

CAPITOLUL III

PLANURI PRIVATE DE PENSII*

I. INTRODUCERE

În acest capitol ne propunem să studiem aspectele socio-economice care au influențat dezvoltarea planurilor și fondurilor private de pensii în statele occidentale cele mai importante, de-a lungul ultimelor decade. Vom analiza, printre altele, nevoile sociale cărora le răspunde crearea planului privat de pensii, relația dintre fondurile

* Această monografie, care a fost publicată inițial de Editura San Martín în 1984, a obținut Premiul Internațional pentru Economie „Rey Juan Carlos”. Îl dedic memoriei bunicului meu, Jesús Huerta Peña, care a fost pionierul studierii planurilor de pensii în Spania; îl dedic și tatălui meu, Jesús Huerta Ballester, care a știut să îmi transmită cunoștințele și experiența sa într-un domeniu atât de important.

Prezenta lucrare își are originile în primăvara anului 1980, când, la cererea dlui profesor Oscar N. Serbein, șeful Departamentului de Asigurări de la Graduate School of Business de la Universitatea Stanford, am început să mă interesez de dezvoltarea planurilor private de pensii în Statele Unite și de posibila aplicare a experienței nord-americane și a altor state, în acest domeniu, la cazul spaniol. Trebuie, de aceea, să îmi exprim recunoștința, în primul rând față de profesorul Oscar Serbein, nu numai pentru că mi-a citit în totalitate manuscrisul, dar și pentru comentariile și sugestiile sale valoroase pe marginea acestuia.

William G. Poortvliet, vicepreședinte și actuar-șef al Metropolitan Life Insurance Company, New York, și Robert Pickrell de la Multinational Benefits Association, din Darien, Connecticut, mi-au asigurat cu amabilitate accesul la arhivele statistice și bibliografice ale instituțiilor din care fac parte.

În ceea ce privește Europa, cea mai mare parte a datelor mi-a fost oferită de Frank Smolar, directorul secretariatului Insurops din Bruxelles, Belgia.

Kiyoshi Murakami, profesor de Asigurări la Universitatea din Tokyo și director al Nipon Dantai Life Insurance Company mi-a clarificat o serie de îndoieli cu privire la planurile private de pensii din țara sa.

În ceea ce privește Spania, am avut oricând la dispoziție biblioteca, arhivele și documentele de la Servicio de Estudios de España, S.A., Compania Națională de Asigurări, de a cărei experiență în domeniul planurilor de pensii am beneficiat în mare măsură. De asemenea, soția mea, Sonsoles, a corectat, cu multă răbdare și sacrificiu, diferitele ciorne redactate ale manuscrisului. Fără ajutorul și înțelegerea sa, nu ar fi fost posibilă elaborarea acestei lucrări. Doresc să îmi exprim recunoștința față de ei toți.

private de pensii și Securitatea Socială și, în cele din urmă, vom încheia cu un studiu critic al diferitelor teorii care s-au dezvoltat pentru a justifica apariția fondurilor private de pensii.

a) Problemele economice ale vârstei a treia

Ultimii ani de viață ai unei persoane presupun, în majoritatea cazurilor, o problemă economică greu de rezolvat. Aceasta își are originea în lipsa mijloacelor financiare pentru a face față nevoilor vitale ale celor care au atins vârsta a treia.

Presupunerea, făcută în mod normal, conform căreia nevoile financiare ale persoanelor în vârstă scad odată ce acestea se pensionează sau se retrag din viața profesională, nu este în totalitate exactă. Este adevărat că unele dintre cheltuielile financiare cele mai importante ale familiei dispar în această etapă, dat fiind că, în general, nu mai există copii care să depindă de casa părintească, aceștia devenind independenți. Însă, pe de altă parte, este la fel de adevărat că apar alte tipuri de cheltuieli de natură medicală, activități de timp liber etc., care au tendința de a compensa orice posibilă reducere a cheltuielilor. În plus, se poate afirma că există o presiune socială considerabilă împotriva unei evaluări a oricăror diferențe substanțiale în nivelul de viață al oamenilor, odată ce aceștia s-au pensionat. Ca urmare a tuturor acestor aspecte, putem concluziona că este cel puțin discutabil că s-ar produce o scădere semnificativă a nevoilor financiare de bază ale persoanelor care au atins vârsta a treia.

În fața acestei panorame a nevoilor financiare de bază neschimbate, trebuie să menționăm scăderea veniturilor financiare care se produce în mod normal începând din momentul în care o persoană nu mai lucrează, dată fiind vârsta pe care o are. În primul rând, trebuie semnalat modul în care procesul normal de îmbătrânire afectează toți indivizii – deși este adevărat că nu în aceeași măsură și nu în aceleași perioade de timp –, prin ajungerea la un punct începând de la care persoana este incapabilă fizic să mai lucreze la nivelurile de eficiență cerute de sistemele productive moderne. Pe de altă parte, mulți lucrători se pensionează voluntar din dorința de a duce o viață mai liniștită, dedicată timpului liber și dezvoltării intereselor personale diferite de cele strict legate de muncă. Mai mult, dacă indivizii ar beneficia de veniturile financiare necesare, este

foarte posibil ca o mare parte dintre ei să iasă la pensie la vârste la care multe alte persoane ar continua încă să muncească. Este dificil să generalizăm până la ce vârstă ar mai putea o anumită persoană să lucreze, dacă aceasta nu ar dori să renunțe voluntar la locul său de muncă, iar compania aferentă ar fi dispusă să o mai aibă ca angajat. Însă este foarte clar că, mai devreme sau mai târziu, în majoritatea cazurilor, pensionarea trebuie să aibă loc fie voluntar, fie cerută de însuși sistemul de producție, odată cu reducerea capacității fizice a lucrătorului care se apropie de ultimii săi ani de viață. În cele din urmă, trebuie semnalat că marea dezvoltare a automatizării în companiile moderne a crescut tendința pensionărilor anticipate în numeroase industrii (în prezent vârsta de 65 de ani a fost generalizată ca vârstă normală de pensionare), astfel încât ne putem aștepta ca subiectul să trăiască fără să muncească timp de unul sau două decenii înainte de a deceda.

Pensionarea nu ar presupune nicio problemă financiară dacă toți indivizii care se retrag din activitate ar deține suficiente resurse financiare economisite. Totuși, realitatea dură este că numai o mică parte poate să se confrunte cu cheltuielile pe care le implică viața fără lucru. Motivul constă în rata redusă de economisire individuală care se produce de-a lungul existenței diferitelor familii.

Ca factori care influențează negativ această rată de economisire putem menționa, pe de o parte, inflația, care are tendința de a micșora patrimoniul și a descuraja economisirea în favoarea consumului imediat de bunuri și servicii. Pe de altă parte, nu trebuie să uităm ca o constantă istorică creșterea continuă a impozitelor pe venit și patrimoniu, ce afectează în mod direct acele segmente ale venitului familiei care altfel ar fi fost destinate economisirii.

Încă există o serie de moduri tehnice de a asigura o economisire care să ușureze satisfacerea nevoilor financiare apărute după pensionare. Astfel, de exemplu, este vorba despre o rentă viageră în schimbul casei sau apartamentului aflat în proprietatea familiei, care ar fi realizată ca o plată a capitalului necesar pentru cumpărarea acestei rente, astfel încât, odată produs decesul persoanei interesate, pentru că acestea nu îi mai este necesară posesia unui asemenea bun real, el ar trece în proprietatea entității plătitoare a pensiei. Cu toate acestea, putem concluziona că valoarea resurselor financiare econo-

misite de care dispun cea mai mare parte a persoanelor care se pensionează nu este suficientă pentru a le acoperi nevoile financiare.

În plus, este evident că s-a produs o modificare a conceptului de responsabilitate filială în societatea industrială modernă. Să ne amintim că în trecut faptul că o persoană ajungea la bătrânețe nu era un motiv special de îngrijorare din punct de vedere financiar. Membrii în vârstă ai familiei locuiau cu aceasta, fiind întreținuți financiar de membrii mai tineri. În multe cazuri, persoanele în vârstă erau capabile chiar de a efectua activități casnice. Însă odată cu creșterea urbanizării societății moderne, cu schimbarea modului de viață și a condițiilor de locuire, precum și cu creșterea mobilității geografice, conceptul de responsabilitate filială s-a schimbat drastic în zilele noastre, iar persoanele în vârstă trebuie să caute mijloacele financiare de care au nevoie pentru a supraviețui, fără a beneficia deloc de ajutorul fiilor sau al membrilor mai tineri ai familiei.

În cele din urmă, problema economică a vârstei a treia este agravată de creșterea longevității medii. Longevitatea a înregistrat o îmbunătățire spectaculoasă de la începutul secolului: speranța de viață în 1900 era în jur de 45 de ani, în timp ce în prezent depășește 73 de ani. Această diminuare drastică a ratei mortalității a lăsat loc îmbătrânirii treptate a populației, o trăsătură comună a statelor celor mai industrializate din Occident. De aceea, în termeni relativi, sunt din ce în ce mai multe persoane care resimt problema financiară a pensionării și care, prin urmare, solicită o soluție fezabilă a acesteia.

b) Principalele motive care au determinat dezvoltarea fondurilor private de pensii în statele din Occident

Răspunsul oferit de societățile moderne problemei pe care o presupune pensionarea, și care a fost descrisă în subcapitolul anterior, se materializează în trei tipuri diferite de soluții: în primul rând, economisirea personală, în cadrul căreia includem contractele de asigurări individuale de viață și rentele viagere; în al doilea rând, pensiile reglementate de sistemele de Securitate Socială de stat; în al treilea rând, planurile și fondurile private de pensii. În prezentul capitol, ne vom opri asupra studiului exhaustiv al celei de-a treia metode.

În sens strict, trebuie să înțelegem că un plan privat de pensii reprezintă un acord între un om de afaceri și angajații săi, în virtutea

căruia li se oferă acestora, odată atinsă vârsta pensionării, plata periodică a unei pensii care durează până la deces. Compania care stabilește un plan de pensii se obligă, prin urmare, să efectueze o serie de cheltuieli financiare care vor debuta abia în anii viitori, atunci când angajații vor începe să se pensioneze. În teorie, ar exista posibilitatea amânării plăților amintite pentru perioada în care angajații ar începe să se pensioneze. În acest caz, procentul pe care l-ar reprezenta pensiile lunare în raport cu suma totală a salariilor la acea companie ar avea o structură asemănătoare celei prezentate în Figura 1.

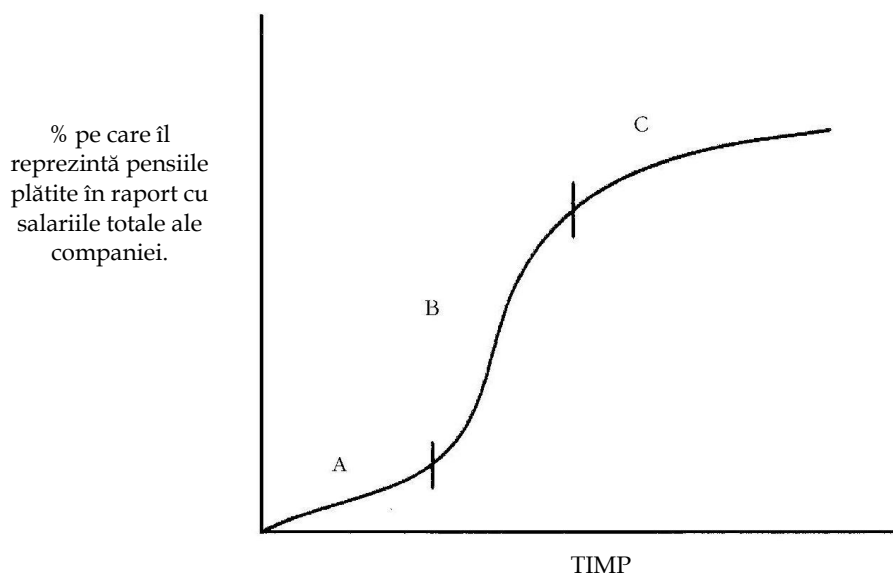


Figura 1

Pe parcursul primilor ani (în zona A a curbei), cheltuielile ar crește doar moderat. La început, nimeni nu ar primi nicio pensie, iar puținele pensii angajate nu ar reprezenta o sumă foarte mare dacă, așa cum este normal, veniturile stabilite în planul de pensii sunt bazate pe un număr de ani de servicii prestate în cadrul companiei. În această etapă inițială, compania se bucură de anii „agreabili” ai planului de pensii: pe de o parte beneficiază de considerația angajaților pentru că a stabilit un plan bun, dar, deocamdată, acesta constă doar în promisiuni a căror respectare nu s-a putut dovedi încă.

Odată cu trecerea timpului, compania trece în zona B a curbei, în care planul începe să aibă un cost exagerat. Angajații încep să se pensioneze într-un ritm din ce în ce mai alert, iar cei deja pensionați nu decedează în ritmul care ar fi necesar pentru a compensa retragerea în creștere a noilor pensionați. În această etapă, costul planului crește în ritmul unui bulgăre de zăpadă.

Este o lecție dură pe care au învățat-o companiile care au constituit în mod repetat planuri de pensii în ultimele decenii: că adevăratul cost al planurilor de pensii trebuie suportat în perioada în care angajații își desfășoară activitatea productivă, astfel încât să se acumuleze treptat mijloace financiare care să constituie un fond suficient pentru a face față plății pensiilor viagere ale persoanelor care se retrag. De aceea, putem completa definiția planului privat de pensii prezentată anterior, în sensul că acordul dintre omul de afaceri și angajați de a le oferi acestora pensii viagere trebuie să presupună punerea în practică a unui sistem prin care să se creeze, pe parcursul vieții productive a angajaților, un fond de resurse financiare care să atingă un nivel suficient pentru plata pensiilor deja convenite¹.

Care sunt motivele care au determinat marea dezvoltare a planurilor private de pensii în ultimii ani în statele cele mai industrializate din Occident? În primul rând trebuie să semnalăm că o mare influență a avut-o ideea, comună mai multor oameni de afaceri, că stabilirea unui plan privat de pensii crește productivitatea lucrătorilor și, prin urmare, a companiei, făcând-o mai competitivă pe piață. Pe de o parte, se remarcă sentimentul de siguranță ca o consecință a cunoașterii existenței planului de pensii, care motivează o îmbunătățire a moralului și productivității angajaților, aceștia văzându-se eliberați de anxietatea pe care o presupune, din punct de vedere financiar, ieșirea la pensie. Pe de altă parte, cunoașterea *a priori* a existenței unei vârste uniforme de pensionare deschide

¹ Din punctul de vedere al contabilității costurilor ar fi absurd să fie considerată un cost de producție al bunurilor și serviciilor pe care le produce compania într-o anumită perioadă suma pensiilor plătite angajaților pensionați, care nu au intervenit cu nimic în producerea acelor bunuri sau servicii. De aceea este necesară, pentru o alocare corectă a costurilor de producție, finanțarea pensiilor pe durata vieții active a angajaților care intervin în ea. În acest sens, consultați lucrarea lui Robert W. Batten, George M. Hider *et al.*, *Group Life and Health Insurance*, publicată de LOMA, Georgia, 1979, vol. I, p. 107.

canalele de promovare necesare pentru a oferi oportunități și stimulente angajaților mai tineri și ambițioși. În plus, planul de pensii intensifică legătura existentă între angajat și companie, scăzând probabilitatea ca el să o părăsească și crescând identitatea intereselor între companie și lucrători.

Un alt motiv important al spectaculoasei dezvoltări a planurilor private de pensii în multe țări rezidă în tratamentul fiscal special pe care îl au acestea. Concret, avantajele fiscale pentru companii constau de obicei în a considera o cheltuială deductibilă contribuțiile pe care acestea le realizează la fondul de pensii, din perspectiva impozitului pe venit pentru persoanele juridice și societăți. În plus, și poate că acest lucru este chiar mai important, contribuțiile realizate de omul de afaceri la fondul de pensii nu sunt considerate ca venit al angajatului din perspectiva Impozitului pe Venit al Persoanelor Fizice. Numai atunci când angajatul în cauză s-a pensionat și a început să încaseze pensiile aferente, acestea vor fi considerate venit prin prisma impozitului menționat; de asemenea, nu trebuie uitat că în această etapă a vieții, vârsta a treia, cea mai mare parte a persoanelor se găsesc la un nivel al venitului mai redus, de aceea regimul de impunere care se va aplica va fi relativ redus, dată fiind impozitarea progresivă a venitului în toate statele.

Un alt motiv important al creșterii fondurilor private de pensii constă în negocierea colectivă între sindicate și companii. Concret, acest mecanism a favorizat dezvoltarea fondurilor private de pensii, odată ce au fost stabilite de către guvern, cu scopul de a lupta împotriva inflației, o serie de politici de control al veniturilor, care limitau creșterea prețurilor și a veniturilor salariale. În aceste cazuri, o metodă ideală de a crește salariile a fost negocierea stabilirii unor planuri de pensii a căror finanțare, deși păstra intact nivelul nominal al salariilor, creștea semnificativ costul factorului productiv laboral.

De asemenea, putem menționa ca o cauză a dezvoltării planurilor de pensii eficiența mai mare pe care o are, din punct de vedere economic general, acest sistem de economisire: fondurile de pensii presupun o metodă de a oferi siguranță economică persoanelor care s-au pensionat, care, din punct de vedere economic, prezintă cea mai mare eficiență și cel mai redus cost. Economii de scară și eficiența administrativă mai mare pe care o presupun aceste acorduri colective de economisire pentru pensie nu pot fi negate din punct de vedere

economic. De aceea, chiar dacă avantajele planurilor private de pensii nu sunt atât de multe încât să elimine nevoia de a face economii la nivel strict individual, este adevărat că în ultimii ani au motivat o creștere a fondurilor private de pensii, într-un ritm relativ superior celui înregistrat de sistemele de economisire individuală.

Nu se poate nega că, dacă o inovație financiară are succes, acesta se datorează faptului că reușește să pună în contact persoane care economisesc și investitori într-un mod mai eficient și mai convenabil decât se putea până în acel moment. De aceea, dacă diferite instituții, de pildă companii de asigurări, bănci și societăți care administrează fonduri de pensii, au avut un succes remarcabil în multe state în exploatarea și dezvoltarea pieței planurilor private de pensii, acest fapt se datorează capacității acestor instituții de a satisface o nevoie resimțită profund în societate, într-un mod mai eficient din punct de vedere economic și mai convenabil din punct de vedere social.

Ultima rațiune fundamentală care a motivat dezvoltarea planurilor private de pensii a fost criza pe care Securitatea Socială a experimentat-o în statele occidentale. Această criză își are originea, în majoritatea cazurilor, în sistemul de finanțare specific aplicat de sistemele de Securitate Socială de stat. Acest sistem de finanțare se caracterizează prin plata pensiilor care se angajează în exercițiu din veniturile statului obținute din impozite. Acest sistem, denumit de repartitie organică, presupune inexistența unui fond financiar care să se creeze treptat, pe măsură ce lucrătorii își desfășoară viața productivă, drept care se produc efectele financiare negative deja menționate, și care corespund zonei „B” a curbei noastre a costurilor unui plan de pensii, reprezentată în Figura 1.

În sistemul de repartitie, contribuțiile la Securitatea Socială care se deduc din salariile angajaților ce încă mai muncesc se plătesc imediat celor care deja s-au pensionat. De aceea, se poate spune că, plătind aceste contribuții, angajații activi obțin „dreptul moral” ca generațiile viitoare să se ocupe de plata pensiilor pe care ei să le primească odată ce s-au pensionat, în același mod în care acum ei se ocupă de cei care nu mai lucrează. Totuși, această îndatorire morală nu este obligatorie, nici nu este explicată într-un loc anume. În contrast cu fondurile private de pensii, care presupun o acumulare reală de fonduri financiare economisite și care se investesc în niște

bunuri reale sau financiare bine definite, sistemul de repartitie al Securității Sociale de stat implică doar o obligație morală imprecisă față de veniturile salariale ale generațiilor viitoare. Această diferență are implicații la fel de importante în raport cu indicii de economisire globali ai țării și, de aceea, cu creșterea economică așteptată a acesteia. Dacă obligația morală față de veniturile generațiilor viitoare este percepută ca fiind sigură de marea parte a populației care crede că aceasta îi este garantată de stat, este clar că economisirea individuală se va vedea redusă cu o cantitate echivalentă sumei contribuțiilor realizate în prezent pentru a finanța, prin sistemul de repartitie, pensiile în perioadă de plată. Cum aceste contribuții se distribuie imediat între pensionari, nu se acumulează niciun fond și de aceea suma totală de economisire a țării se vede redusă cu valoarea acelor contribuții.

Putem, așadar, să concluzionăm că aceste contribuții și pensii din planurile de stat ale Securității Sociale, prin transferarea unei capacități valoroase de cumpărare de la membrii lucrători ai societății spre aceia deja pensionați, asigură, din punct de vedere personal, același rezultat pe care l-ar produce economisirea și previziunea individuală. De aceea, creșterea contribuțiilor obligatorii la Securitatea Socială, pentru plata pensiilor, reduce economisirea națiunii în măsura în care lucrătorii activi au încredere că generațiile viitoare vor menține în vigoare sistemul de repartitie și se vor ocupa de pensiile lor în viitor².

² Feldstein a demonstrat că în 1971 efectul Securității Sociale asupra bogăției Statelor Unite a presupus 1,2 trilioane de dolari, adică 60% din activele proprietate a totalității economiilor din țară. În aceeași măsură, printr-un studiu statistic al seriilor temporale și de analiză a regresiei, a demonstrat că Securitatea Socială reprezintă cea mai importantă cauză a nivelului scăzut de economisire în Statele Unite. Consultați articolul lui Martin Feldstein, „Social Security, Induced Retirement and Aggregate Capital Accumulation”, în *Journal of Political Economy* nr. 82 (septembrie-octombrie 1974). De asemenea, articolul său „Social Security”, în *The Crisis in Social Security*, editat de Michael J. Boskin, San Francisco (California), Institutul de Studii Contemporane (1977).

La concluzii similare a ajuns, tot pentru Statele Unite, A. Munnell, în articolul său „The Effect of Social Security on Personal Savings”, publicat de Ballinger în Cambridge, Massachusetts, 1974 și, de asemenea, în articolul său „The Future of the U.S. Pension System”, publicat în cartea *Financing Social Security*, editată de

Fondurile private de pensii au un efect generator de economisire de o importanță covârșitoare, spre deosebire de sistemul de repartitie utilizat de Securitatea Socială de stat, care are tendința de a reduce economisirea țării. Acest fapt are o mare semnificație, mai ales în perioada actuală de recesiune economică, cu rate mari ale inflației, șomajului și dobânzilor și, de aceea, explică atenția mai mare acordată fondurilor private de pensii, datorită efectului favorabil generator de economisire, necesar mai ales în vremurile de criză economică prin care trecem în prezent.

c) Diferitele teorii care justifică planurile de pensii

În cele din urmă, vom parcurge în această introducere diferitele teorii care au tot apărut pentru a justifica planurile sau fondurile private de pensii. Cea mai veche dintre aceste teorii este cea care se învârtă în jurul conceptului de „depreciere umană”³. Conform acestei teorii, în același mod în care se constituie un fond pentru deprecierea utilajelor și capitalului industrial, care permite înlocuirea sa de fiecare dată când acesta s-a uzat, este necesară crearea unui fond financiar care să permită grija față de lucrători odată ce, atingând o anumită vârstă, aceștia nu vor mai fi capabili fizic să muncească în continuare și vor trebui să se pensioneze. Totuși, validitatea analogiei între deprecierea

Colin D. Campbell, Washington D.C., 1979, la American Enterprise Institute for Public Policy Research.

De asemenea, se remarcă, în ceea ce privește Elveția, lucrarea lui Oberhansli intitulată *Einfluss der AHV und der beruflichen Vorsorge auf die persönlichen Ersparnisse in der Schweiz*, teză doctorală prezentată la Universitatea din Zurich în 1981.

Pentru Franța, se distinge lucrarea lui Michel Picot publicată în 1980 ca teză doctorală la Universitatea din Orleans și intitulată *Effets des régimes obligatoires de retraite sur l'offre d'épargne des ménages*.

În cele din urmă, în legătură cu Japonia, rolul Securității Sociale ca factor determinant pentru scăderea economisirii naționale a fost prezentat de către profesorul Yukio Noguchi de la Universitatea Hitotsubashi din Tokyo, în articolul *The Failure of Government to Perform its Proper Task – a Case Study of Japan* – prezentat în cadrul reuniunii generale a Societății Mont Pèlerin, la Berlin, în septembrie 1982.

³ Această teorie a fost avansată deja în 1912 de L.W. Squier în lucrarea sa *Old Age Dependency in the United States*, publicată la New York de McMillan în 1912 (p. 272 și urm.).

fizică a capitalului și deprecierea umană cu scopul de a explica dezvoltarea planurilor private de pensii a fost criticată de numeroși autori influenți⁴.

Diferențele existente între ființele umane și mașini sunt atât de mari, încât ar trebui să punem sub semnul întrebării valoarea analogiei care se utilizează ca bază în teoria deprecierei umane, pentru a justifica planurile private de pensii. O mașină nu este decât un bun proprietate a companiei, iar amortizarea nu este decât o tehnică contabilă pentru a evalua deprecierea echipamentului și a permite înlocuirea lui pe parcursul diferitelor exerciții financiare. Angajații, pe de altă parte, sunt ființe libere să-și vândă serviciile acelor companii pe care le consideră potrivite și la un anumit nivel de salariu: un lucrător, spre deosebire de o mașină, are libertatea de a se muta de la o companie la alta. De aceea, trebuie concluzionat că, dacă există o justificare teoretică a planurilor de pensii, aceasta trebuie să se construiască pe baza altui fel de raționamente.

Astfel, în ultimii ani, a fost acceptată în general teoria „salariului amânat”, ca o justificare a planurilor private de pensii. Conform acestei teorii, pensiile pentru limită de vârstă nu ar fi decât o parte a costului salarial, care ar fi compus, pe de o parte, din salariile plătite nominal lucrătorilor, iar pe de altă parte, din costul derivat din constituirea fondului de pensii. Teoria salariului amânat este atractivă în special în raport cu negocierea colectivă a planurilor de pensii, în cadrul căreia reprezentanții companiei și cei ai lucrătorilor negociază în termeni de costuri totale cu forța de muncă. În plus, conform acestei teorii, se evidențiază modul în care costul planurilor de pensii face parte din salariile reale încasate de angajați. Și, deși este adevărat că acest cost nu este încasat în bani imediat de către lucrători, la fel de adevărat este că el face parte din costul total cu forța de muncă pe care îl plătește omul de afaceri, și că pentru acesta nu ar reprezenta niciun efort să plătească un asemenea cost în

⁴ Consultați, de exemplu, lucrarea lui Charles M. Dearing, intitulată *Industrial Pensions*, publicată la Washington D.C. în 1954, p. 62-63 și 241-242. De asemenea, lucrarea lui Jonas I. Mittelman, intitulată *The Vesting of Private Pensions*, teză doctorală publicată de Universitatea Pennsylvania în 1959, p. 8-34.

mod direct angajaților împreună cu salariul lor și în schimb să nu constituie niciun plan de pensii⁵.

Teoria salariului amânat are o importanță covârșitoare din punct de vedere economic, deoarece evidențiază modul în care, în ultimă instanță, costul planului de pensii este plătit de lucrător. Acest fapt are o mare semnificație, mai ales când vine vorba de a justifica politici care să favorizeze planurile private de pensii, în raport cu Securitatea Socială de stat. Și, dacă lucrătorul este cel care, în ultimă instanță, plătește contribuțiile într-un sistem sau altul, de ce să nu se permită încheierea voluntară a acordurilor pe care fiecare companie le consideră cele mai potrivite din punctul de vedere al circumstanțelor particulare ale propriilor angajați? De asemenea, teoria salariului amânat are o mare importanță pentru a justifica tratamentul fiscal favorabil care, în majoritatea statelor occidentale, se acordă fondurilor private de pensii. Dacă acele contribuții ale companiei într-un fond de pensii nu sunt decât plata unui salariu amânat către angajații proprii, este ușor de justificat că numai în momentul în care salariul ar fi plătit în viitor sub forma pensiei, acesta se va considera ca venit. De aceea, contribuțiile care se realizează în prezent pentru fondul de pensii nu trebuie considerate ca venit al angajatului în vederea aplicării impozitului pe venit pentru persoane fizice.

II. CREAREA PLANULUI DE PENSII

Prima sarcină de îndeplinit înainte de punerea în funcțiune a unui plan de pensii constă în proiectarea elementelor de bază ale acestuia. Este vorba despre stabilirea unei reglementări a diferitelor elemente care alcătuiesc planul de pensii. Astfel, de exemplu, va trebui să se determine care angajați vor fi acoperiți de plan, în ce cazuri ar putea o persoană concretă să fie inclusă în el, ce tipuri de beneficii (pensii la retragerea din activitate, pensii de văduvie, pensii de orfan etc.) vor fi garantate de plan și în ce situații persoana va avea dreptul la astfel de

⁵ Această teorie a fost expusă deja de Albert de Roche, în articolul său „Pensions as Wages”, publicat în *American Economic Review*, vol. III, nr. 2, iunie 1913, p. 287.

beneficii etc. Toate aceste elemente trebuie prevăzute și descrise corespunzător în regulamentul sau polița planului de pensii.

Putem semnală că principiile esențiale de care trebuie ținut seama atunci când se elaborează un plan de pensii sunt următoarele: în primul rând, planul de pensii trebuie să fie echitabil în proiectare. Acest lucru înseamnă că trebuie evitată întotdeauna discriminarea în favoarea sau împotriva anumitor grupuri de angajați. Caracterul echitabil al proiectării planului de pensii este garantat în practică fie de legislația diferitelor state, fie de confluența intereselor care se produce în cadrul negocierii colective⁶.

În al doilea rând, proiectarea planului de pensii trebuie realizată cu grijă, adică evaluând corect toate posibilitățile care se deschid pentru companie.

Concret, trebuie să se evalueze diferitele alternative, având în vedere circumstanțele specifice ale fiecărei companii, precum și obiectivul urmărit de plan. Din păcate, experiența ne arată cum multe planuri de pensii, care fuseseră proiectate în mod pripit și imperfect, au trebuit modificate când erau deja în funcțiune, acest fapt reprezentând un cost mare pentru compania care a elaborat planul.

Vom studia în detaliu, în diferitele părți ale acestui subcapitol, punctele cele mai importante care trebuie luate în considerare în elaborarea oricărui plan de pensii.

a) Cerințe pentru ca un angajat să fie inclus în planul de pensii

Ne referim acum la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească un angajat pentru a putea participa în mod efectiv la planul de pensii.

⁶ În anumite state există o legislație care reglementează în detaliu caracteristicile care trebuie întrunite de un plan de pensii, în ceea ce privește proiectarea sa, pentru ca acele contribuții efectuate în cadrul lui să fie deductibile din impozitul pentru societăți. Astfel, de exemplu, în Statele Unite li se cere planurilor de pensii să nu discrimineze în favoarea anumitor grupuri de angajați (care se numesc „grupuri interzise”), cum ar fi directorii, acționarii, membrii Consiliului de Administrație și angajați cu funcții înalte. Numai dacă planul de pensii asigură un tratament echitabil tuturor angajaților companiei, oricare ar fi funcția lor, se consideră că un plan întrunește cerințele pentru a primi beneficii fiscale și de alt tip, prevăzute de lege. („Planuri calificate”).

Cerințele de includere se referă în general la vârstă, anii lucrați, nivelul veniturilor și tipul de contract de muncă.

În ceea ce privește vârsta, aceasta acționează în două moduri. Astfel, în general se stabilește o vârstă minimă pentru înscrierea în planul de pensii. Obiectivul acestei cerințe este de a evita afilierea la plan a lucrătorilor proaspăt angajați, a căror furnizare de servicii către companie în viitor este deocamdată necunoscută. Acest obiectiv se atinge de obicei combinând cerința de vârstă cu aceea de a fi prestat un anumit număr de ani de muncă în companie. Astfel, de exemplu, se poate stipula în planul de pensii că vor fi incluși toți angajații care au împlinit vârsta de 25 de ani și lucrează în companie de cel puțin 2 ani.

Mai problematice sunt cerințele care stabilesc vârsta maximă pentru a mai fi inclus în planul de pensii. În acest caz este vorba despre a evita ca persoanele în vârstă, pe punctul de a se pensiona, să intre în plan. Problema includerii persoanelor în vârstă în planul de pensii este clar una de natură financiară. Costul includerii unei persoane în vârstă în planul de pensii este, în general, prohibitiv. Paradoxal, aceste persoane mai apropiate de pensionare sunt cele care au cea mai mare nevoie de acoperirea pe care o asigură un plan de pensii. Cu toate acestea, considerațiile privind costurile sunt determinante și numeroase planuri de pensii stipulează că nu se pot înscrie în ele acei lucrători care, în momentul punerii în funcțiune a planului, au vârsta de peste 60 de ani, dacă vârsta normală de pensionare este de 65 de ani.

O altă cerință pentru includerea în planul de pensii, de care se ține seama de obicei, se referă la tipul de contract de muncă al participanților. Astfel, este normal să fie excluși din planurile private de pensii acei lucrători care, fiind angajați cu jumătate de normă sau temporar, probabil nu vor ajunge să își presteze serviciile în mod permanent în companie pe o perioadă de timp suficient de mare.

În fine, în multe state este o practică răspândită ca majoritatea planurilor private de pensii să stabilească beneficii complementare celor oferite de Securitatea Socială. În acest caz, o cerință esențială pentru a fi inclus în planul de pensii este ca beneficiile la care are drept angajatul și care, în general, sunt stabilite în funcție de salariul său, să fie mai mari decât acelea pe care le oferă Securitatea Socială atunci când se atinge vârsta pensionării. În acest fel, nu sunt incluși în

plan acei angajați care, pentru că primesc remunerație redusă, s-ar bucura de un nivel de beneficii comparabil cu acela stabilit în plan, dar pe socoteala exclusivă a prestațiilor din partea Securității Sociale. Astfel, dacă firma ar decide să garanteze tuturor angajaților săi, în momentul pensionării, un procent (de exemplu de 60%) din salariul încasat la sfârșitul carierei, vor fi incluși în plan numai acei angajați în cazul cărora, având o remunerație suficient de mare, se estimează că 60% din aceasta, odată sosit momentul pensionării, va fi superior prestațiilor totale oferite de Securitatea Socială.

b) Posibilitatea ca angajatul să contribuie la planul de pensii

Finanțarea de către angajat a planului de pensii este un aspect de o mare importanță. Și, chiar atunci când majoritatea planurilor de pensii sunt finanțate de omul de afaceri, există anumite situații în care s-ar recomanda ca o parte a finanțării să fie asigurată de angajat. Cu toate acestea, trebuie semnalat că în ultimii ani tendința este de reducere a numărului de planuri de pensii în care angajații contribuie la finanțare. Fenomenul pare să fie explicat de următoarele motive:

- a) Din punct de vedere fiscal, în majoritatea statelor, contribuțiile angajatului la planul de pensii provin din venitul acestuia, drept care au fost supuse anterior impozitului pe venit pentru persoane fizice. Dimpotrivă, dacă angajatorul este cel care contribuie exclusiv la plan, această contribuție este scutită de impozitul pentru societăți și în numeroase cazuri nu este considerată ca un venit al angajatului, din punctul de vedere al impozitului pe venit pentru persoane fizice.
- b) Deducerile din veniturile angajaților, care în mod normal se realizează pentru a finanța o parte din planurile de pensii la care contribuie aceștia, sunt un motiv de constantă iritare pentru personalul din companie. Acest motiv reduce efectul pozitiv pe care îl are crearea planului asupra moralului personalului din companie, precum și popularitatea planului în rândul angajaților companiei.
- c) Creșterea costurilor administrative generată de crearea unui plan de pensii finanțat parțial de angajați este în majoritatea cazurilor foarte pronunțată, motivând, prin urmare, o creștere a costurilor implicite ale planului.

