilor (femei și bărbați) să acumuleze drepturi de pensie. Ținta sa de 75% în ceea ce privește ocuparea forței de muncă necesită atingerea unor rate de ocupare a forței de muncă semnificativ mai ridicate decât în prezent pentru populația cu vârsta cuprinsă între 55 și 65 de ani. Abordarea lacunelor în ceea ce privește caracterul adecvat al pensiilor, care poate fi o cauză semnificativă a sărăciei în rândul persoanelor vârstnice, poate contribui, de asemenea, la îndeplinirea obiectivului de reducere a sărăciei prevăzut în strategia „Europa 2020”. Politicile din numeroase domenii pot contribui la reducerea sărăciei în rândul persoanelor vârstnice și aceasta va contribui, la rândul său, la sporirea gradului de adecvare, completând astfel reformele în materie de pensii. Alte obiective includ înlăturarea obstacolelor din calea realizării pieței unice, de exemplu sporind siguranța și gradul de integrare ale pieței interne a produselor financiare și facilitând mobilitatea tuturor lucrătorilor³ și cetățenilor pe teritoriul UE⁴. La rândul lor, reformele sistemelor de pensii vor contribui la realizarea obiectivelor strategiei „Europa 2020” pentru ocuparea forței de muncă și viabilitatea pe termen lung a finanțelor publice. De asemenea, realizarea pieței interne pentru produsele de pensii are un impact direct asupra potențialului de creștere al UE și, prin urmare, contribuie în mod direct la îndeplinirea obiectivelor strategiei „Europa 2020”.

² Raportul este disponibil la adresa http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm; a se vedea concluziile Consiliului http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ecofin/114988.pdf.

³ Inclusiv lucrătorii foarte mobili, cum ar fi cercetătorii, a se vedea concluziile Consiliului din 2 martie 2010:

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/intm/113121.pdf.

⁴ În 2010, Comisia va publica un raport privind cetățenia, referitor la întregul ciclu de viață al cetățenilor UE, acoperind i) obstacolele în calea exercitării efective a drepturilor cetățenilor, inclusiv drepturile privind libera circulație și ii) soluțiile preconizate pentru înlăturarea acestor obstacole, precum și o foaie de drum pentru adoptarea lor.

2. PRINCIPALELE PROVOCĂRI

2.1. Îmbătrânirea demografică

În timp ce faptul că Europa se confruntă cu o provocare demografică majoră⁵ este binecunoscut, atingem o fază critică, deoarece primele cohorte de cetățeni din generația „baby-boom” se apropie de vârsta pensionării și populația de vârstă activă din Europa ar trebui să înceapă să scadă începând cu 2012.

Bineînțeles, faptul că populația trăiește mai mult decât înainte este un imens progres: în ultimii 50 de ani, speranța de viață a crescut cu aproximativ cinci ani în UE. Cele mai recente previziuni demografice⁶ anunță că o nouă creștere de aproximativ șapte ani ar putea avea loc până în 2060. În combinație cu rate scăzute de fertilitate, aceasta va duce la o schimbare dramatică a structurii pe vârste a populației (a se vedea graficul 1). În consecință, raportul de dependență economică a persoanelor vârstnice se va dubla: în timp ce în prezent există patru persoane de vârstă activă pentru fiecare persoană cu vârstă mai mare de 65 de ani, până în 2060 vor exista doar două persoane de vârstă activă pentru fiecare persoană cu vârstă mai mare de 65 de ani (a se vedea graficul 2).

De asemenea, piețele forței de muncă cunosc și alte tendințe de multă vreme: întâzieri privind începerea vieții active cu normă întreagă din cauza nevoii crescute de educație și pensionarea anticipată, datorată gestionării vârstei și politicilor care prevalează pe piața forței de muncă. Deși tendința către pensionarea anticipată a început să se inverseze, majoritatea oamenilor, în special femeile, părăsesc încă piața muncii cu mult timp înainte de vârsta normală de pensionare, și anume 65 de ani (a se vedea graficele 6 și 7), ceea ce pune în evidență perspectiva de gen.

Având în vedere tendințele actuale, situația este inacceptabilă. Cu excepția cazului în care cetățenii, care trăiesc mai mult, ocupă de asemenea mai mult timp un loc de muncă, există riscul ca adecvarea pensiilor să se deterioreze sau să apară o creștere inacceptabilă a cheltuielilor legate de pensii. Impactul provocării demografice, agravat de criză, va avea tendința de a reduce creșterea economică și de a pune presiune asupra finanțelor publice. Raportul pe 2009 privind îmbătrânirea (2009 Ageing Report)⁷ a indicat că, având în vedere diminuarea forței de muncă, singura sursă de creștere până în 2020 va fi productivitatea forței de muncă. Deși reformele au redus deja semnificativ impactul îmbătrânirii asupra viitoarelor costuri în materie de pensii, se preconizează că cheltuielile publice legate de îmbătrânire vor crește încă cu aproximativ 5 puncte procentuale din PIB până în 2060, jumătate din această creștere fiind datorată cheltuielilor în domeniul pensiilor (a se vedea graficul 3 pentru previziunile legate de cheltuielile publice aferente pensiilor în statele membre).

O altă tendință de lungă durată este schimbarea intervenită în societate – cum ar fi gospodăriile monoparentale, cuplurile fără copii și îndepărtarea geografică a diferitelor

⁵ Comunicarea Comisiei privind îmbătrânirea din 29 aprilie 2009 „Gestionarea impactului îmbătrânirii populației în UE (Raport privind îmbătrânirea populației, 2009)” și documentul de lucru al serviciilor Comisiei *Demography Report 2008 – Meeting social needs in an ageing society* (Raport demografic 2008 – Satisfacerea nevoilor sociale într-o societate aflată în proces de îmbătrânire) [SEC (2008) 2911].

⁶ Comisia Europeană și Comitetul pentru politică economică (2009) *2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)* [Raport privind îmbătrânirea populației, 2009: proiecții economice și bugetare pentru statele membre ale UE-27 (2008-2060)], *European Economy*, nr.2.

⁷ Idem.

generații ale aceleiași familii – care antrenează furnizarea mai formală de servicii de asistență care, în alte circumstanțe, ar fi fost furnizate în cadrul familiei. Această evoluție este o sursă de dificultăți suplimentare în materie de finanțare a asistenței medicale și a îngrijirii pe termen lung.

Pensiile prin capitalizare ar putea fi afectate, de asemenea, de îmbătrânirea demografică. Îmbătrânirea societăților ar reduce rata de creștere potențială a economiei, ceea ce ar presupune scăderea ratelor randamentului real, aceasta putând afecta, de asemenea, prețurile activelor financiare. Această eventuală diminuare a randamentelor plasamentelor efectuate prin intermediul fondurilor de pensii poate duce la o majorare a cotizațiilor, o reducere a pensiilor, o creștere a ieșirilor de capital către piețe emergente sau o asumare de riscuri într-o mai mare măsură.

În contextul îmbătrânirii demografice, Consiliul European de la Stockholm din 2001 a convenit asupra unei strategii orientate pe trei direcții pentru a face față impactului asupra bugetelor publice, constând în:

- reducerea rapidă a datoriei;
- creșterea ratei de ocupare forței de muncă și a productivității; și
- reforma sistemelor de pensii, de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung.

De asemenea, Consiliul European de la Laeken din 2001 a adoptat o serie de obiective comune pentru pensii, subliniind necesitatea de a asigura caracterul adecvat, viabilitatea și adaptabilitatea acestora⁸.

2.2. Modificările sistemelor de pensii

Deși sistemele existente în statele membre diferă în mod semnificativ, majoritatea acestora au fost adaptate în ultimele decenii pentru asigurarea unei mai mari viabilități. În același timp, statele membre au încercat să mențină adecvarea pensiilor și să răspundă mai bine schimbărilor de pe piețele forței de muncă și repartiției rolurilor între femei și bărbați. Principalele tendințe au fost⁹:

- (1) Încurajarea unei părți mai mari a populației să muncească mai mult și mai mult timp pentru obținerea unor drepturi similare cu cele anterioare: creșterea vârstei de pensionare; recompensarea pensionării târzii și penalizarea pensionării anticipate (a se vedea graficul 8); trecerea de la pensii bazate pe câștigurile din cei mai buni ani la pensii bazate pe câștigurile medii pe carieră; suprimarea sau restrângerea posibilităților de ieșire anticipată de pe piața muncii; măsuri legate de piața forței de muncă pentru a încuraja și lucrătorii vârstnici să rămână pe piața forței de muncă și a le oferi mijloacele de a face acest lucru și favorizarea egalității între femei și bărbați pe piața forței de muncă.

⁸ „Calitatea și viabilitatea pensiilor – Raport comun privind obiectivele și metodele de lucru în domeniul pensiilor” [10672/01 ECOFIN 198 SOC 272].

⁹ Raportul intermediar comun privind pensiile al Comitetului pentru politică economică și al Comitetului pentru protecție socială conține o evaluare mai detaliată, a se vedea nota de subsol nr. 2.

- (2) Trecerea de la sisteme care înglobau în general un singur nivel la sisteme cu mai multe niveluri. Această situație rezultă din tendința constatată în majoritatea (dar nu în totalitatea) statelor membre de a reduce cota din pensiile publice prin repartitie în sistemul global și de a acorda o importanță mai mare schemelor complementare private prefinanțate, care sunt adesea scheme cu contribuții definite (a se vedea graficul 10).
- (3) Măsuri pentru a răspunde problemelor legate de inadecvarea pensiilor, de exemplu prin eforturi pentru extinderea acoperirii, sprijinirea constituirii de drepturi de pensie, facilitarea accesului la pensii pentru grupurile vulnerabile și creșterea sprijinului financiar pentru pensionarii mai săraci.
- (4) Dimensiunea de gen: femeile tind să predomine printre persoanele cu contracte atipice, ele câștigă în general mai puțin decât bărbații și își întrerup cariera mai frecvent decât aceștia pentru a-și asuma responsabilități familiale. Prin urmare, pensiile lor tind să fie mai mici și riscul de sărăcie este în general mai ridicat în rândul femeilor vârstnice și datorită faptului că ele trăiesc mai mult. În timp ce sistemele de finanțare prin repartitie țin seama de perioadele consacrate responsabilităților familiale, acest lucru este mai puțin evident în cadrul schemelor de pensii prin capitalizare, unde se pune problema modalității de finanțare a unei astfel de solidarități.

Reformele au încurajat creșterile recente ale vârstei efective de ieșire la pensie și au deschis noi posibilități de garantare a oferirii unor pensii adecvate într-un mod durabil. În același timp, reformele au avut și vor continua să aibă drept efect creșterea responsabilității individuale în ceea ce privește rezultatele. Cetățenii dispun în prezent de mai multe opțiuni, însă, în același timp, sunt expuși mai multor riscuri. Pentru ca reformele să aibă succes, toate schemele de pensii trebuie să își îndeplinească rolul și riscurile trebuie înțelese și gestionate. Viitoarea adecvare a pensiilor se va baza pe randamentele de pe piețele financiare și pe capacitatea piețelor forței de muncă de a oferi posibilități de cariere contributive mai lungi și cu mai puține întreruperi. Pentru a consolida coeziunea socială, anumite state membre vor dori poate să abordeze problemele rămase încă nerezolvate, cum ar fi pensiile minime, acoperirea lucrătorilor atipici și luarea în considerare a anumitor întreruperi involuntare de carieră, de exemplu, în cazul în care o persoană trebuie să se ocupe de persoane dependente și vulnerabile.

Sistemele de pensii reformate cresc riscurile de inadecvare pentru un număr considerabil de lucrători. Ratele de înlocuire nete se vor diminua în multe state membre, deși nivelul inițial și gradul de reducere variază considerabil, iar anumite țări, în special cele cu niveluri inițiale foarte scăzute, au sporit aceste rate (a se vedea graficul 5). Întârzierea ieșirii de pe piața forței de muncă poate reduce declinul.

În multe state membre, ar putea fi nevoie de reforme suplimentare, având în vedere amploarea modificărilor demografice preconizate și pentru a asigura succesul durabil al reformelor puse în aplicare. Pentru statele membre în care procesul de reformă nu este suficient de avansat, există o necesitate urgentă de a revizui „promisiunea de pensii” pe baza a ceea ce se poate estima că restul economiei - și bugetele publice în special - poate furniza.

2.3. Impactul crizei financiare și economice

Criza financiară și economică a agravat mult problema subiacentă a îmbătrânirii populației. Demonstrând interdependența dintre diverse scheme și dând la iveală punctele slabe în

conceperea anumitor scheme, criza a acționat ca un semnal de alarmă pentru toate schemele de pensii, atât cele prin repartiție, cât și cele prin capitalizare: toate sistemele de pensii se confruntă cu dificultăți mai mari în a-și îndeplini „promisiunile de pensii”, din cauza creșterii șomajului, a diminuării creșterii, a creșterii nivelurilor datoriei publice și a volatilității pieței financiare. Schemele private pot atenua o parte din presiunea care apasă asupra schemelor publice de pensii. Cu toate acestea, consolidarea rolului schemelor private are un cost fiscal, având în vedere practica larg răspândită care constă în acordarea de stimulente fiscale în timpul fazei de constituire a drepturilor. Costul reducerii taxelor poate fi considerabil, iar eficacitatea și efectele sale redistributive sunt nesigure¹⁰. Trebuind să facă față unor enorme constrângeri bugetare, anumite state membre reconsideră în prezent eficacitatea acestui tip de cheltuieli. Un schimb de informații mai eficient privind costurile și eficacitatea acestora ar putea ajuta factorii de decizie politici din toată Uniunea Europeană¹¹. De asemenea, dacă schemele private nu își pot îndeplini promisiunile, vor exista în mod inevitabil presiuni asupra statului pentru ca acesta să plătească o parte din sumă.