- d) Dacă o parte a planului este finanțată prin contribuțiile angajaților, aceștia, în mod legitim, vor dori să intervină în toate aspectele planului de pensii și, mai concret, în investirea bunurilor acestuia, lucru care în numeroase cazuri specifice nu este de dorit de către oamenii de afaceri care au luat inițiativa constituirii planului.

Din toate aceste motive, putem considera explicabilă tendința observată recent în direcția reducerii treptate a numărului de planuri private de pensii finanțate parțial de angajați, și nu exclusiv de către companie⁷.

În cele din urmă, trebuie semnalat că, deși planul de pensii este finanțat exclusiv de companie, în numeroase cazuri se stabilește în regulamentul acestuia posibilitatea ca angajații să poată realiza voluntar contribuții la plan, cu scopul de a-și spori, în cazul lor specific, beneficiile acordate de acesta.

c) Vârsta normală de pensionare

Vârsta normală de pensionare este de 65 de ani în majoritatea planurilor private de pensii din aproape toate statele. Această vârstă a fost generalizată, pe de o parte, pentru că este vârsta la care încep să se primească în mod normal prestațiile Securității Sociale și, pe de altă parte, pentru că garantarea prestațiilor către angajați începând cu o vârstă anterioară ar avea un cost actuarial prohibitiv, dată fiind speranța de viață înregistrată în țările industrializate. Totuși, acest lucru nu înseamnă că multe planuri private de pensii nu stipulează posibilitatea ca angajatul să se pensioneze (fie la cerere proprie, fie la inițiativa companiei) la o vârstă anterioară celei de 65 de ani. În acest

⁷ În Statele Unite, numărul de planuri de pensii finanțate exclusiv din contribuții ale companiilor a crescut de la 60% în 1975 la peste 80% în 1980 (A se consulta *Corporate Pension Plan Study* întocmit de Bankers Trust Company în 1980, p. 13 și urm.). În ceea ce privește experiența spaniolă, aproape toate planurile private de pensii existente în țara noastră sunt finanțate exclusiv din contribuțiile companiilor. A se consulta, în acest sens, articolele lui Huerta de Soto : *Employee Benefits in a Nascent Democracy*, publicat în *Digest* al International Foundation of Employee Benefits, în septembrie 1981, și *The Current Employee Benefit Situation in Spain*, în numărul din mai 1982 al *Benefits International*. În egală măsură, se distinge lucrarea lui Alvaro Ambrosi *The Financing of Private Retirement Benefits in Spain*, publicat de aceeași revistă cu un an înainte.

caz, se stabilește că pensia de încasat începând cu anul de pensionare anticipat se va reduce cu proporția actuarială aferentă.

Recent, totuși, prevederile planurilor de pensii au început să fie utilizate de companii ca instrumente ale unei politici laborale mai generale. Astfel, de exemplu, în anumite situații și cu scopul de a stimula pensionarea anticipată a angajaților, se stipulează că reducerea prestațiilor de încasat în cazul pensionării anticipate va fi mai mică decât cea care ar corespunde din punct de vedere actuarial, ajungându-se în anumite situații la dispariția completă a acestei reduceri.

În cele din urmă, planurile de pensii stabilesc de obicei posibilitatea ca angajatul să își amâne pensionarea până la o dată anume (de exemplu, vârsta de 70 de ani). Această posibilitate este prevăzută în multe planuri de pensii pentru că, în anumite cazuri particulare, pentru companie poate fi importantă o mai mare flexibilitate atunci când se programează pensionarea angajaților-cheie, care au atins vârsta normală de pensionare și a căror încetare imediată a serviciilor ar putea cauza tulburări grave în companie. Cu toate acestea, spre deosebire de ceea ce se petrecea cu pensionările anterioare vârstei normale de pensionare, în cazul pe care îl studiem acum, nu se stipulează creșterea actuarială aferentă a pensiei pentru limită de vârstă proporțional cu numărul de ani cu cât s-a amânat data acesteia. Motivul acestui fenomen îl constituie credința că, dacă un plan de pensii dorește cu adevărat să își îndeplinească scopul, alegerea unei date de pensionare posterioare celei normale nu trebuie să fie atractivă pentru niciun angajat: este vorba, în mod clar, de a nu stimula amânarea pensionării, păstrând în același timp flexibilitatea cerută de politica laborală a companiei care stabilește planul.

d) Prestațiile planului de pensii în cazul pensionării

Problema constă în stabilirea formulei care va fi utilizată pentru a defini prestațiile la care va avea drept angajatul în cazul pensionării. Să ne amintim că obiectivul de bază al planului de pensii este de a garanta angajaților care se pensionează niște venituri într-o oarecare măsură comparabile cu acelea pe care le aveau atunci când lucrau. În general, procentul de venituri care se garantează prin planul privat de pensii este sensibil mai mic decât totalitatea veniturilor avute în

timpul vieții active a angajatului. Astfel, acest procent se situează de obicei în jurul a 60% din media veniturilor pe care le încasa angajatul în timp ce lucra, putând să crească și să ajungă până la 70% sau 75% pentru acei angajați care se află la nivelurile de venit cele mai reduse. Motivul alegerii unui procent mai mic de 100% rezidă în credința că odată ce persoana s-a pensionat, cheltuielile sunt puțin mai reduse (nu mai trebuie să educe copiii, s-au încheiat plățile pentru cumpărarea casei etc.); în plus, persoanele pensionate sunt incluse de obicei în nivelurile de venit cele mai reduse în ceea ce privește impozitul pe venit pentru persoane fizice; și, pe de altă parte, ar fi prohibitiv costul planului de pensii dacă ar garanta tuturor 100% din veniturile încasate în perioada în care lucrau.

Vom face distincția între două mari tipuri de formule, în ceea ce privește definirea prestațiilor unui plan de pensii: formule care definesc contribuția la planul de pensii (dar nu și beneficiile acestuia), și formule care definesc prestațiile, adică beneficiile rezultate din planul de pensii, fără să stabilească deloc care trebuie să fie contribuțiile. Vom studia pe scurt fiecare dintre aceste două mari tipuri de formule.

Formulele care definesc suma contribuției la planul de pensii sunt utilizate de obicei de acele planuri de pensii a căror finanțare este realizată de angajați. Acest sistem are avantajul că se cunoaște exact, în fiecare an, pentru fiecare angajat, suma care va fi alocată finanțării planului. Cu toate acestea, are ca principal inconvenient incertitudinea cu privire la prestația la care va avea dreptul în momentul pensionării (angajații mai tineri vor avea oportunitatea să obțină prestații mult mai mari decât aceia care, fiind mai în vârstă la data intrării în planul de pensii, au avut mai puțin timp pentru a contribui la acesta). Un alt dezavantaj al sistemului constă în faptul că suma contribuțiilor se poate diminua considerabil în termeni reali ca o consecință a inflației, mai ales dacă randamentul pe care îl obține planul de pensii nu este îndeajuns de mare pentru a compensa acest efect negativ al creșterii indicelui prețurilor; în cele din urmă, prestațiile la care are drept variaza sensibil în funcție de sexul angajatului, pentru aceleași contribuții: acest fapt se datorează speranțelor de viață diferite existente în funcție de sexul persoanelor. Dat fiind că speranța de viață a femeilor este sensibil mai mare, prestațiile care se

pot obține la același nivel de contribuție în fondul de pensii sunt mult mai mari pentru bărbați decât pentru femei⁸.

Însă, după cum am indicat anterior, este foarte redus numărul de planuri de pensii în care angajații contribuie la finanțare și tinde în mod constant să scadă, drept care își pierde din importanță utilizarea formulelor care definesc nivelul de contribuție, dar nu și nivelul prestațiilor. Așadar, are o importanță mult mai mare al doilea tip de formule pe care l-am menționat mai sus, adică acelea care definesc nivelul prestațiilor la care va avea drept angajatul odată ajuns la pensie. Formulele care definesc prestația pot fi, la rândul lor, de diferite tipuri, cele mai importante fiind următoarele:

- a) Acele formule care stabilesc o anumită sumă a prestației pentru momentul pensionării, indiferent de sexul sau vârsta de intrare în plan sau remunerația angajatului. Astfel, de exemplu, un anumit plan de pensii ar putea stabili o prestație de 15.000 pesete lunare pentru fiecare dintre persoanele care se pensionează, începând de la data pensionării până la decesul lor (*1 euro = 166,386 pesete - n.tr.*).
- b) Se include posibilitatea ca formula să definească sub denumirea de prestație un anumit procent din veniturile angajatului, la fel ca în cazul (a), indiferent de vârsta de intrare în plan, de sex și de anii lucrați. Acest procent se definește de obicei în funcție de veniturile medii ale angajatului, pe durata unui număr prestabilit de ani, anteriori datei pensionării. Astfel, de exemplu, planul de pensii poate stabili ca prestație de încasat de către angajații care se pensionează între 25% și 60% din salariul mediu pe care l-a primit fiecare angajat pe o perioadă de 5 ani înainte de data retragerii din companie.
- c) De asemenea, este posibil ca planul de pensii să stabilească o anumită sumă ca beneficiu, pentru fiecare an de servicii prestate de angajat în cadrul companiei. De exemplu, 1000 pesete lunar pensie pentru fiecare an de serviciu furnizat, cu un maxim de 30 de ani.

⁸ Problematika discriminării femeii în planurile de pensii este analizată în detaliu în subcapitolul VI al capitolului de față (p. 174-175).

- d) Cel de-al patrulea tip de formule care definesc prestația, și de departe cel mai important, este acela care stipulează un procent din veniturile angajatului pentru fiecare an de serviciu în cadrul companiei care a stabilit planul de pensii. Acesta este sistemul care în practică este considerat cel mai echitabil pentru a defini o formulă de calcul al prestațiilor unui plan de pensii. Conform acestui sistem, fiecare angajat va primi o prestație egală cu suma procentelor pe care le-a angajat în fiecare din anii în care a lucrat pentru compania contractantă. În general, acest procent anual variază între 1% și 2%, existând multe planuri de pensii cu un prag maxim sau plafon care limitează suma totalității procentelor anuale angajate (de exemplu, 2% anual, cu limita maximă de 30 de ani de serviciu, drept care s-ar ajunge, de fapt, la cel mult 60% din salariul angajatului). În acest caz, ca în cazul (b), veniturile angajatului sunt determinate de obicei în funcție de o medie situată în jurul retribuțiilor dintr-un număr prestabilit de ani anteriori datei de pensionare.

Trebuie menționat că aceste patru sisteme de formule se pot complica extrem de mult în diverse cazuri particulare, în care creatorii planului solicită combinații complicate, cu scopul de a atinge anumite obiective și de a adapta planul la circumstanțele concrete ale companiei. Cu toate acestea, modificarea cea mai comună care se introduce este de a le completa cu beneficiile garantate de Securitatea Socială a statului. Ideea de bază, în acest caz, este ca prestațiile pe care le-ar primi angajatul din plan să se potrivească într-o măsură cât mai mare cu prestațiile încasate de la Securitatea Socială – de exemplu, acei angajați care au venituri superioare salariilor luate în considerare pentru cotizația către Securitatea Socială să nu primească, între prestațiile planului și prestațiile Securității Sociale, un procent din salariul final care să fie ușor superior procentului pe care l-ar primi numai de la Securitatea Socială acei angajați care au încasat venituri inferioare salariului aferent de cotizare către aceasta.

În încheiere, trebuie să semnalăm că în general, și pentru toate tipurile de formule discutate până acum, se ia în considerare numai acea parte a veniturilor angajatului care sunt de bază. În acest sens, se exclud de obicei comisioanele, primele, bonurile și alte forme de compensare extraordinară. Rațiunea de a fi a acestei practici constă în dificultatea de a include în planul de pensii această parte atât de

variabilă a venitului angajaților, precum și în gestionarea și calcularea lui mai ușoară de-a lungul anilor. De asemenea, trebuie menționat că numeroase planuri de pensii stabilesc o pensie minimă sub care nu există drept la nicio pensie, chiar atunci când s-a generat dreptul la prestație conform formulei utilizate. Motivul acestei reglementări rezidă în nevoia de a evita plata unei sume prea mici care ar genera demersuri administrative prea complexe, al căror cost ar fi foarte mare. Astfel, este normal să nu existe dreptul la prestație la pensionare cât timp veniturile nu sunt mai mari de 5000 pesete pe lună, de exemplu; chiar atunci când, în numeroase cazuri, pensia angajată este mică, de obicei se stabilește posibilitatea de plată la intervale mai mari de o lună (trimestrial, semestrial sau chiar anual), cu scopul de a minimiza dificultățile administrative și costurile menționate anterior⁹.

⁹ Se dezbate adesea dacă ar fi convenabil să se ofere opțiunea ca fiecare angajat care se pensionează să înlocuiască pensia aferentă la care are dreptul, conform planului, cu un capital actuarial echivalent. Ca argumente care se aduc în favoarea includerii acestei opțiuni la proiectarea planului, se disting următoarele: 1. Unii angajați pot avea o nevoie urgentă de sume semnificative atunci când se pensionează, din motive de boală sau de altă natură; 2. Unii angajați pot fi mai eficienți decât planul însuși atunci când vine vorba de a investi acel capital, obținând o rentabilitate mai mare. Cu toate acestea, există motive importante care fac nerecomandabilă includerea acestei opțiuni. Astfel: 1. Angajatul poate cheltui capitalul fără rost și îl poate investi ineficient, fapt care l-ar lăsa fără nicio prestație în perioada pensiei; 2. Planul se expune unor alegeri opuse, din partea acelor persoane sănătoase care aleg prestația sub formă de pensie pentru limita de vârstă, în timp ce acele persoane cu probleme de sănătate aleg plata capitalului actuarial echivalent.

Din aceste motive, sunt foarte puține planurile care includ opțiunea de a înlocui renta de pensionare prin capitalul echivalent. Totuși, în anumite planuri s-a încercat găsirea unei formule intermediare, și permit plata unui capital în momentul pensionării egal cu un anumit procent din capitalul actuarial echivalent pensiei (de exemplu, 10% sau 20%), reducându-se, dacă această soluție este aleasă de angajat, renta viageră la care acesta are dreptul (dar fără ca aceasta să dispară complet). Problematika opțiunii încasării unui capital în locul unei rente este analizată în detaliu de Dan M. McGill în *Fundamentals of Private Pensions*, ed. a 4-a, publicată de Richard D. Irwin, Illinois 1979, p. 127-128.

e) Prestații în caz de deces

Prestația în caz de deces este o prestație opțională, care, totuși, este inclusă în majoritatea planurilor de pensii. Cele mai importante prestații în caz de deces sunt: pensiile de văduvie și pensiile de orfan.

Pensiile de văduvie stabilesc plata unei pensii viagere în favoarea văduvelor, în cazul decesului soților, angajați ai companiei care a constituit planul de pensii. Numeroase planuri de pensii moderne dau, desigur, o definiție mai generală a pensiei de văduvie, considerând-o o pensie plătită soțului supraviețuitor al aceleia (femeie sau bărbat) care a decedat, care este (sau a fost) angajat al companiei. Pensia de văduvie se stabilește ca un procent al pensiei pentru limita de vârstă (care se încasa sau era de așteptat să se încaseze); procentul cel mai comun este de 50% sau 60%.

Este normal ca planurile de pensii să stabilească o serie de cerințe pentru a oferi dreptul la pensie de văduvie și, concret, căsătoria cu angajatul trebuie să se fi oficializat cu minim un an înainte de data decesului soțului. Motivul acestei cerințe este, în mod logic, dorința de a se evita căsătoriile bazate pe interes din partea acelor angajați care, simțindu-se bolnavi, ar dori ca astfel să lase o pensie de văduvie semnificativă potențialilor soți. De obicei, această cerință privind căsătoria anterioară nu se impune și în cazul în care decesul angajatului s-a produs în urma unui accident.

Cât despre pensiile de orfan, acestea stabilesc plata unor pensii în favoarea fiilor lăsați orfani de angajatul decedat. Acestea se plătesc de obicei până la vârsta de 18 sau 21 de ani, în funcție de situația în care fiii studiază sau nu. Există, totuși, o mare diversitate în ceea ce privește reglementarea pensiilor de orfan (pensii speciale în favoarea fiilor cu dizabilități etc.). Pensiile de orfan sunt definite în general ca un procent din salariul pe care îl primea angajatul în momentul decesului (sau pensia pe care o primea acesta dacă deja se pensionase), 10% fiind procentul cel mai întâlnit. În general, se include un prag maxim în ceea ce privește suma procentelor constituite de pensiile de orfan împreună cu pensiile de văduvie.

Trebuie avut în vedere că pensiile de orfan și pensiile de văduvie pot începe să fie angajate înainte sau după ce lucrătorul s-a pensionat (în funcție de momentul când a survenit decesul acestuia). În general, faptul că decesul a avut loc înainte sau după pensionare nu afectează formulele de calcul al pensiei de văduvie și de orfan, ci

prezintă importanță numai în ceea ce privește sistemul sau metoda de finanțare a acestora. Din acest motiv, influența pe care ar putea-o avea momentul decesului – înainte sau după pensionare – este o temă pe care o vom studia în detaliu atunci când vom analiza costul și finanțarea planului de pensii, în secțiunea următoare¹⁰.

f) Drepturile angajatului în cazul unei întreruperi a prestării de servicii către compania care a constituit planul

Regulamentul planului de pensii trebuie să prevadă, de asemenea, drepturile pe care le are angajatul care nu mai lucrează pentru compania care l-a constituit, cât privește prestațiile care i se pot acorda, aferente contribuțiilor plătite de companie în raport cu acel angajat. În general, se stabilește că începând cu un anumit număr de ani (de exemplu, 10 ani), angajatul care nu mai lucrează în companie are dreptul la pensiile reduse actuarial care ar putea fi cumpărate cu acele contribuții plătite de companie către plan. Astfel, este vorba de garantarea unor pensii pentru limită de vârstă angajaților, indiferent la câte companii au lucrat pe parcursul vieții lor active. Cu toate acestea, în acele state unde nu există reglementări legale în acest domeniu, conținutul regulamentelor planurilor de pensii este foarte variat în acest punct; există o gamă amplă de soluții care merg de la cazurile în care nu se ia în considerare sau nu se recunoaște niciun drept în favoarea angajatului, până la cazuri în care i se permite acestuia să retragă suma integrală a rezervelor acumulate pentru el în fondul de pensii¹¹.

¹⁰ Unele planuri de pensii includ, ca prestație complementară, pensii în cazul invalidității totale și permanente. Cu toate acestea, există o tendință în majoritatea statelor de a prevedea aceste prestații în contracte separate de asigurări, care acoperă riscul de invaliditate pe termen lung. Motivul acestei tendințe îl reprezintă aspecte tehnice și actuariale referitoare la finanțarea planului de pensii, a cărui stabilitate este bine asigurată dacă prestațiile de invaliditate sunt finanțate de polițe de invaliditate prin intermediul companiilor de asigurări.

¹¹ Desigur, în ceea ce privește acele prestații din planul de pensii care se pot atribui contribuțiilor plătite direct de angajatul care contribuie în plan, o regulă de bază în proiectarea planului este că orice participant la acesta trebuie să aibă garanția că, fie el, fie beneficiarii lui, vor încasa întotdeauna, în ultimă instanță, într-un mod sau altul, toate contribuțiile efectuate la plan. Această regulă este una pragmatică și își are propria rațiune de a fi: a) dacă participarea la planul de pensii este

g) Alte aspecte care trebuie stabilite de regulamentul planului de pensii

Alte puncte, deși de o importanță secundară, care trebuie reglementate de planul de pensii sunt următoarele:

a) cine trebuie să fie beneficiarii prestațiilor în caz de deces (pensiile de văduvie și de orfan);

b) când încep să se încaseze pensiile pentru limită de vârstă (dacă acestea vor fi plătite anticipat sau pentru lunile trecute etc.);

c) cum se definesc anii de servicii către compania angajatoare, care este abordarea referitor la concedii etc.;

d) dreptul omului de afaceri de a modifica planul de pensii și chiar de a-l anula. În cazul în care stabilirea planului de pensii este o concesiune pur gratuită din partea companiei, aceasta are dreptul de a modifica și chiar de a anula unilateral planul de pensii. Totuși, această clauză nu trebuie înțeleasă în sensul punerii în pericol a pensiilor care s-au angajat până în momentul în care se decide modificarea sau anularea planului.

III. ESTIMAREA COSTULUI PLANURILOR DE PENSII

Acest subcapitol cuprinde două părți diferențiate clar. În prima parte, se analizează cele mai importante elemente legate de estimarea costului planurilor de pensii. Se discută diferitele aspecte care au cea mai mare influență asupra costului, descriindu-se diferitele metode utilizate în practică pentru estimarea acestuia. Cea de-a doua parte a secțiunii constă într-o anexă matematică, aceasta dezvoltând detaliat, din punctul de vedere al științei actuariale, conceptele explicate în prima parte. Cititorii pot face abstracție de anexa matematică sau pot

opțională, puțini angajați ar fi dispuși să o facă în lipsa garanției menționate; b) dacă participarea la plan este obligatorie, adică angajații contribuie parțial la finanțarea sa, popularitatea planului în rândul lucrătorilor din companie ar fi foarte redusă dacă aceștia nu ar avea măcar garanția încasării contribuțiilor realizate de ei la planul de pensii.

În ceea ce privește problematica transferului rezervelor matematice de la unele planuri de pensii în altele, atunci când angajatul își schimbă locul de muncă, facem trimitere la analiza detaliată din subcapitolul VII b) al acestui capitol.

citi numai concluziile cele mai importante ale acesteia, fără ca, făcând acest lucru, să piardă din firul argumentativ al prezentei lucrări.

a) Cost estimat și cost real

A priori, este imposibil să se cunoască exact cât va costa planul de pensii. În sens strict, ar trebui să se aștepte decesul ultimului pensionar pentru a ști, întotdeauna *a posteriori*, care a fost costul real total al planului. Atunci acest cost ar putea să fie calculat adunând la totalul pensiilor plătite cheltuielile administrative derivate din funcționarea planului pe parcursul vieții acestuia și deducând din această sumă câștigurile financiare și randamentele obținute din investițiile fondului. Cifra calculată astfel a costului real *a posteriori* ar trebui să coincidă cu suma totală a contribuțiilor la plan efectuate de compania și angajații care l-au creat.

Cu toate acestea, nicio companie prudentă nu ar constitui un plan de pensii dacă nu s-ar putea estima, măcar aproximativ, care va fi costul planului înființat. Această nevoie este foarte importantă, mai ales dacă ținem seama, așa cum am mai menționat, că esența oricărui plan de pensii constă în crearea unor fonduri în timpul vieții active a angajaților care să permită plata unor pensii odată ce aceștia s-au pensionat.

Actuarul matematic de asigurări este expertul căruia îi revine, folosind instrumentele științei actuariale și a presupunerilor (de mortalitate, dobândă, cheltuieli administrative etc.) aplicabile în fiecare caz, să realizeze estimarea costurilor cerută de acele companii care demarează înființarea unui plan de pensii. Este extraordinar de important că proiecțiile costurilor realizate de actuar sunt simple estimări aproximative bazate pe presupuneri mai mult sau mai puțin realiste. Aceste estimări și presupuneri trebuie revizuite regulat, odată cu trecerea timpului și pe baza experienței acumulate de planul de pensii, pentru a ajusta proiecțiile realizate la cifre mai reale.

După cum vom vedea în secțiunea următoare, există diverse instrumente de finanțare care permit minimizarea, chiar dacă nu eliminarea totală, a incertitudinii referitoare la costul real final al planului de pensii. Astfel de formule se bazează, în majoritatea cazurilor, pe contractarea planului de pensii prin intermediul unei companii de asigurări care garantează anumite niveluri de

rentabilitate financiară, cheltuieli administrative și tabele de mortalitate. Totuși, nici măcar din punctul de vedere al companiei contractante nu se elimină pe deplin, în acest caz, incertitudinea legată de cost, mai ales dat fiind caracterul imprevizibil al evoluției salariilor viitoare, care reprezintă un element indispensabil atunci când se determină pensiile pentru limită de vârstă. Trebuie semnalat că în cazul planurilor de pensii asigurate, mai degrabă decât o eliminare a riscului referitor la costul real final al planului, există un transfer al celei mai mari părți a acestuia de la compania care a constituit planul către compania asigurătoare.

b) Cele mai importante estimări care trebuie realizate de către actuar pentru a proiecta costul viitor al unui plan de pensii

Cele mai importante presupuneri și estimări pe care trebuie să le realizeze actuarul pentru a calcula costul aproximativ pe care îl va avea planul de pensii se referă la următoarele elemente:

1. Numărul de angajați care vor ajunge la pensie

Proiectarea numărului de angajați care vor ajunge la pensie implică, la rândul său, estimarea separată a fiecăruia dintre următorii factori:

1. Rata mortalității în rândul angajaților activi.
2. Ratele și durata invalidității, dacă planul include beneficii în caz de invaliditate.
3. Concedieri și încetări voluntare ale lucrului.
4. Procentul de persoane care vor înceta lucrul la fiecare vârstă de pensionare posibilă.

În ceea ce privește mortalitatea, este clar că, cu cât rata mortalității este mai mare în rândul elementelor active ale grupului, cu atât mai redus va fi costul pensiilor pentru limită de vârstă rezultate din plan¹². De-a lungul acestui secol s-a observat o tendință clară de

¹² Trebuie avut în vedere că o mortalitate mai ridicată crește costul acelor planuri de pensii care includ, printre beneficii, plata de capitaluri sau de pensii beneficiarilor angajatului, în caz de deces al acestuia înainte de data pensionării. Totuși, de obicei creșterea costului produs de o mortalitate mai mare pentru acest tip de planuri de pensii și de aceste sume nu este suficient de ridicat încât să compenseze scăderea

scădere a ratei mortalității în toate statele; așadar, se poate concluziona că, la acest capitol, costurile tind să crească, dat fiind că în circumstanțe egale, există tendința ca din ce în ce mai multe persoane să trăiască până la o vârstă care depășește vârsta de pensionare. De aceea este important ca actuarul să utilizeze tabele moderne ale mortalității, care să includă ratele de supraviețuire cele mai recente, și să revizuiască mortalitatea în scădere, ori de câte ori apar noi tabele ale mortalității în statul respectiv. În cele din urmă, trebuie adăugat că nu este deloc ciudată existența planurilor de pensii mici (care nu sunt asigurate), în care s-a făcut estimarea cea mai conservatoare a mortalității, adică s-a considerat că nu va exista mortalitate în rândul participanților la plan.

Invaliditatea, la rândul său, presupune nevoia de a realiza două tipuri de estimări diferite. Pe de o parte, la fel ca în cazul mortalității, este necesar să se estimeze ratele de invaliditate la care vor fi supuși membrii planului, pentru fiecare vârstă și sex al participantului. În acest caz însă, spre deosebire de cazul mortalității, în care se discută despre o stare definitivă, este nevoie să se estimeze și durata medie pe care o va avea fiecare invaliditate, dacă aceasta nu este permanentă. Aceste rate de invaliditate sunt mai dificil de estimat decât cele de mortalitate aferente, dat fiind că experiența variază mult de la unele sectoare la altele, în timp, în funcție de circumstanțele economice de expansiune sau recesiune existente în orice moment.

Cu cât este mai mare probabilitatea ca un membru al planului să își înceteze prestarea serviciilor către compania angajatoare înainte de vârsta de pensionare, cu atât va fi mai mic costul aferent planului. Chiar dacă estimarea ratelor de încetare a serviciilor (produse voluntar sau fixate de către companie) este dificil de realizat, actuarii obișnuiesc să realizeze proiecții ale acestor rate pe baza experienței concrete a grupului, dacă acesta este suficient de mare. În plus, în anumite state, există tabele care cuprind, pentru fiecare sector industrial, probabilitatea ca un angajat să părăsească locul de muncă înainte de data pensionării și din alte cauze decât decesul sau

costurilor pe care le motivează în general orice creștere a mortalității, în raport cu finanțarea pensiilor pentru limita de vârstă.

invaliditatea¹³. Din nou, și analog cu rata mortalității, în grupurile mici (asigurate sau nu), se face presupunerea că nimeni nu va părăsi compania înainte de a atinge vârsta de pensionare. Este vorba despre o ipoteză conservatoare, care duce la creșterea costului *a priori* al planului și care va trebui să genereze beneficii actuariale, dacă experiența demonstrează ulterior că vreun angajat părăsește locul de muncă înainte de pensionare.

În ceea ce privește vârsta de pensionare, este clar că, cu cât aceasta este mai mare, cu atât mai redus va fi costul planului de pensii. Este mult mai ieftină finanțarea pensiilor pentru limită de vârstă ale unui angajat care se pensionează la vârsta de 65 de ani, decât finanțarea pensiilor corespunzătoare pentru un angajat care se pensionează la 60 de ani, nu numai pentru că în ultimul caz va trebui să i se plătească pensie angajatului în medie pe durata unui număr mai mare de ani, ci și pentru că se dispune de un număr mai mic de ani de viață activă a acestuia pentru constituirea fondurilor necesare. Actuarul, în presupunerile sale, obișnuiește să considere ca vârstă de pensionare cea de 65 de ani, sau pe cea stabilită cu caracter general de către Securitatea Socială de stat, în cazul în care aceasta este diferită. Totuși, după cum am văzut în subcapitolul II, dedicat proiectării planului de pensii, nu este deloc ciudat să se întâlnească planuri care să stipuleze posibilitatea de a exista pensionări amânate sau anticipate.

2. Suma beneficiilor acordate de planul de pensii

Aici trebuie să facem referire la formula aleasă în plan pentru calcularea pensiilor pentru limită de vârstă la care vor avea dreptul angajații. Este clar că, cu cât formula aferentă este mai liberală, și de aceea mai mare pensia, cu atât mai mare va fi costul planului de pensii. Dat fiind că formula de calcul al pensiilor este stabilită de obicei *a priori* în plan, presupunerile sau estimările actuarului trebuie să se limiteze la evoluția viitoare a elementului celui mai important din această formulă, adică suma sau nivelul salariilor viitoare (în raport cu acele formule care stabilesc beneficiile viitoare la care va avea dreptul fiecare angajat în funcție de salariul său final).

¹³ În Statele Unite se întocmesc tabele pentru fiecare grup de industrii sau sectoare din cadrul economiei, care prezintă probabilitatea ca un angajat să părăsească, înainte de pensionare, compania în care lucrează.

3. Cheltuieli de administrare

Stabilirea unui plan de pensii implică o serie de cheltuieli administrative, pentru a plăti servicii actuariale, legale și juridice, administrative și de investiții în active financiare, care nu pot fi subestimate. Având în vedere că aceste cheltuieli vor trebui să se producă în mod regulat, pe parcursul anilor în care va fi valabil planul de pensii, este nevoie ca actuarul să realizeze o estimare a lor atunci când proiectează costurile aferente planului. Chiar dacă sunt foarte variate circumstanțele care pot influența valoarea costurilor de administrare, se poate semnală că acestea vor tinde să se reducă în termeni relativi pentru acele planuri de pensii care includ un număr mai mare de participanți.

4. Ratele de rentabilitate financiară

Cum este logic, randamentele financiare obținute din investițiile planului de pensii tind să îi micșoreze costul de înființare. Astfel, pentru anumite rate de mortalitate, invaliditate și încetare a serviciilor, o creștere a rentabilității financiare a investițiilor fondului tinde să micșoreze costul acestuia (de exemplu, o creștere de 1% a rentabilității financiare a investițiilor unui fond poate reduce costul planului cu 25% pentru anumite rate de mortalitate, invaliditate sau abandon al companiei). După cum vom vedea în subcapitolul V, este necesar ca estimările actuarului, referitoare la rentabilitatea financiară a investițiilor fondului, să fie îndeajuns de conservatoare, cu scopul de a garanta randamente minime la niveluri de risc acceptabile.

c) Câteva definiții

În continuare, vom defini, pe scurt, cele trei sisteme existente pentru finanțarea unui plan de pensii:

- a) sistemul de repartitie;
- b) sistemul de finanțare terminală sau finală;
- c) sistemul de finanțare anticipată.

Sistemul de repartitie se caracterizează prin faptul că nu se acumulează un fond pentru plata pensiilor, în schimb, compania se ocupă de plata acestora odată ce angajații se pensionează; cu alte cuvinte, nu există nicio acumulare a fondurilor de pensii, realizată în mod irevocabil, fie prin fideicomis sau prin intermediul unui contract

de asigurări încheiat cu o companie de asigurări de viață. Acest sistem, pe care îl definim numai în scopuri teoretice, este prezentat în Figura 1 din subcapitolul I al acestei lucrări, și prezintă inconveniente menționate în același loc.

Finanțarea terminală a unui plan de pensii pentru limită de vârstă presupune ca firma să plătească, în momentul pensionării fiecărui angajat, capitalul necesar din punct de vedere actuarial pentru a asigura plata pensiei aferente garantate de plan. În termeni actuariali, este vorba despre plata primei unice necesare pentru a cumpăra renta viageră garantată în plan. Finanțarea terminală oferă, desigur, mai multe garanții decât sistemul de repartitie, dat fiind că, odată ce angajatul s-a pensionat, se cumpără renta viageră la care acesta are dreptul, prin urmare ea este complet asigurată. Cu toate acestea, finanțarea terminală nu necesită ca firma să constituie un fond de pensii în perioada activă a angajaților săi, de aceea plata primei unice amintite va depinde în ultimă instanță de capacitatea financiară a companiei în cauză, în momentul în care are loc pensionarea fiecărui angajat.

Sistemul de finanțare anticipată este cel care creează efectiv fondul de pensii. Acest sistem constă în efectuarea de contribuții periodice la fondul de pensii pe durata vieții active a angajaților care participă la el. Astfel se constituie treptat fondul care va face posibilă plata pensiilor odată ce angajații se pensionează.

d) Metode actuariale de proiectare a costului unui plan de pensii

Chiar atunci când costul final al unui plan de pensii este același întotdeauna, există diferite metode actuariale de evaluare *a priori* a costului său anual. Alegerea unei metode sau a alteia nu afectează costul *a posteriori* al planului, ci presupune numai o distribuție anuală diferită a sumei contribuțiilor pe parcursul anilor în care se constituie fondul. Singura excepție de la această regulă se regăsește în acele metode de estimare a costului real al planului de pensii care determină niște contribuții inițiale mai mari, dat fiind că în aceste cazuri suma fondului crește mai repede și se produc o serie de randamente financiare mai ridicate, care scad, în ultimă instanță, costul real al planului.