Cu venituri sigure din pensii publice, care au fost autorizate în general să își îndeplinească rolul de stabilizatori automați, pensionarii din prezent s-au aflat, până în acest moment, printre grupurile de populație cel mai puțin afectate de criză. Cu câteva excepții, prestațiile care provin din schemele de pensii prin capitalizare joacă încă un rol marginal și doar câteva state membre care trebuie să facă față unor probleme extrem de grave legate de bugetul public sau care dispun de mecanisme de ajustare automată foarte bine ancorate au fost constrânse să reducă valoarea pensiilor publice plătite. Însă criza și perspectivele de creștere mai slabă vor afecta toate tipurile de scheme de pensii.

Amploarea deteriorării fiscale în urma crizei este echivalentă cu anularea a 20 de ani de consolidare fiscală. Prin urmare, constrângerile fiscale vor fi foarte puternice în următoarea decadă. Conform estimărilor, criza va exercita o presiune și mai mare asupra cheltuielilor legate de pensiile publice pe termen lung, deoarece creșterea economică ar trebui să fie foarte limitată, iar momentul în care se va produce redresarea completă este foarte nesigur¹². În mai multe state membre, anumite contribuții la asigurările sociale au fost reorientate către scheme de pensii prin capitalizare nou înființate și obligatorii. Criza a subliniat această problemă de dublă plată și a făcut ca unele guverne să stopeze sau să reducă contribuțiile la scheme de pensii private pentru a ameliora finanțele schemelor de pensii publice.

Pe termen scurt, scăderea ratei dobânzilor și a valorii activelor a afectat rata randamentului și solvabilitatea schemelor de pensii prin capitalizare: în 2008, fondurile de pensii private au pierdut mai mult de 20% din valoarea lor¹³. De asemenea, mai mulți finanțatori ai unor fonduri de pensii ocupaționale au întâmpinat dificultăți în respectarea obligațiilor lor. Totuși, deoarece puține scheme au fost constrânse să își vândă pasivele curente, autoritățile de

¹⁰ Secțiunea 4.2 p. 26 din raportul din 2008 al Comitetului pentru protecție socială intitulat *Privately managed funded pension provision and their contribution to adequate and sustainable pensions* („Acordarea de pensii prin capitalizare gestionate în mod privat și contribuția acestora la pensii adecvate și viabile”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en>

¹¹ Această cooperare ar putea include schimbul de experiențe privind anumite strategii, cum ar fi cea a „vaselor comunicante”, conform căreia valoarea reducerii taxelor pusă la dispoziție pentru economii individuale voluntare este invers proporțională cu valoarea pensiei legale și profesionale pe care o deține deja o persoană. A se vedea *Proposal for a pension model with a compensating layer* de G.J.B. Dietvorst, *EC Tax Review 2007* nr. 3 p.142-145.

¹² A se vedea nota de subsol nr. 6.

¹³ OCDE, *Pensions and the crisis – How should retirement income systems respond to financial and economic pressures*, 2009.

supraveghere au putut să simplifice reglementările privind estimarea și solvabilitatea pentru a acorda timp în vederea redresării piețelor. Fondurile de pensii au fost în măsură să recupereze o parte din pierderile lor în 2009¹⁴, însă multe rămân încă mult sub nivelurile de solvabilitate cerute.

Diferențele în ceea ce privește capacitatea schemelor finanțate prin capitalizare de a rezista crizei arată faptul că diferențele de concept, de reglementare și de strategie a investițiilor au o importanță evidentă. Pierderile variază în funcție de practicile de investiții și de capacitatea de a face față șocurilor, precum și în funcție de eficiența repartizării sarcinii între instituțiile de pensii, contribuabili și beneficiari. Din păcate, schemele din țările unde exigențele în materie de solvabilitate sunt mai puțin stricte și unde pierderea valorii activelor este extrem de mare tind, de asemenea, să dispună de o protecție mai slabă a drepturilor constituite și de mecanismele cele mai puțin flexibile de repartizare a sarcinii. Prin urmare, drepturile pot fi pierdute și instituțiile de pensii pot fi tentate să pună capăt schemelor, deoarece nu mai dispun de mijloace pentru a asigura din nou solvabilitatea acestora.

De asemenea, criza va avea un impact grav asupra viitoarelor pensii, deoarece mulți lucrători își vor pierde locurile de muncă și vor rămâne șomeri o anumită perioadă, iar alții vor trebui poate să accepte salarii mai mici sau un timp de lucru redus¹⁵. Una dintre provocări va fi asigurarea menținerii unui nivel adecvat al pensiilor și în aceste situații (a se vedea graficul 9).

Prin urmare, criza a adăugat următoarele dimensiuni la programul de reformă existent:

- necesitatea mai urgentă de a depăși lacunele în materie de adecvare;
- necesitatea mai urgentă de a adopta reforme care să îmbunătățească viabilitatea finanțelor publice;
- un accent mai mare pe creșterea vârstei efective de pensionare;
- necesitatea de a revizui reglementarea schemelor de pensii prin capitalizare, pentru a garanta eficacitatea și fiabilitatea lor în ciuda eventualelor crize financiare majore, asigurând în același timp proporționalitatea reglementării și faptul că aceasta nu cauzează insolvența angajatorilor sau nu îi stimulează pe aceștia să abandoneze schemele de pensii;
- necesitatea de a garanta că piețele financiare sunt reglementate în mod eficient și inteligent, ținând seama de rolul tot mai important al fondurilor de pensii. Summiturile G20 de la Pittsburg și Toronto au subliniat faptul că toate organismele financiare ar trebui reglementate și că este și mai necesar să se definească norme comune.

3. PRIORITĂȚI PENTRU MODERNIZAREA POLITICII DE PENSII ÎN UE

Obiectivele principale ale reformei pensiilor sunt asigurarea caracterului adecvat și a viabilității sistemelor de pensii. S-a constatat o tendință de a aborda strategia orientată pe trei direcții de la Stockholm ca o listă de sugestii din care fiecare parte poate alege ceea ce îi convine. Însă, pentru ca sistemele de pensii să își poată respecta promisiunile și pentru ca

¹⁴ OCDE *Pension Markets in Focus*, nr. 6, octombrie 2009.

¹⁵ Capitolele 3.3 – 3.5 din raportul intermediar comun privind pensiile, a se vedea nota de subsol 2.

strategia „Europa 2020” să aibă succes, va fi necesar acum să se abordeze toate cele trei direcții ale acestei strategii într-un mod coordonat.

3.1. Obiective principale: adecvare și viabilitate

Adecvarea și viabilitatea sunt două fațete ale aceleiași monede. Dacă există un risc de inadecvare a pensiilor, este posibil să existe presiuni în favoarea unor creșteri *ad hoc* ale pensiilor sau o cerere mai mare pentru alte prestații, punând în pericol viabilitatea. De asemenea, dacă un sistem de pensii nu este viabil, el se va dovedi a fi inadecvat pe termen lung, când vor fi necesare rectificări subite. Adecvarea și viabilitatea sistemelor de pensii trebuie examinate în comun.

Asigurarea caracterului adecvat al pensiilor

Garantarea unui venit din pensii adecvat este obiectivul sistemelor de pensii și reprezintă un aspect care ține de solidaritatea fundamentală dintre generații și din cadrul aceleiași generații. Majoritatea reformelor sistemelor de pensii de până acum au vizat îmbunătățirea viabilității. Va fi necesară o modernizare ulterioară a sistemelor de pensii pentru a acoperi lacunele legate de adecvare. Deoarece ratele de înlocuire pentru pensiile publice vor scădea în majoritatea cazurilor (a se vedea graficul 4), este important să se ofere suficiente oportunități de constituire a unor drepturi complementare: de exemplu, permițând creșterea duratei vieții active și facilitând accesul la scheme de pensii suplimentare. Lacunele pot fi provocate de lipsa de creditare compensatorie pentru perioadele de șomaj, boală sau perioadele consacrate responsabilităților familiale, precum și de lipsa de acoperire pentru grupurile vulnerabile, cum ar fi lucrătorii cu contracte pe termen scurt și cei atipici, sau insuficiența garanțiilor privind pensia minimă sau a venitului persoanelor vârstnice, însă remediarea acestor probleme ridică întrebări legate de finanțare. În cadrul schemelor de pensii prin capitalizare, reducerea riscului legate de investiții, în special aproape de faza de lichidare și în timpul acesteia, și îmbunătățirea repartizării riscurilor între titularii și furnizorii de pensii, pe baza avantajelor asigurării colective, pot crește caracterul adecvat al veniturilor din pensii. De asemenea, se poate dovedi necesar să se prevadă surse de venituri pentru perioada ulterioară vieții active care să nu se limiteze la pensii.

Asigurarea viabilității

Multe reforme ale sistemelor de pensii au contribuit la limitarea creșterii cheltuielilor viitoare legate de pensiile publice, însă este necesar să se adopte de urgență măsuri suplimentare pentru a conferi un caracter mai durabil sistemelor, contribuind astfel la viabilitatea pe termen lung a finanțelor publice, în special în țări unde se preconizează cheltuieli viitoare ridicate în domeniul pensiilor publice. Absența de măsuri politice decisive în favoarea viabilității sistemelor va transfera sarcina ajustării fie asupra viitorilor lucrători, fie asupra viitorilor pensionari care ar putea să nu fie pregătiți pentru pensii mai mici decât cele așteptate, astfel cum a subliniat Consiliul European¹⁶. Având în vedere situația finanțelor publice și creșterea preconizată inacceptabilă a nivelurilor datoriei publice cu politici neschimbate, consolidarea fiscală va reprezenta o constrângere obligatorie pentru toate politicile, inclusiv cea referitoare la pensii. Pactului de stabilitate și de creștere oferă cadrul pentru monitorizarea viabilității

¹⁶ Concluziile președinției din 23 martie 2005 CONSILIUL UNIUNII EUROPENE 7619/1/05, REV 1, au evidențiat necesitatea de a „garanta viabilitatea finanțelor publice pe termen lung, de a promova creșterea și de a evita impunerea unor sarcini excesive asupra viitoarelor generații.”

finanțelor publice, inclusiv a sistemelor de pensii¹⁷. De asemenea, în cazul în care îngrijirea formală ar înlocui tot mai mult îngrijirea informală în viitor, ar putea crește presiunea în favoarea cheltuielilor în sectorul îngrijirilor acordate persoanelor vârstnice. Prin urmare, sunt extrem de importante reformele care consolidează potențialul de creștere economică al UE, de exemplu, stimulând oferta de forță de muncă. O creștere mai puternică a productivității forței de muncă aduce beneficii tuturor cetățenilor, deoarece permite creșterea nivelului de trai. În ceea ce privește viabilitatea finanțelor publice, este și mai importantă ameliorarea ratelor de ocupare a forței de muncă, în special pentru lucrătorii vârstnici.

- (1) *Cum poate UE să sprijine eforturile statelor membre în vederea asigurării unor sisteme de pensii mai adecvate? Ar trebui UE să încerce să definească mai bine ceea ce implică un venit din pensii adecvat?*
- (2) *Cadrul pentru pensii care există în prezent la nivelul UE este suficient pentru a garanta viabilitatea finanțelor publice?*

3.2. Obținerea unui echilibru durabil între durata vieții profesionale și durata pensionării

Timpul petrecut după ieșirea la pensie a crescut considerabil în ultimul secol și există mari diferențe între statele membre în această privință. În prezent, timpul petrecut în calitate de pensionar reprezintă în general o treime din viața adultă și această proporție va crește substanțial în același timp cu speranța de viață¹⁸, în afara cazului în care durata vieții active crește la rândul său și cetățenii ies la pensie mai târziu. Mai puțin de 50% dintre cetățeni lucrează încă la vârsta de 60 de ani. Acest fapt este contrar angajamentelor asumate de statele membre în cadrul Consiliului European de la Barcelona de a crește cu cinci ani vârsta la care cetățenii își încetează activitatea profesională¹⁹. De asemenea, această situație nu este conformă cu obiectivul stabilit de strategia „Europa 2020” de a atinge o rată a ocupării forței de muncă de 75% și are un impact negativ asupra potențialului de creștere. Creșterea rapidă a raportului de dependență a persoanelor vârstnice ar putea fi evitată într-o mare măsură dacă cetățenii ar munci mai mult (a se vedea graficul 2). În caz contrar, ar fi inevitabilă diminuarea prestațiilor și majorarea contribuțiilor.