În termeni generali, există două metode importante de evaluare a costului unui plan de pensii: în primul rând, așa-numita „metodă a beneficiilor angajate sau acumulate”, iar în al doilea rând, așa-numita „metodă a beneficiilor proiectate”. După cum vom vedea în continuare, o anumită metodă de evaluare a costului unui plan de pensii este inclusă într-o clasă sau cealaltă în funcție de beneficiile la care are dreptul angajatul care face parte din plan: dacă acestea se angajează și se acumulează treptat în legătură directă cu numărul de ani de servicii prestate companiei angajatoare sau, dimpotrivă, se estimează totalul valorii lor finale atunci când se termină viața activă a angajatului.

Înainte de a trece la analiza detaliată a fiecăreia dintre aceste metode de evaluare, este necesar să facem diferența între noțiunile de cost normal și cost suplimentar al unui plan de pensii. Costul normal al unui plan de pensii reprezintă costul (determinat conform unei anumite metode de evaluare actuarială) care se poate atribui în fiecare an existenței și funcționării planului de pensii.

Totuși, numeroase planuri de pensii, odată puse în funcțiune, au un caracter retroactiv, cel puțin în ceea ce privește recunoașterea numărului de ani de servicii pe care angajatul le-a prestat pentru compania în cauză în momentul în care planul intră în vigoare. Acest lucru înseamnă că planul de pensii își începe funcționarea cu o serie de obligații de plecare cu un caracter suplimentar, care vor trebui să se amortizeze treptat conform unei metode actuariale de-a lungul anilor cât va exista planul de pensii. Se cunoaște sub denumirea de cost suplimentar al planului de pensii acea parte a contribuției anuale efectuate în fond care se alocă tocmai realizării acestei amortizări.

1. Metoda beneficiilor angajate

Conform acestei metode actuariale de evaluare, se asociază o anumită unitate de beneficiu pentru fiecare an în care angajatul prestează servicii companiei care a creat planul. Astfel, costul planului în raport cu fiecare lucrător este egal cu valoarea actuarială a beneficiului angajat anual de acesta. Costul normal total al planului va fi egal cu rezultatul sumei costurilor individuale aferente fiecărui membru al planului de pensii. Dacă la intrarea în vigoare a acestuia au fost recunoscuți anii de muncă din trecut, va trebui ca la acest cost normal să se adauge un cost suplimentar, după cum s-a explicat mai sus.

Metoda beneficiilor angajate se adaptează deosebit de bine planurilor de pensii pentru a căror creare s-a stabilit o formulă de definire a beneficiilor bazată pe numărul de ani de servicii prestate către compania contractantă (consultați capitolul II, pp.51-53). Astfel, de exemplu, planul ar putea stabili un beneficiu de 3000 pesete pensie la vârsta de 65 de ani, pentru fiecare an de muncă. Conform acestei metode de evaluare, costul normal al planului în fiecare an ar fi egal cu valoarea actuarială a pensiei angajate de 3000 pesete în raport cu toți membrii planului. Dacă formula planului de pensii este puțin mai complexă și garantează un anumit procent din salariul final, pentru a utiliza această metodă de evaluare, ar trebui să se atribuie o parte a acestui procent pentru fiecare an de prestare de servicii către compania angajatoare, costul normal fiind egal cu valoarea actuarială pe care acest procent o presupune în fiecare an. Astfel, de exemplu, planul poate garanta fiecărui angajat o pensie la vârsta de 65 de ani egală cu 2% din salariul final al angajatului pentru fiecare an în care a prestat servicii către companie; costul normal, conform acestei metode, este valoarea actuală a pensiei angajate în fiecare an, în raport cu totalitatea lucrătorilor, având în vedere pentru fiecare dintre ei suma diferită a retribuițiilor lor în anul în cauză.

2. Metoda beneficiilor proiectate

Conform acestei metode actuariale de evaluare, costul actuarial al planului este estimat ținând seama de totalitatea beneficiilor viitoare pe care le va garanta planul de pensii, indiferent dacă acestea s-ar putea atribui sau nu unui anumit număr de ani de serviciu.

Din definiția anterioară se deduce că există două diferențe importante între această metodă de evaluare și cea studiată anterior. În primul rând, trebuie semnalat că costul estimat în fiecare an pentru plan se calculează în funcție de beneficiul total viitor care se dorește a se garanta și nu în funcție de beneficiul considerat angajat în acel an. Cea de-a doua caracteristică distinctivă a acestei metode este că aceasta este utilizată de obicei cu scopul de a determina un cost normal anual al planului, care să fie o sumă constantă în termeni monetari sau, cel puțin, un procent neschimbat din veniturile fiecăruia dintre participanții la plan.

De aceea, această metodă de evaluare este cunoscută și ca „metoda de estimare a costurilor nivelate”. Estimarea se realizează de

obicei la nivel individual, adică estimând în mod separat costul pentru fiecare membru individual al planului. Desigur, dacă planului i se atribuie un caracter colectiv, va apărea o obligație suplimentară care va trebui amortizată urmând filosofia acestei a doua metode de evaluare, adică, într-un mod *constant* sau *nivelat*, din momentul în care fiecare angajat individual a intrat în plan, până în momentul în care va începe să primească beneficiile acestuia.

Trebuie avut în vedere că obiectivul de estimare a unui cost care să fie constant (fie ca valoare absolută, fie în termeni relativi ca un procent din salariul fiecărui angajat) presupune, în primul rând, ca experiența reală a planului să fie în concordanță cu presupunerile actuariale realizate *a priori*; în al doilea rând, să nu existe schimbări ale beneficiilor acordate de plan și, în al treilea rând, trăsăturile caracteristice ale grupului care constituie planul de pensii să rămână neschimbate. Totuși, în practică, beneficiile acordate de planul de pensii sunt actualizate într-un mod sau altul, mai ales dacă formula pentru a le determina depinde de salariul final, iar acesta crește constant în fiecare an, ca o consecință a inflației.

Astfel, să presupunem, de exemplu, că un anumit plan de pensii îi garantează unui angajat, care are 35 de ani în momentul în care intră în plan, o pensie de 65.000 pesete lunar atunci când va atinge vârsta de 65 de ani. Conform metodei pe care o analizăm acum, costul normal anual al acestui beneficiu va fi egal cu valoarea actuarială la vârsta de 35 de ani a unei rente viagere amânate de 65.000 pesete începând cu vârsta de 65 de ani, această valoare împărțită la renta temporară calculată la vârsta de 35 de ani și cu scadența la 65 de ani. Este clar că, dacă după un an de plan, beneficiul garantat al angajatului crește, de exemplu, cu 10%, va trebui să se adauge la acest cost normal nivelat rezultatul operațiunii descrise mai sus, dar pentru o rentă viageră de 6500 pesete, și folosind o rentă temporară cu o durată mai mică cu un an și pentru un an în plus la vârsta celui interesat. Astfel, creșterea beneficiilor viitoare, date fiind creșterile salariale, chiar dacă se distribuie anual aceeași proporție, se acumulează treptat, odată cu creșterile succesive care au loc, având ca rezultat o creștere anuală a contribuțiilor necesare pentru finanțarea planului de pensii.

Metoda de estimare a costurilor nivelate este cea utilizată de planurile de pensii asigurate prin intermediul unor polițe contractate

cu companii de asigurări de viață, iar filosofia sa este analoagă cu filosofia primei nivelate care se utilizează pentru calculul primelor asigurărilor de viață.

Practica actuarială a generat o mare varietate de metode actuariale de estimare a costurilor unui plan de pensii și care nu sunt altceva decât cazuri particulare ale celor două metode generale pe care tocmai le-am descris. Clasificările existente sunt destule, variind utilizarea diferitelor metode de la unele state la altele în funcție de practica actuarială. Pentru următoarele subcapitole ale lucrării noastre, este suficientă cunoașterea clară a celor două metode actuariale descrise. Totuși, pentru cititorul interesat de detaliile actuariale ale metodelor particulare cele mai întâlnite, recomandăm lectura anexei matematice la acest subcapitol.

ANEXĂ MATEMATICĂ

Obiectivul prezentei anexe este de a realiza un studiu al celor mai importante aspecte matematice care constituie fundamentarea tehnică a tuturor planurilor de pensii. Vom analiza următoarele elemente:

a) Estimările și presupunerile cele mai importante

Presupunerile actuariale cele mai importante se referă la diferitele rate de descreștere aplicabile membrilor planului, la diferitele estimări care se pot realiza privind evoluția viitoare a salariilor pe care le primesc aceștia și, în cele din urmă, la proiecțiile privind rentabilitatea financiară a fondului și cheltuielile de administrare a planului.

1. Descreșteri

Membrii activi ai planului sunt expuși la contingențele morții, retragerii din grup înainte de pensionare și pensionării, invalidității; odată ce membrii s-au pensionat, sunt expuși la descreștere doar prin deces.

Descreșterea de mortalitate

Mortalitatea în rândul membrilor activi ai grupului este foarte importantă, dat fiind că îi împiedică pe aceștia să ajungă la vârsta pensionării. Iar dacă decesul are loc în rândul celor deja pensionați,

întrerupe plata pensiilor aferente. De aceea, în general, mortalitatea tinde să reducă din costul unui plan de pensii, deoarece face necesară plata acestora pentru un număr mai redus de persoane; totuși, în multe planuri de pensii, decesul unui membru, activ sau pasiv, dă naștere altor beneficii de diferite naturi (plata unui capital, pensii de văduvie etc.). În aceste cazuri, mortalitatea generează un cost suplimentar care poate fi compensat sau nu de reducerea costurilor pe care o reprezintă neplata pensiilor pentru limita de vârstă, ca o consecință a decesului.

Deși vârsta este factorul cel mai semnificativ atunci când se determină mortalitatea (rata mortalității crescând progresiv odată cu înaintarea în vârstă), este foarte important să se țină seama de sexul angajatului sau pensionarului. La fiecare vârstă, femeile prezintă o mortalitate mai redusă decât bărbații. Deși nu este foarte clar ce anume produce acest fenomen, diferite studii au demonstrat că pentru vârste apropiate de pensie, o alocare pentru femei a unei vârste actuariale cu cinci ani mai mică decât cea pe care o au de fapt permite o aproximare destul de bună a ratei reale a mortalității femeilor, dacă se utilizează un tabel al mortalității unic pentru bărbați și femei. Această diferență tinde să crească pentru vârstele mai mici și să scadă pentru vârstele mai înaintate.

Chiar dacă pentru grupurile mai numeroase s-ar putea estima un tabel specific de mortalitate, utilizând în acest sens cea mai recentă experiență de mortalitate a grupului, tendințele observate în trecut cu privire la decese, precum și o estimare subiectivă care să reflecte expectativele privind decesele viitoare, în practică, se utilizează de obicei tabelele de mortalitate standard elaborate la nivel național¹⁴.

Dacă reprezentăm cu $q_x^{(m)}$ rata mortalității, putem calcula cu ușurință probabilitatea ca un individ de vârstă x să supraviețuiască la vârsta de 65 de ani și pe care am reprezenta-o prin $nP_x^{(m)}$, unde $n=65-x$, dacă vârsta de pensionare este de 65 de ani.

¹⁴ În Spania pare corectă atât aplicarea tabelelor de mortalitate ale Populației Spaniole Masculine și Feminine din 1970 (PEM 70 și PEF 70), publicate recent de Institutul Actuarilor Spanioli, cât și aplicarea tabelelor elvețiene G.K.M. 70 pentru bărbați și G.K.F. 70 pentru femei, în cazul mortalității, și G.R.M. 70 și G.R.F. 70 pentru asigurările de viață.

$${}_n p_x^{(m)} = \prod_{t=0}^{n-1} (1 - q_{x+t}^{(m)}) \quad (1)$$

În tabelul următor se prezintă valoarea probabilității de supraviețuire la vârsta de 65 de ani, utilizând în acest scop tabelul Mortalității Populației Spaniole Masculine din 1970 (P.E.M.), publicat în 1982 de Institutul Actuarilor Spanioli.

Din datele tabelului se concluzionează că costurile unui plan de pensii se reduc între 10% și 25%, ca o consecință a mortalității înainte de pensionare (deși această reducere a costurilor poate fi compensată total sau parțial de creșterea acestora pe care o implică asigurările în caz de deces, care se includ de obicei în toate planurile de pensii).

Vârsta	${}_{65-x} P_x^{(m)}$
20	0,7641
25	0,7689
30	0,7743
35	0,7806
40	0,7893
45	0,8028
50	0,8243
55	0,8594
60	0,9182
65	1,0000

Ieșirea anticipată din grup din alte motive decât decesul, invaliditatea sau pensionarea

Ieșirea din grup înainte de pensionare, din alte motive decât decesul, împiedică, la fel ca în cazul mortalității, ca angajații să ajungă la pensie și să încaseze pensiile aferente. În principiu, așadar, ieșirea anticipată din grup presupune o reducere a costurilor planului de pensii.

Cu toate acestea, în numeroase planuri de pensii se stipulează, fie pentru că legislația statului o cere, fie pentru că astfel s-a reglementat în mod privat în acord cu părțile implicate, ca acei membri care au fost participanți la plan pe o perioadă de minim un număr de ani să aibă dreptul, în cazul părăsirii companiei înainte de pensionare, fie la contribuțiile pe care le-au efectuat în fond până la acea dată, fie la rezervele matematice care le-ar putea corespunde sau la

pensiile reduse care s-ar putea cumpăra cu acele rezerve matematice. Este clar că în acest caz se diminuează posibilă reducere a costurilor pe care o generează retragerea anticipată a unui membru al grupului.

La fel ca în cazul mortalității, dacă grupul este suficient de mare, s-ar putea stabili tabele de retragere specifice pentru acel grup, în care să se regăsească experiența cea mai recentă și expectativele viitoare cele mai rezonabile. Astfel, în Statele Unite, au fost estimate tabele de retragere din fond unde figurează procentul de angajați care în mod previzibil vor părăsi planul din cauze diferite de cea a decesului. Aceste tabele au fost întocmite având în vedere experiența celor mai importante sectoare industriale. Din toate tabelele se deduce că factorii cei mai importanți pentru determinarea ratelor de retragere sunt vârsta și numărul de ani lucrați în cadrul companiei angajatoare. Astfel, cu cât un angajat este mai în vârstă și cu cât numărul de ani lucrați în companie este mai mare, cu atât este mai mică probabilitatea ca angajatul să părăsească locul de muncă înainte de a se pensiona¹⁵.

Cu toate acestea, există state, cum este cazul Spaniei, în care mobilitatea socială și flexibilitatea personalului sunt semnificativ mai reduse decât în America de Nord, fiind, așadar, mult mai dificil să se estimeze ratele de retragere din fond. În cazul în care ar putea fi estimate, ele ar fi foarte reduse, fiind lipsite de importanță în ceea ce privește costurile pe care le au în alte state. De aceea, este normal ca în multe țări să nu se țină seama de rata de retragere din fond atunci când se estimează costul planului.

¹⁵ Dat fiind interesul pe care îl prezintă, vom include în continuare tabelul ratelor de retragere din fond întocmit de Howard E. Winklevoss la pagina 17 a cărții sale *Pension Mathematics* (Irwin, Illinois, 1977). În tabel apar ratele de retragere din fond pentru fiecare vârstă de intrare în companie și pentru fiecare vârstă actuală a membrului planului. Aceste rate se pot reprezenta prin $q_x^{(r)}$ și permit construirea probabilității de a atinge vârsta de 65 de ani, angajatul companiei fiind: $P_x^{(r)} = 1 - q_x^{(r)}$.

ECONOMISIRE ȘI PREVIZIUNE ÎN ASIGURĂRILE DE VIAȚĂ

TABEL DE ÎNCETARE A SERVICIILOR CĂTRE COMPANIE $q_x^{(r)}$
(din alte cauze decât decesul sau invaliditatea)

		<i>y = Vârsta de intrare</i>								
<i>x</i>		20	25	30	35	40	45	50	55	60
20	...	0.2431								
21	...	0.2245								
22	...	0.2071								
23	...	0.1908								
24	...	0.1757								
25	...	0.1616	0.2119							
26	...	0.1486	0.1749							
27	...	0.1365	0.1506							
28	...	0.1254	0.1340							
29	...	0.1152	0.1207							
30	...	0.1059	0.1059	0.1682						
31	...	0.0974	0.0974	0.1397						
32	...	0.0896	0.0896	0.1160						
33	...	0.0827	0.0827	0.0966						
34	...	0.0764	0.0764	0.0814						
35	...	0.0708	0.0708	0.0708	0.1281					
36	...	0.0658	0.0658	0.0658	0.1013					
37	...	0.0614	0.0614	0.0614	0.0820					
38	...	0.0575	0.0575	0.0575	0.0684					
39	...	0.0541	0.0541	0.0541	0.0586					
40	...	0.0512	0.0512	0.0512	0.0512	0.0942				
41	...	0.0487	0.0487	0.0487	0.0487	0.0751				
42	...	0.0466	0.0466	0.0466	0.0466	0.0616				
43	...	0.0448	0.0448	0.0448	0.0488	0.0526				
44	...	0.0433	0.0433	0.0433	0.0433	0.0466				
45	...	0.0421	0.0421	0.0421	0.0421	0.0421	0.0686			
46	...	0.0410	0.0410	0.0410	0.0410	0.0410	0.0547			
47	...	0.0402	0.0402	0.0402	0.0402	0.0402	0.0463			
48	...	0.0394	0.0394	0.0394	0.0394	0.0394	0.0420			
49	...	0.0388	0.0388	0.0388	0.0388	0.0388	0.0399			
50	...	0.0382	0.0382	0.0382	0.0382	0.0382	0.0382	0.0538		
51	...	0.0376	0.0376	0.0376	0.0376	0.0376	0.0376	0.0462		
52	...	0.0370	0.0370	0.0370	0.0370	0.0370	0.0370	0.0391		
53	...	0.0362	0.0362	0.0362	0.0362	0.0362	0.0362	0.0391		
54	...	0.0354	0.0354	0.0354	0.0354	0.0354	0.0354	0.0371		
55	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0345	0.0345	0.0345	0.0522	
56	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0333	0.0333	0.0333	0.0419	
57	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0319	0.0319	0.0319	0.0359	
58	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0302	0.0302	0.0302	0.0324	
59	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0281	0.0281	0.0281	0.0297	
60	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0258	0.0258	0.0258	0.0500
61	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0230	0.0230	0.0230	0.0343
62	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0197	0.0197	0.0197	0.0258
63	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0160	0.0160	0.0160	0.0199
64	...	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0118	0.0118	0.0118	0.0127

Numai *a posteriori*, odată ce a existat cazul unui angajat care a fost concediat sau a părăsit voluntar compania, se consideră ca un câștig actuarial reducerea costurilor implicate începând din acel moment, precum și valoarea rezervei care a fost acumulată în fond în raport cu angajatul. În plus, trebuie semnalat că, în orice caz, dacă grupul este suficient de mic, trebuie să se presupună că rata de retragere din fond va fi întotdeauna zero, întorcând în fond câștigurile actuariale aferente rezultate din experiență.

Invaliditatea

Invaliditatea în rândul membrilor activi, la fel ca mortalitatea și retragerea anticipată din grup, reduce numărul de persoane care se vor retrage din el și vor avea dreptul la o pensie pentru limită de vârstă. Acest fapt determină o reducere a costurilor planului de pensii care, totuși, în multe cazuri, este compensată de existența pensiilor de invaliditate ca o garanție suplimentară.

Trebuie avut în vedere că rata mortalității persoanelor invalide este mult mai ridicată decât rata normală inclusă în tabelele de mortalitate¹⁶.

Pensionarea

Pensionarea este ultima descreștere pe marginea căreia trebuie realizate ipoteze actuariale. Concret, trebuie estimată vârsta la care va avea loc pensionarea, precum și creșterile și reducerile costurilor pe care le-ar implica o pensionare anticipată sau amânată în raport cu vârsta prevăzută. Aceste aspecte vor fi analizate în detaliu în secțiunea (h) a acestei Anexe matematice.

¹⁶ Elaborarea unor tabele de invaliditate este mai complicată decât realizarea tabelor de mortalitate, dat fiind că este mai greu să se culeagă experiența, iar modificările care au loc de-a lungul timpului sunt mult mai semnificative. Motivul este că ratele de invaliditate sunt foarte sensibile la conjunctura economică din fiecare moment. Pe pagina următoare este prezentat un tabel cu rate de invaliditate și tabelul aferent de mortalitate a indivizilor invalizi (sursa: Howard E. Winklevoss, *Pension Mathematics*, Irwin, Illinois, 1977, p. 19-20).

ECONOMISIRE ȘI PREVIZIUNE ÎN ASIGURĂRILE DE VIAȚĂ

TABEL DE INVALIDITATE

x	$q_x^{(i)}$	x	$q_x^{(i)}$	x	$q_x^{(i)}$
20	0.0003	35	0.0004	50	0.0031
21	0.0003	36	0.0005	51	0.0034
22	0.0003	37	0.0006	52	0.0038
23	0.0003	38	0.0007	53	0.0042
24	0.0003	39	0.0008	54	0.0046
25	0.0003	40	0.0009	55	0.0050
26	0.0003	41	0.0010	56	0.0054
27	0.0003	42	0.0012	57	0.0060
28	0.0003	43	0.0014	58	0.0068
29	0.0003	44	0.0016	59	0.0080
30	0.0004	45	0.0018	60	0.0098
31	0.0004	46	0.0020	61	0.0124
32	0.0004	47	0.0022	62	0.0160
33	0.0004	48	0.0025	63	0.0208
34	0.0004	49	0.0028	64	0.0270

TABEL DE MORTALITATE A PERSOANELOR INVALIDE

x	$iq_x^{(m)}$	x	$iq_x^{(m)}$	x	$iq_x^{(m)}$	x	$iq_x^{(m)}$	x	$iq_x^{(m)}$
20	0.00840	40	0.01454	60	0.03488	80	0.09654	100	0.35919
21	0.00853	41	0.01511	61	0.03663	81	0.10171	101	0.40694
22	0.00872	42	0.01570	62	0.03847	82	0.10715	102	0.46409
23	0.00891	43	0.01633	63	0.04042	83	0.11287	103	0.53204
24	0.00910	44	0.01699	64	0.04248	84	0.11890	104	0.61229
25	0.00930	45	0.01770	65	0.04465	85	0.12524	105	0.67064
26	0.00951	46	0.01845	66	0.04695	86	0.13191	106	0.81619
27	0.00973	47	0.01924	67	0.04938	87	0.13893	107	0.94334
28	0.00996	48	0.02009	68	0.05195	88	0.14630	108	1.00000
29	0.01021	49	0.02097	69	0.05466	89	0.15404		
30	0.01048	50	0.02191	70	0.05754	90	0.16219		
31	0.01077	51	0.02290	71	0.06056	91	0.17094		
32	0.01108	52	0.02395	72	0.06375	92	0.18059		
33	0.01141	53	0.02506	73	0.06713	93	0.19154		
34	0.01177	54	0.02624	74	0.07069	94	0.20429		
35	0.01216	55	0.02749	75	0.07444	95	0.21944		
36	0.01258	56	0.02881	76	0.07841	96	0.23769		
37	0.01303	57	0.03020	77	0.08259	97	0.25984		
38	0.01351	58	0.03167	78	0.08700	98	0.28679		
39	0.01401	59	0.03323	79	0.09165	99	0.31954		

2. Presupuneri referitoare la evoluția viitoare a salariilor

Se poate considera că evoluția viitoare a salariilor este alcătuită din trei componente.

În primul rând se distinge vechimea, în virtutea căreia salariile tind să crească, o consecință a meritelor demonstrate de angajat de-a lungul anilor de lucru desfășurați de el în favoarea companiei. Se pot construi tabele de vechime și pornind de la ele se calculează creșterile salariale rezultate din aprecierea meritului sau a vechimii angajatului. Aceste tabele sunt influențate puternic de negocierea colectivă și este foarte greu să se realizeze estimări cu caracter general care să fie valabile pentru mai mult de o companie.

A doua componentă este cea a productivității și în virtutea creșterii ei, salariile tind să crească. Chiar dacă productivitatea tinde să varieze de la anumite sectoare la altele și în funcție de circumstanțele economice ale mediului, o ipoteză conservatoare a unei creșteri cumulative între 1% și 3% este suficientă pentru a obține efectul productivității.

Componenta inflaționistă este cea mai importantă dintre cele trei pe care le analizăm. Acest fapt se datorează ratelor mari ale inflației care se înregistrează în statele occidentale, în special de la recesiunea economică din anii '70. Trebuie avut în vedere că inclusiv previziunea unor rate „conservatoare” ale inflației pe termen lung de 6% până la 7% cumulative ar duce la o creștere de 25 de ori a salariilor unui lucrător care ar intra în grup la 20 de ani și s-ar pensiona la vârsta de 65 de ani.

3. Presupuneri referitoare la dobândă

O mare importanță o au estimările actuariale referitoare la dobânda care s-ar putea obține din investițiile financiare ale fondului. Astfel, cu cât dobânda este mai mare, cu atât mai redus va fi costul planului de pensii. În realizarea estimărilor privind dobânda, este necesar, ca întotdeauna, să se lucreze cu criterii conservatoare și se pot distinge, la rândul lor, următoarele trei componente: în primul rând, o rată a dobânzii „naturale” sau „pure” care să cuprindă rata de „preferință temporară” valabilă în societate pe termen lung; în al doilea rând, o primă care se adaugă la rata naturală a dobânzii și cuprinde riscul privind investițiile. Poate fi considerată rată naturală a dobânzii pe termen lung cea situată în intervalul 2% până la 4%, prima de risc

fiind între 1% și 2% (mai ales dacă luăm în considerare spiritul conservator necesar în orice plan de pensii, care se analizează detaliat în subcapitolul V). Cea de-a treia componentă este cea inflaționistă, care cuprinde expectativele viitoare privind inflația și trebuie să fie adăugată celor două anterioare pentru a obține rata dobânzii nominale sau de pe piață¹⁷.

4. Cheltuieli de gestionare și achiziție

În cele din urmă, este necesar să se facă estimări cu privire la cheltuielile de gestionare a fondului de pensii. Aceste cheltuieli sunt foarte variate: actuariale, financiare, administrative, legale, fiscale, de achiziție etc. Ele sunt influențate profund de tipul instrumentului de finanțare ales pentru fond (consultați subcapitolul IV), precum și de evoluția viitoare a ratelor inflației. În plus, în acest domeniu, trebuie să se țină seama că, acolo unde economiile de scară au o formă mai clară, se permite reducerea relativă a costurilor pe măsură ce dimensiunea colectivului se mărește. În orice caz, și în absența dispozițiilor

¹⁷ În ceea ce privește rentabilitatea financiară a fondului, trebuie semnalat că ratele dobânzii posibile care s-ar putea garanta pe termen lung trebuie să fie semnificativ mai reduse în raport cu ratele dobânzii de pe piață. Trebuie să ne amintim că nicio instituție financiar-bancară nu garantează pe termen lung nicio rată a dobânzii, de aceea ar fi complet greșit și anti-tehnic să se garanteze cu rate ale dobânzii care să nu fie sensibil mai mici decât cele de pe piață. În cazul spaniol, rata dobânzii care ar putea fi garantată în situația actuală s-ar situa între limitele de 4% și 6%, care în prezent sunt stabilite prin lege, în raport cu bazele tehnice ale asigurărilor de viață. Excesele de rentabilitate posibile din aceste rate ale dobânzii atât de reduse ar trebui, totuși, să îi revină fondului, prin acorduri oportune de participare la beneficii, în virtutea cărora și pentru fondurile de pensii asigurate, un procent al acestora (în mod normal între 75% și 90%) s-ar întoarce în plan. De aceea, estimăm ca fiind excesivă garantarea unei rate a dobânzii de minim 8% (Rata de Bază a Băncii Spaniei în prezent), după cum menționează Jesús Vegas Asensio în lucrarea sa „Los fondos de pensiones privados”, publicată în februarie 1982 de Institutul Actuarilor Spanioli în cartea *Lecturas sobre economía de la Seguridad Social española*. Această rată a dobânzii trebuie să fie considerată extrem de ridicată pentru a fi „garantată” pe termen lung de orice instituție financiară. În plus, rata dobânzii de 8% menționată s-a fixat în funcție de un parametru extrem de sensibil din punct de vedere politic (Rata de Bază a Dobânzii stabilită de Banca Spaniei) și a cărui evoluție se poate separa clar de realitățile pieței.

legale, concurența între diferitele instrumente financiare și de gestionare a fondurilor tinde să reducă aceste costuri¹⁸.

b) Funcțiile actuariale cele mai importante în raport cu fondurile de pensii

Cele mai importante funcții sunt următoarele:

1. Funcția conjugată de supraviețuire

Funcția conjugată sau compusă de supraviețuire indică probabilitatea ca un membru activ al planului să supraviețuiască o anumită perioadă de timp fiind membru activ al grupului (adică, lucrând pentru compania în cauză). Această funcție este un rezultat al tuturor ratelor de descreștere analizate anterior.

La fel cum probabilitatea de a supraviețui un an, într-un mediu în care există doar o descreștere, este egală cu unitatea redusă cu rata de descreștere corespunzătoare, funcția compusă de supraviețuire într-un mediu în care există cele patru descreșteri analizate anterior – mortalitate (m), retragere (r), invaliditate (i) și pensionare (j) –, se definește prin următoarea funcție:

$$P_x^{(T)} = (1 - q_x^{(m)}) (1 - q_x^{(r)}) (1 - q_x^{(i)}) (1 - q_x^{(j)}) \quad (2)$$

Sau, în funcție de preferințe, după probabilitățile de supraviețuire corespunzătoare:

$$P_x^{(T)} = P_x^{(m)} \cdot P_x^{(r)} \cdot P_x^{(i)} \cdot P_x^{(j)} \quad (3)$$

Obținerea acestor probabilități de supraviețuire poate fi destul de anevoioasă. Cu toate acestea, probabilitățile se pot obține direct

¹⁸ Cu titlu orientativ, o structură tipică a cheltuielilor de administrare ar putea fi, de exemplu, următoarea: o serie de cheltuieli de achiziții în intervalul de 2%-4% din contribuțiile anuale la fond și în raport cu planurile de pensii asigurate; o serie de cheltuieli financiare de la 0,5% la 1,5% din nivelul atins de fond în anul precedent; la această cifră trebuie să se adauge diferența de extra-rentabilitate în raport cu rata dobânzii garantate și care nu se întoarce în fond; o serie de cheltuieli de gestiune internă și administrare de 2% până la 4% din contribuțiile anuale la fond și o serie de cheltuieli incluse în primele unice ale rentelor viagere de pensionare de aproximativ 1,5% din acestea.

din așa-numitele „tabele de serviciu”, în care se regăsește numărul de angajați dintr-un grup inițial care au supraviețuit activ în companie pentru fiecare vârstă atinsă. Aceste tabele constau într-o serie de simboluri de comutare paralele celor utilizate în tabelele de mortalitate.

2. Funcția financiară

Cea mai importantă funcție în raport cu investiția fondurilor de pensii este cea care indică valoarea reală a unității monetare disponibile peste n ani și scăzută dintr-o rată anuală a dobânzii compusă egală cu „ i ”. Această funcție poate fi reprezentată prin:

$$V^n = \frac{1}{(1 + i)^n} \quad (4)$$

3. Funcția salariilor

Funcția salariilor indică salariul, în unități monetare, la vârsta x , bazat pe salariul angajatului la vârsta y (y fiind vârsta de intrare în plan) și este egală cu:

$$s_x = s_y \frac{(SS)_x}{(SS)_y} (1 + I + P)^{x-y} \quad (5)$$

unde $(SS)_y$ este salariul în unități monetare la vârsta de intrare.
 $(SS)_x$ este salariul conform tabelului de vechime la vârsta x .
 I este rata inflației.
 P este rata de productivitate care reflectă creșterile salariale ale participantului.

4. Funcția beneficiilor acordate prin planul de pensii

Dacă definim prin b_x beneficiul încasat în perioada cuprinsă între momentul când participantul ajunge la vârsta x și cel în care atinge vârsta $x+1$, beneficiul angajat se poate nota B_x , care reprezintă funcția totală a beneficiului angajat și care este egală cu:

$$B_x = \sum_{t=y}^{x-1} b_t \quad (6)$$

Se cuvine acum, ca un prim caz particular, ca b_x să indice o sumă constantă de unități monetare de beneficiu angajat în fiecare an. În acest caz, funcția beneficiilor ar fi:

$$B_x = (x - y) \cdot b_x \quad (7)$$

unde „ x ”, ca întotdeauna, este vârsta participantului în momentul prezent și „ y ” este vârsta pe care o avea participantul la intrarea în plan.

De asemenea, este posibil ca formula de definire a beneficiilor planului de pensii să garanteze angajarea unui beneficiu proporțional cu salariul participantului în fiecare an. În acest caz, valorile lui b_x și B_x ar fi:

$$b_x = K S_x$$

$$\text{unde} \quad S_x = \sum_{t=y}^{x-1} s_t \quad (8)$$

$$B_x = K S_x$$

Mai complicate sunt funcțiile salariilor pentru acele planuri a căror formulă de definire a beneficiilor le face să depindă de o medie a salariilor finale. În acest caz, beneficiul proiectat la vârsta r de pensionare ar fi definit de următoarea formulă:

$$B_r = K (r - y) \cdot 1/n \cdot (S_r - S_{r-n}) \quad (9)$$

Prin analogie, valoarea beneficiului proiectat angajat pentru vârsta x ar fi:

$$B_x = K (x - y) \cdot 1/n \cdot (S_x - S_{x-n}) \quad (10)$$

Iar valoarea lui b_x ar fi egală cu:

$$b_x = B_{x+1} - B_x \quad (11)$$

Este cazul acum pentru două modificări importante ale acestei ultime situații analizate. Prin prima dintre ele se definește b_x ca o parte proporțională a beneficiului proiectat B_r . În acest caz:

$$b_x = \frac{B_r}{(r - y)} \quad ; \quad B_x = \frac{B_r}{(r - y)} (x - y) \quad (12)$$

În cea de-a doua modificare, b_x nu reprezintă o sumă constantă de

unități monetare pentru fiecare vârstă, ci un procent constant din salariul atins la fiecare vârstă. În acest caz, valorile b_x și B_x ar fi:

$$b_x = \frac{B_r}{S_r} s_x \quad ; \quad B_x = \frac{B_r}{S_r} S_x \quad (13)$$

5. Funcțiile rentelor

Funcțiile rentelor au o importanță covârșitoare în matematica fondurilor de pensii. Vom studia mai întâi rentele care se calculează utilizând doar descreșterea de mortalitate, pentru a vedea ulterior acele rente care utilizează probabilitatea compusă a tuturor descreșterilor.

Valoarea rentei viagere se reprezintă prin:

$$a_x = \sum_{t=0}^w p_x^{(m)} \cdot v^t \quad (14)$$

unde „ w ” este vârsta limită din tabelul de mortalitate. Această funcție reprezintă valoarea actuarială a unei rente de o unitate monetară de plătit individului în timp ce acesta trăiește, totul evaluat în momentul în care individul are o vârstă x ¹⁹.