Garantarea faptului că timpul petrecut la pensie nu continuă să crească în comparație cu durata vieții active ar contribui la asigurarea caracterului adecvat și a viabilității. Prin urmare, ar trebui să crească vârsta la care cetățenii încetează activitatea profesională și percep o pensie. Multe state membre au decis deja să crească vârsta de admisibilitate pentru perceperea unei pensii complete în cadrul schemelor lor de pensii publice (a se vedea graficul 6). Este din ce în ce mai evident că acesta reprezintă un semnal important pentru lucrători și pentru angajatori, care îi motivează să tindă către o vârstă efectivă de ieșire la pensie mai avansată. Mai multe state membre au demonstrat că o ajustare automată a vârstei de pensionare în urma creșterii viitoare a speranței de viață reprezintă o opțiune politică promițătoare pentru consolidarea viabilității sistemelor de pensii. În timp ce abordarea privind ajustările condiționale ar putea fi preconizată și pentru alte riscuri, revizuirea periodică a adecvării și viabilității sistemelor de pensii ar putea constitui un mod diferit sau complementar de

¹⁷ În legătură cu Pactul de stabilitate și de creștere, Comisia a propus să se ia în considerare, de asemenea, datoriile implicite aferente în special îmbătrânirii populației, printre alți factori, în vederea reflectării riscurilor viitoare [COM(2010) 367/2].

¹⁸ Capitulul 3.2.1 din raportul intermediar comun privind pensiile, a se vedea nota de subsol 2.

¹⁹ Concluziile președinției din 15-16 martie 2002 CONSILIUL EUROPEAN SN 100/1/02 REV 1.

facilitare a unei reacții oportune și eficiente față de condițiile aflate în curs de schimbare, dintre care multe sunt dificil de prevăzut.

Posibilitatea de a institui o vârstă de pensionare universală a fost dezbătută întotdeauna, din cauza diferențelor care există, de la o profesie la alta, în ceea ce privește vârsta de intrare pe piața forței de muncă și starea de sănătate a lucrătorilor. Majoritatea statelor membre abordează această provocare prin politici energice de ameliorare a sănătății și siguranței la locul de muncă, prevăzând diverse căi de ieșire pentru cei care întâmpină reale probleme înainte de vârsta de pensionare. Eforturile naționale sunt susținute de strategia europeană în materie de sănătate și securitate. Câteva state membre țin seama acum de diferențele privind vârsta de intrare pe piața muncii, combinând măsuri care vizează creșterea vârstei de pensionare cu cele care vizează creșterea numărului de ani de contribuții necesare pentru a avea dreptul la o pensie completă. De asemenea, în paralel cu adoptarea de măsuri vizând prelungirea vieții active, va fi important să se abordeze probleme cum sunt disparitățile salariale și inegalitățile pe piața forței de muncă între femei și bărbați.

Deoarece vârsta de ieșire de pe piața forței de muncă este încă scăzută, se pune întrebarea dacă ar fi util să se definească principiile UE și căile către sisteme de pensii adecvate și viabile, aplicate în mod diferențiat, în funcție de particularitățile diferitelor sisteme de pensii. Astfel de căi ar trebui să le permită cetățenilor să își constituie drepturi adecvate și să consolideze viabilitatea economiilor europene. În acest context, ar trebui completate reformele sistemelor de pensii prin eforturi substanțiale pentru a le permite lucrătorilor să își mențină capacitatea de a se integra pe piața muncii pe parcursul întregii lor vieți active, oferind oportunități adecvate de reconversie profesională. Noile tehnologii și servicii care permit oferirea unor modalități de lucru flexibile prin munca la distanță și perfecționarea competențelor pot contribui la menținerea lucrătorilor vârstnici mai mult timp la locul de muncă.

Printre măsurile-cheie care le-ar permite lucrătorilor vârstnici, femei și bărbați, să rămână mai mult timp pe piața forței de muncă se numără accesul pentru toți, indiferent de vârstă, sex și origine etnică, la piețele forței de muncă și la formare, precum și prevederea unor măsuri speciale pentru persoanele cu handicap²⁰. Fondul social european sprijină măsuri menite să îmbunătățească capacitatea de integrare pe piața muncii și să crească ratele ocupării forței de muncă pentru femei și bărbați de toate vârstele. Comisia pregătește în prezent Anul european al îmbătrânirii active 2012 care ar trebui să încurajeze statele membre, partenerii sociali și părțile interesate să creeze oportunități și condiții de lucru mai bune pentru participarea lucrătorilor vârstnici pe piața forței de muncă.

Aceasta ar putea presupune adaptarea stimulentei sociale și financiare privind munca, inclusiv examinarea de către statele membre a rolului pe care îl dețin dispozițiile lor fiscale. Alte măsuri ar putea include ajustarea gestionării vârstei, a modalităților de lucru și a atitudinilor pe piața forței de muncă și a locurilor de muncă, precum și preconizarea de condiții speciale pentru lucrătorii independenți vârstnici. Prelungirea vieții active pentru a reflecta progresul continuu al speranței de viață ar aduce un dublu beneficiu: ea ar asigura un nivel de trai mai ridicat și pensii mai viabile. Pentru a obține pensii mai viabile și mai adecvate, este important ca lucrătorii, și foarte adesea cei tineri, să păstreze mai mult timp

²⁰ Sunt necesare ameliorarea transpunerii aplicării Directivei privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE) și conștientizarea privind valoarea adăugată a personalului vârstnic. Vârsta este factorul cel mai frecvent perceput ca fiind un dezavantaj în cazul căutării unui loc de muncă, a se vedea http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf.

locuri de muncă cu salarii și timp de lucru care să le ofere dreptul de a beneficia de viitoare drepturi de pensie.

Statele membre iau deja măsuri pentru a sprijini prelungirea vieții active²¹. Politicile din domeniul sănătății menite să ajute cetățenii să îmbătrânească având o stare de sănătate mai bună pot contribui la prelungirea vieții active, pot reduce presiunea asupra sistemelor de pensii și pot îmbunătăți viabilitatea²². Problemele de sănătate reprezintă unul dintre cele mai importante motive ale pensionării anticipate.

- (3) *Cum se poate ajunge în mod optim la o creștere a vârstei efective de pensionare și cum ar putea contribui la aceasta creșterea vârstei care dă dreptul la prestații de pensii? Ar trebui introduse în sistemele de pensii mecanisme de ajustare automată la evoluția demografică pentru a echilibra durata vieții profesionale și durata pensionării? Ce rol ar putea avea UE în această privință?*
- (4) *Cum ar putea fi folosită punerea în aplicare a strategiei „Europa 2020” pentru a promova prelungirea vieții active și avantajele acesteia pentru întreprinderi, precum și pentru a combate discriminarea pe criterii de vârstă pe piața forței de muncă?*

3.3. Înlăturarea obstacolelor din calea mobilității în UE

Politicile și reglementările trebuie să faciliteze libera circulație a factorilor de producție, în special forța de muncă și capitalul, pentru a utiliza resursele în mod eficient și pentru a crea condiții favorabile pentru maximizarea veniturilor. O mai mare flexibilitate a mobilității legate de locurile de muncă sprijină capacitatea de adaptare a economiei și consolidează modelul social european. Exploatarea întregului potențial al pieței unice ar putea aduce beneficii semnificative pentru toți cetățenii²³.

3.3.1. Consolidarea pieței interne în materie de pensii

Adoptarea în 2003 a directivei privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale a constituit o realizare majoră. Însă această directivă se referă doar la pensiile prin capitalizare de natură profesională și anumite scheme profesionale sunt excluse din domeniul său de aplicare (de exemplu, schemele bazate pe provizioane la bilanț). Această directivă nu este o directivă-cadru, ceea ce face dificilă adaptarea reglementării la evoluțiile pieței. Primele experiențe au arătat faptul că există încă bariere considerabile în calea activității transfrontaliere. Acestea împiedică realizarea deplină a creșterilor în materie de eficiență rezultate din economiile de scară și din concurență, ducând astfel la creșterea costului pensiilor și la limitarea opțiunilor consumatorului. Barierele sunt în multe cazuri rezultatul diferențelor de reglementare și a incertitudinilor juridice, cum ar fi definiția neclară a activității transfrontaliere, al unei lipse de armonizare a reglementării prudențiale și al interacțiunii complexe între reglementarea UE și dreptul național. Înlăturarea acestor obstacole poate necesita o revizuire a directivei privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale, consolidarea convergenței în materie de supraveghere și o mai mare transparență în ceea ce privește diferențele naționale. De asemenea, trebuie abordate aspectele

²¹ Capitolul 2.1 din raportul intermediar comun privind pensiile, a se vedea nota de subsol 2.

²² A se vedea documentul de lucru al serviciilor Comisiei SEC(2010) 830.

²³ A se vedea nota de subsol 22 pentru mai multe informații privind cadrul actual al UE în materie de pensii.

referitoare la custodie²⁴ și guvernanta fondurilor de pensii, inclusiv o înțelegere și o supraveghere adecvate cu privire la deciziile de investiții, remunerare, măsurile de stimulare pentru prestatorii de servicii și investițiile responsabile din punct de vedere social.

Standardele de contabilitate adecvate și comparabile sunt importante pentru creșterea transparenței cu privire la angajamentele în materie de pensii. Comitetul pentru Standarde Internaționale de Contabilitate (IASB) a întreprins un proiect de revizuire a standardului său de contabilitate IAS 19²⁵ referitor la pensii. Comisia Europeană, împreună cu consilierul său tehnic, Grupul consultativ european pentru raportarea financiară (EFRAG), monitorizează îndeaproape proiectul IASB pentru a îmbunătăți sistemul de contabilizare a pensiilor, eventual și pentru fondurile de pensii, în conformitate cu mecanismul de adoptare stabilit prin Regulamentul IAS²⁶.

Libera circulație a capitalului este facilitată de aplicarea de către statele membre a aceluiași tratament fiscal pentru dividendele și dobânzile percepute de instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale care investesc pe teritoriul lor, dar care sunt stabilite într-o altă țară din Spațiul Economic European (SEE). În urma deciziei Comisiei de a deschide proceduri privind încălcarea legislației UE împotriva mai multor state membre, din cauza aspectelor discriminatorii ale dispozițiilor lor fiscale în acest domeniu, unele state membre și-au aliniat deja legislația fiscală în materie de pensii la cerințele legislației UE.

Deși piața internă pentru produsele de asigurare există de mai multă vreme, activitatea transfrontalieră în materie de produse de asigurare de viață a rămas limitată, reprezentând în majoritatea statelor membre mai puțin de 10% din primele totale de asigurări de viață contractate. Piața internă ar putea contribui, de asemenea, la extinderea accesului la surse suplimentare de venituri de pensionare în afara pensiilor, cum ar fi ipoteca inversă. De asemenea, au fost lansate apeluri în favoarea creării unui cadru de reglementare pentru regim de pensii private la nivelul UE, care ar coexista cu regimurile de pensii existente în Europa²⁷.

(5) *Cum ar trebui modificată directiva privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale pentru a îmbunătăți condițiile pentru activitatea transfrontalieră?*

3.3.2. *Mobilitatea pensiilor*

Regulamentele UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială au protejat în ultimele cinci decenii drepturile la pensie ale cetățenilor mobili din UE și ale membrilor familiilor acestora. Noile regulamente 883/2004 și 987/2009 extind această protecție și garantează luarea în considerare pentru acumularea de drepturi de pensie a perioadelor de asigurare realizate într-un alt stat membru. Aceste regulamente sunt limitate la schemele de pensii publice și cele profesionale, în care drepturile se bazează pe legislație: Recentele reforme naționale menționate mai sus ar putea astfel să necesite o extindere a regulamentelor de

²⁴ A se vedea raportul Comisiei privind anumite aspecte referitoare la Directiva 2003/41/CE privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (Directiva IORP) din 30.4.2009, COM(2009) 203, disponibil la adresa:

http://ec.europa.eu/internal_market/pensions/docs/legislation/iorp_report_en.pdf.

²⁵ IAS 19 („Beneficiile angajaților”) se aplică întreprinderilor finanțatoare.

²⁶ Regulamentul (CE) nr. 1606/2002 privind aplicarea standardelor internaționale de contabilitate.

²⁷ Raportul Monti sugerează, de asemenea, opțiunea privind examinarea celui de-al 28-lea regim pentru drepturi la pensie suplimentară, a se vedea O NOUĂ STRATEGIE PENTRU PIAȚA UNICĂ ÎN SERVICIUL ECONOMIEI ȘI SOCIETĂȚII EUROPENE, Raport către președintele Comisiei Europene, José Manuel Barroso, de Mario Monti, 9 mai 2010, p.58.

coordonare și a standardelor minime pentru a îmbunătăți accesul lucrătorilor mobili la drepturi la pensie suplimentară, în interiorul statelor membre și între acestea.

În 2005, Comisia a propus o directivă vizând stabilirea unor standarde minime pentru acumularea, păstrarea și transferabilitatea de drepturi la pensie suplimentară. Mobilitatea internă a fost inclusă deoarece nu era practică o separare între mobilitatea internă și cea externă.

Propunerea a fost revizuită de Comisie în 2007 pentru a suprima aspectele legate de transferabilitate, pe care unii le considerau dificile din punct de vedere tehnic sau ca fiind o sursă de complicații și abuzuri. Prin urmare, accentul a fost pus pe acumularea de drepturi în timp util și pe păstrarea lor ulterioară. Cu toate acestea, nu a fost încă posibilă obținerea unanimității necesare în cadrul Consiliului pentru adoptarea directivei.

Este necesar un nou elan pentru a găsi o soluție pentru toți lucrătorii mobili²⁸. Pe piața actuală a forței de muncă, care trebuie să facă față dificultăților suplimentare provocate de criza financiară și economică, cetățenii trebuie să poată să treacă cu ușurință de la un loc de muncă la altul în cursul vieții lor active, iar angajatorii ar trebui să fie în măsură să recruteze persoana adecvată, care posedă competențele necesare. Creșterea importanței diverselor forme de pensii prin capitalizare duce la creșterea necesității de a acționa. În acest context, se pune întrebarea legată de domeniul de aplicare: de exemplu, schemele de pensii publice și obligatorii prin capitalizare ar trebui incluse în măsurile UE?

Unele state membre s-au dotat cu servicii de monitorizare a pensiilor care ajută cetățenii să urmărească evoluția drepturilor lor la pensie provenind din diferite surse în interiorul statului membru respectiv. Având în vedere mobilitatea tot mai mare a forței de muncă și recurgerea la o gamă mai largă de surse publice și private de venituri de pensii, un sistem de monitorizare la nivelul UE ar putea ajuta cetățenii mobili să urmărească evoluția drepturilor lor la pensie.

Normele fiscale discriminatorii pot reprezenta un obstacol pentru mobilitatea pensiilor. Curtea de Justiție a hotărât că este contrar dreptului UE să se impoziteze transferurile de capital de pensii dintr-un fond de pensii național către un fond stabilit într-o altă țară din SEE dacă transferurile de capital de pensii între fondurile de pensii naționale nu sunt impozitate²⁹. Comisia intenționează să examineze dacă există norme similare în alte state membre.

- (6) *Care ar trebui să fie domeniul de aplicare al schemelor vizate de măsurile luate de UE pentru a înlătura obstacolele din calea mobilității?*
- (7) *Ar trebui UE să reexamineze problema transferurilor sau standardele minime privind acumularea și păstrarea tuturor tipurilor de drepturi la pensie, precum și un serviciu de monitorizare a evoluției acestor drepturi, ar constitui o soluție mai bună?*

²⁸ De exemplu, crearea unui fond de pensii european transfrontalier pentru lucrătorii foarte mobili (de exemplu, cercetătorii) ar putea fi o opțiune. A se vedea „Studiul privind fezabilitatea unui fond de pensii paneuropean pentru cercetătorii din UE”, realizat în mai 2010 de Hewitt Associates în numele Comisiei Europene (DG RTD).

²⁹ Comisia/Belgia, cauza C-522/04.

3.4. Pensii mai sigure și mai transparente, în contextul unei mai mari sensibilizări și al unei mai bune informări

Siguranța în ceea ce privește pensiile este importantă pentru a sprijini adecvarea. De asemenea, beneficiile macroeconomice pot fi simțite rapid, deoarece pensionarii reprezintă o sursă tot mai mare de consum stabil și regulat. Totuși, evoluția dispartă a sistemelor de pensii din statele membre și tendința către scheme cu contribuții definite ridică noi întrebări strategice.

3.4.1. Acoperirea lacunelor reglementării UE

Având în vedere că sistemele de pensii cu un singur nivel sunt înlocuite cu sisteme de pensii cu mai multe niveluri și pachetele de pensii simple sunt înlocuite cu cele complexe, cadrul european actual, fragmentat și incomplet, ar putea să nu mai fie suficient.

- (1) În urma reformelor, unele scheme de pensii prin capitalizare, atât publice, cât și private, sunt reglementate de legislația UE în anumite state membre, dar nu și în altele. Această situație nu este în conformitate cu declarația relevantă din cadrul G20 de la Pittsburgh („13. [...] Toate întreprinderile al căror faliment ar putea reprezenta un risc pentru stabilitatea financiară trebuie să facă obiectul unei supravegheri și al unei reglementări coerente și consolidate, cu standarde înalte.. [...]”), astfel cum s-a reiterat în cadrul summitului G20 de la Toronto, și nici nu reflectă faptul că fondurile de pensii au devenit actori-cheie pe piețele financiare.
- (2) Scheme de pensii similare sunt reglementate de diferite norme ale UE, ceea ce pune probleme de coerență.
- (3) Limitele între schemele de securitate socială și schemele private, între schemele profesionale și cele individuale, precum și între schemele facultative și cele obligatorii sunt neclare.
- (4) Diferențele între economii în general și pensii nu sunt întotdeauna clare. Prin urmare, se pune întrebarea dacă denumirea „pensii” nu ar trebui limitată la un produs care are anumite caracteristici, cum ar fi securitatea, și norme care să limiteze accesul, inclusiv un mod de lichidare care încorporează plăți eșalonate la pensie.

De asemenea, se continuă tendința către înlocuirea schemelor cu prestații definite prin scheme cu contribuții definite. Obiectivul care constă în a lega salariații de întreprindere prin promisiuni privind pensii ocupaționale pierde teren: angajatorii depind mai puțin de competențe specifice întreprinderii lor datorită progreselor tehnologice, iar angajații preferă din ce în ce mai mult flexibilitatea și mobilitatea. De asemenea, în timp ce schemele ocupaționale cu prestații definite oferă o mai mare siguranță cu privire la venituri din pensii viitoare și reduc costurile datorită dimensiunii lor și a repartizării riscurilor, ele pot constitui o povară prea greu de suportat pentru angajatori.

În prezent, aproape 60 de milioane de europeni sunt afiliați la scheme cu contribuții definite³⁰. Astfel de scheme sunt mult mai răspândite astăzi decât acum un deceniu și importanța lor va crește în continuare. Finanțatorul nu suportă riscul financiar, iar scheme cu contribuții definite sunt mai susceptibile să favorizeze prelungirea vieții active. Totuși, ele plasează riscurile

³⁰ Ancheta EFRP privind pensiile cu contribuții definite în 2010.

legate de investiții, de inflație și de longevitate asupra afiliaților, care nu se află în situația de a suporta aceste riscuri în mod individual. Cu toate acestea, există modalități de reducere a acestor riscuri. Sistemele de randament minim garantat și modificarea structurii portofoliilor odată cu apropierea pensionării (strategia privind ciclul de viață) au un preț, însă bunele practici aplicate în diferite state membre au arătat că acestea pot reduce volatilitatea pe termen scurt. Performanțele pieții pot fi intensificate prin politici economice și politici privind finanțele publice adecvate, precum și printr-o mai bună legislație. Ameliorarea practicilor de investiții și a concepției schemelor poate atenua substanțial riscul și poate crește capacitatea de absorbție a șocurilor, ducând astfel la un echilibru mai bun între riscuri, securitate și accesibilitate financiară atât pentru titularii de pensii, cât și pentru furnizorii de pensii.

Repartizarea colectivă a riscurilor prin scheme hibride, cum ar fi o schemă cu contribuții definite cu un randament minim garantat sau o schemă parțial cu prestații definite și parțial cu contribuții definite, ar putea modifica tendința actuală către scheme individualizate cu contribuții definite. De asemenea, inițiativele din acest sector promovează schemele de înaltă calitate. Unele scheme ocupaționale cu prestații definite s-au adaptat, de asemenea, la evoluția demografică și structurală printr-o repartizare sporită a riscurilor între finanțatori, lucrători și pensionari. Structurile de guvernare colectivă existente în cadrul schemelor cu prestații definite facilitează acest proces. De exemplu, este posibil să se treacă de la scheme bazate pe ultimul salariu la scheme bazate pe o medie a carierei, să se stabilească scheme bazate pe sold în numerar, să se permită ajustări în funcție de longevitate, să se modifice ratele de acumulare, să se adapteze vârsta normală de pensionare și să se aplice indexarea condițională.

În contextul discuțiilor strategice purtate la nivel internațional, se pune întrebarea dacă reglementarea actuală la nivelul UE este în măsură să răspundă evoluției către schemele cu contribuții definite³¹. Ar putea fi necesară o reevaluare a directivei privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale în domenii cum ar fi guvernarea, gestionarea riscurilor, conservarea activelor, normele de investiții și comunicarea de informații. În plus, cadrul UE actual nu vizează faza de acumulare, care cuprinde: (i) conceperea planurilor în vederea atenuării volatilității pe termen scurt a randamentelor și (ii) alegerea investițiilor și opțiunile de investiții standard. În plus, având în vedere faptul că valoarea pensiilor în cadrul schemelor cu contribuții definite poate depinde de anul ieșirii la pensie, trebuie să se includă faza de lichidare în reglementarea piețelor, adoptând de exemplu norme privind achiziționarea unei anuități (cu privire la caracterul obligatoriu sau facultativ și la calendar etc.).

- | | |
|-----|---|
| (8) | <i>Legislația europeană actuală trebuie să facă obiectul unei revizui care să garanteze o reglementare și o supervizare coerente a schemelor de pensii prin capitalizare (și anume, finanțate de un fond de active) și a produselor acestora? Dacă da, care sunt elementele care trebuie revizuite?</i> |
| (9) | <i>Cum ar putea reglementarea europeană sau un cod de bune practici să ajute statele membre să ajungă la un echilibru mai bun între riscuri, securitate și accesibilitate financiară pentru titularii și furnizorii de pensii?</i> |

3.4.2. Îmbunătățirea regimului de solvabilitate pentru fondurile de pensii

Cerințele prudențiale minime stabilite în directiva privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale includ norme privind solvabilitatea pentru schemele cu prestații definite.

³¹ Pension Market in Focus, OCDE, octombrie 2009.

Aceste norme privind solvabilitatea sunt în prezent identice cu cele care se aplică în cazul întreprinderilor de asigurare de viață. Odată cu intrarea în vigoare a directivei „Solvabilitate II” în 2012, întreprinderile de asigurări vor fi în măsură să beneficieze de un regim de solvabilitate cu trei piloni, bazat pe riscuri, iar întrebarea este dacă acest nou regim ar trebui să se aplice și în cazul instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale. Nu există un consens în acest sens între părțile interesate, ceea ce reflectă în parte diferența între modalitățile prin care sunt furnizate pensiile ocupaționale: provizioane la bilanț, fond de pensii sau contract de asigurare.

În ceea ce privește fondurile de pensii, statele membre au abordat, de asemenea, demersuri diferite pentru protejarea drepturilor de pensie dobândite³². Comisia a realizat o consultare pe această temă în 2008 și a organizat o audiere publică în mai 2009. În cursul acestui proces, părțile interesate au semnalat necesitatea unui regim de solvabilitate *sui generis* pentru fondurile de pensii și importanța de a evita normele de solvabilitate prociclice. Abordarea adoptată în directiva „Solvabilitate II” ar putea constitui un bun punct de plecare, cu condiția să fie adaptată pentru a lua în considerare natura și durata „promisiunii de pensii”, după caz. Este necesar să se examineze dacă regimul „Solvabilitate II” este adecvat pentru fondurile de pensii în cadrul unei evaluări a impactului aprofundate, analizând în special influența asupra prețului și disponibilitatea produselor de pensie.

O întrebare conexă este dacă, după modelul evoluțiilor din sectoarele bancar, al asigurărilor și al investițiilor, este necesar să se promoveze instituirea unor sisteme de garanție a prestațiilor de pensii în statele membre, eventual coordonate sau facilitate la nivelul UE. Astfel de sisteme ar putea nu doar să remedieze neajunsurile schemelor cu prestații definite finanțate de finanțatori sau de scheme bazate pe provizioane la bilanț, ci și să compenseze pierderile excesive din schemele cu contribuții definite. Totuși, există aspecte importante care trebuie luate în considerare, cum ar fi hazardul moral și posibilitatea unui sprijin public implicit în perioadele foarte agitate.

(10) Care ar trebui să fie caracteristicile unui regim de solvabilitate pentru fondurile de pensii?

3.4.3. Adoptarea de măsuri cu privire la riscul de insolvabilitate a angajatorului

Având în vedere rolul important al întreprinderilor finanțatoare în ceea ce privește furnizarea de prestații și finanțarea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale, insolvabilitatea acestora prezintă un risc deosebit. Directiva privind insolvabilitatea³³ prevede protecția drepturilor la pensie ocupațională suplimentară ale angajaților în cazul insolvenței angajatorului lor. Cu toate acestea, statul membru nu este obligat să finanțeze drepturile și nu trebuie furnizate garanții integrale, ceea ce lasă o libertate de acțiune considerabilă cu privire la nivelul și modalitățile de protecție. De asemenea, directiva privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale nu se aplică în cazul întreprinderilor care utilizează scheme bazate pe provizioane la bilanț pentru plata prestațiilor de pensii către angajații lor. Necesitatea de a garanta protecția pensiilor ocupaționale suplimentare în aceste cazuri este cu

³² Mecanismele de securitate utilizate astăzi se bazează pe o evaluare realistă a provizioanelor tehnice, a fondurilor proprii, a convențiilor de asumare a angajamentelor referitoare la pensii de către angajator, a fondurilor de protecție a pensiilor sau a unei combinații între aceste elemente (raport al subcomitetului privind solvabilitatea al CEIOPS).

³³ 2008/94/CE

atât mai stringentă la ora actuală, cu cât criza economică și financiară va duce la creșterea numărului de societăți insolabile.

Comisia a prezentat un document de lucru al serviciilor Comisiei³⁴ privind punerea în aplicare a dispoziției privind pensiile ocupaționale suplimentare conținută în directiva privind insolvența. Ca urmare a acestui document, Comisia a lansat un studiu în 2009³⁵ privind schemele cu prestații definite și schemele bazate pe provizioane la bilanț și adună în prezent informații cu privire la protecția contribuțiilor neplătite la schemele cu contribuții definite în cazul insolabilității angajatorului.