În planurile de pensii, funcția rentei viagere se utilizează pentru a distribui beneficiul pensiei pentru limită de vârstă. Dat fiind că în majoritatea planurilor această pensie are un caracter sigur (adică se încasează indiferent dacă subiectul trăiește sau nu) în primii ani (în general 5 sau 10) de după pensionare, este nevoie să se folosească următoarea funcție a rentei viagere care include perioada sigură:

$$\overline{a_{x:n}} = a_{\overline{n}} + n/a_x \quad (15)$$

¹⁹ Din motive de simplificare, în această carte, și cu excepția cazurilor în care s-ar menționa altceva, s-a considerat ca fiind pre-plătibile toate rentele și pensiile. Pe de altă parte, aproximarea care se folosește de obicei pentru a afla valoarea efectivă a unei rente viagere plătibile de m ori pe an, constă în scăderea $(m-1)/2m$ din renta viageră plătibilă anual. Dat fiind că pensiile pentru limită de vârstă se plătesc de obicei lunar, $11/24$ este cifra care se scade din valoarea rentei viagere cu scopul de a o apropia de valoarea sa în cazul în care ar fi plătită lunar. În această parte și în cele următoare, urmez practic lucrarea lui Winklevoss, amintită în nota 16.

unde, după cum se poate vedea, se utilizează o rentă sigură pe o perioadă n și o rentă actuarială amânată cu numărul de ani cât plata rentei este sigură.

De asemenea, în matematica planurilor de pensii, o mare utilitate o au rentele de supraviețuire. Astfel, în raport cu pensiile de văduvie de după pensionare, se utilizează o rentă care garantează plata pensiei văduvei de vârstă „ y ” începând din momentul în care soțul se pensionează, dacă și numai dacă ea și soțul nu locuiesc în comun. Cu alte cuvinte, renta viageră utilizată ar fi următoarea:

$$a_y - a_{x,y} \quad (16)$$

Rentele temporare se utilizează adesea în planurile de pensii. Principala caracteristică a acestor rente este că folosesc toate descrescătorile, nu doar cea de mortalitate studiată anterior. Prin urmare, valoarea rentei temporare ar fi următoarea:

$$a_{x:\overline{n}|}^{(T)} = \sum_{t=0}^{n-1} {}_tP_x^{(T)} v^t \quad (17)$$

În cele din urmă, putem defini renta temporară bazată pe salariu, egală cu:

$$sa_{x:\overline{r-x}|}^{(T)} = \sum_{t=x}^{r-1} \frac{S_t}{S_x} {}_{t-x}P_x^{(T)} \cdot v^{(t-x)} \quad (18)$$

c) O serie de concepte de bază pentru determinarea costului unui plan de pensii

Vom începe prin a defini valoarea actuală a beneficiilor viitoare în raport cu toți membrii existenți în plan, și pe care o vom reprezenta prin (VABF):

$$(VABF)_x = B_r \cdot {}_{r-x}P_x^{(T)} \cdot v^{r-x} a_r \quad (19)$$

În această formulă, se observă că valoarea la vârsta de pensionare a tuturor beneficiilor proiectate este actualizată la vârsta x . Pentru a calcula valoarea beneficiilor proiectate la vârsta r , se utilizează un tabel cu o singură descresștere (descresțerea de mortalitate), în timp ce, pentru a actualiza această valoare la vârsta x , se folosește un

tabel cu totalitatea descrescărilor analizate anterior (acest lucru este indicat de T care însoțește probabilitatea).

Apoi, pentru x mai mare sau egal cu r :

$$(VABF)_x = B_r a_x \quad \text{și} \quad x \geq r \quad (20)$$

Formula (19) s-ar fi putut scrie și în următorul mod:

$$(VABF)_x = {}_{r-x}E_x^{(T)} \cdot B_r a_r \quad (21)$$

unde, iarăși, renta viageră folosește o singură descrescere (cea de mortalitate) și capitalul amânat utilizează toate descrescăterile. Desigur, dacă este vorba despre un grup mic, și după cum se întâmplă în practică în cazul planurilor de pensii asigurate, nu se ia în considerare altceva decât descrescerea de mortalitate, chiar și pentru actualizarea la vârsta x ; valoarea $(VABF)$ s-ar putea simplifica în următorul mod:

$$(VABF)_x = B_r \cdot a_r \cdot {}_{r-x}E_x = B_r \frac{N_r}{D_r} \cdot \frac{D_r}{D_x} = B_r \frac{N_r}{D_x} \quad (22)$$

utilizând mortalitatea ca unică descrescere.

Conceptul de cost normal al planului (CN)

Costul normal al unui plan de pensii este acea sumă capabilă să amortizeze $(VABF)$ în timpul vârstei active a angajatului. Astfel, fiecare sistem de amortizare generează o metodă particulară de evaluare actuarială a costurilor unui plan de pensii.

Din punct de vedere prospectiv, valoarea actuală a tuturor costurilor normale la începutul planului trebuie să fie egală cu valoarea actuală a beneficiilor viitoare proiectate $(VABF)_y$. Din punct de vedere retrospectiv, costurile normale se vor acumula la vârsta r de retragere a fiecărui participant, lăsând loc unei valori care va fi egală cu $(VABF)_r$.

Costul normal pentru o vârstă specifică nu este nevoie să fie constant pe parcursul tuturor vârstelor individului și, în teorie, ar putea avea chiar valori negative în anumite perioade de timp. Unica restricție a costului normal este ca valoarea actuală a acestuia să satisfacă relațiile pe care le-am amintit în paragraful anterior din punct de vedere prospectiv și retrospectiv.

De aceea, putem concludiona că există un număr infinit de sisteme de costuri normale care s-ar putea calcula astfel încât să îndeplinească toate condițiile menționate. Cu alte cuvinte, *există un număr infinit de metode actuariale de estimare a costului unui plan de pensii*. În această lucrare, analizăm doar acele metode mai importante din perspectiva utilizării în practică.

Rezerva matematică a fondului (RM)

Rezerva matematică a fondului presupune situarea într-o metodă concretă de estimare a costului unui plan de pensii și se poate defini în funcție de sistemele prospectiv și retrospectiv.

Din punct de vedere prospectiv, rezerva matematică în raport cu un participant de vârsta x este egală cu valoarea actuală a beneficiilor viitoare la acea vârstă minus valoarea actuală a costurilor normale viitoare (VACNF), care încă nu au fost plătite. Adică:

$$(RM)_x = (VABF)_x - (VACNF)_x \quad (23)$$

unde valoarea actuală a costurilor normale viitoare la vârsta x , $(VACNF)_x$, s-ar putea reprezenta în următorul mod:

$$(VACNF)_x = \sum_{t=x}^{r-1} (CN)_t \cdot {}_{t-x}P_x^{(T)} \cdot v^{t-x} \quad (24)$$

Sau, dacă se utilizează tabelul cu o singură descreștere și costul normal este constant:

$$(VACNF)_x = (CN) a_{x:r-x|} \quad (25)$$

Din punct de vedere retrospectiv, rezerva matematică a fondului ar fi egală cu valoarea acumulată a costurilor normale plătite (VACNP), adică:

$$(RM)_x = (VACNP)_x = \sum_{t=y}^{x-1} (CN)_t (1+i)^{x-t} \frac{1}{{}_x-tP_t^{(T)}} \quad (26)$$

După cum vom vedea ulterior, valoarea costurilor normale aferente unui angajat de-a lungul carierei sale active variază în funcție de metoda actuarială utilizată pentru evaluarea costurilor. Unele metode presupun un cost normal mai mare la vârstele mai mici și un cost normal mai redus pentru vârstele mai înaintate, în timp ce alte

metode dau rezultatul opus. Având în vedere că valoarea actuală a costurilor normale viitoare și valoarea acumulată a costurilor normale trecute sunt, oricum, în funcție de metoda actuarială a costurilor utilizată, este clar că rezerva matematică a fondului în orice moment va fi, la fel, în funcție de metoda actuarială de evaluare a costurilor aleasă; de aceea, unele metode actuariale generează o rezervă matematică mai mare decât altele.

În multe planuri de pensii apare o obligație suplimentară, fie de a da un caracter retroactiv beneficiilor garantate de plan, fie de a crește acele beneficii pe parcursul existenței acestuia. Obligația suplimentară (OS) se definește ca fiind diferența, dacă există, între rezerva matematică a fondului și valoarea acumulată a costurilor normale trecute. Adică:

$$(OS)_x = (RM)_x - (VACNP)_x \quad (27)$$

De fiecare dată când apare o obligație suplimentară într-un plan de pensii, oricare ar fi motivul, este necesar să se stabilească un cost suplimentar care să o poată amortiza pe o perioadă prestabilită de ani. Acest cost suplimentar poate fi un cost unic egal cu valoarea actuarială a obligației suplimentare, sau de un cost periodic care se prelungește timp de un număr de ani. În acest ultim caz, costul suplimentar poate fi nivelat sau poate să urmeze aceeași proporție cu costul normal al planului, conform metodei concrete utilizate de estimare actuarială a costului planului.

Este cunoscută sub numele de „parte a rezervei matematice în curs de finanțare” (RMPF) diferența existentă între rezerva matematică a planului de pensii și valoarea activelor financiare acumulate de acesta până la data curentă:

$$(RMPF)_x = (RM)_x - (ACTIVE\ ALE\ FONDULUI) \quad (28)$$

d) Metoda beneficiilor angajate

După metoda costului beneficiilor angajate (MCBD), se consideră în mod explicit beneficiile care se angajează sau se presupune că se vor angaja în fiecare an, precum și beneficiile acumulate care s-au angajat în trecut.

Conform acestei definiții, costul normal al acestei metode este reprezentat prin următoarea formulă:

$$(\text{CN})_x = b_x \cdot {}_{r-x}P_x^{(T)} \cdot v^{r-x} \cdot a_r \quad (29)$$

unde b_x poate avea oricare din valorile văzute în formulele (7), (8), (12) și (13).

Se poate demonstra, pornind de la formulele (23), (24) și (26), că valoarea rezervei matematice $(\text{RM})_x$ ar fi dată de formula:

$$(\text{RM})_x = B_x \cdot {}_{r-x}P_x^{(T)} \cdot v^{r-x} \cdot a_r \quad (30)$$

unde B_x ar fi egal cu totalul beneficiilor angajate până la vârsta x , adică:

$$B_x = \sum_{t=y}^{x-1} b_t \quad (31)$$

putând avea, de asemenea, valorile B_x din formulele (7), (8), (12) și (13).

Așa-numita „metodă a beneficiilor angajate cu obligație suplimentară”, în cazul în care există, este abordată explicit în următorul mod. Să ne amintim că obligația suplimentară, conform formulei (27) era:

$$(\text{OS})_x = (\text{RM})_x - (\text{VACNP})_x$$

În acest caz, costul suplimentar (CS) se amortizează pe parcursul a n ani și valoarea sa este dată de următoarea formulă:

$$(\text{CS})_x = \frac{(\text{OS})_x}{a_{\overline{n}|}} \quad (32)$$

Este cunoscută drept „metoda beneficiilor angajate fără obligație suplimentară” acea metodă în care, dacă există o obligație suplimentară, aceasta nu este tratată în modul explicit pe care tocmai l-am analizat, ci doar implicit, adică incluzând costul suplimentar în costul normal anual al planului.

În acest caz, formulele pentru costul normal și rezerva matematică sunt identice cu formulele văzute anterior, chiar dacă valorile b_x și B_x sunt date de următoarele formule:

$$b_x = \frac{B_r}{B_r - B_z} b_x \quad ; \quad B_x = \frac{B_x - B_z}{B_r - B_z} B_r \quad (33)$$

unde z este vârsta la care începe planul.

Dacă b_x și B_x ar urma modificările stabilite în formulele (12) și (13), ar avea acum următoarele valori:

$$b_x = \frac{B_r}{r - z} \quad B_x = \frac{x - z}{r - z} B_r \quad (35)$$

$$b_x = \frac{B_r}{S_r - S_z} s_x \quad B_x = \frac{S_x - S_z}{S_r - S_z} B_r \quad (36)$$

În cele din urmă, în cazul în care în planul de pensii se stabilește că angajații vor contribui la plan cu o anumită sumă, valoarea rezervei matematice pe care ar trebui să o constituie omul de afaceri ar fi egală cu valoarea rezervei matematice definite în formula (30) minus valoarea actuală a contribuțiilor viitoare pe care le vor realiza angajații (VACFE), care se definește conform formulei următoare:

$$(\text{VACFE})_x = c \cdot s_x \cdot s a_{x:r-x}^{(T)} \quad (37)$$

unde c indică procentul din salariu la vârsta x care reprezintă contribuția angajatului.

e) Metoda beneficiilor proiectate sau viitoare

Metoda beneficiilor angajate analizată în secțiunea anterioară face din beneficiul angajat anual variabila independentă, astfel încât costul normal corespunzător este variabila dependentă. În contrast cu acest procedeu, în metoda beneficiilor viitoare sau proiectate, variabila independentă o reprezintă costul normal asociat muncii în perioada în care vârsta este x , în timp ce beneficiul angajat prin această metodă

rezultă în funcție de costul normal corespunzător și, prin urmare, constituie variabila dependentă.

Metoda beneficiilor proiectate stabilește un cost normal care rămâne constant, fie în termeni absoluți (adică, unități monetare), fie în termeni relativi ca un procent din salariu, pe parcursul întregii perioade de prestare a serviciilor către companie. Astfel, nu au loc modificări ale sumei sau procentului costului normal, dacă și numai dacă nu se produc creșteri ale beneficiilor viitoare garantate de plan ca o consecință a revizuirii acestuia, sau dacă nu au loc modificări ale estimărilor actuariale realizate în raport cu fondul.

Considerând, în primul rând, că acel cost normal va fi o sumă fixă de unități monetare, acesta se calculează pornind de la următoarea formulă:

$$(CN)_x = \frac{(VABF)_y}{a_{y:r-y}^{(T)}} \quad (38)$$

Și, dacă se utilizează o singură descreștere:

$$(CN)_x = \frac{B_r a_r \cdot {}_{r-y}E_y}{a_{y:r-y}} = B_r \frac{N_r}{N_y - N_r} \quad (39)$$

unde $(VABF)_y$ are următoarea valoare:

$$(VABF)_y = B_r \cdot {}_{r-y}P_y^{(T)} \cdot v^{r-y} a_r \quad (40)$$

Dacă, dimpotrivă, costul normal în cadrul acestei metode stabilește un procent constant din salariu, pentru a ajunge la el trebuie să se pornească de la următoarea egalitate:

$$K s_y {}_s a_{y:r-y}^{(T)} = (VABF)_y \quad (41)$$

unde K este procentul din salariu care se va menține constant în fiecare an și este egal cu:

$$K = \frac{(VABF)_y}{s_y {}_s a_{y:r-y}^{(T)}} \quad (42)$$

Așadar, ajungem la costul normal, care, în acest caz, este egal cu:

$$(CN)_x = K \cdot s_x \quad (43)$$

Pentru calcularea rezervei matematice ne amintim formula (23), în virtutea căreia:

$$(RM)_x = (VABF)_x - (CN)_x a_{x:r-x}^{(T)} \quad (44)$$

Rezerva matematică pentru fiecare dintre cele două sisteme de costuri normale (sumă fixă și procent fix din salariu) se obține înlocuind în formula (44) valoarea acestora dată în formulele (38) și (43). Astfel, rezerva matematică, în cazul în care costul normal este o sumă fixă, este dată de formula:

$$(RM)_x = \frac{a_{y:x-y}^{(T)}}{a_{y:r-y}^{(T)}} (VABF)_x \quad (45)$$

Și, în cazul în care costul normal este un procent constant din salariu, rezerva matematică este dată de formula:

$$(RM)_x = \frac{s a_{y:x-y}^{(T)}}{s a_{y:r-y}^{(T)}} (VABF)_x \quad (46)$$

Se poate demonstra că, dacă salariul este o funcție - care nu descrește - a vârstei, apar următoarele inegalități:

$$\frac{B_x}{B_r} \leq \frac{S_x}{S_r} \leq \frac{x-y}{r-y} \leq \frac{s a_{y:x-y}^{(T)}}{s a_{y:r-y}^{(T)}} \leq \frac{a_{y:x-y}^{(T)}}{a_{y:r-y}^{(T)}} \quad (47)$$

Dacă reprezentăm rezerva matematică a fiecărei metode cu siglele numelui respectiv și cu indicele *cc* și *pc*, cazurile în care beneficiul angajat sau costul normal este fie o sumă constantă (*cc*), fie un procent constant din salariu (*pc*), ar exista următoarea relație între rezerva matematică determinată prin fiecare metodă actuarială de estimare a costului:

$$(\text{MCBD}) \leq (\text{MCBD})_{cc} \leq (\text{MCBD})_{pc} \leq (\text{MCBP})_{cc} \leq (\text{MCBP})_{pc} \quad (48)$$

unde MCBD reprezintă metoda de cost al beneficiilor angajate și MCBP metoda de cost al beneficiilor proiectate.

În cazul existenței unei obligații suplimentare, aceasta ar avea o valoare egală cu valoarea stabilită în formula (27) și ar genera un cost suplimentar care ar fi rezultatul amortizării obligației suplimentare aferente într-un anumit număr de ani, conform celor stabilite în formula (32).

Metoda beneficiilor proiectate fără obligație suplimentară (cu alte cuvinte, în raport cu metoda beneficiilor angajate, care, în cazul existenței unei obligații suplimentare, nu va primi un tratament explicit), se mai cunoaște sub denumirea de „metodă a primei individuale nivelate”, pentru că este metoda utilizată de majoritatea planurilor de pensii asigurate. Conform acestei metode, se presupune că planul începe la vârsta z , (VABF) amortizându-se de la vârsta z până la vârsta r de pensionare. Astfel, costul anual (CA) include implicit nu numai costul normal, ci și costul suplimentar de amortizare a obligației suplimentare, dacă aceasta există.

Costul anual, în cazul în care este stabilit ca o sumă constantă de unități monetare, s-ar exprima prin formula:

$$(\text{CA})_x = \frac{(\text{VABF})_z}{a_{z:r-z}^{(T)}} \quad (49)$$

Iar costul anual, în cazul în care este stabilit ca un procent fix din salariu, s-ar exprima prin formula:

$$(\text{CA})_x = Ks_x = \frac{(\text{VABF})_z}{s_z \cdot s a_{z:r-z}^{(T)}} \cdot s_x \quad (50)$$

Rezervele matematice în fiecare caz sunt următoarele:

$$(RM)_x = \frac{a_{z:x-z}^{(T)}}{a_{z:r-z}^{(T)}} (VABF)_x \quad (51)$$

$$(RM)_x = \frac{{}_s a_{z:x-z}^{(T)}}{{}_s a_{z:r-z}^{(T)}} (VABF)_x \quad (52)$$

În fine, uneori se utilizează în practică o variantă a metodei beneficiilor proiectate, cu obligație suplimentară, care constă în a o face pe aceasta să fie egală cu valoarea actuală a beneficiilor angajate, adică, egală cu rezerva matematică existentă în conformitate cu metoda beneficiilor angajate. În acest caz, valoarea costului normal în versiunea cu sumă constantă de unități monetare s-ar reprezenta prin formula:

$$(CN)_x = \frac{(B_r - B_z) {}_{r-z}P_z^{(T)} v^{r-z} a_r}{a_{z:r-z}^{(T)}} \quad (53)$$

Rezerva matematică aferentă este următoarea:

$$(RM)_x = (VABF)_x - (CN)_x a_{x:r-x}^{(T)} \quad (54)$$

unde costul normal este definit prin valoarea din formula (53).

Metoda pe care tocmai am descris-o se numește „metoda normală a vârstei atinse” („Attained age normal method” în terminologie anglo-saxonă).

f) Metode comasate

Metodele actuariale de evaluare a costului unui plan de pensii pe care le-am studiat până acum sunt metode „individuale”, în sensul că se aplică fiecărui individ în parte în fiecare plan. În practică, unele state utilizează metode „comasate”, care indică faptul că formulele actuariale pentru determinarea costului planului sunt folosite în raport cu toți membrii acestuia și nu i se aplică separat fiecărui membru. Logica metodelor comasate este, totuși, riguros paralelă cu aceea a metodelor

individuale studiate anterior. Astfel, se poate distinge o metodă de grup a beneficiilor angajate, al cărei cost normal s-ar exprima prin următoarea formulă:

$$(CN) = \sum l_{y,x} b_{y,x} \left[\frac{l_{y,x} (VABF)_{y,x}}{l_{y,x} B_{y,r}} \right] \quad (55)$$

unde $l_{y,x}$ indică numărul de participanți activi care au vârsta x și care au intrat în plan la vârsta y ; iar $b_{y,x}$ indică beneficiul angajat la vârsta x de către un participant care a intrat în plan la vârsta y . Valorile $l_{y,x}$ se pot obține din „tabelul de serviciu” corespunzător.

Formula anterioară ilustrează principiul de bază care se află în spatele metodelor comasate: diviziunea se realizează pentru ansamblul planului, în loc să se realizeze individual pentru fiecare participant. Similar, se poate defini metoda comasată a beneficiilor proiectate, al cărei cost normal, în varianta cu sumă constantă anuală de unități monetare, s-ar exprima prin următoarea formulă:

$$(CN) = \sum l_{y,x} \left[\frac{l_{y,x} (VABF)_y}{l_{y,x} a_{y:r-y}^{(T)}} \right] \quad (56)$$

unde elementele formulei au aceeași semnificație ca în cazul precedent, iar valorile $l_{y,x}$ se obțin din tabelul de serviciu corespunzător.

Metodele comasate se utilizează de obicei atunci când se stabilește un plan și se dorește să se calculeze obligația suplimentară care trebuie să fie finanțată în partidă. De asemenea, se utilizează dacă este modificată o presupunere actuarială importantă sau atunci când se introduce o schimbare în proiectarea planului care poate genera apariția unei obligații suplimentare importante.

g) Garanții complementare

Cele mai importante garanții complementare care se includ de obicei într-un plan de pensii sunt cele referitoare la pensiile de văduvie dinainte și de după pensionare, la pensiile de orfan, la acoperire în caz de invaliditate și la garanția complementară în virtutea căreia, atunci când un angajat părăsește colectivul din orice motiv diferit de

deces, are dreptul la pensii reduse sau la rezervele matematice aferente din fond. Vom analiza pe scurt fiecare dintre aceste garanții:

1. Pensia de văduvie

Prin pensia de văduvie de după pensionare se încearcă să i se garanteze văduvei plata unei pensii viagere în cazul decesului soțului pensionar. Pentru calcularea costului acestei garanții, trebuie să se determine valoarea la 65 de ani a rentei viagere în favoarea soției, de încasat de către aceasta dacă soțul nu trăiește, prin formula următoare care ne dă factorul de capital cu risc scăzut (FCBR):

$$(\text{FCBR}) = a_y - a_{r,y} \quad (57)$$

unde „y” este vârsta femeii la vârsta „r” de pensionare a soțului.

Acest beneficiu se va finanța conform metodei concrete de evaluare actuarială a costului care se folosește pentru plan.

În ceea ce privește pensia de văduvie anterioară pensionării, se încearcă să se garanteze văduvei o pensie viageră în caz de deces al soțului angajat, care presta servicii pentru compania angajatoare și care încă nu se pensionase. Costul acestei asigurări se determină de obicei calculând costul primei pentru vârsta soțului a unei asigurări de viață al cărei capital ar fi egal cu capitalul cu risc scăzut care corespunde din punct de vedere actuarial unei rente viagere pentru vârsta pe care o are soția, în conformitate cu formulele următoare:

$$(\text{FCBR}) = a_y \frac{N_y}{D_y} \quad (58)$$

$$\text{Prima} = P_{x:\overline{1}|} \cdot a_y = \frac{M_x - M_{x+1}}{D_x} \cdot \frac{N_y}{D_y} \quad (59)$$

unde simbolurile de comutare au semnificația actuarială universal recunoscută.

2. Pensiile de orfan

În acest caz este vorba despre garantarea, în paralel cu aspectele văzute anterior referitoare la pensiile de văduvie, unei serii de pensii de orfan în favoarea fiilor angajatului decedat, fie el pensionar sau nu. În cazul în care angajatul încă presta servicii către compania angajatoare, costul s-ar calcula astfel:

$$(FCBR) = a_{z: \overline{21-z}|} \quad (60)$$

$$\text{Prima} = P_{x: \overline{1}|} \cdot (FCBR) \quad (61)$$

unde z este vârsta fiului, iar pensia de orfan durează până la vârsta de 21 de ani.

Dacă pensiile de orfan se angajează în urma decesului lucrătorului deja pensionat, formula (FCBR) ar fi:

$$(FCBR) = a_{z: \overline{21-z}|} - a_{z, 65: \overline{21-z}|}$$

unde z este vârsta fiului când tatăl are 65 de ani. Ulterior, acest beneficiu se va finanța conform metodei concrete de evaluare a costului alese pentru plan.

În cele din urmă, în unele planuri de pensii se stabilește că pensia de orfan va avea o valoare superioară (de exemplu, dublă), în cazul decesului ambilor soți. Dacă există această garanție complementară, calculul capitalului cu risc scăzut aferent s-ar face în următorul mod (dacă decesul a avut loc înainte de pensionare):

$$(FCBR) = a_{z: \overline{21-z}|} + (a_{z: \overline{21-z}|} - a_{z, y: \overline{21-z}|}) \quad (62)$$

3. Garanția complementară în caz de invaliditate

Costul anual al unei asigurări de invaliditate pentru angajatul de vârstă x este dat de următoarea formulă:

$$C_x = g_{x+1/2}^{(i)} \cdot B_{x+1/2} \cdot q_x^{(i)} \cdot {}_w p_{x+1/2}^{(m)} \cdot v^{w+1/2} \cdot a_{x+w+1/2}^{(i)} \quad (63)$$

- unde $g_{x+1/2}^{(i)}$ este proporția din beneficiul angajat care se garantează ca beneficiu de invaliditate la vârsta $x + 1/2$;
- $q_x^{(i)}$ este probabilitatea ca un angajat de vârstă x să ajungă invalid la acea vârstă;
- w este perioada de așteptare înainte ca beneficiile de invaliditate să fie recunoscute, dacă această perioadă există (în general, practica o include în cazul incapacității produse ca urmare a unei boli);
- ${}_n p_x^{(m)}$ este probabilitatea ca un individ invalid de vârstă x să trăiască un număr n de ani;
- $a_x^{(i)}$ este renta viageră bazată pe un tabel al mortalității persoanelor invalide.

Dacă planul de pensii garantează pensiile de văduvie și de orfan descrise, în cazul în care angajatul care încasează beneficiile de invaliditate decedează, va trebui să se calculeze capitalul cu risc scăzut, în mod similar cu acela văzut mai sus, prima anuală corespunzătoare fiind cea rezultată din înmulțirea acestui capital cu risc scăzut cu probabilitatea decesului angajatului invalid (conform cu tabelul mortalității persoanelor invalide pentru fiecare vârstă). Se poate completa estimarea costului acoperirii pensiilor de văduvie și de orfan în caz de deces al angajaților invalizi, calculând costul scutirii de plată a primelor calculate astfel, în cazul în care vreun angajat ar ajunge invalid.

4. Garanția complementară constând în concesiunea către angajatul care se retrage din companie, din altă cauză decât decesul, a unei părți a rezervelor acumulate în fond în raport cu acesta²⁰

Garanția complementară, cunoscută sub numele de „Vesting” în terminologie anglo-saxonă, are un cost anual reprezentat prin următoarea formulă:

$$C_x = g_{x+1/2} \cdot B_{x+1/2} \cdot q_x^{(r)} \cdot {}_{r-x-1/2}P_{x+1/2}^{(m)} \cdot v^{r-x} a_r \quad (64)$$

unde $g_{x+1/2}$ semnifică proporția din beneficiul angajat care se va acorda angajatului chiar dacă acesta ar fi în afara planului odată ce a atins vârsta de pensionare;

și $q_x^{(r)}$ reprezintă probabilitatea ca un angajat de vârstă x să se retragă din grup la acea vârstă (r asociat acestei probabilități se referă la retragerea din grup înainte de pensionare din alte motive decât decesul și nu reprezintă vârsta de pensionare, după cum se întâmplă în raport cu valorile r din celelalte formule prezente în această lucrare).

În cele din urmă, se poate calcula valoarea actuală a costurilor anuale legate de această garanție, scăzând ca dobândă și probabilitate având în vedere toate descreșterile posibile, costurile aferente asociate cu această ultimă asigurare.

h) Pensionări anticipate și amânate

Numeroase planuri de pensii prevăd posibilitatea ca angajatul să se retragă înainte de a atinge vârsta pensionării. Problema actuarială în acest caz constă în calcularea beneficiului redus la care angajatul ar avea drept din momentul pensionării anticipate. Pentru a calcula

²⁰ Acest cost trebuie avut în vedere deoarece, pe parcursul acestei lucrări, s-a considerat ca o descreștere părăsirea grupului din alte cauze decât decesul. În planurile de pensii asigurate, în care această situație nu este niciodată considerată o descreștere, nu trebuie să se adauge niciun cost. În cazul părăsirii grupului se va trece la returnarea rezervei acumulate în ceea ce privește angajatul sau la calcularea beneficiilor reduse care s-ar putea cumpăra cu această rezervă.

acest beneficiu trebuie să se pornească de la formula echivalenței actuariale corespunzătoare²¹:

$$B_k \cdot a_k = B_r \cdot r - k/a_k \quad (65)$$

unde B_k este beneficiul sau pensia redusă la vârsta de pensionare anticipată k . Procentul corespunzător reducerii beneficiilor B_r , s-ar exprima prin formula:

$$B_k/B_r = \frac{r - k/a_k}{a_k} = \frac{\frac{N_{k+r-k}}{D_k}}{N_k/D_k} \cdot \frac{N_r}{N_k} \quad (66)$$

dat fiind că unica descreștere care se ia în considerare este cea de mortalitate.

În cazul pensionărilor amânate (n ani după vârsta normală de pensionare), creșterea corespunzătoare a pensiei s-ar reprezenta cu următoarea formulă:

$$B' \cdot n/a_r = B_r a_r \quad (67)$$

$$\frac{B'}{B_r} = \frac{a_r}{n/a_r} = \frac{N_r}{N_{r+n}}$$

Este interesant de studiat modul în care evoluează scăderea beneficiului garantat în cazul pensionărilor anticipate sau creșterea acestuia în cazul pensionărilor amânate, utilizând în acest sens tabelul mortalității Populației Spaniole Masculine (PEM 70) la 4%.

²¹ În ceea ce privește pensionările anticipate și amânate, se poate consulta lucrarea excelentă a lui Martin Jacobs, intitulată *Actuarially equivalent benefits*, publicată de American Society of Pension Actuaries, în Chicago (1978), ca partea a 7-a a notițelor de studiu realizate de această societate pentru a facilita pregătirea pentru examenele pe care le organizează. A se consulta p. 2 și urm.

$$\frac{N_{65}}{N_{64}} = 0,9061 \quad \frac{N_{65}}{N_{66}} = 1,1076$$

$$\frac{N_{65}}{N_{63}} = 0,8238 \quad \frac{N_{65}}{N_{67}} = 1,2316$$

$$\frac{N_{65}}{N_{62}} = 0,7513 \quad \frac{N_{65}}{N_{68}} = 1,3757$$

$$\frac{N_{65}}{N_{61}} = 0,6872 \quad \frac{N_{65}}{N_{69}} = 1,5423$$

$$\frac{N_{65}}{N_{60}} = 0,6303 \quad \frac{N_{65}}{N_{70}} = 1,7380$$

După cum se observă în tabel, în ceea ce privește pensionările anticipate, scăderea pensiei este de aproximativ 10% pentru fiecare an de pensie anticipată. Pe de altă parte, în ceea ce privește pensionările amânate, s-ar putea stabili o creștere a pensiei de aproximativ 11% sau 12% pentru fiecare an de amânare. Cu toate acestea, trebuie să ne amintim ceea ce am menționat deja în subcapitolul II (referitor la proiectarea planului de pensii) cu privire la pensionările amânate, în sensul că, deși amânarea este permisă în numeroase planuri de pensii, se stabilește că nu va constitui un motiv pentru a avea dreptul la o creștere a pensiei garantate, cu scopul de a evita cât mai mult să se stimuleze amânarea pensionării.

IV. INSTRUMENTE DE FINANȚARE

Orice companie care dorește să înființeze un plan de pensii are posibilitatea de a utiliza două mari sisteme pentru finanțarea acestuia. Prima metodă constă în înființarea planului de pensii prin intermediul unei companii de asigurări de viață. În majoritatea statelor occidentale există un număr semnificativ de companii de asigurări de viață specializate în planurile de pensii, concurența între ele fiind foarte activă, iar tipul și numărul contractelor disponibile pe piață fiind foarte variat.

În egală măsură, planul de pensii se poate înființa cu o modalitate de „autoadministrare”, adică în afara unei companii de asigurări. În acest caz, se obișnuiește ca planul de pensii să fie supervizat de o persoană fizică sau juridică; aceștia i se dă sarcina de a supraveghea respectarea strictă a prevederilor stabilite în regulamentul planului de pensii, administrarea corectă a fondurilor etc.

În acest subcapitol vom studia, mai întâi, diferitele contracte sau instrumente de finanțare a planurilor de pensii pe care obișnuiesc să le ofere companiile de asigurări de viață. În al doilea rând, vom face o analiză a planurilor administrate în afara companiilor de asigurări și vom încheia cu un studiu comparativ privind avantajele și dezavantajele fiecărui sistem.

a) Instrumente de finanțare oferite de companiile de asigurări de viață

Este necesar să începem prin a menționa că planul de pensii cel mai simplu ar fi cel pe care îl stabilește o persoană individuală, contractând o poliță de asigurări de viață la o companie de asigurări. Mai mult, în numeroase cazuri, planurile de pensii stabilite de companie folosind o instituție care le administrează și care nu este o companie de asigurări, utilizează de obicei anumite contracte de asigurări de viață oferite de sectorul asigurărilor, mai ales pentru a acoperi riscul de deces rezultat din acoperirea pensiilor de văduvie și de orfan înainte de pensionare. De asemenea, în practică se întâmplă uneori ca administratorii fondului, mai ales dacă acesta este destul de redus, să contracteze polițe individuale de asigurări de viață pentru a garanta plata pensiilor pentru limită de vârstă.

Cu toate acestea, instrumentele de finanțare pe care le vom studia acum în legătură cu companiile de asigurări sunt cele care au o dublă caracteristică: în primul rând cuprind planul de pensii în mod global, astfel încât să se poată spune că totalitatea acestuia este reglementată de contractul de asigurări aferent; în al doilea rând, se referă la întregul grup de persoane ce alcătuiesc compania care a înființat planul și care se află incluse în acesta conform criteriilor obiective de includere în plan prevăzute în contract. Instrumentele de finanțare cele mai tipice oferite de companiile de asigurări sunt următoarele: a) Contractul colectiv de rente amânate; b) Contractul de

administrare a depozitelor și c) Contractul fondurilor în cont separat. Le vom analiza pe fiecare dintre ele.

1. Contractul colectiv de rente amânate

Conform cu acest instrument de finanțare a planurilor private de pensii, contribuțiile pe care le realizează compania care a înființat planul sunt folosite de compania de asigurări pentru a cumpăra rente viagere amânate fiecăruia dintre membrii individuali ai planului. Există o varietate destul de mare de contracte de rente amânate, deși tipurile principale care există pe piață se disting prin acordarea sau nu a participării asigurătorului la beneficii.