(11) *Ar trebui consolidată protecția prevăzută de legislația UE în cazul insolabilității angajatorilor care finanțează pensiile? Dacă da, în ce fel?*

3.4.4. *Facilitarea luării de decizii în cunoștință de cauză*

Tendința către scheme cu contribuții definite subliniază necesitatea unei comunicări transparente și clare. Directivele privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale și privind asigurările de viață conțin cerințe în materie de comunicare a informațiilor. Aceste dispoziții se bazează pe o armonizare minimă, însă abordările naționale sunt foarte diferite. De asemenea, ele au fost concepute pentru scheme cu prestații definite și, prin urmare, vor trebui probabil adaptate. În cadrul acțiunilor de realizat, ar părea importantă revizuirea informațiilor-cheie în mod specific pentru scheme și produse de pensii (de exemplu, riscul, natura prestațiilor promise, costuri/comisioane, metoda de lichidare etc.). Aceasta ar trebui să ia în considerare ceea ce s-a elaborat pentru alte produse financiare, pentru a obține informații comparabile. Testele realizate în rândul consumatorilor și cercetarea economică ar putea fi utilizate pentru a îmbunătăți calitatea informației în ceea ce privește claritatea și comparabilitatea.

Dacă alegerea și responsabilitatea le revin acum indivizilor, trebuie ca aceștia să înțeleagă informațiile pentru a face alegeri în cunoștință de cauză, în special deoarece pensiile au devenit mai complexe. Educația financiară poate fi utilă, astfel cum au demonstrat lucrările OCDE, iar UE colaborează deja cu statele membre în această privință. Educația financiară completează reglementarea acestui sector, atât normele prudențiale (de exemplu, directiva privind instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale), cât și cele privind comportamentul pe piețe și normele privind informațiile despre produse. Este important ca cetățenii să posede competențele adecvate în materie de economie și de planificare pentru a evalua în mod adecvat necesitatea lor de protecție financiară și socială și pentru a evita comportamentele părtinitoare. De exemplu, având în vedere importanța tot mai mare a schemelor cu contribuții definite, cetățenii trebuie să facă alegeri în cunoștință de cauză cu privire la investiții. De asemenea, este important ca aceștia să se poată adresa unui organ competent care le poate răspunde la întrebările privind pensiile, în special în contextul mobilității transfrontaliere.

În același timp, experiențele naționale arată că rata de angajament care poate fi obținută prin comunicarea de informații și prin educația financiară nu este nelimitată. Prin urmare, este important să se preconizeze o examinare aprofundată a avantajelor unei afilierii automate însoțite de clauze de neparticipare.

³⁴ SEC(2008) 475, 11.4.2008.

³⁵ JO 2009/ S 230-329482.

Deciziile în cunoștință de cauză sunt asociate cu furnizarea adecvată de pensii. Atunci când indivizii iau decizii în materie de economii, este important să le fie oferite opțiunile adecvate. Prin urmare, ar putea fi oportună definirea caracteristicilor dezirabile ale pensiilor: absența anumitor caracteristici esențiale ar putea nu doar să creeze confuzii, ci și să ducă la prestații de pensii insuficiente, de exemplu, dacă o retragere precoce provoacă o reducere a economiilor sau dacă activele acumulate nu generează un venit stabil. Statele membre ar putea lua în considerare crearea unui serviciu fiabil de consiliere privind pensiile, pentru a facilita alegerile consumatorilor.

(12) *Este necesară modernizarea cerințelor minime actuale privind comunicarea de informații referitoare la produsele de pensii (de exemplu, în ceea ce privește comparabilitatea, standardizarea și claritatea)?*

(13) *Ar trebui UE să dezvolte o abordare comună pentru opțiunile standard cu privire la participare și la alegerea legată de investiții?*

4. ÎMBUNĂTĂȚIREA STATISTICILOR UE PRIVIND PENSIILE

Datele privind sistemele de pensii provenite din diferite surse naționale și europene ar putea fi raționalizate pentru a spori comparabilitatea lor și a permite reduceri substanțiale de costuri. Pe baza lucrărilor realizate la nivel internațional (de exemplu, în cadrul OCDE), și a diverselor inițiative ale UE, dezvoltarea unei metodologii a UE pentru statisticile referitoare la pensii ar putea facilita evaluarea provocărilor strategice și de reglementare comune. Fondurile de pensii sunt investitori instituționali importanți și comportamentul lor în materie de investiții poate afecta stabilitatea financiară. Cetățenii ar beneficia de pe urma colectării de statistici precise cu privire la venitul lor de pensii din diferite surse. Pensionarii sunt pe cale să devină un grup de consumatori din ce în ce mai mare și ar fi util pentru întreprinderi să dispună de informații fiabile și la zi privind venitul total disponibil.

De asemenea, monitorizarea datoriilor implicite ar putea fi consolidată pentru a permite o mai bună evaluare a impactului schemelor de pensii administrate atât de entități publice, cât și de entități private, asupra viabilității finanțelor publice.

5. AMELIORAREA GUVERNANȚEI POLITICII DE PENSII LA NIVELUL UE

Europa trebuie să își aducă contribuția pentru a răspunde preocupărilor cetățenilor legate de pensiile viitoare și a reexamina modul în care poate fi definită o strategie pentru a furniza pensii adecvate, viabile și sigure, inclusiv printr-o mai bună utilizare a instrumentelor UE.

Deși statele membre sunt în general responsabile cu conceperea și organizarea sistemelor lor de pensii, unele domenii specifice referitoare la pensii intră direct în sfera de competențe a UE. De asemenea, statele membre au recunoscut că acțiunea comună poate fi mai eficientă și că măsurile luate la nivelul UE pot prezenta o valoare adăugată, în special deoarece provocările sunt similare în întreaga Uniune și politicile de reformă trebuie să fie coerente cu cadrele existente, cum ar fi Pactul de stabilitate și de creștere și strategia „Europa 2020”.

În cadrul acestei strategii, UE contribuie cu măsuri legate, de exemplu, de supraveghere, coordonare și învățare reciprocă. Exemplele includ schimbul de bune practici, evaluările inter pares, definirea de obiective și de indicatori și colectarea de statistici comparabile.

Reglementarea UE se referă la coordonarea pensiilor publice în cadrul securității sociale, normele privind fondurile de pensii ocupaționale, portabilitatea și protecția drepturilor la pensie suplimentară în cazul insolvenței angajatorului, precum și la normele privind întreprinderile de asigurare de viață.

Dacă UE dorește să sprijine în mod adecvat eforturile de reformă naționale, cadrul de coordonare a politicilor trebuie să se bazeze pe o abordare integrată pentru a reflecta complexitatea tot mai mare a sistemelor de pensii. De asemenea, având în vedere integrarea economică și financiară tot mai sporită, cadrul de reglementare al UE, precum și buna coordonare între politicile la nivelul UE și politicile statelor membre devin tot mai importante.

Politica în materie de pensii este o preocupare comună pentru autoritățile publice, partenerii sociali, sectorul pensiilor și societatea civilă la nivel național și la nivelul UE. O platformă comună pentru monitorizarea tuturor aspectelor legate de politica și de reglementarea în materie de pensii într-un mod integrat și pentru reunirea tuturor părților interesate ar putea contribui la obținerea și menținerea unor pensii adecvate, viabile și sigure. Prin urmare, Comisia dorește să examineze cea mai bună cale de a obține un astfel de rezultat, pentru a sprijini obiectivele economice și sociale mai largi ale UE.

(14) *Ar trebui consolidat cadrul de coordonare strategică la nivelul UE? Dacă da, ce elemente ar trebui consolidate pentru a îmbunătăți conceperea și punerea în aplicare a politicii în materie de pensii printr-o abordare integrată? Crearea unei platforme de monitorizare a tuturor aspectelor legate de politica de pensii într-un mod integrat ar constitui un pas înainte în acest sens?*

6. MODALITĂȚI DE A RĂSPUNDE LA PREZENTA CONSULTARE

Comisia invită toate părțile interesate să răspundă la întrebările prezentate în prezenta carte verde și să formuleze eventuale observații suplimentare până la 15 noiembrie 2010, prin intermediul chestionarului online disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>.

Persoanele care nu au acces la internet pot trimite răspunsurile lor prin poștă la următoarea adresă:

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs & Equal Opportunities

Green Paper on Pensions consultation

Unit E4

rue Joseph II

Office J-27 1/216

B - 1040 Brussels

De remarcat faptul că vor fi publicate pe internet contribuțiile primite, împreună cu datele privind identitatea participantului la consultare, cu excepția cazului în care participantul nu este de acord cu publicarea datelor cu caracter personal, motivând că aceasta ar putea aduce atingere intereselor sale legitime. În acest caz, contribuția poate fi publicată păstrându-se anonimul autorului. În caz contrar, contribuția la consultare nu va fi publicată, conținutul acesteia nefiind, în principiu, luat în considerare.

GLOSAR ȘI ANEXĂ STATISTICĂ

1. GLOSAR

Afilieră automată – Se referă în general la un sistem în care angajații sunt afiliați la schema de pensii a angajatorului lor în mod automat, însă au posibilitatea de a renunța la afiliere, la cerere.

Anuitate – Contract financiar, vândut de exemplu de către o companie de asigurări de viață, care garantează plata (lunară, trimestrială, semestrială sau anuală) unui venit fix sau variabil pe durata vieții unei persoane (titularul anuității) sau pe o perioadă determinată. Acest contract diferă de un contract de asigurare de viață, care furnizează un venit beneficiarului după decesul persoanei asigurate. Anuitatea poate fi achiziționată în rate sau printr-o plată unică. Serviciul de prestații poate începe imediat, la un moment predeterminat în viitor sau la o anumită vârstă. Pentru persoanele care au economisit în cadrul unei scheme cu contribuții definite, anuitatea reprezintă o modalitate de a garanta un venit de pensie regulat. (A se vedea, de asemenea: scheme cu contribuții definite).

Convenție de finanțare - Se referă la capacitatea angajatorului finanțator de a răspunde volatilității fondului de pensii furnizând o finanțare suplimentară dacă este necesar. „Convenție” în acest context este un concept foarte asemănător cu „bonitatea” pentru cei care contractează un împrumut. La un nivel simplu, dacă un fond de pensii are un deficit, el este în numeroase privințe comparabil cu un deținător de obligațiuni din perspectiva pieței financiare. El depinde de capacitatea întreprinderii de a plăti contribuții suplimentare în viitor dacă randamentul investițiilor nu este suficient pentru a echilibra activele și pasivele.

Faza de acumulare – Perioada în care contribuțiile sunt plătite și investite într-o schemă cu contribuții definite. (A se vedea, de asemenea: scheme cu contribuții definite).

Faza de lichidare – perioada în cursul căreia activele acumulate în cursul fazei de acumulare sunt plătite membrului afiliat la schema de pensii, într-o schemă prin capitalizare. Un exemplu de fază de lichidare este o perioadă în care un venit de pensii regulat este perceput în urma achiziționării unei anuități. (A se vedea, de asemenea: anuitate).

Fonduri proprii (de reglementare) – Active suplimentare ale unui fond de pensii, în plus față de provizioanele sale tehnice, având rolul de a asigura protecție. Reglementarea solicită în general ca aceste active să fie libere de orice obligații previzibile și să servească drept capital de siguranță pentru a compensa discrepanțele între cheltuielile și beneficiile preconizate și cele reale. Aceste fonduri proprii de reglementare pot fi desemnate și prin termenul „capital de reglementare”. (A se vedea, de asemenea: provizioane tehnice).

Guvernanța (fondurilor de pensii) – Gestionarea și supravegherea unui fond de pensii. Organul de conducere este responsabil de administrarea fondului, însă poate angaja alți specialiști, cum ar fi actuari, custozi, consultanți, gestionari de active și consilieri pentru a efectua sarcini operaționale specifice sau pentru a consilia administrația schemei sau organul de conducere.

Indexare condițională – Se referă la scheme cu prestații definite unde furnizarea de prestații indexate (în general revalorizate în funcție de inflație sau de evoluția salariilor) depinde de

performanța financiară a investițiilor schemei. (A se vedea, de asemenea: scheme cu prestații definite).

Investitor instituțional – Acest termen se referă în general la un grup de investitori cum ar fi fondurile de pensii, companiile de asigurări, fondurile de investiții și, în unele cazuri, băncile.

Mecanisme de ajustare automată – În general, se referă la mijloacele de adaptare a prestațiilor, drepturilor și/sau nivelurilor contribuției în funcție de evoluția circumstanțelor, de exemplu, context economic, randamente ale piețelor financiare sau ipoteze în materie de longevitate.

Pilon al sistemului de pensii – Diferitele tipuri de scheme de pensii sunt în general grupate în două, trei, patru sau mai mulți piloni ai sistemului de pensii. Totuși, nu există o clasificare recunoscută în mod universal. Multe sisteme de pensii fac distincția între scheme de pensii publice, ocupaționale și individuale, sau între scheme de pensii obligatorii și facultative. Participarea la schemele de pensii ocupaționale și individuale, în general private, poate fi obligatorie sau facultativă.

Provizioane tehnice – Valoarea pasivelor care corespund angajamentelor financiare ale unui fond de pensii care rezultă din portofoliul său de contracte de pensii existente. A se vedea, de asemenea, articolul 15 din Directiva 2003/41/CE.

Randament minim garantat – Nivelul minim al prestației de pensie plătite indiferent de performanța investițiilor, într-o schemă cu contribuții definite.

Raportul de dependență al persoanelor vârstnice – Populația cu vârsta peste 65 de ani considerată ca procent din populația de vârstă activă (definită în general ca fiind formată din persoane cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani).

Rata de acumulare – Rata la care se acumulează drepturile viitoare de pensie. Această rată este utilizată în schemele cu prestații definite și se bazează pe formula asociată schemei. De exemplu, rata de acumulare a pensiei ar putea reprezenta 1,5% din ultimul salariu care dă dreptul la pensie pentru fiecare an de serviciu care dă dreptul la pensie. (A se vedea, de asemenea: scheme cu prestații definite).

Rata de înlocuire – Se referă în general la un indicator care arată nivelul venitului din pensie după pensionare ca procent din veniturile individuale la momentul ieșirii la pensie sau din veniturile medii. Ratele de înlocuire indică în ce măsură sistemele de pensii permit lucrătorilor obișnuiți să își păstreze nivelul de trai anterior după ieșirea la pensie.

Reglementări privind comunicarea de informații – Normele care indică periodicitatea, procedura, tipul și amploarea informațiilor care urmează a fi furnizate membrilor afiliați la planurile de pensii și/sau autorității de supraveghere.

Risc operațional - Riscul de pierdere rezultat din proceduri, membri ai personalului sau sisteme interne inadecvate sau disfuncționale sau rezultat din evenimente externe.

Schemă bazată pe o „ipotecă inversă” – Termen folosit pentru a descrie atât procedeul, cât și produsele care permit proprietarilor unei locuințe să obțină un capital substanțial sau un venit regulat transformând în lichidități o parte din valoarea locuințelor, având în același timp posibilitatea de a locui în continuare în ele.

Schemă bazată pe o medie a carierei – Schemă cu prestații definite în care prestațiile de pensie viitoare acumulate în cursul unui anumit an depind de nivelul câștigurilor persoanei afiliate pentru anul respectiv. (A se vedea, de asemenea: scheme cu prestații definite).

Schemă bazată pe sold în numerar – Schemă în care angajatorul garantează un „câștig” de pensie persoanelor afiliate la schemă, plătit la vârsta normală de pensionare, cu care aceștia pot achiziționa o anuitate. (A se vedea, de asemenea: vârstă normală de pensionare; anuitate).

Schemă bazată pe ultimul salariu – Schemă cu prestații definite în care prestația de pensie se bazează, ca normă generală, pe salariul perceput în ultimul an sau în ultimii ani de dinainte de pensionare. (A se vedea, de asemenea: scheme cu prestații definite).

Schemă de pensii hibridă – În cadrul unei scheme hibride, sunt prezente elemente specifice atât schemelor cu contribuții definite, cât și schemelor cu prestații definite sau, într-un mod mai general, riscul este repartizat între gestionarul schemei și beneficiari.

Schemă de pensii individuală – Accesul la acest tip de scheme nu depinde de existența unui raport de muncă. Schemele sunt înființate și administrate direct de un fond de pensii sau de o instituție financiară care acționează în calitate de furnizor de pensii, fără nicio intervenție din partea angajatorilor. Fiecare persoană, în mod independent, efectuează achizițiile și își exprimă alegerile privind aspectele importante ale acordului. Totuși, angajatorul are posibilitatea de a contribui la schemele de pensii individuale. Unele scheme pot fi rezervate unor categorii specifice de persoane afiliate.

Schemă de pensii publice – Această noțiune înglobează securitatea socială și programele oficiale similare gestionate de administrațiile publice (și anume, administrațiile centrale, regionale și locale, inclusiv alte organisme sectoriale publice, cum ar fi instituțiile de securitate socială). În mod tradițional, planurile de pensii publice sunt scheme prin repartiție.

Schemă ocupațională – Plan de pensii în care accesul este legat de existența unui raport de angajare sau a unui raport profesional între membrul afiliat la plan și entitatea care pune bazele planului (finanțatorul planului). Schemele de pensii ocupaționale pot fi instituite de angajatori sau de grupuri de angajatori (de exemplu, asociații de întreprinderi din același sector), organizații sindicale sau profesionale, în comun sau separat, sau de lucrători care desfășoară activități independente. Schema poate fi administrată direct de către finanțator sau de un organism independent (un fond de pensii sau o instituție financiară care acționează în calitate de furnizor de pensii). În al doilea caz, finanțatorul poate deține în continuare responsabilitatea pentru supravegherea funcționării schemei.

Schemă prin capitalizare – Schemă de pensii în care prestațiile promise sunt finanțate de un fond de active păstrate în rezervă și investite în scopul acoperirii angajamentelor schemei legate de plata prestațiilor, pe măsură ce acestea apar. Schemele prin capitalizare pot fi fie colective, fie individuale. (A se vedea, de asemenea: scheme prin repartiție).

Scheme cu contribuții definite – Scheme de pensii în care nivelul contribuțiilor, și nu cel al prestațiilor finale, este predefinit: nu este făcută nicio promisiune finală referitoare la pensie. Schemele cu contribuții definite pot fi publice, ocupaționale sau individuale: contribuțiile pot fi plătite de persoana particulară, de angajator și/sau de stat, în funcție de normele schemei. Nivelul pensiei depinde de rezultatele strategiei de investiții alese și de nivelul contribuțiilor. Prin urmare, fiecare persoană afiliată suportă riscul de investiții și adoptă adesea decizii cu

privire la modalitățile de atenuare a acestui risc. (A se vedea, de asemenea: scheme cu prestații definite).

Scheme cu prestații definite – Scheme de pensii în care prestațiile acumulate sunt legate de venituri și de cariera profesională (prestațiile de pensie viitoare sunt predefinite și promise persoanei afiliate). În mod normal, finanțatorul schemei suportă riscul de investiții și, în mod frecvent, riscul legat de longevitate: dacă ipotezele privind ratele randamentului sau speranța de viață nu se confirmă, finanțatorul trebuie să își sporească contribuțiile pentru a plăti pensia promisă. Aceste scheme tind să fie scheme ocupaționale. (A se vedea, de asemenea: scheme cu contribuții definite).

Scheme de pensii bazate pe provizioane la bilanț - Metodă de contabilitate utilizată de anumiți angajatori finanțatori pentru a finanța prestațiile de pensii promise. Sumele sunt înscrise în bilanțul întreprinderii finanțatoare a schemei ca rezerve sau provizioane pentru prestațiile schemei. Unele active pot fi deținute în conturi separate în scopul finanțării prestațiilor, însă ele nu sunt nici din punct de vedere legal, și nici din punct de vedere contractual active ale planului de pensii. (A se vedea, de asemenea: scheme cu prestații definite).

Scheme de pensii suplimentare – Scheme de pensii obligatorii sau facultative care furnizează în general un venit de pensii suplimentar față de pensia oferită de schema de pensii publice.

Scheme prin repartiție – Scheme de pensii în care contribuțiile curente finanțează cheltuielile de pensii curente (A se vedea, de asemenea: scheme prin capitalizare).

Sistem de garantare a prestațiilor de pensii – Un acord privind plata unei compensații membrilor afiliați sau beneficiarilor unei scheme de pensii în cazul insolvenței fondului de pensii și/sau a angajatorului finanțator. Exemplele de sisteme de garantare a prestațiilor de pensii includ *Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit* (PSVaG) în Germania și *Pension Protection Fund* în Regatul Unit.

Solvabilitate – Capacitatea activelor unei scheme de pensii de a acoperi pasivele schemei. Pasivele schemei înglobează toate plățile viitoare legate de pensii și, prin urmare, trebuie anticipate cu mult timp în avans, ceea ce impune formularea unor ipoteze substanțiale privind longevitatea. Valoarea activelor unei scheme depinde de tipul de standard de contabilitate utilizat. Dacă o schemă este considerată ca neavând un nivel de solvabilitate suficient de ridicat, aceasta trebuie să ia în considerare fie creșterea nivelurilor contribuției, fie reducerea drepturilor, dacă normele schemei permit acest lucru.

Strategii privind ciclul de viață – Strategii de investiții utilizate în cadrul schemelor de pensii cu contribuții definite pentru a reduce riscul legat de investiții și volatilitatea reducând treptat și automat riscul de investiții asumat de membrul afiliat la schemă pe măsură ce acesta se apropie de pensionare. (A se vedea, de asemenea: scheme cu contribuții definite).

Transferabilitate – Dreptul de a transfera prestațiile acumulate sau capitalul acumulat de la o schemă de pensii la alta, de exemplu, către schema de pensii a noului angajator.

Vârsta de ieșire de pe piața forței de muncă – Vârsta la care o persoană părăsește efectiv piața forței de muncă. Din motive legate de disponibilitatea datelor, vârsta de ieșire de pe piața forței de muncă este adesea utilizată pentru a înlocui vârsta efectivă de pensionare. Pot

exista diferențe între aceste două vârste, deoarece unele persoane părăsesc piața forței de muncă înainte de a se pensiona efectiv, în timp ce altele continuă să muncească după ieșirea la pensie. (A se vedea, de asemenea: vârsta efectivă de pensionare).

Vârsta efectivă de pensionare – Vârsta la care o persoană iese efectiv la pensie. Aceasta nu corespunde în mod necesar vârstei de ieșire de pe piața forței de muncă sau vârstei normale de pensionare. (A se vedea, de asemenea: vârsta de ieșire de pe piața forței de muncă și vârsta normală de pensionare).

Vârsta normală de pensionare – Vârsta la care un membru afiliat la schema de pensii este eligibil pentru a beneficia de prestații de pensie complete.

2. STATISTICAL ANNEX

Figure 1: Demographic structure of the population in 2008 and 2060

Figure 2: Old-age dependency ratios under different average exit age scenarios

Figure 3: Change in public pension expenditure as a share of GDP over 2007-60 (in percentage points)

Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

Figure 5: Change in theoretical replacement rates for an average wage earner retiring at 65 after 40 years career between 2006 and 2046 in percentage points

Figure 6: Standard pension eligibility age and average labour market exit age in EU-27

Figure 7: Overall, female and older workers employment rates in EU-27, 2000-2008, in percent

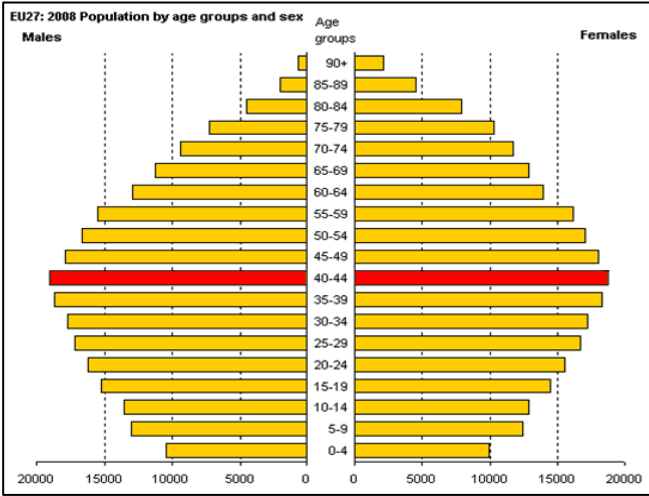
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives

Figure 9: Pension benefit impact of career breaks due to unemployment

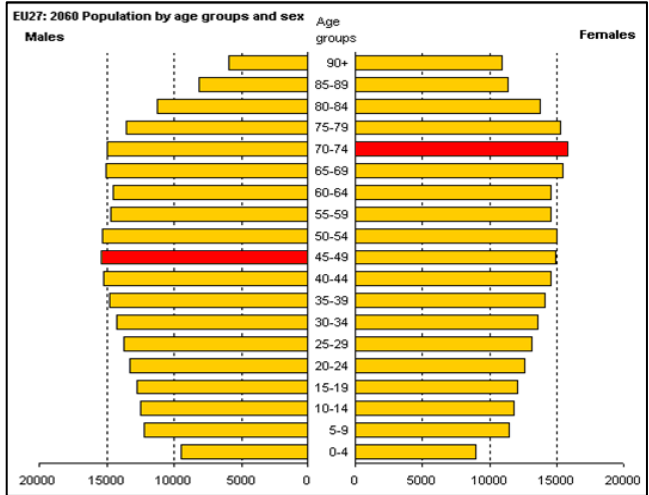
Figure 10: Increasing significance of funded pensions

Figure 1: Demographic structure of the population in 2008 and 2060

2008



2060

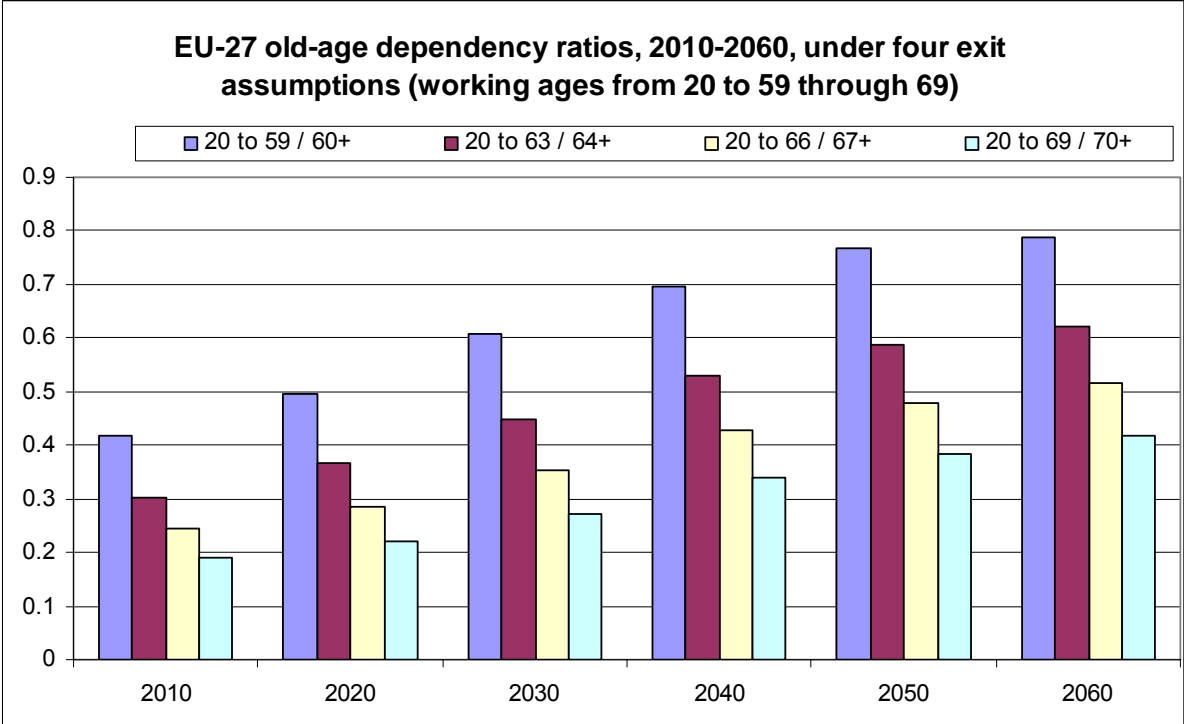


Source: Commission services, graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p. 9, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

Note: the red (dark) bar indicates the most numerous cohort.