În contractele de anuitate amânată fără participarea la beneficii, pensiile care se pot cumpăra cu primele aferente sunt absolut garantate. Acest lucru înseamnă că firma de asigurări în cauză garantează un anumit tabel de mortalitate și o anumită rată a dobânzii pentru calcularea pensiilor menționate. Garanția oferită de compania de asigurări se extinde și asupra procentului de cheltuieli de administrare internă și externă care se vor adăuga la primele corespunzătoare.

Se întâlnesc frecvent pe piață contracte în care fie garanțiile menționate sunt în vigoare numai pe o perioadă prestabilită de ani (5 sau 10, de exemplu, în funcție de incertitudinile economice ale momentului), fie garanțiile se păstrează neîntrerupt, dar numai în raport cu membrii inițiali ai planului, nu cu toți cei care se înscriu ulterior și, referitor la ei, se stabilește că li se poate aplica o ipoteză de mortalitate și rentabilitate financiară revizuite. Trebuie să menționăm că, în termeni generali, cu cât garanțiile acordate de compania de asigurări sunt mai ample, cu atât vor trebui să fie mai scumpe primele aferente contractului de anuități amânate. Motivul este foarte clar: în aceste cazuri, compania de asigurări are tendința de a prevedea o mortalitate și o rentabilitate financiară destul de conservatoare, cu scopul de a se apăra împotriva unor posibile evoluții viitoare nefavorabile ale parametrilor menționați, a căror previziune actuală este foarte dificilă.

În cele din urmă, putem să semnalăm că aceste contracte stipulează care va fi tratamentul aplicat în cazul unei încetări a contribuțiilor companiei la planul de pensii. Această încetare a plății primelor de către companie poate avea motive foarte diverse: dificultăți econo-

mice, dorința de a schimba planul, schimbarea companiei de asigurări, a instrumentului de finanțare etc.

În cazul contractelor de rente viagere amânate, soluția care se oferă în cazul unei posibile suspendări a plății primelor este de obicei dublă. Fie se recunoaște dreptul membrilor planului de pensii de a-și încasa la timpul convenit pensiile reduse care se pot cumpăra cu rezerva matematică a fondului atinsă până la acea dată, fie se pune la dispoziția companiei care a contractat planul valoarea de salvare a rentelor amânate aferente și care se calculează de obicei luând ca bază valoarea rezervei matematice a fondului micșorat cu un anumit procent reprezentând penalizări. Acest lucru înseamnă că acest contract de rente amânate este destul de inflexibil, existând tendința de a se evita încetarea plății primelor, cu excepția unor situații deosebite. Această caracteristică poate să reprezinte un avantaj sau un inconvenient, în funcție de circumstanțe sau de punctul de vedere din care este privită.

Polițele de rente amânate pentru planurile de pensii cu participarea la beneficii se diferențiază de cele analizate până acum numai prin faptul că, în afară de garanțiile de cheltuieli administrative, dobândă și mortalitate, stabilite de compania de asigurări, aceasta acordă companiei care a contractat planul de pensii o participare la beneficiile care ar putea rezulta din poliță, dacă se demonstrează *a posteriori* că ipotezele garantate privind dobânda și mortalitatea nu se adaptau realității, și fiind foarte conservatoare au generat un anumit beneficiu. Formulele de calcul al participării la beneficii variază de la unele companii de asigurări la altele și de la stat la stat. Astfel, de exemplu, în Marea Britanie și în Statele Unite, beneficiile iau forma unor bonuri anuale de capital suplimentar, care tind să crească valoarea pensiei care la momentul potrivit va fi plătită fiecăruia dintre membrii planului, fără ca în acest scop să crească primele corespunzătoare poliței. Costul actuarial al acestor bonuri este plătit de companiile de asigurări din Contul de Rezultate, iar bonurile se stabilesc prin decizia Consiliului de Administrație, în general, pe o scară și folosind criterii destul de conservatoare, cu scopul de a garanta păstrarea lor în viitor. Dacă clientul decide astfel, valoarea actuarială a bonurilor se poate utiliza pentru a scădea suma primelor în curs de a fi plătite și nu pentru a crește valoarea pensiilor garantate.

În alte cazuri, dimpotrivă, participarea la beneficii se calculează pe baza excesului de rentabilitate care s-ar putea obține pe piață în raport cu rezervele matematice care se acumulează treptat în fond. Astfel, dacă o companie de asigurări a garantat pentru calculul primelor o anumită rată a dobânzii (de 4%, de exemplu), se pot întâlni frecvent polițe în care i se acordă anual companiei contractante un procent semnificativ (între 75% și 90%) din excesul de rentabilitate obținut pe piață în raport cu rata dobânzii garantate. Această participare la beneficii ar putea fi utilizată fie pentru creșterea valorii rentelor amânate garantate în contract, fie pentru reducerea sumei primelor necesare pentru a-l menține în vigoare.

Celelalte caracteristici ale polițelor de rente amânate cu participare la beneficii sunt foarte asemănătoare cu acelea din contractele fără participare studiate mai sus. Poate este necesar să se menționeze acum că în cazul în care încetează plata primelor și după ce i s-au garantat clientului pensiile reduse care s-ar putea cumpăra cu rezervele matematice corespunzătoare, este întreruptă participarea la beneficiile la care ar avea drept contractul.

Majoritatea contractelor de rente amânate utilizate pe piață pentru a finanța planuri de pensii sunt, fără îndoială, contracte cu participare la beneficii. Acum câțiva ani, aceste contracte erau instrumentul tipic utilizat de companiile de asigurări pentru a finanța planurile de pensii. Cu toate acestea, evoluția evenimentelor a obligat treptat companiile de asigurări să creeze alte instrumente de finanțare, mai flexibile, care să poată fi lansate cu succes pe piață pentru a răspunde nevoilor unui număr din ce în ce mai mare de companii, nevoi care până la acea dată nu puteau să primească un răspuns satisfăcător prin intermediul acestui tip de contracte. Acest lucru explică apariția în Statele Unite, la sfârșitul anilor '50, iar în Europa cu 10 sau 15 ani mai târziu, a așa-numitelor contracte de administrare a depozitelor pe care le vom studia în continuare²².

²² Referitor la contractele colective de rente amânate se poate consulta lucrarea lui Tutt, Leslie și Tutt, Sylvia, *Private Pension Scheme Finance*, Stone&Cox, Londra 1971, p. 21-86. De asemenea, este interesantă cartea lui Allen, Melone și Rosenbloom, *Pension Planning*, Irwin, Homewood, Ill., 1981, p. 213-223.

2. *Contractul de administrare de depozite*

Fără nicio îndoială, cea mai mare diferență între contractele de administrare de depozite și contractele de rente amânate constă în faptul că acele contribuții ale companiei la planul de pensii nu se pot aloca individual, în cazul contractelor de administrare de depozite, acelor angajați specifici care constituie planul. Alocarea contribuțiilor are loc numai la data la care fiecare dintre membri ajunge la pensie; altfel spus, cumpărarea rentelor viagere corespunzătoare nu are loc în timp ce angajatul prestează servicii către compania angajatoare, ci numai o singură dată, în momentul în care angajatul se retrage („Finanțare terminală”).

Contribuțiile realizate de compania care contractează planul, prin urmare, se creditează treptat într-un fond cunoscut cu numele de „depozit în administrare”, în special ca urmare a influenței terminologiei anglo-saxone („deposit administration contract”).

Primul contract de administrare de depozite a fost semnat în Statele Unite în anii '20, însă abia la sfârșitul anilor '50 sau începutul anilor '60 atinge o mare popularitate în acea țară. 10 sau 15 ani mai târziu, după cum am spus în paragraful anterior, popularitatea se extinde în Europa și în restul lumii. Motivul apariției contractelor de administrare de depozite, alături de contractele de rente amânate, constă într-o flexibilitate mai mare pe care o permite acest contract, în raport cu proiectarea planului de pensii, plata de către companie a contribuțiilor aferente și o serie de oportunități mai mari pe care acest tip de contract le permite din punctul de vedere al investiției fondului.

Trebuie să semnalăm că există și o mare varietate de tipuri în cadrul formei generale a contractelor de administrare de depozite. La fel cum se întâmplă în cazul contractelor de rente amânate, criteriul cel mai important de diferențiere între unele tipuri și altele constă în diferitele garanții oferite de companiile asigurătoare.

Astfel, este posibil ca firma asigurătoare să garanteze o anumită rentabilitate a fondurilor administrate de ea prin acest tip de contracte. Acest fenomen are loc atunci când suma contribuțiilor este investită, nediscriminat, în valorile mobiliare și imobiliare care alcătuiesc portofoliul de investiții general al companiei asigurătoare. În acest caz, compania garantează de obicei fondului rentabilitatea

financiară medie pe care o obține în portofoliul său general de investiții.

În alte cazuri, companiile de asigurări au creat un portofoliu de investiții specific pentru fondurile de pensii pe care le-au contractat și există o mare varietate de combinații posibile de tipuri de investiții care pot fi oferite pe piață. Totuși, se întâlnește frecvent un portofoliu de titluri de rentă fixă și altul, separat, de rentă variabilă, în care se investesc contribuțiile provenite din contractele de administrare a depozitelor, în proporția stabilită de client sau determinată *a priori* de compania de asigurări.

În mod asemănător cu ceea ce se întâmpla referitor la contractele de rente amânate – în sensul că, cu cât garanțiile oferite de compania de asigurări erau mai mari, cu atât mai scumpe trebuiau să fie primele –, în contractele de administrare de depozite, cu cât este mai mare influența posibilă în ceea ce privește investiția din partea clientului care a contractat polița, cu atât mai mică este de obicei rentabilitatea garantată care se acordă fondului.

În practică, cele două categorii principale de contracte de administrare de depozite care s-au impus pe piață sunt următoarele:

În prima categorie, compania de asigurări garantează o rentabilitate financiară a fondului, care este de obicei destul de conservatoare și se găsește semnificativ sub rentabilitatea care se poate obține în acel moment pe piață. Vizarea acestei rentabilități financiare atât de reduse își are originea, ca întotdeauna, în nevoia de a stabili ipoteze conservatoare care să apere compania de o posibilă evoluție nefavorabilă a pieței financiare. Pe lângă această rentabilitate minimă, compania asigurătoare acordă o participare la beneficii (aflată, din nou, la nivelul de 75% până la 90%) din excesul de rentabilitate care s-ar putea obține pe piață, în raport cu rata dobânzii garantate. În acest tip de contracte se garantează, oricum, suma capitalului principal care s-a constituit treptat din contribuțiile plătite de compania care contractează planul.

A doua categorie a contractelor de administrare de depozite este cea în care, la semnarea poliței, se deschide în cadrul companiei de asigurări un cont separat, în care se creditează treptat suma contribuțiilor aferente. Trebuie semnalat că acest tip de contracte se semnează numai în cazul fondurilor de pensii de mari dimensiuni. În acest caz, investițiile sunt realizate de obicei de departamentul finan-

ciar al companiei de asigurări în contact strâns și continuu cu clientul. Garanțiile de rentabilitate financiară nu există sau sunt minime, dată fiind importanța deciziilor clientului în ceea ce privește investiția zilnică a fondurilor provenite din plan. Prin urmare, orice risc financiar este asumat de compania care contractează planul, chiar dacă aceasta este consiliată constant de departamentul financiar al companiei de asigurări. Așa cum cititorul înțelege imediat, existența acestor fonduri administrate de client în cadrul unei companii de asigurări a generat o serie de instrumente de finanțare a planurilor de pensii, care nu se diferențiază cu nimic de instrumentele de finanțare constituite de companii fiduciare care se dedică, profesional, administrării fondurilor de pensii în afara sectorului de asigurări. Singura diferență este că, în acest caz, compania de asigurări este cea care se ocupă de administrarea fondului corespunzător, deși, ce-i drept, fără garantarea unei rate a dobânzii sau fără ipoteze privind mortalitatea, și fără a efectua nicio operațiune tipică de asigurare, până în momentul în care va fi necesar să se cumpere pensiile respective la atingerea vârstei de pensionare de către unul dintre membrii planului.

Trebuie insistat: cea mai importantă caracteristică a contractelor de administrare de depozite constă în flexibilitatea mai mare pe care acestea o acordă companiei care contractează planul, mai ales în ceea ce privește suma și frecvența de plată a contribuțiilor anuale. Astfel, fiecare companie va putea adapta suma contribuțiilor la mersul concret al afacerii, acestea crescând în anii în care afacerea este prosperă și scăzând în termeni relativi atunci când dificultățile economice sunt mai mari. Chiar dacă în anumite cazuri această flexibilitate a fost criticată, estimându-se că era mai bună disciplina economisirii pe care o includea sistemul de prime al contractelor de rente amânate, adevărul este că în ultimii ani, în care am experimentat o gravă criză economică, majoritatea companiilor consideră că este foarte valoroasă flexibilitatea pe care o analizăm.

Prin intermediul contractului de administrare a depozitelor s-a atins compatibilitatea între flexibilitatea cerută de piață și rigoarea și conservatorismul specific companiilor asigurătoare. Rolul lor este, în raport cu aceste contracte, de a efectua anual calculele actuariale necesare pentru a informa clientul dacă suma atinsă de fondurile planului este sau nu suficientă pentru a face față obligațiilor planului. Aceste calcule se vor realiza folosind o metodă de evaluare a costului

planului de pensii care, discutată între compania de asigurări și client, să se regăsească între cele enumerate în subcapitolul III. În egală măsură, este posibil ca firma de asigurări, după cum am spus, să garanteze o rentabilitate financiară minimă, acordând participare la beneficiile obținute din excesul de rentabilitate financiară care s-ar obține pe piață. De asemenea, este un fapt generalizat ca firma de asigurări să garanteze, de-a lungul unui număr prestabilit de ani, aplicarea unor tarife de prime specifice, pentru cumpărarea rentelor viageră atunci când vreunul din membrii planului ajunge la vârsta de pensionare.

În orice caz, compania de asigurări stipulează mereu în contractele de administrare a depozitelor că niciodată nu va fi responsabilă decât de plata acelor pensii care se vor putea cumpăra cu suma atinsă de fond în momentul în care are loc o pensionare, folosind în acest scop tarifele primelor care se garantează în contract. Astfel, dacă la un moment dat suma fondului ar deveni insuficientă, nu există nicio obligație din partea companiei de asigurări față de membrii planului de pensii care încă nu s-au pensionat (această situație nu putea exista în cazul contractelor de rente amânate studiate anterior)²³.

3. Investirea fondurilor provenite din pensii de către companiile de asigurări conform sistemului „banilor noi”

Companiile de asigurări au încercat să găsească un sistem care să permită garantarea capitalului principal atins de contribuțiile realizate de compania care contractează planul, și care, pe de altă parte, să fie compatibil cu o rentabilitate financiară competitivă pe piață. Acest obiectiv era comun atât contractelor de rente amânate cu participare la beneficii, cât și contractelor de administrare de depozite, în care exista o garanție minimă de rentabilitate financiară. Sistemul financiar găsit ca soluție la această problemă și care este în prezent folosit de majoritatea companiilor de asigurări se cunoaște sub denumirea de sistem al „banilor noi” („new-money method”, în terminologie anglo-saxonă).

²³ Cu privire la contractul de administrare a depozitelor, se distinge lucrarea lui Dan M. McGill, *Fundamentals of Private Pensions*, Irwin, Homewood, Ill., 1979, p. 276-304. De asemenea, cartea menționată (nota 23) a lui Tutt și Tutt, p. 91-108.

Conform acestui sistem, se investesc, în bloc, în instrumente de rentă fixă cu un grad înalt de siguranță, contribuțiile realizate de companie în fiecare an. Astfel, compania de asigurări „ține urma” fiecărui bloc de contribuții în ceea ce privește rentabilitatea financiară a investiției acestuia. Succesiv, în fiecare an, se repetă operațiunea de a investi din nou în instrumente de rentă fixă noul bloc alcătuit din noile contribuții ale companiei, chiar dacă acesta este acum mărit cu veniturile financiare (dobânzi și amortizări) provenite din investiția contribuțiilor corespunzătoare anilor anteriori. Acest sistem a fost facilitat în practică de utilizarea unor calculatoare performante și programe financiare sofisticate, care permit determinarea în orice moment a rentabilității obținute de fiecare plan de pensii, nivelul atins de valoarea tuturor contribuțiilor și rentabilitățile garantate aferente, precum și suma participării la beneficii.

Investiția cu precădere în titluri de rentă fixă din prima categorie este motivată de faptul că aceste instrumente sunt singurele de natură financiară care garantează oricând recuperarea valorii nominale a acestora atunci când are loc amortizarea lor. De aceea, dacă se alege perioade de amortizare nu prea îndelungate (între 5 și 10 ani), se va reuși, dată fiind durata nedeterminată a planului de pensii (pe marginea căreia vom comenta în detaliu în subcapitolul V), să obțină compatibilitatea unei rentabilități financiare destul de competitive a contribuțiilor fondului, cu o siguranță considerabilă cât privește menținerea valorii capitalului contribuțiilor realizate²⁴.

b) Instrumente de finanțare a planurilor de pensii în afara companiilor de asigurări de viață

Fondurile de pensii administrate în afara sectorului de asigurări se materializează într-un mod foarte variat. Astfel, de exemplu, în unele state se permite constituirea de fonduri de pensii prin recunoașterea sumei acestora ca o rezervă în bilanțul companiei care a constituit planul. Este ca și cum s-ar spune că veniturile financiare ale fondului

²⁴ Cel mai bun studiu tehnic pe care l-am găsit privind „metoda banilor noi” se găsește în cartea lui Arthur W. Anderson, *Mathematics of Pension Funding*, publicată în 1981 de Educational and Examination Committee of the Society of Actuaries, Chicago, p. 224-244.

sunt reinvestite în afacerea companiei care constituie planul și care recunoaște explicit obligațiile rezultate din el între celelalte obligații ce alcătuiesc pasivul bilanțului său. Cu toate acestea, tendința constantă observată în majoritatea statelor a evoluat împotriva stimulării acestui tip de instrument pentru finanțarea planurilor de pensii. Se estimează, pe bună dreptate, că obligațiile generate de un plan de pensii, odată ce au apărut, au o viață complet autonomă și de aceea trebuie să fie pe deplin garantate, trebuind să fie independente de evoluția viitoare a economiei companiei care a constituit planul.

În plus, intervenția tot mai mare a negocierii colective în administrarea planurilor de pensii face nerecomandabil ca acestea să fie finanțate, unic și exclusiv, de însăși compania care a creat planul, mai ales dacă se dorește evitarea unei intervenții conflictuale a reprezentanților lucrătorilor în mersul companiei, motivată de dorința legitimă a acestora de a-și vedea, oricând, garantate în mod satisfăcător obligațiile derivate din plan.

Aceste motive explică apariția fondurilor de pensii având personalitate juridică și create separat de companiile care le-au constituit. Instrumentarea juridică a acestui tip de planuri de pensii variază, la nivel de detalii, de la unele state la altele, mai ales având în vedere natura diferită a sistemelor juridice proprii (statele influențate de dreptul roman și statele anglo-saxone sub influența „common law”). Cu toate acestea, în afara fundamentării juridice diferite, în practică, fondul de pensii se prezintă sub o formă foarte asemănătoare în unele state sau în altele. Printr-un document public, înscris sau regulament, fondul de pensii dobândește personalitate juridică, stabilindu-se detaliat și minuțios toate aspectele necesare pentru proiectarea corectă a acestuia, în concordanță cu circumstanțele concrete ale companiei și lucrătorilor care constituie planul de pensii.

De asemenea, se prevede în documentul public menționat care va fi persoana fizică sau juridică responsabilă de administrarea fondului. În acest sens, statele din zona anglo-saxonă se bucură de multă vreme de instrumente juridice mai adecvate decât cele disponibile în statele de drept continental. Ne referim la „trust agreements”, figura apropiată de cea fiduciară sau fideicomis în dreptul continental european, în virtutea căreia persoana juridică creatoare a planului („trustor”, „settlor”, „grantor”, sau „creator”) transferă calitatea juridică de titular a anumitor bunuri unor administratori sau „trustees”,

care trebuie să le administreze în favoarea beneficiarilor desemnați. Puterile și obligațiile administratorilor sunt reglementate detaliat în regulamentul fondului, care specifică, de asemenea, care va fi reprezentarea în plan a companiei și a lucrătorilor. Acest instrument este foarte flexibil și are ca limitare unică faptul că durata sa nu se poate prelungi pe termen nedeterminat (limita temporală maximă este de douăzeci și unu de ani de la decesul ultimei persoane în viață desemnată în „Trust Agreement”).

Compania își pune contribuțiile la dispoziția administratorilor fondului, a căror activitate mai importantă se referă la două aspecte: 1. Investiția financiară a contribuțiilor; 2. Contractarea de servicii tehnice și actuariale necesare pentru evaluarea treptată a gradului de suficiență a fondului în raport cu obligațiile convenite; și 3. Administrarea în ceea ce privește plata pensiilor, recunoașterea drepturilor etc.

Investiția contribuțiilor provenite din planul de pensii trebuie să fie realizată de administratorii planului, pe baza strategiei stabilite în prealabil în regulamentul planului. Problematika pusă de definirea acestei strategii, precum și diferitele posibilități de investiție, sunt analizate în detaliu în subcapitolul V. Trebuie semnalat aici numai că, în ceea ce privește fondurile de pensii administrate în afara companiilor de asigurări, va avea o mare importanță problema evaluării activelor financiare achiziționate cu fondurile planului. În practică s-a demonstrat că nu era foarte convenabil să se utilizeze strict valorile de piață, date fiind fluctuațiile mari pe care le înregistrează. Aceste fluctuații aduc prejudicii fondurilor de pensii, în măsura în care generează schimbări violente, de la unele situații în care valoarea activelor este insuficientă pentru a face față obligațiilor planului, la altele în care se înregistrează mari câștiguri. Acest lucru a dus la apariția unor metode mai conservatoare de evaluare a activelor financiare. Astfel, s-au dezvoltat metode care, chiar dacă se bazau pe valorile pieței, le ajustau în scădere, cu scopul de a include o marjă de siguranță care să evite fluctuații violente ale valorii fondului. În ultimă instanță, în practică a prevalat obiceiul de a realiza evaluări diferite în funcție de activul financiar în cauză și, în orice caz, de a le determina utilizând o combinație prudentă de criterii de evaluare (valoarea de piață, costul de achiziție și valoarea contabilă amortizată).

O importanță covârșitoare o are alegerea serviciilor actuariale necesare pentru a evalua costul anual al planului, pentru a vedea

dacă sunt sau nu suficiente contribuțiile care se fac la plan, pentru a determina ce fel de pierderi și câștiguri actuariale se produc ca urmare a faptului că experiența fondului nu a coincis cu ipotezele și presupunerile actuariale realizate *a priori* etc. Aici este nevoie să se hotărască înainte de toate o politică de evaluare actuarială. Diferitele opțiuni și particularități tehnice au fost analizate în detaliu în subcapitolul III și în Anexa sa matematică. Raportul anual al actuarului este, prin urmare, un element indispensabil al oricărui fond de pensii. Acesta garantează că fondurile care se acumulează vor face posibilă îndeplinirea obligațiilor convenite. Și, prin propria sa natură profesională, este singurul element tehnic care intervine în planul de pensii și care poate dovedi că planul își va putea îndeplini obiectivele pentru care a fost creat și că, de aceea, are dreptul la un tratament fiscal avantajos care i se recunoaște în majoritatea statelor.

Administrarea generală a fondului este realizată de administratorul acestuia. Această administrare se referă nu numai la alegerea actuarilor și a specialiștilor financiari necesari, ci, mai concret, la recunoașterea drepturilor (pentru care este necesară achiziția de servicii juridice) la plata pensiilor din contul fondurilor acumulate de plan etc. În acest sens, trebuie semnalat că, în cazul planurilor mici, se întâlnesc adesea administratori de fonduri care utilizează, pentru finanțare, unul dintre instrumentele oferite de companiile de asigurări de viață și pe care le-am studiat în prima parte a acestei secțiuni. În alte cazuri, este vorba numai de anumite prevederi (pensii de văduvie sau pentru limita de vârstă, pensii de orfan etc.) care se asigură în companii de asigurări, dar nu și altele. Această tendință este mai clară, mai ales în ceea ce privește acele prevederi care țin, în ultimă instanță, de riscul de deces și este foarte riscant ca ele să fie absorbite numai de fondul de pensii. Totuși, referitor la fondurile de pensii ale marilor companii, deseori se întâlnesc administratori care nu apelează deloc la companiile de asigurări, plătind beneficiile garantate în plan exclusiv din contul fondurilor care se acumulează.

Cum este și logic, acest tip de activitate a administratorilor fondului generează o muncă administrativă al cărei cost trebuie să aibă repercusiuni asupra lui. În acest sens, concurența dintre diferitele persoane juridice și fizice specializate în administrarea fondurilor, precum și revoluția administrativă pe care au creat-o calculatoarele electronice explică tendința constantă de reducere a cheltuielilor

de administrare. În plus, au apărut recent companii specializate în administrarea fondurilor, care, ocupându-se de administrarea unui număr mare de fonduri, au obținut economii de scală semnificative în ceea ce privește administrarea²⁵.

c) Alegerea instrumentului de finanțare: fonduri de pensii asigurate și fonduri de pensii administrate în afara companiilor de asigurări de viață

Meritele legate de instrumentele de finanțare asigurate în comparație cu instrumentele de finanțare neasigurate în ceea ce privește fondurile de pensii au făcut să curgă râuri de cerneală în literatura de specialitate. Ocazional, dogmatismul a ajuns inclusiv să prevaleze asupra rațiunii; din fericire, mai recent, polemica și-a mai pierdut din importanță, în special ca o consecință a apariției de noi produse oferite de companiile de asigurări de viață, care practic sunt capabile să ofere un răspuns optim pentru nevoile de flexibilitate atât de apreciate în prezent. Pe de altă parte, chiar planurile de pensii administrate în afara companiilor de asigurări s-au văzut în situația de a recurge la ele pentru a le transfera cel puțin asigurările de deces pe care și le asumau.

Finanțarea fondurilor de pensii prin intermediul contractelor de asigurări prezintă, ca o caracteristică esențială, faptul că riscurile sunt diluate în portofoliul general al companiei și îi sunt transferate acesteia conform unei tehnici actuariale care și-a demonstrat eficiența și perfecționarea de-a lungul a aproape două secole. În general, se poate spune că, cu cât fondul de pensii este mai mic, cu atât mai mare a fost tendința de a-l include într-o companie de asigurări; riscul pe care l-ar putea produce un deces prematur sau o supraviețuire mai mare decât cea prevăzută este exagerat în aceste cazuri în raport cu suma atinsă de fond, astfel încât este indispensabilă finanțarea acestuia printr-un contract de asigurări. Și, pe de altă parte, în raport cu fonduri private de pensii de dimensiuni considerabile, în care flexibilitatea este un aspect foarte apreciat, contractele recente de administrare de

²⁵ Referitor la această temă, se distinge lucrarea lui Dan M. McGill, *Fundamentals of Private Pensions*, p. 304-324, citat anterior. Mai concisă, dar la fel de semnificativă este abordarea lui Allen, Melone și Rosenbloom, în *Pension Planning*, p. 241-256.

depozite, cu garanții mai vaste sau mai restrânse, au reprezentat un răspuns foarte potrivit.

O caracteristică semnalată adesea în sprijinul fondurilor de pensii asigurate constă în faptul că firmele de asigurări de viață gestionează un număr foarte mare de polițe și planuri de pensii, deci sunt obișnuite să utilizeze o serie de procese administrative foarte moderne și sistematice care folosesc intensiv tehnici informatice și permit administrarea planurilor în condiții foarte avantajoase din punct de vedere economic.

Susținătorii planurilor de pensii care nu sunt administrate de companii de asigurări subliniază în special flexibilitatea sporită necesară în prezent, în special în raport cu suma și numărul contribuțiilor pe care le pot plăti companiile în perioade de criză economică. Astfel, s-a argumentat că fondurile autoadministrate permit adaptarea sumei contribuțiilor la situația companiei, reducându-le ritmul în situații încordate și crescându-l în anii în care profitul companiei este mai mare. Totuși, trebuie avut în vedere că aspectele care ar putea părea un avantaj pentru unele părți implicate sunt în mod clar un dezavantaj pentru altele, care pot vedea în instrumentele financiare mai flexibile un pericol pentru garanția și stabilitatea necesare obligațiilor pe care le adaugă treptat fondul. În plus, companiile de asigurări au lansat pe piață contracte ce permit flexibilitatea pe care în prezent o solicită numeroase companii și în același timp oferă avantajele serviciului și administrării proprii sistemului de asigurări.

De asemenea, s-a argumentat că investirea contribuțiilor fondului în afara companiilor de asigurări permite obținerea unei rentabilități sporite. Acest argument a fost utilizat mai ales în perioada „boomului” bursier care a precedat grava criză economică generată de criza petrolului din 1973 și din cauza căreia încă avem de suferit. Conform acestei opinii, fondurile de pensii s-ar putea investi în mod mai rentabil, în afara companiilor de asigurări, mai ales dacă se iau în considerare marile câștiguri de capital care se pot obține la bursă. Totuși, după cum vom vedea în subcapitolul V, această opinie a fost discreditată complet. Politica de investiții a unui fond de pensii trebuie să fie definită pe termen lung și trebuie să fie stabilită pornind de la criterii de prudență, indiferent care este instrumentul concret de finanțare utilizat (printr-o companie de asigurări sau nu). În caz contrar, ar însemna să se pună în pericol posibilitatea ca activele

financiare cumpărate cu fondul să poată face față obligațiilor deja convenite. De aceea, se poate spune că s-a generalizat tendința de a realiza investiții în instrumente care, deși nu aduc cele mai mari rentabilități sau posibilități de revalorizare, sunt totuși mai sigure pe termen lung.

Din toate aceste motive, putem concluziona cu ușurință că, în prezent, problema nu se pune în termeni de opoziție între instrumentele de finanțare oferite de companiile de asigurări și instrumentele de finanțare gestionate în afara acestora. Și unele, și altele lasă loc unei mari varietăți de posibilități și contracte, care oferă diferite combinații de siguranță și rentabilitate. Prin urmare, problematica se reduce la analiza realistă din partea companiei a tipului de contract care îi satisface cât mai bine nevoile, căutând ulterior acel instrument de finanțare (cu asigurare sau nu), care este capabil să răspundă acestor nevoi, oferind un serviciu cât mai bun la un cost cât mai mic.

De aceea, propunem aplicarea, în domeniul fondurilor de pensii, a aceluiași principiu de liberă concurență care a dat rezultate atât de bune în alte sectoare ale pieței. Numai astfel, instituțiile (companii de asigurări sau nu) cele mai eficiente vor putea să ofere serviciul cel mai potrivit pe piață, precum și produse noi și perfecționate care să satisfacă această mare varietate de nevoi în constantă schimbare și evoluție, tipică acestor vremuri.

V. PROBLEMATICA INVESTIRII FONDURILOR PRIVATE DE PENSII

În acest subcapitol vom studia, în primul rând, caracteristicile cele mai importante ale fondurilor private de pensii, cu referire la investiții. Pe baza acestor caracteristici, se vor analiza avantajele și dezavantajele diferitelor tipuri de investiții care s-au utilizat în mod tradițional pentru fondurile de pensii. În final, se va analiza nevoia de a elabora o politică de investiții, compatibilă cu obiectivele și natura actuarială a planului.

a) Caracteristici ale planurilor de pensii private

Planurile de pensii presupun obligații permanente pe termen lung. Este evident că toate planurile de pensii garantează angajaților plata

unei pensii pentru limită de vârstă în momentul în care ei au ieșit la pensie, adică s-au retras din companie și au încetat activitatea. Dat fiind faptul că mulți dintre angajații afiliați planului pot fi relativ tineri (între 20 și 40 de ani), în multe dintre cazuri este nevoie să treacă perioade de 30 sau chiar 40 de ani înainte ca aceștia să se pensionezeze și să aibă dreptul la beneficiile menționate.

Pe de altă parte, în ceea ce privește angajații deja pensionați, plata pensiilor aferente se realizează, de obicei, în egală măsură pe o perioadă de timp îndelungată, care, în mod normal, poate dura între 15 și 20 de ani. Din această cauză, și chiar în raport cu planurile de pensii care nu includ angajați tineri, ar putea trece între 40 și 50 de ani înainte ca ultima pensie să fie plătită ultimului supraviețuitor al planului. Cu planurile de pensii din realitate, la care aderă noi angajați, care pe termen lung compensează pensionarea celor care ajung la vârsta retragerii, caracterul permanent al pensiilor private devine evident. Prin urmare, putem concluziona că toate planurile de pensii presupun existența unor obligații pe termen foarte lung și, în multe cazuri, permanente.

O altă caracteristică a planurilor de pensii o reprezintă limitarea care, în mod normal, se aplică asupra dreptului de proprietate a fondurilor acumulate în cadrul planului și în raport cu compania care l-a constituit.

Aceasta nu înseamnă totuși că firma susținătoare a planului va pierde toate drepturile cu privire la dispozițiile asupra fondului. Foarte des, susținătorii planului își păstrează dreptul de a transfera fondurile de la o instituție financiară la alta. În plus, în multe cazuri, nu se consideră adecvată transferarea către părți terțe a administrării fondului de pensii, astfel încât, compania care l-a stabilit intervine în mod direct atunci când se decide în ce tip de investiții se va materializa fondul alcătuit prin planul de pensii.

O a treia caracteristică importantă în raport cu investirea fondurilor de pensii constă în necesitățile reduse de lichidități pe care le prezintă de obicei. Astfel, orice fond de pensii are o serie de venituri (contribuțiile companiei și randamentele financiare ale investițiilor) care sunt îndeajuns de previzibile de la un an la altul. Pe de altă parte, în raport cu ieșirile sau cheltuielile fondului, acestea sunt, în mare măsură, previzibile, pe baza estimărilor ce trebuie realizate de către actuar pentru a calcula contribuțiile ce trebuie efectuate de compania contractantă. Desigur, cheltuielile la care se supune fondul sunt pre-

vizibile cu o mai mică exactitate decât veniturile financiare ale acestuia. Cu toate acestea, se poate aștepta ca în cursul unei perioade de timp îndeajuns de mare, aceste cheltuieli să corespundă îndeaproape cu estimările realizate de către actuar, mai ales dacă acestea se modifică, atunci când experiența planului dictează astfel.

O altă caracteristică a planurilor de pensii o reprezintă faptul că acestea tind să crească în mod constant de-a lungul timpului. Acest lucru înseamnă că sunt foarte puțini cei care au atins punctul în care veniturile (contribuții și randamente financiare) se echilibrează cu cheltuielile (pensii plătite către beneficiari). Sunt foarte puține fondurile de pensii care au atins „etapa de maturitate” și, prin urmare, în cea mai mare parte a acestora există un flux continuu de numerar disponibil pentru investiții. Acest aspect este important din moment ce permite schimbarea strategiei de investiție a fondului, modificând proporția în care se găsesc diferitele tipuri de investiții, pur și simplu investind noile venituri în maniera dorită, fără să afecteze proporția între diferitele investiții deja realizate în cadrul fondului. Flexibilitatea obținută în portofoliul fondului de investiții este, în acest fel, relativ mare.

În ciuda faptului că, în general, suma fondurilor va tinde mereu să crească, este necesar să se facă o mențiune importantă, și anume că, în numeroase ocazii și datorită violentelor fluctuații economice, uneori se pot produce situații de dificultate financiară pentru un fond de pensii. Astfel, în etapele de recesiune de obicei se diminuează contribuțiile realizate de către companii în fondurile de pensii, din moment ce acestea se găsesc într-o situație economică mai grea. Acestui efect i se adaugă creșterea cheltuielilor, care, de multe ori, se produce în acest tip de situații economice, ca o consecință a pensionărilor anticipate, a cheltuielilor de invaliditate sau a simplelor pensionări ale unor grupuri. În plus, tabloul este completat de o tendință, observată în aceste situații, de a se reduce considerabil valoarea de piață a titlurilor financiare și a valorilor reale în care sunt investite, de obicei, fondurile de pensii. Aceste situații recomandă, după cum vom vedea ulterior, stabilirea unor rezerve de siguranță pentru toate planurile de pensii, pentru asigurarea solvenței acestora în etape de depresiune economică.

Trebuie semnalat impactul avantajelor fiscale care se acordă fondurilor de pensii în acele țări în care aceste fonduri au fost reglementate în mod rațional. Astfel, se întâlnesc adesea scutiri fiscale în ce privește veniturile financiare provenite din investițiile fondului,

cum ar fi plusvalori sau simple câștiguri de capital, provenite din revalorizările valorilor de piață aferente. Acesta este un aspect important, mai ales în vederea acelor investiții care, în mod normal, sunt lansate pe piață cu o rată mai redusă a rentabilității financiare, dar cu avantaje de natură fiscală, și care nu ar fi relevante în ceea ce privește investiția fondurilor unui plan de pensii, având în vedere tratamentul fiscal privilegiat al acestuia.

În cele din urmă, s-a observat că beneficiile unui plan de pensii tind, în general, să crească odată cu indicele costului de trai. Fenomenul este mereu același în ceea ce privește actualizarea beneficiilor angajate înainte de pensionare (dacă formula aleasă pentru calculul pensiei se bazează, într-o formă sau alta, pe salariile finale). Cât despre pensiile în curs de plată, există o tendință tot mai mare de a le revaloriza în măsura în care o permit câștigurile actuariale și posibilitățile financiare ale fondului. Din toate aceste cauze, cum costul revalorizării pensiilor va trebui finanțat, în ultimă instanță, fie prin contribuții mai mari din partea companiei, fie prin venituri financiare mai mari, este clar că investiția fondurilor planului de pensii va trebui realizată, în condiții egale, în așa fel încât să permită, în măsura în care este posibil, revalorizarea pensiilor începând din momentul în care se inițiază plata acestora.

b) Diferite tipuri de investiții potrivite pentru fonduri

În conformitate cu analiza din subcapitolul anterior, putem concluziona că tipurile de investiții potrivite fondurilor unui plan de pensii trebuie să întrunească următoarele caracteristici:

a. Să fie, într-un fel sau altul, lichidabile. Cu toate acestea, din cauză că, în general, fondurile de pensii au puține necesități de numerar, o lichiditate imediată a investițiilor nu este strict necesară;

b. Să ofere, pe termen lung, un înalt grad de siguranță în ceea ce privește valoarea capitalului și a randamentului financiar. Datorită nevoilor reduse de lichidități, fluctuațiile pe termen scurt ale valorilor de capital și ale veniturilor financiare nu sunt foarte importante. Cu toate acestea, pe termen lung, investițiile trebuie să fie de așa natură încât să ofere o rentabilitate sigură și previzibilă;

c. Să asigure o stabilitate cât mai mare în ceea ce privește puterea de cumpărare a sumelor investite, și să fie compatibil cu siguranța necesară care trebuie să caracterizeze investițiile unui plan de pensii.

Având în vedere aceste trei cerințe și caracteristici studiate în primul subcapitol, principalele investiții în care s-au materializat fondurile provenite din planurile de pensii au fost, prin tradiție, următoarele:

- a) Titluri de rentă fixă publice și private.
- b) Titluri de rentă variabilă.
- c) Bunuri imobiliare.
- d) Titluri pe termen scurt, reprezentând numerar și alte instrumente ale pieței monetare.

În tabelul anexat pe pagina următoare prezentăm un studiu comparativ al acestor diferite tipuri de investiții în ceea ce privește lichiditatea, gradul de siguranță a valorii de capital și rentabilitatea financiară. În continuare, vom analiza mai detaliat o serie de aspecte relevante care nu se regăsesc enumerate în tabelul amintit.

1. Titluri de rentă fixă și titluri de rentă variabilă

Trebuie remarcat faptul că, de departe, cea mai mare parte a investițiilor fondurilor de pensii la nivel mondial este constituită din acțiuni și obligațiuni. Totuși, și ca o consecință a actualei recesiuni economice, se acordă o atenție sporită investițiilor în bunuri imobiliare.

În mod tradițional, se considera că titlurile de rentă variabilă constituiau o investiție mai potrivită pentru fondurile planurilor de pensii. Se susținea că rentabilitatea financiară provenită din acțiuni depășea în mod semnificativ rentabilitatea financiară a titlurilor de rentă fixă, de-a lungul unei perioade de timp suficient de lungi. În egală măsură, se argumenta că acțiunile constituiau un tip de investiție mai ușor de apărut de devalorizările monetare. Cu toate acestea, experiențele recente au pus la îndoială toate aceste reguli practice. Concret, diferite studii de teorie economică au demonstrat că titlurile de rentă variabilă oferă o apărare împotriva inflației numai în primele etape de expansiune ale ciclului economic. Astfel, odată ce s-a intrat în procesul de recesiune economică, ratele dobânzii de pe piață cresc necontrolat, producându-se o devalorizare generalizată a titlurilor de rentă variabilă, a căror valoare pe piață, în termeni reali, de multe ori se reduce la doar o parte din ce aveau la începutul fazei de expansiune a ciclului²⁶.

²⁶ În acest sens, trebuie evidențiată valoarea explicativă a „Teoriei austriece a ciclului economic”, dezvoltată de F.A. Hayek în *Prices and Production* și în *Profits, Interest*

COMPARAȚIE A CELOR MAI UTILIZATE TIPURI DE INVESTIȚII PENTRU FONDURILE DE PENSII

<i>Tip</i>	<i>Lichiditate</i>	<i>Siguranța valorii capitalului</i>	<i>Siguranța rentabilității</i>	<i>Menținerea valorii reale cu inflația</i>
1. Obligațiuni pe termen lung, titluri ipotecare și alte titluri de rentă fixă	Variabilă. Titlurile de datorie publică și obligațiunile de primă categorie sunt relativ lichidabile.	Variabilă, în special în perioadele de mari oscilații în ratele dobânzilor.	Bună, atât în relație cu suma, cât și cu previzibilitatea și garanția.	Oarecare siguranță, în special, dacă randamentul implicit al obligațiunilor reflectă expectative corecte privind inflația.
2. Titluri de rentă variabilă, acțiuni	Mare, în ceea ce privește acțiunile de primă clasă.	Inferioară celei a obligațiunilor, din moment ce elementul de risc este mult mai mare.	Oarecare siguranță, chiar și atunci când dividendele, datorită caracterului rezidual, sunt mult mai puțin sigure decât dobânzile obligațiunilor.	Variabil. Din punct de vedere istoric, s-au comportat mai bine decât obligațiunile pe termen scurt.
3. Investiții imobiliare	Lichiditate scăzută, în special în perioade de recesiune.	O bună siguranță a valorii capitalului. Din punct de vedere istoric, investiția imobiliară s-a bucurat de o relativă stabilitate.	Oarecare siguranță a rentabilității, totuși, din nou, inferioară celei a titlurilor de rentă fixă.	Bună. Din punct de vedere istoric, investițiile imobiliare s-au apărut bine împotriva inflației, producându-se plusvaloare care chiar o depășește. Plusvaloarea a survenit în urma costului tot mai mare al mâinii de lucru și a relativei lipse de terenuri.
4. Titluri pe termen foarte scurt, bonuri de trezorerie și alte instrumente ale pieței monetare (bilete la ordin de trezorerie, ale companiilor etc.)	Foarte bună.	Siguranță mare a valorii capitalului, dat fiind că valorile nu oscilează în mod semnificativ.	Bună.	Variabilă. Este discutabil dacă posesia constantă a acestui tip de titluri este un sistem bun de protecție împotriva inflației, în raport cu Obligațiunile a căror rentabilitate să răspundă expectativelor corecte ale inflației pe termen lung.

Titlurile de rentă fixă, la rândul lor, au avantajul că garantează valoarea capitalului investiției, chiar dacă, din punct de vedere istoric, rentabilitatea lor financiară s-a situat de multe ori sub rentabilitatea reală care se putea obține pe piață (în special, în raport cu obligațiunile pe o perioadă de timp foarte lungă și în timpul perioadelor cu inflație ridicată). De aici, tendința spre investiția în titluri de rentă fixă, a căror scadență se produce pe perioade de timp mai scurte. Investițiile în obligațiuni cu un termen de amortizare între cinci și zece ani au devenit baza investițiilor fondurilor provenite din planuri de pensii, în conformitate cu metoda „banilor noi”, care a fost deja prezentată în subcapitolul IV. Totuși, trebuie semnalat că niciun titlu de rentă fixă nu reprezintă o apărare sigură contra inflației în ceea ce privește valoarea de piață. Numai un titlu de rentă fixă a cărui rentabilitate ar fi indexată în conformitate cu inflația ar putea fi considerat optim din punctul de vedere al investiției fondurilor unui plan de pensii. Doar statul ar putea emite acest tip de titluri, iar până acum, s-a arătat foarte reticent în a o face²⁷.

În ceea ce privește titlurile de rentă fixă emise de către instituții private, trebuie semnalat că sunt foarte variate (titluri ipotecare, obligațiuni emise de către companii comerciale etc.). Cea mai importantă caracteristică a acestui tip de titluri este că au un risc mai mare decât titlul de datorie publică emis de stat, motiv pentru care oferă o rentabilitate mai bună. Trebuie menționat că, în unele state, emiterea de obligațiuni de către entitățile private nu are loc la volumul necesar pentru a satisface nevoile de investiții ale fondurilor de pensii. În consecință, se recurge, în special, la investițiile în titlurile de rentă fixă emise de stat.

2. Bunuri imobiliare

În ceea ce privește investiția unei părți a fondurilor planurilor de pensii în bunuri imobiliare, trebuie menționat că, până acum, aceasta nu a avut importanță, mai ales, din cauza lipsei de experiență în

²⁷ Emiterea acestor „Titluri speciale indexate” deja a fost susținută în Spania acum peste 20 de ani, de către Jesús Huerta Peña în lucrarea sa, *Estudio sobre las pensiones de vejez y supervivencia*, publicată de către autor în 1960, p. 31 și urm. Mai recent, vezi R.D. Mann, „Index Linked Bonds: Snare and Delusion”, *Journal of Economic Affairs*, I.E.A., Londra, octombrie 1982.

administrarea acestui tip de bunuri, precum și a dificultății de a le converti rapid în lichidități, dacă este nevoie. Cu toate acestea, recent, a început să se acorde o importanță mai mare acestui tip de investiții, în special deoarece se consideră că investiția în bunuri reale poate genera o diversificare treptată a fondurilor planului de pensii, foarte favorabilă pe termen lung. În plus, se mai consideră că investițiile în bunuri imobiliare constituie un mijloc foarte potrivit de a menține valoarea reală a investițiilor în acestea și ideea că bunurile imobiliare se revalorizează în fiecare an este foarte generalizată, cel puțin, la nivelul indicelui mediu de inflație.

Totuși, investițiile în bunuri imobiliare rămân o problemă pentru fondurile de pensii. Pe de o parte, dimensiunea „unității de investiții” este, de multe ori, prea mare pentru a se putea investi doar o parte a fondului în aceasta, dacă investiția nu este realizată de o companie de asigurări sau printr-un fond de investiții imobiliare. Pe de altă parte, există complicații suplimentare: proprietatea imobilă existentă pe piață este foarte variată și, în realitate, s-ar putea spune că nu există două proprietăți identice. În plus, bunurile imobiliare sunt supuse unor puternice influențe imprevizibile, de natură locală (evoluția orașelor, planul urbanistic al acestora) sau națională (o lege de control al rentelor ar putea pune în real pericol rentabilitatea financiară a unei investiții în bunuri de natură imobiliară). În cele din urmă, bunurile reale sunt mult mai greu de vândut și cumpărat, piața lor este mai complexă. Așadar, o eroare în ceea ce privește transmiterea bunurilor imobiliare ar putea atrage consecințe financiare extrem de nefaste pentru fondul de pensii²⁸.

c) Definirea unei politici de investiții pentru fond

Este limpede că, în ultimă instanță, definirea unei politici adecvate de investiții pentru fond depinde de compania care a constituit planul de pensii. Această companie poate să fi decis să-și finanțeze planul de pensii prin intermediul unei companii de asigurări. În acest caz, compania de asigurări va fi cea care va trebui să rezolve problema

²⁸ Aceste și alte considerații se pot vedea în lucrarea lui J.G. Gay „Developments in Investment Policy during the last Decade”, publicată de *Journal of the Institute of Actuaries*, vol. 85, p. 370.

investițiilor fondurilor provenite din planul de pensii, în conformitate cu obiectivele acestuia, legislația în vigoare referitoare la asigurări, caracteristicile tipice ale unui plan de pensii și diferitele tipuri de investiții studiate în subcapitolul anterior. De asemenea, este posibil ca fondul să fie gestionat de un fideicomis, care să fi delegat total sau parțial funcțiile de investiție unei bănci sau altei instituții de natură financiară.

Oricare ar fi cel care, în ultimă instanță, ia deciziile în ceea ce privește fondul de investiții, este clar că obiectivul esențial se poate defini astfel: obținerea unei rentabilități financiare maxime compatibile cu un grad de risc conservator. Ce se înțelege prin „grad de risc conservator” variază, desigur, de la o companie la alta și se va manifesta, printre altele, prin sistemul de finanțare a planului de pensii ales (de exemplu, utilizând sau nu o companie de asigurări). Cu toate acestea, specialiștii în investițiile fondurilor de pensii știu deja că intervalele de risc în care se poate mișca investiția unui plan de pensii, sunt, în general, destul de conservatoare. Așa cum viitorul celei mai mari părți a investițiilor este în mare măsură nesigur în ceea ce privește rentabilitatea financiară și menținerea valorii capitalului aferent, valoarea pensiilor care se garantează treptat membrilor planului este complet sigură și clară. Astfel, ar fi tragic să se ajungă în perioada de plată a pensiilor garantate și să nu existe mijloacele financiare necesare în acest sens, ca o consecință a pierderilor produse de investițiile fondului. Așadar, se consideră că este preferabilă sacrificarea unei părți semnificative a potențialelor venituri financiare în scopul obținerii unei mai mari siguranțe în investiții.

Deciziile care ar trebui luate concret în momentul definirii unei politici strategice de investiții pentru un fond de pensii, ar însemna să se răspundă corespunzător la următoarele întrebări:

- a) Ce proporție din fond se va investi în titluri de rentă fixă și cât se va investi în titluri de rentă variabilă și bunuri imobiliare?
- b) Câte din titlurile de rentă fixă vor fi emise de guvern și câte vor fi emise de companii private?
- c) Ce perioadă se va alege pentru amortizarea titlurilor de rentă fixă?
- d) În ceea ce privește investiția în bunuri reale, a câta parte din aceasta va fi destinată achiziției terenurilor? A câta parte din

aceasta va fi destinată achiziției apartamentelor și clădirilor?

A câta parte din aceasta va fi destinată participărilor la fondurile de investiții imobiliare și titluri ipotecare?

e) Ce tipuri de titluri de rentă variabilă vor trebui cumpărate?

f) Care din sectoarele economiei vor trebui evitate?

g) În ce moment vor trebui realizate achizițiile necesare?

Atunci când se alege răspunsul la toate aceste întrebări, trebuie luați în considerare factorii de risc implicați – concret, posibilitatea necesității vinderii neașteptate a unei părți a investițiilor fondului pentru a se putea onora plățile derivate din planul de pensii. Un alt factor de risc este posibilul impact al inflației, care reduce valoarea capitalului de investiții și în același timp aplică o presiune în direcția creșterii beneficiilor garantate angajaților. De asemenea, trebuie menționată posibilitatea ca firma susținătoare a planului de pensii să se poată afla în dificultate financiară și să nu poată alocă în continuare contribuțiile financiare pe care fondul de pensii le cere. În cele din urmă, trebuie semnalate condițiile generale ale economiei. Acestea pot genera scăderi semnificative ale valorilor la bursă pe perioade de timp mai mult sau mai puțin prelungite.

Pe baza acestor factori de risc și a circumstanțelor specifice planului de pensii și companiei susținătoare, va trebui să se decidă suma necesară pentru rezerva de siguranță cu care va trebui dotat fondul. Această „rezervă de siguranță” va fi alcătuită de un procent semnificativ din investițiile fondului, investit în titluri de rentă fixă, care sunt ușor de lichidat, cu garanție foarte bună și o perioadă de maturizare nu foarte mare. Motivul existenței acestei rezerve este necesitatea de a dota fondul cu o investiție ușor de lichidat și a cărei valoare a capitalului să nu sufere mari fluctuații. Doar în acest fel se va putea face față creșterilor neprevăzute ale cheltuielilor derivate din fond, fără a fi nevoie de lichidarea mai riscantă a altor investiții ale planului²⁹.

²⁹ În ceea ce privește subiectul rezervei de siguranță, trebuie remarcată Prima Directivă a Consiliului Comunității Economice Europene din 5 martie 1979 care se referă, printre altele, la „operațiunile de administrare a fondurilor colective de pensii, adică operațiunile care, pentru compania implicată, reprezintă administrarea investițiilor și, în special, activele care reprezintă rezervele organismelor care să faciliteze prestații în caz de deces, de supraviețuire, de

În ceea ce privește procentul de investiție în titluri de rentă variabilă, este esențială utilizarea tehnicilor moderne ale teoriei „portofoliilor de valori mobiliare” („portfolio analysis”, în terminologia anglo-saxonă). Aceste tehnici permit o apreciere eficientă a riscului inerent diferitelor combinații de valori mobiliare, permițând o diversificare a portofoliului compatibil cu gradele de risc alese anterior ca fiind adecvate³⁰. În ultimul rând, vor trebui luate în calcul preferințele și nevoile privind investirea acelor valori care sunt cele mai susceptibile de a oferi o protecție împotriva inflației viitoare așteptate³¹.

VI. PLANURILE PRIVATE DE PENSII ÎN LUME

Prezentul subcapitol este eminentement descriptiv. Aici, ne propunem să analizăm situația pensiilor private în acele țări în care s-a atins un nivel de dezvoltare demn de a fi luat în seamă. Pentru a efectua această analiză, am luat în considerare patru mari zone geografice distincte: America de Nord, America Latină, Europa și Asia (zona dezvoltată). În fiecare zonă, alegem situația țărilor mai relevante în ceea ce privește planurile private de pensii.

reducere sau încetare a activităților”. Această directivă stabilește obligativitatea de a dispune, pe lângă rezervele tehnice, inclusiv cele matematice, suficiente pentru a face față angajamentelor convenite, de o rezervă complementară, numită marja de solvență, reprezentată de patrimoniul liber și de elemente implicite de patrimoniu, pentru a face față riscurilor de exploatare. Art. 19 din directivă prevede ca, dacă entitatea care administrează fondul își asumă riscul de a investi, marja de solvență cerută să depășească 4% din rezerva matematică, iar dacă nu, doar 1%.

³⁰ Fundamentele teoretice ale teoriei analizei portofoliilor de valori mobiliare au fost dezvoltate de William Sharpe, la Stanford, California (SUA). Lucrarea de pionierat „Capital Asset Prices: A Theory of Market Equilibrium Under Conditions of Risk”, publicată în *Journal of Finance* în septembrie 1964, p. 425-42, merită o atenție specială. Pentru o analiză succintă și clară a teoriei „Capital Asset Pricing Model”, merită o atenție specială lucrarea lui James van Horne *Financial Management and Policy*, publicată de Prentice Hall în 1980, p. 59-71.

³¹ A se consulta lucrarea actuarului George M. Lingua „Asset Management”, în *Transactions of the Society of Actuaries*, XXIV, B62/B63.

a) Situația planurilor de pensii în America de Nord

America de Nord constituie o zonă foarte omogenă în ceea ce privește planurile private de pensii. Motivul pentru acest fenomen se află, mai presus de orice, în uriașa dezvoltare a planurilor de pensii în Statele Unite, precum și în strânsele relații economice și culturale existente între Statele Unite și Canada. Vom analiza în detaliu cazul Statelor Unite pentru ca, mai apoi, să rezumăm situația Canadei.

1. Statele Unite ale Americii³²

Statele Unite sunt cel mai important stat în ceea ce privește planurile de pensii private. Încă din 1875, American Express Company a stabilit primul plan privat de pensii în interesul propriilor angajați. Cinci ani mai târziu, în 1880, compania feroviară Baltimore & Ohio a urmat exemplul celor de la American Express. Primul contract de asigurări de rente amânate pentru finanțarea unui plan de pensii a intrat în vigoare în 1921, lansat de Metropolitan Life Insurance Company, pentru ca trei ani mai târziu, în 1924, să fie lansat pe piață un produs foarte asemănător de către Equitable Life Assurance Society.

De-a lungul următorilor 50 de ani, planurile private de pensii au suferit o creștere spectaculoasă și neîntreruptă în Statele Unite. În 1929 erau în vigoare 397 de planuri private de pensii, care acopereau aproximativ 10% din angajații ce nu proveneau din sectorul primar. În următorii 20 de ani, planurile de pensii private și-au extins acoperirea la 25% din populația lucrătoare. În prezent, se estimează că 48% din totalul de angajați sunt acoperiți de planurile private de pensii. În Statele Unite, astăzi, se consideră că elaborarea și menținerea unui plan privat de pensii este un aspect esențial în orice companie: planul privat de pensii se consideră un instrument necesar pentru menținerea competitivității pe piață, și care are o importanță

³² Referitor la situația planurilor private de pensii în Statele Unite, consultați excelentul articol al lui Dallas L. Salisbury intitulat „The Private Pension System in the United States”, apărut în numărul din septembrie 1982 al revistei *Benefits International*. De asemenea, relevant este și articolul lui Carl R. Bede intitulat „Design Constraints of ERISA”, publicat de Education and Examination Committee of the Society of Actuaries, Chicago, 1980. Ca un caz particular, este interesant să se analizeze planul privat de pensii stabilit pentru Ford Motor Company, publicat de Society of Actuaries în 1981.

covârșitoare datorită impactului său în plan social, financiar și pe piața muncii.

Se estimează că costul planurilor private de pensii în vigoare în Statele Unite depășește 100 de miliarde de dolari anual (adică, mai mult de 15 mii de milioane de pesete anual). Pentru a reglementa dezvoltarea planurilor private de pensii, în 1974 a apărut „Employee Retirement Income Security Act” (Legea de Siguranță a Veniturilor la Pensionare a Angajaților), mai cunoscută sub abrevierea ERISA. În conformitate cu ERISA, orice program care garanta, într-un fel sau altul, pensii pentru limită de vârstă, era considerat un plan privat de pensii. Concret, au existat trei subgrupe recunoscute de această lege:

- planurile private de pensii, care defineau beneficiul sau pensia și în cadrul cărora companiile suportau riscul unei rentabilități financiare reduse;
- planurile private de pensii, în cadrul cărora se definea contribuția, dar nu și beneficiul la pensionare, și cele în cadrul cărora angajații erau cei care suportau riscul de natură financiară;
- planurile de pensii private individuale, în cadrul cărora angajații realizau contribuțiile individual și suportau riscul financiar.

ERISA a pretins un set de cerințe foarte stricte, în special în raport cu administrarea și informarea cu privire la diferitele elemente ale fiecărui plan. Acest lucru a dus la diferite consecințe: în primul rând, a motivat o creștere extraordinară a cheltuielilor de administrare, care, în multe din cazuri, au crescut cu 1000%; în al doilea rând, s-au stabilit o serie de dispoziții în virtutea cărora s-au creat importante responsabilități pentru administratorii planurilor de pensii (și acest lucru s-a materializat într-o mărire a costurilor administrative). În al treilea rând, a crescut, de asemenea, costul mediu al planului, ca o consecință a reglementării din ERISA a finanțării planurilor, a cerințelor de participare în cadrul acestora etc. În plus, după cum vom comenta în detaliu în subcapitolul VII, s-a creat Pension Benefit Guaranty Corporation. Ca rezultat al acestei legislații, s-a produs o diminuare temporală în ritmul creării de noi planuri de pensii, chiar dacă acelea care s-au menținut în vigoare și-au îmbunătățit mult finanțarea, siguranța și solvența.

Cât despre proiectarea planurilor de pensii, aceasta era foarte variată până în 1974. Începând cu intrarea în vigoare a legii ERISA, proiectarea diferitelor planuri de pensii a devenit foarte asemănătoare.

Conform ERISA, de exemplu, oricine are dreptul să participe la planul de pensii dacă și numai dacă are mai mult de 25 de ani și este angajatul companiei de mai mult de un an, sau are mai mult de 1000 de ore lucrate calculate anual. În ceea ce privește eventualul drept al angajaților de a le fi alocate contribuțiile sau rezervele matematice ale fondului, ERISA le recunoaște în totalitatea lor, atâta timp cât și-au desfășurat activitatea cel puțin 10 ani pentru compania susținătoare a planului. Există alt sistem de alocare, de natură opțională, pe baza căruia se recunoaște 25% din rezerve sau contribuții după ce vor fi trecut cinci ani de activitate, recunoscându-se un procent suplimentar de 5% pentru fiecare din următorii cinci ani, și crescând la 10% între al zecelea și al cincisprezecelea an (prin urmare, s-ar ajunge la a avea dreptul la 100% din rezerve sau contribuții după cincisprezece ani de activitate pentru companie). A treia alternativă în acest sens este de a-i recunoaște angajatului 50% din rezerve sau contribuții când vârsta acestuia plus anii de activitate prestată însumează 45, sau când s-au încheiat cel puțin 10 ani de activitate pentru compania contractantă, adăugându-se 10% pentru fiecare an suplimentar de lucru; astfel încât, angajatul are dreptul la 100% din rezerve și contribuții după un maximum de cincisprezece ani.

Vârsta de pensionare stabilită este cea de 65 de ani, chiar dacă sunt permise pensionări anticipate. Alt aspect al planurilor private de pensii din Statele Unite este combinarea mai multor sisteme în cadrul aceleiași companii. Așadar, de pildă, un plan în care se definește beneficiul de pensionare și altul în care se definește contribuția cu caracter complementar al celui anterior. Din cele mai importante 50 de companii din America de Nord, 38 aveau acest tip de plan mixt.

Planurile private de pensii oferă, în Statele Unite, un set relativ variat de beneficii: pensionare normală sau anticipată, pensii de invaliditate și beneficii complementare (pensii de văduvie înainte și după pensionare și pensii de orfan). Astfel, în 1979 planurile private de pensii din Statele Unite plăteau un tip de beneficiu (pensie pentru limită de vârstă, de văduvie, de invaliditate etc.) la peste 14 milioane de persoane și cu un cost anual de 60 miliarde de dolari.

În ceea ce privește instrumentele financiare, se estimează că planurile private de pensii acoperă aproximativ 50 de milioane de lucrători în Statele Unite. Dintre aceștia, 27,5 milioane sunt acoperiți de planuri de pensii finanțate prin companii de asigurări de viață.

Cele două tipuri mai generalizate de planuri private de pensii sunt cele în cadrul cărora se definește beneficiul de pensionare și cele în cadrul cărora se definește contribuția.

În cadrul planurilor în care se definește pensia, cele mai comune sunt acelea în care formula pentru determinarea pensiei pentru limita de vârstă se bazează fie pe o sumă specifică de dolari pentru fiecare an de lucru, fie pe o funcție a salariului final.

Planurile în care se definesc contribuțiile sunt de diverse tipuri. Astfel, se poate distinge cazul în care contribuțiile anuale la plan sunt determinate în funcție de beneficiul pe care îl obține în fiecare an compania susținătoare. Altă categorie a acestui tip de planuri este aceea în care angajații contribuie în mod voluntar cu un procent (de regulă, între 2% și 6%) din veniturile lunare. În acest caz, este normal ca și firma să realizeze contribuții la plan, de regulă de aproximativ 50% (uneori, un procent superior) din totalul contribuțiilor realizate de către angajați. În ultimul rând, trebuie menționate acele cazuri în care compania contribuie la planul de pensii printr-un aport anual cu acțiuni ale propriei companii. Aceste acțiuni sunt alocate ulterior în conturi individuale fiecăruia din participanții la plan („Employee Stock Ownership Plans” - ESOPs - și „Tax Reduction Act Stock Ownership Plans” - TRASOPs).

În general, legea ERISA a facilitat încasarea pensiilor de către angajați; în plus, a facilitat mobilitatea angajaților și a luat în considerare faptul că planurile private de pensii nu îi pot acoperi pe toți lucrătorii. Astfel, ERISA a exclus din reglementarea sa angajații tineri și lucrătorii cu jumătate de normă care nu își desfășoară activitatea în mod permanent în cadrul companiei susținătoare. Totuși, s-au luat în considerare nevoile speciale ale lucrătorilor independenți, creându-se niște conturi individuale de pensionare, care se numesc „HR-10 Keogh Plans” și care permit lucrătorilor independenți acumularea unor active financiare pentru a fi susținuți la pensie în condiții foarte favorabile. Acest obiectiv a fost facilitat ulterior chiar mai mult odată cu apariția „Individual Retirement Accounts” (IRAs).

ERISA stipulează și o serie de cerințe în ceea ce privește finanțarea planului de pensii; concret, legea cere ca pensiile să se finanțeze pe măsură ce acestea se angajează, precum și să se amortizeze obligațiile actuariale nefinanțate. Aceste obligații fără finanțare apar, de obicei, ca o consecință a modificărilor în cadrul planului sau ca rezultat al atribuirii unui caracter retroactiv beneficiilor acestuia. Conform ERISA, amortizarea obligațiilor actuariale care încă nu s-au finanțat trebuie realizată pe o perioadă de 30 de ani și în ceea ce privește pierderile financiare, ele trebuie să se amortizeze în decurs de 15 ani.

Mai mult, există reglementări destul de exigente referitoare la informația care trebuie pusă la dispoziție în raport cu planurile de pensii. Astfel, conform opiniilor 28 și 26 din Accounting Principles Board, este nevoie ca obligațiile planurilor private de pensii în care se definește beneficiul sau pensia, precum și activele financiare aferente acumulate de acestea, trebuie calculate conform unei metode actuariale de evaluare a costului, fiind necesară includerea informației corespunzătoare în notele de subsol, în bilanțurile și rapoartele pe care companiile le prezintă acționarilor lor.

În ceea ce privește investiția în active financiare, se estimează că în 1981, totalul activelor financiare ale planurilor private de pensii din Statele Unite depășea 520 de miliarde de dolari. Un număr de 5200 de planuri private de pensii cuprindeau mai mult de 1000 de participanți, majoritatea lor fiind finanțate în proporție de 90%. Cât despre planurile de pensii mai mici, situația este chiar mai solventă din moment ce majoritatea acestora sunt finanțate în proporție de 100% (adică, fără nicio obligație actuarială suplimentară în curs de finanțare). În plus, și ca o consecință a fluxului de fonduri pe care îl implica dezvoltarea planurilor private de pensii s-au produs schimbări importante pe piața financiară a Statelor Unite. Astfel, de exemplu, au continuat să apară noi produse pentru a satisface nevoile planurilor de pensii: obligațiuni cu cupon zero, fonduri de investiții pe piața banilor, instrumente ipotecare mai dezvoltate etc.

Dovadă a importanței pe care au dobândit-o planurile private de pensii ca instrumente de finanțare pe piața financiară a Statelor Unite este că acestea au 4% din totalul titlurilor de rentă fixă care au fost emise de Stat, peste 24% din totalul obligațiunilor emise de companiile industriale și comerciale, 12,4% din titlurile de rentă

variabilă sau acțiuni ale acelorași companii și 3% din ipotecile valabile pe piață.

În raport cu cerințele elementare, pentru ca un plan privat de pensii să fie considerat „calificat” din punctul de vedere al ERISA legat de dispozițiile fiscale din Statele Unite, trebuie, în primul rând, ca planul de pensii să se materializeze într-un document scris; în al doilea rând, să aibă un caracter permanent, adică, o valabilitate pe o durată nedeterminată; în al treilea rând, ca activele planului să fie „segregate”, și anume, să fie separate de celelalte active ale companiei care a constituit planul; în al patrulea rând, planul nu trebuie să discrimineze un anumit număr de angajați ai companiei; în ultimul rând, trebuie să definească în mod obiectiv beneficiile sau contribuțiile care se vor acorda planului.

Prin urmare, se poate conchide că, începând cu intrarea în vigoare a ERISA în 1974, s-a făcut un important pas înainte în ceea ce privește creșterea solvenței și sporirea garanțiilor planurilor private de pensii care deja existau în Statele Unite, în special a celor finanțate de companiile de asigurări. În continuare, referitor la planurile private de pensii asigurate de companii de asigurări de viață, ele au funcționat întotdeauna cu o solvență absolută (a se vedea comentariile pe care le facem în privința diferitelor instrumente de finanțare în subcapitolul IV).

2. Cazul Canadei ³³

Poate că particularitatea cea mai importantă referitor la planurile private de pensii din Canada este că acestea sunt supuse unei reglementări cu caracter provincial. Astfel, prima lege a planurilor private de pensii a apărut pe 1 ianuarie 1965, în Ontario. În anul următor, a apărut altă dispoziție asemănătoare în provincia Quebec; în 1967, au fost reglementate în provincia Alberta; în 1969, în Saskatchewan; în 1970, în Manitoba și, în cele din urmă, în 1976, în Noua Scoție.

³³ Despre situația planurilor private de pensii în Canada se poate consulta lucrarea interesantă a lui Lawrence E. Coward, intitulată *The Pension Benefits Acts in Canada*, publicată de Society of Actuaries în Chicago, 1981; de asemenea, lucrarea lui Howard A. Dade, intitulată *The Canada Pension Plan*, publicată de aceeași instituție în același loc și an. În fine, se poate vedea numărul din octombrie din 1982 al *Employee Benefits Plan Review*, publicată în Chicago.

Referitor la un grup redus de sectoare, mai concret banca, transportul sau comunicațiile, planurile private de pensii sunt supuse unei reglementări cu caracter federal care a intrat în vigoare pe 1 octombrie 1967, cunoscută sub numele de „Pension Benefits Standards Act of Federal Government”.

Reglementarea planurilor private de pensii prin diferitele legi provinciale are o traiectorie relativ paralelă legii ERISA din Statele Unite, chiar dacă există anumite diferențe în ceea ce privește dobânzile. Prin urmare, planul trebuie să se finanțeze pe măsură ce se angajează pensiile aferente, dar dacă există obligații suplimentare în curs de finanțare, acestea trebuie să se amortizeze într-o perioadă mai lungă de cincisprezece ani.