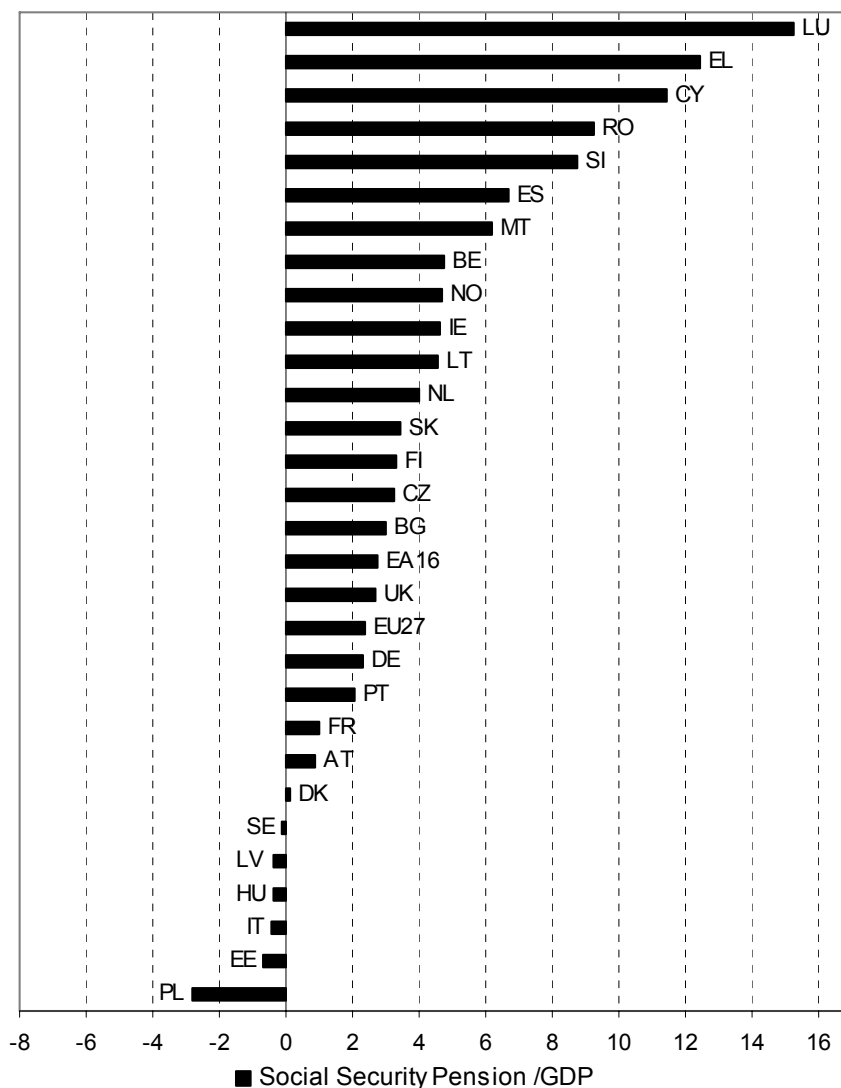
Figure 2: Old-age dependency ratios under different average exit age scenarios

In 2010, when it is assumed that people leave the labour market on average at age 60, the dependency ratio, i.e. the number of people of working age relative to the number of people above age 60, amounts to 5 to 2. If by 2040 people were to remain until 67 the corresponding ratio would stay constant and the increase by 2060 would far less dramatic than at lower exit ages. There would be no increase if the exit age would increase another 3 years between 2040 and 2060.



Source: Eurostat, Population Projections, 2008 data.

Figure 3: Change in public pension expenditure as a share of GDP over 2007-60 (in percentage points)



Source: Ageing report 2009, available at: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf, data as updated at the Ageing Working Group in 2010.

Note: Hungary reformed its pension system in 2009. Following the reform, its impact was assessed through a peer review by the AWG, and endorsed by the EPC at their 22 February 2010 meeting. According to the revised pension projections, public pension expenditure is projected to decrease from 10.9% of GDP in 2007 to 10.5% of GDP in 2060, i.e. by 0.4 p.p. of GDP, compared with the projection in the 2009 Ageing Report, where an increase of 3 p.p. of GDP between 2007 and 2060 was projected.

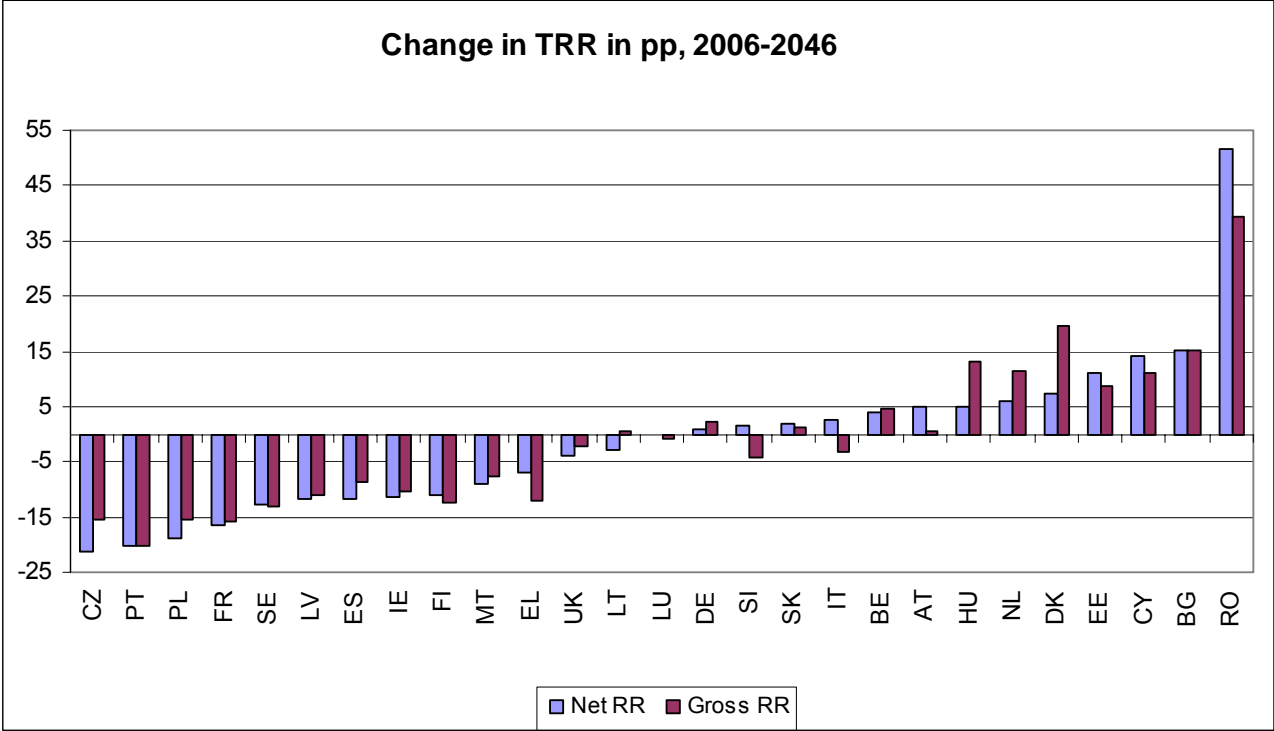
Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

	Benefit Ratio (%)					
	Public pensions			Public and private pensions		
	2007	2060	% change	2007	2060	% change
BE	45	43	-4			
BG	44	36	-20	44	41	-8
CZ	45	38	-17			
DK	39	38	-4	64	75	17
DE	51	42	-17			
EE	26	16	-40	26	22	-18
IE	27	32	16			
EL	73	80	10			
ES	58	52	-10	62	57	-8
FR	63	48	-25			
IT	68	47	-31			
CY	54	57	5			
LV	24	13	-47	24	25	4
LT	33	28	-16	33	32	-2
LU	46	44	-4	46	44	-4
HU	39	36	-8	39	38	-3
MT	42	40	-6			
NL	44	41	-7	74	81	10
AT	55	39	-30			
PL	56	26	-54	56	31	-44
PT	46	33	-29	47	33	-31
RO	29	37	26	29	41	41
SI	41	39	-6	41	40	-2
SK	45	33	-27	45	40	-11
FI	49	47	-5			
SE	49	30	-39	64	46	-27
UK	35	37	7			
NO	51	47	-8			

Source: Ageing report 2009, available at:
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf.

Note: The 'Benefit ratio' is the average benefit of public pension and public and private pensions, respectively, as a share of the economy-wide average wage (gross wages and salaries in relation to employees), as calculated by the Commission. Public pensions used to calculate the Benefit Ratio includes old-age and early pensions and other pensions. Private pensions are not included for all Member States. Hence, the comparability of the figures is limited. The value of indicators might change as some Member States consider reforms of their pension systems (e.g. Ireland).

Figure 5: Change in theoretical replacement rates for an average wage earner retiring at 65 after 40 years career between 2006 and 2046 in percentage points



Source: INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG) 2009 report on Theoretical Replacement Rates, "UPDATES OF CURRENT AND PROSPECTIVE THEORETICAL PENSION REPLACEMENT RATES 2006-2046", p.17, available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>.

Note: Replacement rates are defined as the level of pension income during the first year of retirement as a percentage of individual earnings immediately before retirement. For countries with a projected drop in replacement rates it should be noted that the decrease can usually be counterbalanced by working longer.

It should be noted that EE, like other countries with a more positive evolutions in replacement rates (RO, BG and CY), start off from rather low initial levels of the rates.

Figure 6: Standard pension eligibility age and average labour market exit age in EU-27

There has been a more or less pronounced increase in the average exit age from the labour force of nearly all Member States between 2001 and 2008, with an EU27 average exit age of 61.4 years in 2008. For those countries with increasing pensionable ages until 2020 and beyond, the average exit age is expected to continue to increase. It appears that most countries are gradually moving to a universal pensionable age of at least 65, but countries such as DK, DE and UK have already legislated further increases in order to respond to continued advances in longevity.