Cât despre investiția în active financiare provenite din planurile private de pensii, există o limită în ceea ce privește investiția într-o singură companie, stabilită la 10% din valoarea capitalului acesteia. În plus, nu se poate investi mai mult de 4% din fond într-un bun concret de natură reală.

Recent s-a creat CAPSA („Canadian Association of Pension Supervisory Authorities”), care nu este altceva decât o asociație a reprezentanților administrațiilor provinciale în ceea ce privește planurile private de pensii. Scopul acestei asociații este aceea de a obține o mai mare uniformitate în reglementarea planurilor private de pensii pe tot teritoriul Canadei. CAPSA are doar funcții consultative, chiar dacă îndeplinește un rol foarte activ în promovarea de noi dispoziții legislative – mai adaptate la nevoile momentului – și în a face mai compatibile reglementările din diferitele provincii.

b) Situația planurilor private de pensii în America Latină

Planurile private de pensii sunt mult mai puțin dezvoltate în America Latină decât în America de Nord. Există varii circumstanțe care explică acest fenomen.

În primul rând, trebuie menționat că situația economică în America Latină este foarte diferită de cea nord-americană. Majoritatea țărilor latinoamericane sunt țări în curs de dezvoltare, cu un venit redus pe cap de locuitor. Mai mult, structura economiei latinoamericane este supusă unor distorsionări profunde de natură monetară. Inflația medie în America Latină este foarte ridicată, prin

urmare, face foarte dificilă dezvoltarea economisirii private prin intermediul planurilor de pensii.

În al doilea rând, în diferitele state latinoamericane au apărut legi de securitate socială care, urmând modelul spaniol sau italian, doresc să ofere o acoperire totală pentru majoritatea populației. În măsura în care, în aceste state se estimează că ar fi posibilă atingerea obiectivului menționat, posibilitatea de a-l atinge prin intermediul unui sistem privat de pensii este pusă pe un plan secund.

În cel de-al treilea și ultim rând, trebuie să se evidențieze puțină experiență în ceea ce privește planurile private de pensii în America Latină. În foarte puține state este conștientizată importanța pe care ar avea-o dezvoltarea planurilor private de pensii; și, dacă acestea au apărut, acest fapt se datorează exclusiv inițiativelor companiilor multinaționale, majoritatea provenind din America de Nord, care doresc să implementeze în țările latinoamericane planuri asemănătoare celor pe care, de mulți ani, le-au introdus în state din Europa și America de Nord.

În pofida considerațiilor anterioare, există state în care, într-un fel sau altul, s-au dezvoltat planuri private de pensii cu caracter privat.

1. Argentina

Argentina este un exponent tipic în ceea ce privește caracteristicile abia menționate. În Argentina nu există nicio reglementare formală a domeniului care ne preocupă și sunt foarte puține companii care au constituit planuri de pensii. Majoritatea companiilor care au creat un plan de pensii sunt multinaționale care operează în străinătate și vor să stabilească în Argentina un sistem de pensii asemănător celui pe care îl au în celelalte țări în care lucrează. Cu toate acestea, situația economiei argentinienne, cu o rată a inflației lunare între 14% și 17%, face efectiv imposibilă finanțarea adecvată a unui plan privat de pensii. Într-adevăr, foarte puține companii îndrăznesc să constituie un fond de pensii, în special deoarece situația economică este foarte confuză și nu există instrumente de finanțare adecvate (cea mai mare parte din titluri furnizează o rentabilitate financiară sub nivelul ratei inflației). Doar Bonex, ca titlu de rentă fixă emis de stat, produce o rată reală a dobânzii.

După cum se poate observa foarte ușor, puținele planuri de pensii private în vigoare îi privesc doar pe directorii cei mai importanți ai companiilor și, în general, le garantează plata unui capital când se pensionează, plătit într-o singură tranșă, echivalentă, de exemplu, cu 7 luni de salariu în cazul în care au ajuns la 15 sau mai mulți ani de activitate, sau 10 luni de salariu în cazul în care au ajuns la 30 de ani de activitate. Explicația circumstanței tocmai menționate, că în cazul pensionării angajatul are dreptul să primească un capital, o singură dată, constă în faptul că pensiile pentru limită de vârstă nu au sens într-un mediu cu rate de inflație atât de mari.

2. Cazul Braziliei ³⁴

Situația Braziliei are multe caracteristici asemănătoare celor care tocmai au fost comentate în cazul Argentinei. Cu toate acestea, există diferențe foarte importante. Astfel, de exemplu, în Brazilia există o legislație semnificativă în privința instrumentelor de finanțare a planurilor private de pensii. Concret, ne referim la Legea nr. 6435, apărută în 15 iulie 1977, precum și la dispozițiile complementare care s-au promulgat ulterior pentru a o extinde. Această lege reglementează două tipuri diferite de entități care pot fi utilizate pentru finanțarea planurilor private de pensii: „entități închise” și „entități deschise”.

„Entitățile deschise” sunt instrumente de finanțare a planurilor private de pensii supuse jurisdicției organismului de control al asigurărilor. Acest organism de control este cunoscut în Brazilia cu numele de Superintendența pentru Asigurări Private (SUSEP); SUSEP a publicat diverse circulare sporind reglementările acestor „entități deschise”.

Beneficiile care se pot obține din aceste instrumente de finanțare sunt fie pensii pentru limită de vârstă, fie plata de capitaluri în caz de deces. Ambele sunt garantate prin intermediul contractelor de asigurări. Cea mai importantă caracteristică a acestor beneficii este aceea că ele sunt exprimate în „Obligațiuni Reajustabile de Trezorerie Națională”(ORTN), mai degrabă decât în procente salariale. Justificarea acestui fapt se află, în mod logic, în ratele de inflație mari

³⁴ André E. de Montigny, „Employee Benefit in Brazil”, *Benefits International*, aprilie, 1983.

înregistrate, precum și în filosofia indexatorie pe care se bazează economia braziliană. În această țară nu este permisă includerea clauzelor de participare la beneficii în contractele de rente amânate, dobânda tehnică aplicabilă fiind de 6%. Cheltuielile de administrare sunt stabilite între minim 15% și maximum 30%, excluzând comisionul suplimentar care se aplică în funcție de fiecare caz în parte.

„Entitățile închise”, la rândul lor, sunt instrumente de finanțare a planurilor private de pensii în afara companiilor de asigurări de viață. Din punct de vedere legal, sunt considerate „fundații” și sunt supuse, prin urmare, legilor de drept civil din Brazilia. Fiecare „entitate închisă” are un grup de directori-administratori, a căror intervenție este reglementată de regulamentul entității. Entitățile închise sunt instituții fără scop lucrativ care au nevoie de aprobarea Ministerului Securității Sociale precum și de înscrierea într-un registru oficial.

Participarea într-un plan financiar prin intermediul unei „entități închise” trebuie să fie oferită tuturor angajaților, fiind necesar ca minim 50% dintre aceștia să fie de acord să intre în planul de pensii pentru ca el să intre în vigoare. În ceea ce privește beneficiile, cel mai mare beneficiu pentru pensionare permis de lege este cel stabilit la 100% din salariul final, plus 25% din plafonul de cotizare la Securitatea Socială, minus pensia aferentă primită de la aceasta. În ceea ce privește contribuțiile, cel puțin 30% din ele trebuie plătite de către compania care a constituit planul. Dacă angajații contribuie, li se vor limita aceste contribuții la 3%, 5% sau 7% din salariu, dacă acesta este mai mic decât suma a 10 salarii minime, dacă se află între 10 sau 20 de salarii, respectiv dacă este mai mare decât 20 de salarii minime.

Planul trebuie evaluat din punct de vedere actuarial în fiecare an, utilizându-se orice metodă de evaluare a costului din cele studiate în subcapitolul III. În plus, o parte din beneficiile planului trebuie să fie asigurată în funcție de numărul de participanți incluși în plan. Este permisă acordarea de împrumuturi membrilor planului, limitate la o sumă de trei ori mai mare decât plata medie, din anul anterior, a angajatului care primește împrumutul. În acest caz, rata dobânzii aplicabilă împrumutului va trebui să fie cel puțin egală cu cea utilizată pentru evaluarea actuarială a costului planului de pensii. Suma tuturor împrumuturilor și investițiilor în bunuri de natură

reală și ipotecă nu poate depăși 40% din rezervele matematice ale fondului.

În cele din urmă, în ceea ce privește investiția, aceasta trebuie să fie alcătuită din cel puțin 50% titluri de rentă fixă emise de stat; ne referim aici la „Obligațiunile Reajustabile de Trezorerie Națională”(ORTN) și la „Cambii de Trezorerie Națională” (LTN). Se permite, în procente mai mici, investirea în titluri de rentă fixă emise de state și localități, precum și investirea în acțiuni și obligațiuni ale companiilor industriale și comerciale (între 20% și 40%).

Vedem, așadar, că există o reglementare destul de riguroasă a planurilor private de pensii în Brazilia. Această reglementare a dus la apariția a 127 de planuri private de pensii care acoperă mai mult de 2,5 milioane de angajați. Din toate aceste planuri, 83 se adresează sectorului public și 44 sectorului privat, suma totală a fondurilor acumulate fiind de aproximativ 6 miliarde de dolari. Majoritatea planurilor sunt constituite prin intermediul entităților închise, adică fundații în afara companiilor de asigurări. Cu toate acestea, companiile de asigurări de viață au reușit recent să obțină aprobarea pentru a lansa pe piață produse mai adaptate situației actuale a Braziliei. Astfel, se așteaptă ca, în viitor, participarea lor pe piața planurilor private de pensii să crească semnificativ.

3. Chile

Cazul statului Chile este unic în lume și poate fi considerat revoluționar în multe privințe. Într-adevăr, în noiembrie 1980, prin intermediul decretelor-lege 3500 și 3501, apărute în datele de 4 și respectiv 18 ale aceleiași luni, s-a privatizat sistemul de stat de Securitate Socială deja existent. Principalele caracteristici ale noului sistem sunt următoarele:

- noua Securitate Socială se finanțează prin metoda capitalizării și nu prin sistemul de repartitie, care era utilizat până atunci de Sistemul de Securitate Socială (SSS) și de Casa Angajaților Particulari (EMPART);
- angajaților li s-a oferit libertatea de a decide: să rămână incluși în sistemul vechi sau se mute în cel nou;
- contribuțiile la noul sistem au fost reduse în mod semnificativ. Astfel, de pildă, în sistemul vechi al Securității Sociale, contribuțiile erau în total de 33,2% din salariu; la Casa

Angajaților Particulari, ajungeau la 41,04%. În conformitate cu noua reglementare, contribuția totală s-a redus la 21% pentru angajații care s-au mutat la noul sistem și la 29,84% pentru cei care au rămas la cel vechi;

- chiar dacă noul sistem presupune, în mare măsură, privatizarea Securității Sociale, statul continuă să se ocupe de plata unor pensii minime pentru limită de vârstă, de văduvie sau de invaliditate. În egală măsură, statul continuă să se ocupe de pensiile în curs de plată;
- noul sistem al Securității Sociale este administrat de o serie de organizații cu caracter privat, create special prin lege în acest scop și care sunt cunoscute sub denumirea de „Instituții Administrative”.

În plus, trebuie semnalat că li se permite angajaților să aibă contribuții voluntare la noul sistem, până la un maxim de 20% din salariu. În acest caz, contribuțiile sunt deductibile din punct de vedere fiscal. Este posibilă contribuția în mod voluntar cu sume mai mari, chiar dacă excesul care depășește 20% nu are dreptul la tratament fiscal privilegiat.

O altă caracteristică a noului sistem este că plata contribuțiilor îi revine, aproape în totalitate, angajatului. Totuși, s-a stabilit ca firmele să acorde o mărire unică de 18% a salariilor, pentru ca, începând din acel moment, lucrătorii să poată face față plății contribuțiilor aferente.

Însumat, costul laboral total, incluzând Securitatea Socială, s-a redus în mod semnificativ grație noului sistem (cu aproximativ 5% numai în primul an). Se presupune că acest lucru a avut efecte benefice asupra gradului total național de ocupare a forței de muncă.

Contribuția globală a angajatului pentru noul sistem, în ceea ce privește asigurările pe termen lung, se stabilește la 13% din salariu. Din acest 13%, 10% se plătește sistemului de capitalizare și 3% se folosește pentru pensii de văduvie și de invaliditate.

De asemenea, există o reglementare riguroasă în ceea ce privește tranziția de la vechiul la noul sistem. Astfel, toți angajații noi fac parte din noul sistem începând cu 31 decembrie 1982. Cât despre angajații deja incluși în sistemul vechi, se bucură de o perioadă de 5 ani pentru a se decide dacă rămân în cel vechi sau merg la cel modern. Cel mai probabil este că marea majoritate angajaților vor trece la sistemul nou de capitalizare, rămânând în cel vechi doar persoanele

care sunt foarte aproape de vârsta de pensionare. Motivul pentru acest fenomen constă în totala neîncredere în vechiul sistem de Securitate Socială, bazat pe repartitie.

În plus, Ministerul Muncii a realizat o importantă campanie de informare a publicului. Pe de altă parte, există o serie întreagă de stimulente de natură fiscală (deducere a contribuțiilor realizate la noul sistem etc.), care îl fac foarte atractiv. Totuși, trebuie avut în vedere că aceia care trec la noul sistem, la pensionare, vor avea pensia care ar fi putut fi cumpărată cu capitalul acumulat prin sistemul de capitalizare, cu condiția alocării a 10% din fiecare plată către el. Astfel, beneficiile care se pot primi vor depinde nu doar de evoluția salariilor, dar și de rentabilitatea care se poate obține pe piață pentru fondurile aferente. Așadar, nu se poate garanta, ca în vechiul sistem, o pensie pentru limita de vârstă situată între 70% și 100% din salariul final, chiar dacă previziunile cele mai conservatoare indică posibilitatea obținerii acestui beneficiu foarte ușor și la un cost mult mai mic (ne amintim de scăderea contribuțiilor deja analizată).

Cât despre administrarea și finanțarea noului sistem, contribuțiile sunt plătite unor „Instituții Administrative” care trebuie să ia forma juridică de societăți anonime și trebuie să aibă ca unic obiectiv social administrarea și investirea resurselor financiare provenite din noul sistem. Cele mai importante bănci, naționale și străine, precum și companiile de asigurări, creează filiale pentru administrarea acestor fonduri. Totuși, legea mai permite ca sindicatele și alte grupuri de interes să poată crea entități de administrare de acest tip. Capitalul minim al acestor instituții este stabilit în jurul a 500.000 de dolari; acestea sunt autorizate să perceapă un procent pentru cheltuieli de administrare peste nivelul contribuțiilor și sumei fondurilor de care se ocupă.

Există o reglementare complexă care stipulează investițiile în care se pot materializa fondurile, mai ales în primii ani de existență a acestora, precum și nevoia de a declara anumite rate minime de rentabilitate, care se determină în funcție de rentabilitatea medie obținută de activele financiare aferente pe piață. De asemenea, este necesară stabilirea unor rezerve de stabilizare care să crească solvența fondurilor, în special în cazul fluctuațiilor neprevăzute pe piața de valori.

Entitățile de administrare pot, de asemenea, să acorde anumite beneficii minime în caz de invaliditate, precum și pensii de văduvie și de orfan. În acest caz, ar trebui să publice o serie de tarife ale primelor și să se reasigure riscurile aferente în cadrul sectorului asigurărilor.

O altă caracteristică foarte neobișnuită este că angajații care trec la noul sistem au dreptul la un bon guvernamental care reprezintă valoarea capitalului drepturilor angajate în vechiul sistem al Securității Sociale. Bonul se bazează pe salariul din momentul în care s-a efectuat reforma și i se aplică o rată a dobânzii reale până la data pensionării. Valoarea bonului este adăugată la contribuțiile de capitalizare care se realizează începând cu intrarea în vigoare a noului sistem și, prin urmare, va crește valoarea pensiei pentru limită de vârstă care se va percepe în viitor. Trebuie semnalat că, pentru finanțare, atât a pensiilor în curs de plată, cât și a bonurilor care recunosc valoarea capitalului drepturilor obținute în vechiul sistem de către acei angajați care decid să treacă la cel nou, s-a stabilit un impozit extraordinar de 3% pe salarii, care s-a redus treptat până la dispariția sa, în 1984.

În concluzie, avem de-a face cu un sistem foarte îndrăzneț, a cărui evoluție trebuie urmărită îndeaproape, din moment ce poate fi soluția pentru problemele pe care le presupune Securitatea Socială în alte state, chiar mai dezvoltate din punct de vedere economic³⁵.

4. Cazul Mexicului

În Mexic, planurile private de pensii au o importanță marginală, în principal datorită populației tinere numeroase (media de vârstă în Mexic este sub 25 de ani), precum și indemnizațiilor semnificative care trebuie plătite angajaților care părăsesc companiile ca urmare a pensionării sau din alte considerente.

Cu toate acestea, există un număr în creștere de companii care constituie planuri private de pensii. În plus, tehnica acestor planuri

³⁵ Despre situația planurilor private de pensii din Chile, precum și despre privatizarea sistemului Securității Sociale efectuată în 1980, a se vedea excelenta lucrare a lui Robert Arnold intitulată „Social Reform in Chile”, publicată în numărul din februarie 1981 al revistei *Benefits International*. La fel de interesante sunt comentariile pe aceeași temă apărute în numărul din ianuarie 1983 al revistei *Employee Benefits Plan Review*, p. 58 și urm.

este relativ perfecționată, mai ales după influența practicii din America de Nord, precum și datorită nivelului tehnic înalt al actuarilor mexicani.

Formulele utilizate pentru definirea beneficiilor sau a contribuțiilor sunt asemănătoare cu cele folosite în Statele Unite, adăugându-se particularitatea importantă că, în multe situații, ceea ce se încearcă este să se înlocuiască indemnizația stabilită prin lege, în caz de încetare a relației de lucru, printr-o pensie viageră pentru limită de vârstă. În acest scop, se utilizează de obicei tabelele de mortalitate folosite și de nord-americani (tabelul nord-american de contracte de rente amânate din anul 1951), utilizând o rată a dobânzii de 9% și, în general, angajându-se 0,8% din salariul final pentru fiecare an de lucru, pentru maxim 30 de ani. Prin urmare, se poate obține 24% din salariul final care, adăugat la pensiile garantate de sistemul Securității Sociale de stat, generează pensii pentru limită de vârstă comparabile cu salariul final al angajatului (în cazul celor mai bine plătiți angajați, acest procent se situează, de obicei, în jurul a 60% din salariul final). Este necesar ca planurile să aibă o evaluare anuală bazată pe tehnica actuarială. În plus, se poate utiliza orice metodă recunoscută de evaluare a costului unui plan de pensii, iar obligațiile suplimentare în curs de finanțare trebuie amortizate de-a lungul a 20 de ani.

Conform legii, sunt deductibile din perspectiva impozitului pentru societăți numai contribuțiile care sunt rezultat al adunării, la costul normal al planului, a amortizării obligațiilor suplimentare în curs de finanțare pe o perioadă de 10 ani. În cele din urmă, doar băncile autorizate pentru a îndeplini rolul de administrator de fonduri de pensii în Mexic pot interveni în finanțarea acestora³⁶.

c) Situația fondurilor de pensii în Europa

În Europa există trei grupuri de țări bine diferențiate în ceea ce privește dezvoltarea planurilor private de pensii. Primul grup este cel alcătuit de Marea Britanie și statele din aria sa culturală. Al doilea

³⁶ În privința statului Mexic, a se vedea lucrările lui Carlos Rosado Muñoz: „Mexico: Employee Benefits: Practice and Trends”, publicată în numărul din mai 1979 al revistei *Benefits International*, și „Saving Plans in Mexico”, publicată în aceeași revistă în numărul său din decembrie 1980.

grup este compus de țări ca Elveția, Germania, Olanda și Danemarca. Aceste două grupuri se caracterizează prin dezvoltarea fulminantă a planurilor private de pensii.

Prin contrast, al treilea grup, alcătuit de Franța și Italia, se caracterizează prin importanța redusă a planurilor private de pensii, înainte de toate din cauza domeniului de aplicare amplu pe care îl acoperă sistemul de stat al Securității Sociale.

1. Cazul Marii Britanii

Sistemul de Securitate Socială al Marii Britanii, referitor la pensiile pentru limită de vârstă, este alcătuit din două niveluri. În conformitate cu primul nivel, fiecare angajat are dreptul la o pensie stabilită cu o sumă fixă de lire sterline, pentru care nu are nicio relevanță numărul de ani lucrați, nici veniturile primite înainte de pensionare. Al doilea nivel, dimpotrivă, stabilește un beneficiu sau o pensie în funcție de veniturile primite în anii dinainte de pensionare. Sistemul de Securitate Socială britanic permite, aceasta fiind probabil cea mai importantă caracteristică a întregului sistem, ca al doilea nivel să fie contractat în afara sistemului de stat al Securității Sociale, prin intermediul unui plan privat de pensii.

Pentru a încasa pensiile Securității Sociale, în ceea ce privește primul nivel, fiecare individ va trebui să ajungă la vârsta de 65 de ani (sau 60 de ani, în cazul femeilor) după ce a îndeplinit o serie de cerințe, referitoare la contribuții, care nu sunt excesiv de riguroase.

În momentul scrierii acestor rânduri, pensia garantată de primul nivel al Securității Sociale se ridică la 29,60 de lire pe săptămână pentru persoanele necăsătorite. În cazul în care un adult depinde de pensionar, această pensie săptămânală crește cu alte 17,75 de lire (aceste pensii vor crește în scurt timp la 32,85, respectiv 19,70 lire).

La aceste pensii stabilite ca sume fixe, și care se revalorizează în mod regulat, se adaugă pensiile garantate de al doilea nivel al Securității Sociale. Acestea sunt determinate în funcție de salariile primite de lucrători înainte de pensionare. Concret, pensia garantată este egală cu 1,25% pentru fiecare an de serviciu, cu un maxim de 20, alegându-se acei 20 de ani în care salariile angajatului au fost cele mai mari.

Acest al doilea nivel este cel care poate fi contractat din afara sistemului statal de Securitate Socială, prin intermediul constituirii

unui plan privat de pensii, finanțat fie printr-o companie de asigurări, fie de o companie din afara sectorului asigurător și care trebuie să garanteze cel puțin pensiile stabilite prin lege. În mod logic, dacă compania decide să contracteze un plan privat de pensii în afara sistemului de stat al Securității Sociale, se reduc contribuțiile care trebuie realizate la el. Astfel, toți angajații și companiile trebuie să contribuie cu 8,75%, respectiv 10,25% din salarii pentru finanțarea pensiilor garantate de primul nivel. Referitor la pensiile garantate de al doilea nivel, și dacă firma nu a decis să le contracteze în afara sistemului de stat al Securității Sociale, angajatul trebuie să contribuie cu 8,75% din salariu și compania cu 10,20%. Aceste contribuții se reduc la 6,25%, respectiv 5,70% dacă planul de pensii este contractat din afara sistemului de Securitate Socială.

„Occupational Pensions Board”, creat printr-o Lege din 5 septembrie 1973, are rolul, conform Legii Securității Sociale din 1975, să supravegheze ca planurile contractate în afara sistemului Securității Sociale să îndeplinească cerințele necesare pentru a fi considerate valide. Trebuie semnalat că munca acestui organism a fost imensă de la crearea sa. Astfel, în mai 1977, au fost depuse doar 17 cereri pentru a contracta planuri private de pensii din afara sistemului Securității Sociale; în aprilie 1978, 4171 de companii depuseseră la acest organism proiectul aferent planului de pensii. În 1978, cifra depășise 21.000.

Există o riguroasă reglementare a cerințelor necesare pentru a primi certificatul esențial al Pensions Board în cazul în care s-ar contracta planul privat de pensii din afara Securității Sociale. Astfel, trebuie semnalat cine vor fi administratorii planului sau compania de asigurări, în eventualitatea în care pensiile ar fi asigurate.

În general, trebuie elaborată și prezentată o informare foarte riguroasă către Occupational Pensions Board pentru ca, după o analiză atentă, să se emită certificatul aferent prin care se autorizează contractarea pensiilor în afara Securității Sociale.

În afara acestor caracteristici ale situației britanice, există mari asemănări cu situația deja analizată a Statelor Unite. Astfel, se poate utiliza orice metodă de evaluare actuarială a costului planurilor de pensii. Instrumentele de finanțare pot, sau nu, să fie asigurate și angajatul are dreptul la contribuțiile aferente sau la rezervele matematice care îi sunt alocate în cadrul fondului, după ce va fi lucrat cinci ani pentru aceeași companie.

În mod firesc, planul privat de pensii poate garanta orice beneficiu sau pensie pentru limită de vârstă, dacă și numai dacă acesta este superior celui stabilit ca pensie minimă garată în al doilea nivel al Securității Sociale. În plus, în raport cu problematica revalorizării pensiilor celor care au părăsit compania, Occupational Pensions Board a recomandat revalorizarea cu 5% anual. Totuși, până acum, această recomandare nu s-a materializat în niciun text legal (în subcapitolul VIII urmează să se analizeze mai detaliat problematica pe care o presupune revalorizarea și transferul pensiilor în cazul în care angajatul părăsește compania în care lucrează)³⁷.

2. Alte state din aria britanică: Irlanda, Africa de Sud și Australia

Sistemul de pensii din Irlanda este foarte asemănător celui în vigoare în Marea Britanie. Poate că diferența cea mai importantă este că marea majoritate a planurilor private de pensii irlandeze sunt finanțate prin intermediul companiilor de asigurări de viață. Existența acestui fenomen se datorează dimensiunii reduse a majorității companiilor irlandeze, ceea ce presupune utilizarea instrumentelor de finanțare asigurate. Cu toate acestea, companiile mari au planuri private de pensii finanțate în afara companiilor de asigurări, prin intermediul sistemelor tipice care sunt utilizate în practica anglo-saxonă („trust agreements” etc.).

Cât despre Africa de Sud, acest stat se caracterizează printr-o lipsă aproape totală a unui sistem de stat de previziune socială. Acest lucru a motivat o dezvoltare semnificativă a planurilor private de pensii, încurajate în măsura în care este posibil de către stat, prin intermediul scutirilor și al avantajelor fiscale aferente. În plus, faptul că nu există un nivel de bază al Securității Sociale de stat permite ca

³⁷ Despre situația planurilor private de pensii în Marea Britanie, precum și despre sistemul de Securitate Socială bazat pe cele două niveluri se poate consulta excelenta carte scrisă de Michale Pilch și Victor Wood, intitulată *Pensions Schemes: A Guide to Principles and Practice*, publicată de Gowen Press la Londra, 1979. De asemenea, de o înaltă calitate și foarte ilustrativ este articolul „Actuarial Practice: U.S. and U.K. Approaches Contrasted”, apărut în octombrie 1982 în *Benefits International* și ai cărui autori sunt Richard A.C. Lawrey și Allan B. Keits.

Tot despre Marea Britanie, este interesantă lucrarea lui Kenneth G. Buffin „Final-Salary Pensions in the U.K.”, publicată la Chicago, în vol. 16, nr. 7, din septembrie 1982, al revistei nord-americane *The Actuary*.

beneficiile acordate de planurile private de pensii să poată fi considerate foarte generoase în comparație cu cele din alte state.

O altă caracteristică a planurilor private de pensii din Africa de Sud este că trebuie să se investească cel puțin 52% din activele financiare în titluri de rentă fixă emise de guvern. Totuși, dacă se utilizează ca instrument de finanțare unul din contractele oferite de companiile de asigurări de viață (contracte de rente amânate sau de administrare de depozite), atunci nu este nevoie să se îndeplinească cerința anterioară, ci fondurile se investesc în portofoliul general de valori și bunuri reale ale companiei de asigurări. Până în prezent, rentabilitatea posibilă obținută prin intermediul instrumentelor de finanțare ale companiilor de asigurări era, prin urmare, mai ridicată decât în cazul în care planul de pensii ar fi fost finanțat în afara acestora și ar fi trebuit să investească mai mult de jumătate din fondurile sale în titluri de stat. Acest lucru a motivat o dezvoltare semnificativă a sectorului asigurărilor în ceea ce privește planurile private de pensii.

Spre deosebire de situația sud-africană, în Australia există un sistem destul de dezvoltat de Securitate Socială care garantează o serie de sume minime de pensii în cazul pensionării, urmând modelul Marii Britanii, deja analizat. În prezent, primul nivel de pensii garantează o pensie săptămânală de 77,25 dolari australieni pentru pensionarii necăsătoriți și 64,40 de dolari de persoană în cazul în care pensionarul este căsătorit. Aceste pensii pot crește cu 10 dolari pe săptămână dacă există un minor aflat în grija pensionarului.

În afara acestor pensii minime garantate de Securitatea Socială, în majoritatea companiilor există un plan privat de pensii, pentru a garanta o serie de pensii complementare. Marea majoritate a planurilor private de pensii din Australia sunt finanțate prin intermediul marilor companii și a societăților mutuale de asigurări de viață, iar suma fondurilor gestionate de acest tip de instituții ajunge la 7,5 miliarde de dolari. De asemenea, există fonduri de pensii administrate în afara companiilor de asigurări. În afara acestor mici diferențe, legislația și practica fondurilor de pensii în Australia este foarte asemănătoare celei existente în Marea Britanie și Statele Unite.

În sfârșit, trebuie menționat că situația fondurilor private de pensii în Noua Zeelandă este foarte asemănătoare celei din Australia³⁸.

3. Situația planurilor private de pensii în Elveția

Sistemul de pensii pentru limită de vârstă în Elveția se constituie din trei piloni de bază. Primul pilon îl reprezintă Securitatea Socială de Stat. Pensiile în acest prim pilon sunt determinate în funcție de salarii și de numărul de ani de serviciu. În prezent, sunt stabilite la o limită anuală maximă de 14.880 de franci elvețieni pentru pensionarii necăsătoriți și de 22.320 de franci elvețieni dacă pensionarul este căsătorit. Sistemul este finanțat din contribuțiile companiilor și ale lucrătorilor, totalul acestor contribuții fiind de 10% din suma salariilor (5% plătit de companie și 5% plătit de angajat).

Al doilea pilon este reprezentat de un sistem de „securitate socială privată”, introdus în Constituția elvețiană în noiembrie 1972. Această normă nu a fost dezvoltată sub formă de lege decât abia foarte recent (25 iulie 1982), când Parlamentul elvețian a promulgat o normă care reglementează foarte riguros sistemul. În conformitate cu noua lege, toți angajații elvețieni trebuie să facă parte dintr-un plan privat de pensii înființat de compania la care lucrează și care, la rândul ei, trebuie să le ofere o serie de beneficii suplimentare față de Securitatea Socială. În principiu, trebuie să fie acoperiți toți angajații cu vârste mai mari de 24 de ani. Salariul garantat ca pensie, în acest al doilea nivel, este diferența dintre cei 14.880 de franci garantați de primul și cei 44.640 de franci, ce reprezintă plafonul celui de-al doilea. Contribuțiile se stabilesc sub forma unui procent care variază în funcție de vârsta și sexul angajatului. Pensiile pentru limită de vârstă se plătesc începând cu 65 de ani în cazul bărbaților și 62 de ani în cazul femeilor, existând beneficii cu caracter complementar (pensii de invaliditate, pensii de văduvie etc.).

Conform noii legislații, planul privat de pensii al celui de-al doilea nivel se poate stabili prin intermediul unei fundații careia i se plătesc contribuțiile aferente.

³⁸ Despre situația fondurilor de pensii în Australia, consultați lucrarea lui Olev Rahn, „Superannuation Management in Australia”, apărută în numărul din aprilie 1982 al revistei *Benefits International*.

Este vorba, ca întotdeauna, de a proteja angajații de un posibil faliment al companiei care constituie planul, oferind fundației căreia i se plătesc fondurile aferente o personalitate juridică separată. În niciun caz, contribuțiile plătite acestei fundații nu se pot returna companiei de la care proveneau. În practica elvețiană, aceste contribuții finanțează, de obicei, pensiile aferente prin contracte încheiate cu companii de asigurări de viață.

În orice caz, există o serie de aspecte care nu au fost dezvoltate complet în cadrul noii legi și care vor trebui lămurite prin regulamentele aferente, în prezent aflate în proces de elaborare.

Al treilea pilon al sistemului elvețian de previziune îl reprezintă economisirea privată individuală. Este bine cunoscut faptul că Elveția are cel mai ridicat procent de economisire pe cap de locuitor din lume. Se consideră că este responsabilitatea fiecărui individ să se ocupe de propria pensionare, în ceea ce privește excesul salariului său final ce depășește cei 44.640 de franci elvețieni garantați în prezent de primii doi piloni ai Securității Sociale³⁹.

4. Cazul Germaniei

Cea mai importantă caracteristică a planurilor private de pensii în Germania se bazează pe faptul că acestea, în marea lor majoritate, sunt finanțate de însăși compania care constituie planul. Adică, se recunoaște în pasivul bilanțului, ca o rezervă în plus, valoarea obligațiilor viitoare angajate în cadrul planului de pensii constituit de companie. Aproximativ 51% din totalul planurilor private de pensii (și 84% din totalul contribuțiilor) urmează acest sistem de finanțare, ale cărui principale caracteristici deja au fost analizate și criticate în subcapitolul IV. Prin contrast, doar 8% din planurile private de pensii sunt finanțate prin intermediul contractelor încheiate cu companii de asigurări și 7% din planurile private de pensii se finanțează prin intermediul instituțiilor din afara sectorului asigurărilor.

³⁹ Referitor la fondurile private de pensii în Elveția, consultați articolul interesant al lui Pierre Graf, „The Three Pillar System in Switzerland”, apărut în numărul din august 1982 al revistei *Benefits International*. La fel de interesant este articolul lui Bruce F. Spencer, intitulat „Switzerland's New Mandatory Pension Law Leaves Numerous Uncertainties to Be Resolved”, care apare în paginile 64-67 din numărul din noiembrie 1982 al revistei nord-americane *Employee Benefit Plan Review*.

Motivul pentru care se utilizează „autoasigurarea” pentru finanțarea planurilor private de pensii în Germania își are originea în lipsa de capital care a urmat celui de-al Doilea Război Mondial. În conformitate cu acest sistem, obligațiile contractate în plan sunt recunoscute într-o rezervă ce figurează în pasivul bilanțului companiei și care crește în fiecare an din contul de profit și pierdere, în virtutea creșterii necesare a rezervei după cum s-a evidențiat în calculele actuariale aferente.

Acest sistem are avantajul că furnizează o sursă constantă de noi capitaluri companiei, care vor rămâne în contul acesteia pe o perioadă destul de lungă. În plus, cum creșterea aferentă a rezervei este cheltuială deductibilă din perspectiva impozitului pentru societăți, sistemul permite companiei să rețină o serie de fonduri care, altfel, ar trebui să plătească un procent foarte mare de impozite și ar trebui să fie căutat în afara companiei, la un cost mai ridicat. Mai mult, în conformitate cu doctrina economică și juridică germană, aceste rezerve ale fondului de pensii încep să fie considerate ca un adevărat capital al companiei, disponibil pe termen lung pentru finanțarea acesteia.