Member State	Average exit age from the labour force in 2001	Average exit age from the labour force in 2008	Statutory retirement age for M/W in 2009	Statutory retirement age for M/W in 2020	Further increases in the statutory retirement age for M/W after 2020
Belgium	56.8	61.6*	65/65	65/65	
Bulgaria	58.4	61.5	63/60	63/60	
Czech Republic	58.9	60.6	62/60y8m	63y8m/63y4m	65/65
Denmark	61.6	61.3	65/65	65/65	67+/67+***
Germany	60.6	61.7	65/65	65y9m/65y9m	67/67
Estonia	61.1	62.1	63/61	63/63	
Ireland	63.2	64.1**	65/65	65/65 (66/66)	(68/68)
Greece	61.3°	61.4	65/60	65/60	65/65
Spain	60.3	62.6	65/65	65/65	
France	58.1	59.3	60-65	60/60	
Italy	59.8	60.8	65/60	65/60****	***
Cyprus	62.3	63.5*	65/65	65/65	
Latvia	62.4	62.7	62/62	62/62	
Lithuania	58.9	59.9**	62y6m/60	64/63	65/65
Luxembourg	56.8	:	65/65	65/65	
Hungary	57.6	:	62/62	64/64	65/65
Malta	57.6	59.8	61/60	63/63	65/65
Netherlands	60.9	63.2	65/65	65/65 (66/66)	(67/67)
Austria	59.2	60.9*	65/60	65/60	65/65
Poland	56.6	59.3*	65/60	65/60	
Portugal	61.9	62.6*	65/65	65/65	
Romania	59.8	55.5	63y8m/58y8m	65/60 (65/61y11m)	(65/65)
Slovenia	56.6°	59.8**	63/61	63/61 (65/65)	
Slovakia	57.5	58.7*	62/59	62/62	
Finland	61.4	61.6*	65/65, 63-68	65/65, 63-68	
Sweden	62.1	63.8	61-67	61-67	
United Kingdom	62.0	63.1	65/60	65/65	68/68
EU 27 average	59.9	61.4			

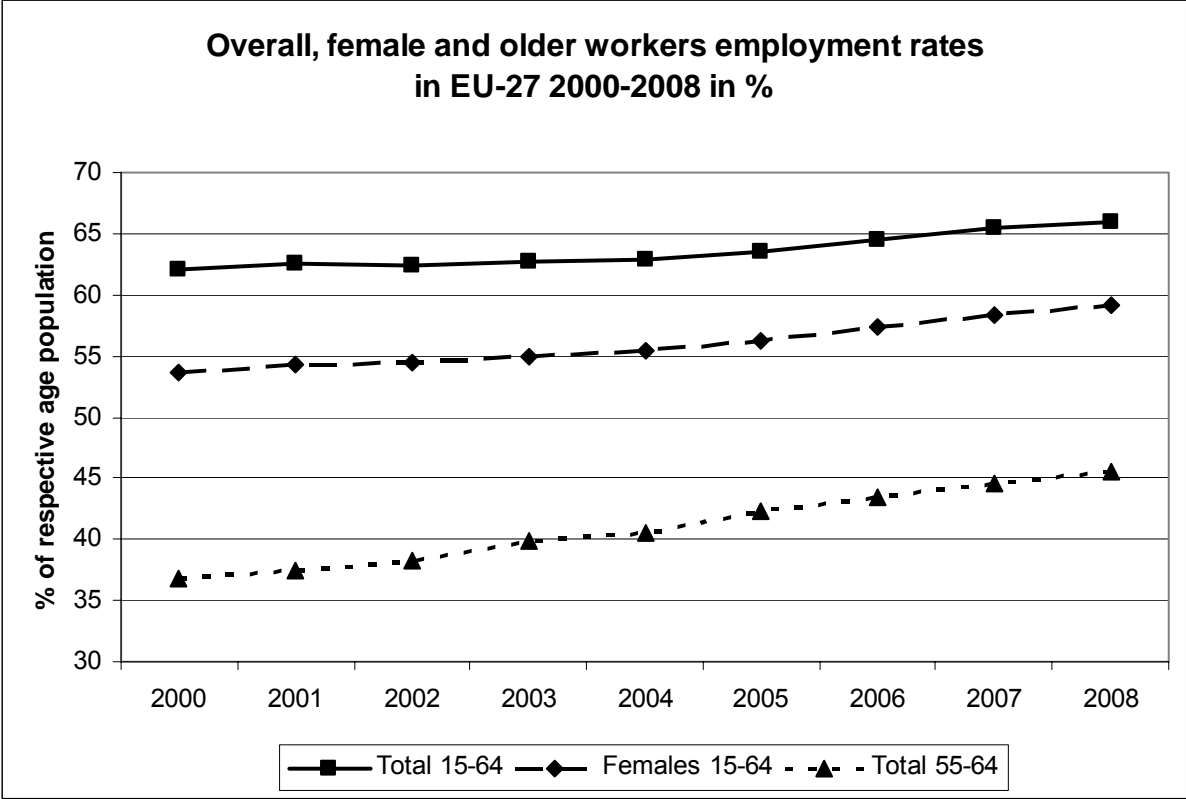
Source: Eurostat, MISSOC, Ageing Report, 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

Note: ° - 2002, * - 2007, ** - 2006, in brackets – proposed, not yet legislated, *** retirement age evolves in line with life expectancy gains over time, introducing flexibility in the retirement provision. **** For Italy 65/65 for civil servants, starting from 2018.

Sweden: guarantee pension is available from the age of 65.

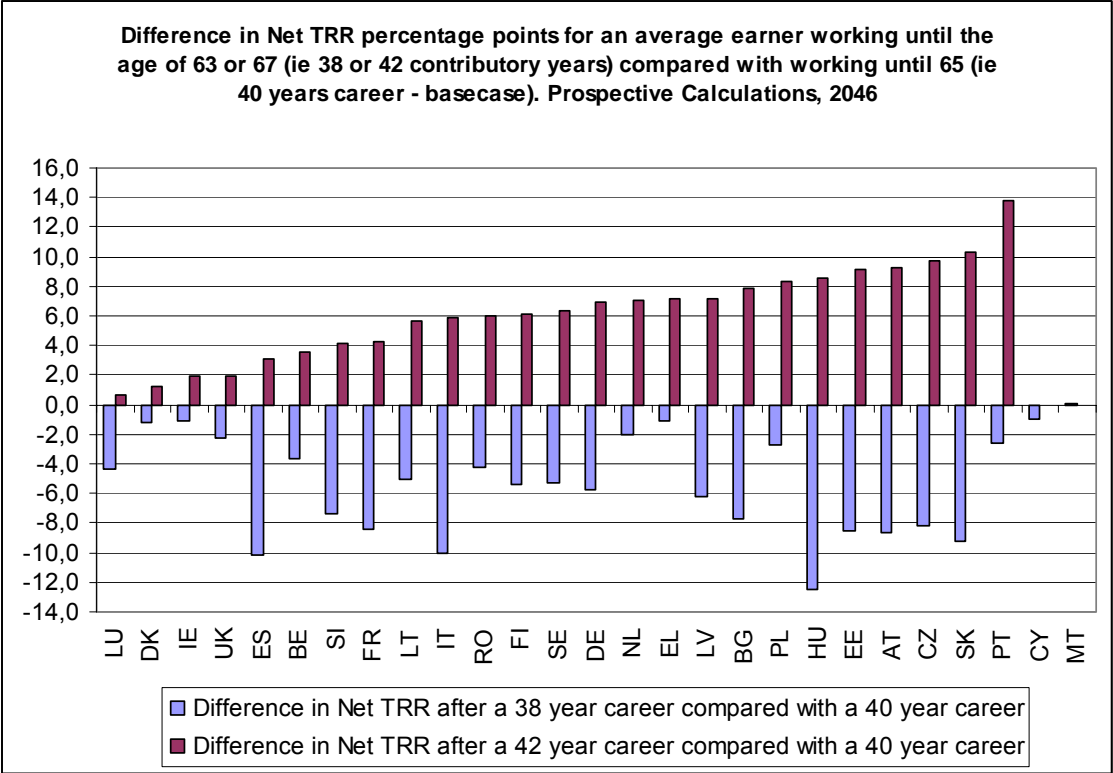
Romania: the National House of Pensions and other Social Insurance Rights.

Figure 7: Overall, female and older workers employment rates in EU-27, 2000-2008, in percent



Source: Eurostat, LFS annual data, graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p.10, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm.

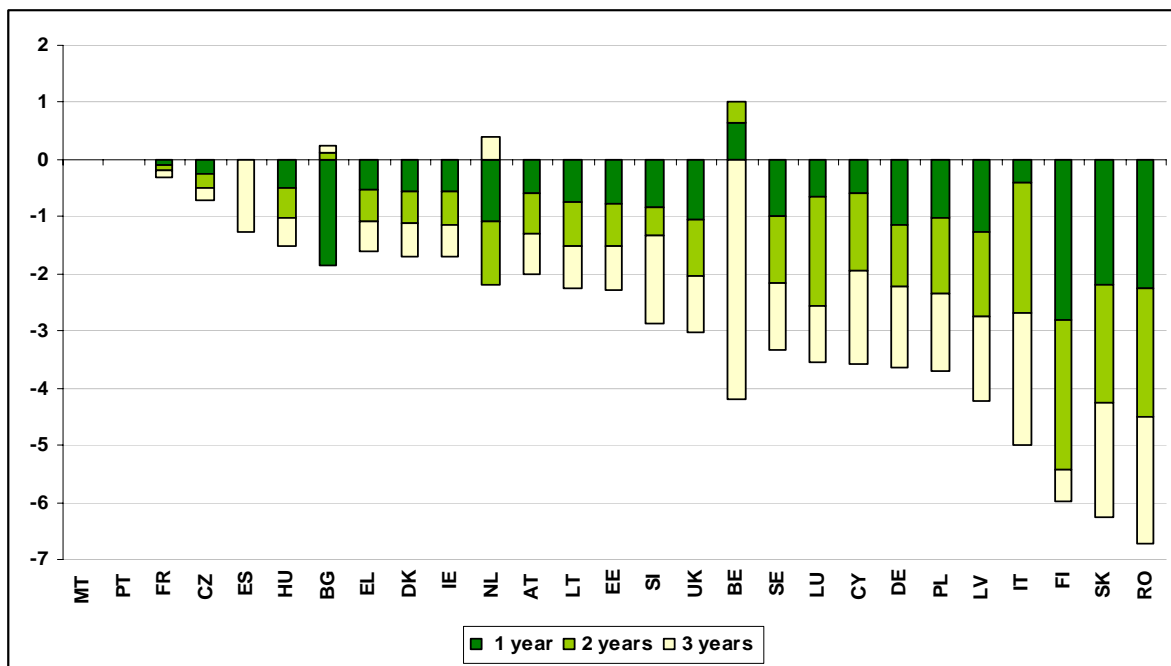
Figure 8: Pension benefit impact of shorter and longer working lives



Source: INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG) 2009 report on Theoretical Replacement Rates (TRR), "UPDATES OF CURRENT AND PROSPECTIVE THEORETICAL PENSION REPLACEMENT RATES 2006-2046", p.22, available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>.

Figure 9: Pension benefit impact of career breaks due to unemployment

Accumulated difference in net theoretical replacement rates for an average earner entering the labour market at 25 and retiring at the statutory retirement age with a 1, 2 or 3 year career break due to unemployment compared with no break*



Source: SOCIAL PROTECTION COMMITTEE/INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG). Graph published in the 2010 Interim Joint Report on pensions of the Economic Policy Committee and Social Protection Committee, noted by the 7-8 June 2010 EPSCO and ECOFIN Councils, p.50, available at: http://europa.eu/epc/publications/index_en.htm

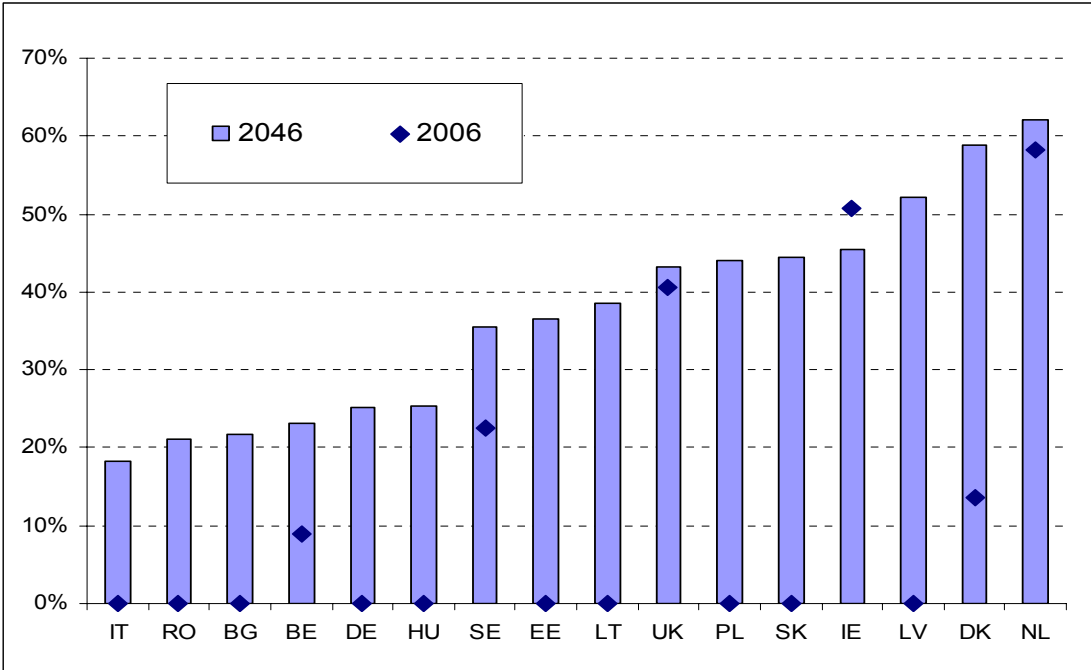
*The unemployment break is assumed to take place in the years just prior to old age retirement which is assumed here to be the statutory retirement age for men

Note: the values for MT and PT are equal to 0 and should not be interpreted as missing. The values are validated by Member States. Conditions of crediting unemployment breaks might have a positive impact on the replacement rate of a hypothetical worker in the base-case scenario, for whom values in the Figure are provided.

Figure 10: Increasing significance of funded pensions

This figure shows that for most of those countries represented, funded pensions will provide for a larger share of retirement income in 2046 than in 2006 as a result of pension reforms (measured by gross theoretical replacement rates).

Share of occupational and statutory funded pensions in total gross theoretical replacement rates in 2006 and 2046 in selected Member States



Source: INDICATORS' SUBGROUP OF THE SOCIAL PROTECTION COMMITTEE (ISG) 2009 report on Theoretical Replacement Rates, "UPDATES OF CURRENT AND PROSPECTIVE THEORETICAL PENSION REPLACEMENT RATES 2006-2046", Annex – country fiches, available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=en&moreDocuments=yes>.

Note: Data available only for a number of Member States