Foarte recent, ca o consecință a crizei economice care a început să afecteze economia germană și care s-a soldat cu suspendarea plăților și chiar cu falimentul unor companii importante, au fost demonstrate marile dezavantaje ale sistemului pe care îl analizăm. În orice caz, în raport cu planurile de pensii mai mici, practica a impus asigurarea planurilor prin intermediul companiilor de asigurări, mai ales riscurile de deces mai ridicate, care puteau pune în pericol stabilitatea planului. Cu toate acestea, până acum nu s-a produs nicio modificare notabilă în legislația germană în privința planurilor de pensii.

5. Belgia, Olanda, Danemarca și Suedia

În Belgia, planurile private de pensii includ în special funcționarii și, de obicei, garantează o pensie pentru limită de vârstă situată între 60% și 70% din retribuțiile finale de dinaintea pensionării. Majoritatea planurilor sunt complementare Securității Sociale, în sensul că iau în considerare pensia garantată de aceasta în momentul calculării beneficiului aferent. Dat fiind că dimensiunea medie a companiilor belgiene este destul de redusă, marea majoritate a planurilor de pensii în

Belgia sunt administrate de companii de asigurări de viață, cărora li se transferă riscurile de mortalitate și supraviețuire aferente.

În general, angajații participă la finanțarea planurilor de pensii cu un procent de aproximativ 6% din acea parte a remunerațiilor lor care depășește salariul de bază de cotizare la Securitatea Socială. Angajații primesc de la companiile de asigurări polițe individuale acreditative ale drepturilor lor; aceste polițe oferă dreptul la o participare la beneficii care se distribuie anual sub formă de bonuri. În plus, există posibilitatea ca participanții la plan să obțină ipoteci de la companiile de asigurări, în condiții avantajoase. În cele din urmă, unele companii de dimensiuni mari au ales să-și finanțeze planurile de pensii în afara companiilor de asigurări de viață, utilizând în acest scop o entitate separată, cu personalitate juridică, cunoscută sub numele de „association sans but lucratif” (ASBL).

În Olanda există două mari tipuri de planuri private de pensii. Primul tip este cel constituit de planurile private de pensii care apar în urma negocierii colective la nivel sectorial. În prezent există aproximativ 90 de fonduri private de pensii aferente acestor sectoare și care acoperă un milion și jumătate de angajați activi. Al doilea tip de planuri private de pensii sunt acelea care se constituie la nivelul unei companii individuale. În acest caz, finanțarea se poate realiza fie prin intermediul unui contract cu o companie de asigurări de viață, fie prin intermediul unei fundații din afara companiei care l-a constituit.

Referitor la finanțarea prin intermediul companiei de asigurări de viață, se evidențiază, în cazul Olandei, așa-numita „reducere a SL”. Acest sistem constă în faptul că de fiecare dată când randamentele financiare ale fondurilor din cadrul companiei de asigurări depășesc dobânda tehnică de 4%, se efectuează o reducere a primei care trebuie plătită. Rentabilitatea financiară reală se calculează pe baza titlurilor de rentă fixă de primă calitate aflate pe piață și, prin urmare, este de obicei destul de conservatoare. Altă posibilitate este cea de a utiliza această reducere pentru a mări suma fondului și a crește beneficiile sau pensiile care se vor plăti la momentul potrivit.

Dacă planul de pensii este suficient de mare, companiile de asigurări oferă un produs prin care se stabilește un cont separat în cadrul lor, pentru administrarea planului, unde se creditează rentabilitatea financiară reală obținută și din care se deduc taxele aferente

cheltuielilor de administrare (în general, situate la 0,5% din suma fondului).

De obicei, companiile mari din Olanda utilizează fundații din afara companiilor de asigurări pentru a-și finanța planurile de pensii. Aceste fundații au personalitate juridică deplină și la ele se realizează plățile contribuțiilor aferente. Administrarea fundației este realizată de o comisie de reprezentanți ai angajaților și ai companiei, care hotărăște investirea fondurilor și diferitele aspecte administrative. Sistemul, în rest, este foarte asemănător ca mod de funcționare, cu sistemele din alte țări pe care le-am analizat deja.

În Danemarca, există trei mari instrumente de finanțare pentru planurile private de pensii. Primul este cel constituit de casa de pensii („Pensions Kasse”). Este vorba de instituții cu personalitate juridică separată de compania susținătoare a planului. În prezent, există aproximativ 200 de planuri private de pensii care cuprind de la 50 la 43.000 de membri, finanțate prin intermediul acestui sistem.

Cu toate acestea, cea mai mare parte a planurilor private de pensii sunt finanțate prin intermediul contractelor încheiate cu companii de asigurări de viață. Tipul de contract cel mai utilizat este cel de rente amânate, calculate la rata dobânzii tehnice de 5%. Rentabilitatea financiară reală obținută ce depășește rata dobânzii tehnice este, de obicei, utilizată pentru a distribui pensiile pentru limită de vârstă suplimentare.

Al treilea sistem de finanțare constă în utilizarea conturilor bancare, destinate special constituirii fondurilor de pensii. Accesul la aceste conturi de către companie și angajați, odată ce ele au fost create, este destul de restrâns. Rata randamentului obținut în prezent este asemănătoare cu cea pe care o oferă companiile de asigurări. În general, acest tip de finanțare trebuie combinat cu contractarea beneficiilor complementare (pensii de văduvie, de invaliditate etc.) prin intermediul companiilor de asigurări.

La rândul său, în Norvegia, marea majoritate a planurilor private de pensii sunt finanțate prin intermediul companiilor de asigurări. Situația este atât de generalizată, încât dacă s-ar dori finanțarea unui plan privat de pensii în afara companiei de asigurări, ar fi foarte dificil să se găsească actuari independenți care să efectueze calculele respective pentru a determina costul normal al planului. În acest caz,

este necesar să se recurgă la actuari care lucrează pentru companiile de asigurări.

În Suedia, planurile private de pensii se finanțează fie prin intermediul unor conturi de pasiv din companiile respective, fie prin intermediul unei companii de asigurări de grup, cunoscută sub numele de „Svenska Personal-Pensionskassan” (SPP).

6. Cazurile Franței și Italiei

Franța și Italia sunt lipsite practic de interes în ceea ce privește planurile private de pensii. În cazul Franței, acest lucru se datorează apariției, începând cu al Doilea Război Mondial, a unui sistem de asigurări sociale „sui generis” care s-a menținut, cu un succes mai mare sau mai mic, până în prezent. Sistemul se bazează pe finanțarea, prin metoda repartiției, a pensiilor care se plătesc în fiecare sector economic, în contul unor case de pensii în care se înscriu obligatoriu companiile sectorului și angajații acestora. Pentru determinarea contribuțiilor și a pensiilor, se clasifică toți angajații în două mari grupuri: cei care sunt „cadre” fac parte din sistemul de cadre, în timp ce restul angajaților se includ în planul celor care nu sunt cadre.

În general, sistemul a funcționat destul de corect până în prezent, când diferite studii au demonstrat o tendință crescătoare de mărire a costurilor, precum și efecte negative în ceea ce privește rata de economisire a țării și redistribuirea veniturilor. Toți acești factori vor impune introducerea unor modificări ale sistemului și se prevede că, din acest motiv, vor exista în viitor tensiuni politice semnificative⁴⁰.

Cazul Italiei exclude și el aproape total constituirea de planuri private de pensii, mai ales în virtutea generozității extraordinare a beneficiilor acordate de Securitatea Socială în această țară. Problemele pe care le presupune acest tip de finanțare de stat a pensiilor au fost comentate deja în secțiunea I a acestui capitol, și se poate afirma că ele se manifestă cât se poate de grav în cazul italian⁴¹.

⁴⁰ În ceea ce privește sistemul de Securitate Socială francez, bazat pe metoda repartiției și pe casele de pensii pentru angajații cadre și cei care nu sunt cadre, se poate consulta studiul excelent al lui Jean-Jacques Rosa, inclus în cartea intitulată *The World Crisis Social Security*, publicată de Bonnel în Paris, 1982, p. 9-46.

⁴¹ Referitor la situația din Italia și la motivele pentru care această țară este foarte puțin predispusă la apariția planurilor private de pensii, trebuie să menționăm

d) Statele din Asia industrializată: Japonia și Malaezia

Prin tradiție, în Japonia, diferitele planuri de pensii erau finanțate prin sistemul de repartitie. Totuși, începând cu noua lege a impozitării din 1962, se prevede că sunt deductibile din impozitul pentru societăți contribuțiile realizate la planuri de pensii „calificate”. Astfel, finanțarea planurilor de pensii a devenit din ce în ce mai populară, iar în 1981 existau 61.437 de planuri „calificate” în Japonia. Majoritatea acestor planuri erau plătite exclusiv de companie și, în aproape toate, se obișnuiește să se încaseze, în locul pensiei, valoarea actuarială corespunzătoare acesteia la data pensionării (doar 9% dintre planurile private de pensii oferă exclusiv pensii pentru limită de vârstă, în timp ce restul de 91% oferă opțiunea de a încasa capitalul cu risc scăzut al acelor pensii la data pensionării). Atât de mult s-a răspândit această tendință, încât planurile de pensii în Japonia, decât să ofere pensii, preferă să constituie capitaluri în favoarea angajaților companiilor în cauză.

Pentru a se putea „califica” din punctul de vedere al legilor fiscale, planul trebuie să se finanțeze printr-un contract de rente amânate (în acest caz, numărul minim de angajați este de 20) sau prin intermediul unei entități care administrează fonduri și nu este companie asigurătoare (în acest caz, numărul minim este de 100 de persoane). Din cele 61.437 de planuri de pensii în vigoare, 55.220 sunt finanțate prin companii de asigurări și 6217 prin entități care administrează fonduri și nu sunt companii asigurătoare. Un număr însemnat de planuri este finanțat printr-un sistem mixt care utilizează ambele instrumente. Conform legii, nu se pot discrimina diferiții angajați care participă la plan, a căror evaluare trebuie să se realizeze conform presupunerilor și metodelor de evaluare actuarială. În cele din urmă, planul trebuie să fie înregistrat la un organism public din cadrul Ministerului Muncii care are acest scop și care se ocupă și de efectuarea controalelor necesare⁴².

articolul lui Giorgio Fanin „Social Security and Supplemental Benefits in Italy”, publicat în numărul din ianuarie 1982 al revistei *Benefits International*, p. 10-15.

⁴² Referitor la Japonia, se poate consulta articolul interesant al lui Kiyoshi Murakami, „Studies on Severance and Retirement Benefit Plans in Japan”, apărut în numărul din iulie 1982 al revistei *Benefits International*.

Menționăm, în final, cazul Malaeziei, deoarece, alături de Chile, reprezintă unul dintre exemplele cele mai tipice de finanțare a sistemelor de Securitate Socială de stat prin metoda capitalizării. Totuși, există diferențe importante între cazul Malaeziei și cel al statului Chile. În Malaezia, fondul planurilor de pensii este administrat de un organism central dependent de stat. Investiția trebuie să se realizeze la valorile determinate de guvern și în fiecare an acesta declară o rată globală a dobânzii care se aplică tuturor contribuțiilor. Sistemul, creat în 1951, este cunoscut sub numele de „Employees Provident Fund” (EPF) și în prezent declară o rată a dobânzii de 8% pe an (rata inflației cea mai recentă se află între 10% și 15%). Trebuie semnalat, în cele din urmă, că firmele pot constitui planuri de pensii complementare de previziune, crescând pensiile garantate prin fondul menționat. În acest caz, planurile private de pensii se finanțează fie prin contracte de administrare a depozitelor cu companii de asigurări, fie prin instituții de finanțare a planurilor de pensii cu personalitate juridică deplină și complet independente de sectorul asigurător^{43,44}.

⁴³ Se poate consulta articolul intitulat „An Introduction to Employee Benefits in Malaysia”, scris de Anthony Guillam, apărut în numărul din martie 1982 al revistei *Benefits International*.

⁴⁴ Deși toate statele prezintă particularități care le diferențiază de celelalte în ceea ce privește tratamentul fiscal al fondurilor de pensii, există totuși o tendință clară de a promova și proteja acest tip de instituții în general și, mai ales, de a evita situații de dublă impozitare. Concret, fondurile sunt de obicei scutite de impozitul pentru societăți; nu se aplică rețineri la dividendele sau dobânzile încasate, sau se returnează reținerile efectuate. Din perspectiva impozitului pe venit pentru persoane fizice, contribuțiile plătite către plan de omul de afaceri nu sunt considerate venit al angajatului. În continuare, vom prezenta un studiu comparativ al situației fiscale din șase dintre statele pe care le-am analizat în această secțiune. De consultat, în acest sens, lucrarea excelentă a lui Mariano Rabadán, „La Fiscalidad de los Fondos de Pensiones”, publicată de revista *Dinero*, Madrid, septembrie 1983.

VII. ASPECTE ECONOMICE ȘI SOCIALE

În această secțiune vom comenta câteva aspecte de actualitate referitoare la planurile de pensii. Este vorba despre a recunoaște că planurile private de pensii au o influență asupra diferitelor aspecte ale vieții socio-economice, generând un ansamblu de probleme pentru care este nevoie să se caute soluții.

a) Discriminarea femeii în planurile de pensii

Orice analiză a discriminării femeii în planurile de pensii trebuie să pornească de la constatarea faptului incontestabil că bărbații și femeile nu sunt egali din punctul de vedere al mortalității. Speranța matematică de viață pentru un bărbat de 60 de ani, conform tabelelor de mortalitate cele mai comune, este de 17,5 ani, în timp ce speranța de viață pentru o femeie de aceeași vârstă depășește 21 de ani. La 65 de ani, cifrele sunt de 14 ani pentru bărbați, respectiv 17,5 ani pentru femei. La vârsta de 70 de ani un bărbat poate spera să mai trăiască încă 11 ani, în timp ce speranța de viață a femeii este de aproape 14 ani.

Aceste diferențe sunt bine cunoscute de mult timp și se pare că ele se păstrează, fără să fie afectate semnificativ de protagonismul din ce în ce mai mare pe care femeia îl câștigă treptat în toată ordinea economică și socială. Este din ce în ce mai mare numărul femeilor care lucrează în afara casei și sunt supuse stresului vieții industriale moderne. Totuși, speranța de viață diferită între femei și bărbați se menține intactă.

Cititorul va înțelege imediat că problema cea mai importantă care apare se referă la costul mult mai mare de garantare a unei pensii pentru limită de vârstă în cazul femeilor decât în cel al bărbaților. Motivul este că, pe termen mediu, va trebui să se plătească pensia garantată femeii pe durata unui număr mai mare de ani. Adică, valoarea actuală actuarială a pensiei care va fi plătită unei femei este mai mare decât cea aferentă plătită unui bărbat.

În fața acestei inegalități care ne este impusă de natură, în prezent, este activ un întreg curent social care încearcă să se asigure că femeia nu este discriminată în niciun domeniu. Obiectivul este de a acorda tratament egal bărbaților și femeilor în diferitele sectoare ale

vieții sociale. Transferând această dorință la tema de care ne ocupăm, egalitatea de tratament s-ar putea restrânge la doi parametri foarte diferiți: fie trebuie să se urmeze principiul egalității costului, fie trebuie ales principiul egalității beneficiului sau pensiei. Conform principiului de egalitate a costului, nu există discriminare între bărbați și femei, deoarece contribuțiile la planul de pensii realizate în favoarea unora și altora sunt identice. Totuși, de asemenea, a fost propus principiul de egalitate a beneficiului sau egalitate a pensiei, conform căruia se încearcă garantarea aceleiași nivel de pensii pentru bărbați și femei, cu inconvenientul deja semnalat al costului mult mai mare al pensiilor în cazul femeilor. În unele state, au avut loc procese juridice care au obligat autoritățile judiciare și administrative să ia poziție în această problemă. În majoritatea cazurilor, principiul adoptat a fost cel de egalitate a pensiei sau a beneficiului⁴⁵.

Cu toate acestea, principiul egalității pensiilor aduce probleme, unele dintre ele fiind foarte greu de rezolvat. În primul rând, acest principiu este complet incompatibil cu noțiunea de pensie ca salariu amânat, care a fost explicată în secțiunea I a acestei lucrări. Evident, dacă se dorește garantarea aceleiași pensii pentru bărbați și femei, costul pensiei pentru femei, adică salariul amânat al lor, va fi mult mai mare decât cel al bărbaților, așadar, se pare că bărbații suferă de discriminare. În plus, nu trebuie să uităm de consecințele pe care le-ar avea, conform științei economice, faptul că femeia, ca factor de producție comparabil cu bărbatul, ar presupune un cost al forței de muncă semnificativ mai mare: în alte circumstanțe egale („ceteris paribus”), problema locului de muncă al femeii lucrătoare ar deveni și mai dificilă, scăzând în medie valoarea salariilor pe piață aferente ei.

⁴⁵ În legătură cu tema planurilor de pensii și discriminarea femeii, trebuie citit articolul excelent al lui Gerard D. Martin, „Gender Discrimination in Pension Plans”, apărut în numărul din septembrie 1974 al *Journal of Risk and Insurance*, p. 203-214. De asemenea, articolul mai recent scris de Anna M. Rappaport, intitulat „Employee Benefits and Sex Discrimination”, publicat de *CLU Journal* în aprilie 1980, p. 40-47. Acest articol face parte din notele editate de Societatea Nord-Americană a Actuarilor pentru a facilita pregătirea pentru examenele pe care le organizează. În cele din urmă, se poate consulta „The Unisex Issue: What Price Equality” de Albert A. Lewis, în *Best's Review*, martie 1982, p. 10.

Principiul egalității pensiei sau a beneficiului generează alte probleme foarte greu de rezolvat. Astfel, de exemplu, dacă planul de pensii include opțiunea de a putea încasa la data pensionării valoarea actualizată a pensiilor garantate, ar apărea paradoxul că această valoare actualizată este mult mai mare pentru femei decât pentru bărbați, pensia fiind egală pentru toți și toate. Prin urmare, principiul egalității beneficiilor i-ar discrimina clar, în acest caz, pe bărbați.

Ne găsim, așadar, în fața unei probleme complexe, căreia încă nu i s-a găsit o soluție definitivă compatibilă cu sentimentul social, foarte înrădăcinat, împotriva discriminării femeii și cu baza tehnică și actuarială a planurilor de pensii.

În cele din urmă, există alte aspecte legate de planurile private de pensii care, de asemenea, evidențiază problema pe care o analizăm, a discriminării femeii. Astfel, de exemplu, este răspândită clauza în virtutea căreia pensia de văduvie încetează în cazul în care soția, văduva, se recăsătorește. Logica includerii acestei clauze în regulamentele planurilor de pensii dorește să evite să îi lase văduvei o pensie viageră mare, inclusiv în cazul în care ea s-ar recăsători și nu ar mai fi în situația de necesitate financiară. Nu există dispoziții în regulamentele planurilor de pensii paralele acesteia care să îi afecteze și pe bărbații văduvi: dacă un angajat pensionat de sex masculin se recăsătorește, desigur că nu își pierde pensia pentru limită de vârstă, chiar dacă noua soție ar putea fi foarte bogată. Planurile de pensii sunt influențate clar de o structură și o serie de atitudini sociale care încă obișnuiesc să vadă situația bărbatului și a femeii în mod diferit.

b) Problema păstrării și a transferării drepturilor derivate dintr-un plan de pensii

Problema pe care o vom comenta acum apare de fiecare dată când angajatul decide să își părăsească voluntar locul de muncă pentru a ocupa unul nou, în altă companie, din diferite motive (profesionale, economice, familiale etc.). Desigur că majoritatea planurilor de pensii îi garantează, în anumite circumstanțe, angajatului care părăsește compania fie valoarea contribuțiilor pe care acesta le-a realizat la plan, fie o parte din rezerva matematică alocată lui, fie valoarea pensiilor reduse care s-ar putea achiziționa cu aceste rezerve matematice. Problema apare atunci când angajatul își schimbă locul de

muncă de 3, 4 sau mai multe ori pe parcursul vieții sale profesionale. În acest caz, valoarea diferitelor pensii pe care le-ar avea garantate angajatul în fiecare plan de pensii al companiilor de la care a plecat nu ar păstra nicio legătură cu salariul final al angajatului, cu excepția situației în care acestea s-au ocupat de revalorizarea pensiilor aferente. Acest efect se produce, parțial, ca o consecință a ratelor mari ale inflației pe care le suferă în prezent economiile moderne și parțial, din cauza numărului redus de ani în care, în termeni comparativi, angajatul cotizează la planul de pensii al ultimei companii pentru care lucrează, și de la care va încasa salariul final cel mai ridicat. Acest lucru face imposibilă actualizarea pensiei totale în mod suficient, dat fiind că majoritatea formulelor de calcul al pensiilor, chiar dacă sunt definite în funcție de salariile finale, depind și de numărul de ani de servicii prestate către fiecare companie.

Apare, așadar, polemica dacă ar fi sau nu mai convenabil să se revalorizeze pensiile garantate angajaților care au părăsit planul, chiar dacă ei nu mai prestează servicii către compania angajatoare. În favoarea acestor idei de sprijinire a revalorizării pensiilor, în fiecare caz se invocă de obicei importanța pe care o are promovarea mobilității lucrătorilor de la o companie la alta, mobilitate care ar avea de suferit dacă angajatul și-ar vedea diminuate drepturile la pensia pentru limită de vârstă ca o consecință a mobilității lui. Totuși, împotriva acestui argument, s-a semnalat că, într-un număr mare de cazuri, părăsirea locului de muncă pentru a ocupa unul nou are loc ca urmare a situației de criză care afectează compania de la care pleacă; acestei companii, pentru că se găsește într-o situație financiară delicată, i-ar fi foarte greu să realizeze contribuțiile necesare pentru revalorizarea pensiilor acelor angajați care au plecat.

Pe de altă parte, împotriva ideilor pentru revalorizare se argumentează că orice angajat care părăsește un loc de muncă pentru a ocupa un altul evaluează, în momentul în care decide schimbarea, avantajele economice, profesionale etc. ale noului loc de muncă în comparație cu cel vechi, cântărind atent posibila pierdere a pensiei pentru limită de vârstă care ar motiva schimbarea. Însă dacă situația economică a noului loc de muncă este suficient de bună încât să compenseze, printre altele, pierderea relativă a pensiei, nu se justifică o revalorizare a pensiilor angajate la compania de la care a plecat, pe lângă toate acele avantaje noi.

În plus, nu trebuie să uităm, așa cum s-a menționat în secțiunea I, că unul dintre obiectivele de bază ale oricărui plan de pensii este de a consolida legătura dintre angajat și companie, reducând posibilitatea ca angajații valoroși să o părăsească în urma unor oferte economice aparent mai avantajoase pe termen scurt. Dacă s-ar adopta această tendință de revalorizare a pensiilor angajate la companiile în care o persoană a lucrat, atunci acest efect benefic al planului de pensii în organizarea forței de muncă ar dispărea complet.

În cele din urmă, trebuie avut în vedere că o revalorizare a pensiilor angajaților care nu mai lucrează pentru acea companie s-ar putea face numai pe baza scăderii pensiilor garantate angajaților care lucrează în continuare pentru aceeași companie. Existența acestei situații pare nerealizabilă în prezent și experiența a demonstrat că orice creștere a contribuției la un plan de pensii peste costul corespunzător nivelului de pensii strict garantat se dedică de obicei actualizării valorii pensiilor în curs de plată, cu scopul de a le apăra de inflație, având o prioritate absolută în fața unei eventuale revalorizări a pensiilor angajate de cei care au părăsit compania.

O problemă legată de aceasta, însă de o altă natură, o reprezintă transferarea rezervelor matematice aferente de la unele planuri de pensii la altele, în cazul în care angajatul își schimbă locul de muncă. Dacă lucrurile nu se petrec astfel, atunci angajatul se vede obligat să primească, odată ieșit la pensie, pensiile reduse angajate la diferitele companii pentru care a lucrat de-a lungul vieții sale profesionale. Singurul mod de rezolvare a fenomenului ar fi de a înlesni transferul rezervelor matematice aferente fiecărui angajat, din fondul de pensii al companiei pe care o părăsește, în fondul de pensii al noii companii pentru care va lucra. Totuși, acest transfer de rezerve presupune nenumărate probleme. Fiecare plan de pensii este diferit, există ipoteze foarte diferite de rentabilitate financiară, mortalitate etc., care motivează ca activele trecute dintr-un fond în altul să fie greu de evaluat și ca niciodată să nu ducă la aceleași pensii, scutite de plată.

Desigur că, la prima vedere, soluția cea mai simplă pentru problema pe care o analizăm acum ar fi crearea unui fel de „cameră de compensare” sau organism public între diferitele fonduri private de pensii, care să se ocupe de transferul rezervelor aferente motivat de schimbarea locului de muncă de către angajați. Totuși, până în prezent, nu a apărut un astfel de organism în niciun stat din lume, în

principal din următoarele motive: în primul rând, deoarece crearea și menținerea lui ar produce niște costuri pe care nimeni nu este dispus să le suporte. Se pare că pensionarii nu sunt dispuși să își vadă pensiile reduse ca o consecință a alocării unei părți a contribuției la fondul de pensii pentru menținerea acelui organism social. În al doilea rând, creatorii planurilor de pensii nu văd cu ochi buni crearea unui organism public care ar putea presupune un amestec sau un control sporit din partea statului în planurile private de pensii constituite de ei.

În încheiere, trebuie semnalat că, în zona unde problema este cea mai stringentă, adică în transferul rezervelor matematice de la planurile de pensii din unele state în alte state, motivat de transferul internațional al angajaților companiilor multinaționale, au apărut diferite asociații internaționale de entități care administrează planuri de pensii (în special companii de asigurări de viață), care se ocupă de facilitarea transferului de fonduri, întotdeauna în limitele legale din statele implicate⁴⁶.

c) Sindicatele și planurile de pensii

Adesea se discută până în ce punct planurile de pensii trebuie să fie afectate în constituire și funcționare de negocierea colectivă între companii și sindicate. Astfel, în timp ce planurile private de pensii răspund la nevoile pe termen foarte lung, cu o durată nedeterminată, negocierea colectivă între oamenii de afaceri și sindicate este afectată inevitabil, de cele mai multe ori, numai de considerațiuni pe termen scurt.

Nu există nicio urmă de îndoială că pensiile nu sunt altceva decât salarii amânate și că, prin urmare, ca tot ce ține de salarii și condiții de muncă, se pare că trebuie negociate în comun de angajați și companii. Totuși, sunt destul de multe inconveniente care pot reieși din intervenția sistematică a sindicatelor în constituirea și menținerea planurilor de pensii. În continuare vom menționa câteva dintre ele.

⁴⁶ Este cazul Asociației Multinaționale a Companiilor de Asigurări de Viață INSUROPE; alte asociații de acest gen sunt IGP, AREA, GAIN etc. Consultați lucrarea excelentă publicată de MPA (International), *Multinational Pooling: A Guide for Multinational Companies with Insured Employee Benefit Plans*, apărută în a doua ediție la Londra, în ianuarie 1982.

În primul rând, trebuie insistat asupra pericolului ca pensiile, precum și beneficiile pe termen lung, să fie sacrificate în încercarea de a obține contraprestații pe termen mai scurt, în cadrul procesului de negociere colectivă. Experiența demonstrează modul în care sindicatele se axează de obicei pe creșterea salariilor și îmbunătățirea celorlaltor condiții imediate de lucru, acordând o importanță secundară temei pensiilor. În prezent este dificil să se evalueze beneficiile care vor fi reale abia peste zeci de ani și, pe de altă parte, este de înțeles ca, din motive ideologice, sindicatele să fie predispuse la a pune aceste obligații pe umerii societății prin intermediul aparatului statal al Securității Sociale. Numai într-o serie de conjuncturi istorice foarte concrete, în special când se stabilește o înghețare a veniturilor pentru a lupta împotriva inflației, sindicatele își îndreaptă interesul spre planurile de pensii, ca unic mod de a obține beneficii în afara celorlaltor costuri, înghețate, privind forța de muncă.

O altă problemă care apare în raport cu negocierea colectivă constă în faptul că negocierea se realizează de obicei la nivelul punctului de lucru, fiind posibil ca structura în funcție de vârstă, sex și nevoi financiare să varieze mult de la un punct de lucru la altul. Structura diferită poate genera o serie de diferențe grave atunci când se constituie sau se menține un plan de pensii, dacă sindicatele intervin și nu sunt capabile să înțeleagă filosofia planului și aplicarea sa generală în toată compania.

În orice plan de pensii există trei părți diferențiate clar. Pe de o parte, compania care constituie planul; pe de altă parte, angajații activi în favoarea cărora se garantează pensiile și, în al treilea rând, un colectiv foarte important, grupul pensionarilor care deja primesc pensii. Problema este că nimeni nu reprezintă pensionarii la masa negocierilor între lucrători și oamenii de afaceri. Acest lucru este foarte important, dat fiind că în numeroase cazuri poate fi mult mai necesar, din punct de vedere social, să fie actualizate pensiile în curs de plată decât să se aducă îmbunătățiri la locul de muncă în favoarea angajaților activi. În momentul în care scriem aceste rânduri, încă nu a fost găsită o soluție pe deplin satisfăcătoare pentru această problemă stringentă.

d) Problema falimentului companiei care a constituit planul

Aceasta este o problemă de mare actualitate în situația actuală de criză economică. Ce se întâmplă în cazul în care compania care a creat planul de pensii se află într-o situație economică nefericită și nu mai poate realiza contribuții la fond? Înainte de toate, trebuie să menționăm că, în acest sens, instrumentul concret de finanțare ales pentru planul de pensii are o relevanță extraordinară. Nu este același lucru ca, în acest caz, planul de pensii să fi fost contractat cu o companie asigurătoare sau să se fi finanțat prin creditarea contribuțiilor aferente într-un cont de rezervă în cadrul aceleiași companii. În primul caz, chiar dacă firma nu mai plătește contribuțiile sau intră în faliment, compania asigurătoare se va ocupa în continuare de plata pensiilor în curs, dat fiind că acestea au fost cumpărate actuarial în momentul pensionării titularilor respectivi; de asemenea, vor exista rezerve acumulate pentru angajații care încă nu s-au pensionat, care vor permite cel puțin garantarea unor pensii reduse din punct de vedere actuarial, în funcție de formulele și aspectele reglementate în plan.

Însă dacă acest plan de pensii este finanțat unic și exclusiv din rezervele bilanțului companiei care a creat planul, sunt puse în pericol grav nu numai pensiile care ar fi putut fi garantate pentru viitor, dar și cele care sunt în curs de plată. Acest lucru explică tendința existentă în aproape toate statele de a nu acorda avantajele fiscale recunoscute planurilor de pensii dacă acestea nu sunt finanțate în afara companiei.

Foarte recent, în câteva state, au fost create o serie de instrumente publice sau semi-publice cu scopul de a garanta obligațiile contractate în raport cu planurile de pensii create de companii în criză. Astfel, în Statele Unite, a fost creat Pension Benefit Guaranty Corporation (PBCG). Acest organism acționează ca o „companie de asigurări”, încasând primele diferitelor fonduri de pensii în vigoare în Statele Unite. Scopul său este de a se ocupa de o parte semnificativă a pensiilor garantate de companii care, aflându-se în situație de criză, nu pot menține planurile de pensii. În acest caz, PBGC se ocupă de obligațiile planului, chiar dacă cere transferarea în favoarea sa a cel puțin 30% dintre activele sau fondurile care s-au acumulat în plan. Chiar dacă organismul a funcționat relativ bine de la crearea lui în 1974 și până în prezent, totuși, o serie de crize industriale importante (Chrysler, International Harvester etc.) pot pune în pericol solvența

întregului sistem. În orice caz, este vorba despre o idee care a funcționat relativ bine și s-ar putea adapta, cu anumite îmbunătățiri, în alte state⁴⁷.

VIII. CAZUL SPANIOL

Situația în care se găsesc fondurile private de pensii în Spania poate fi înțeleasă corespunzător dacă sunt înțelese bine circumstanțele care îi influențează dezvoltarea.

În primul rând, economia spaniolă se află într-o stare de clară recesiune. În momentul scrierii acestui paragraf, rata inflației se situează la aproximativ 14%, existând peste două milioane de șomeri în această țară. Așadar, situația companiilor nu este înfloritoare. De aceea, foarte puține companii se află într-o situație financiară care să le permită să pună în practică fondurile de pensii pe care le-au planificat. Astfel, în prezent, majoritatea companiilor amână pentru un viitor mai bun din punct de vedere economic constituirea fondurilor menționate. Numai un grup minoritar de companii, alcătuit în principal de companii cu capital străin care operează în Spania, a pus în aplicare vreun tip de plan. Motivul acestui fenomen este că acele companii străine care lucrează în Spania au cea mai mare experiență în domeniul planurilor de pensii, după ce le-au dezvoltat deja de mulți ani în alte state occidentale în care lucrează și după ce aceste companii s-au văzut obligate, din motive de coerență în politica forței de muncă, să acorde un tratament egal personalului, indiferent care ar fi statul în care își desfășoară activitatea.

Al doilea aspect care trebuie luat în considerare este marea dezvoltare a Securității Sociale în Spania. Această mare dezvoltare își are originea în Legea Securității Sociale din 1972⁴⁸, în virtutea căreia

⁴⁷ Consultați articolul apărut în numărul din 4 octombrie 1982 al revistei *Fortune*, intitulat „How Sick Companies are Endangering the Pension System”, al cărui autor este Geoffrey Colvin.

⁴⁸ Legea 24/21.06.1972, de finanțare și perfecționare a acțiunii protectoare a Regimului General al Securității Sociale (Buletinul Oficial al Statului, din 22.06.1972). Ulterior, conținutul acestei legi a făcut parte din Textul Revizuit al Legii Generale a Securității Sociale, aprobat prin Decretul 2065/30.05.1974 (Buletinul Oficial al Statului, din 20 și 22.07.1974).

se dorea stabilirea treptată a unui sistem capabil să ofere pensii comparabile cu veniturile finale primite de angajați. Acest obiectiv, date fiind logicele și dificultățile financiare inevitabile, încă nu a putut fi atins și, în prezent, atât beneficiile, cât și contribuțiile sunt limitate, existând un plafon, în conformitate cu o scară a ocupațiilor care se revizuieste anual.

Un lucru este clar, și anume faptul că Securitatea Socială spaniolă trece printr-o etapă de criză, iar acest lucru a fost evidențiat de excelente studii recente⁴⁹. Ca o consecință a acestei situații, se produce o tensiune evidentă între sectoarele economic, social și politic ale țării, care va trebui să influențeze clar viitorul pe care l-ar putea avea planurile private de pensii în Spania: dacă, în ultimă instanță, va avea preponderență teza conform căreia este necesar să se continue dezvoltarea Securității Sociale de stat, astfel încât să se garanteze pensii echivalente cu 100% din salariile finale reale, este clar că viitorul planurilor private de pensii în Spania va fi extrem de limitat; dacă, dimpotrivă, se recunosc dificultățile financiare grave care ar rezulta din prevalența tezei enunțate anterior și este înțeles faptul că rolul adecvat al Securității Sociale este cel de a oferi beneficii minime tuturor cetățenilor, în ideea că ei, utilizând diferite mijloace, le vor completa pe cont propriu, viitorul planurilor private de pensii în Spania va fi foarte promițător.

În cele din urmă, trebuie să menționăm schimbările legislative ample și rapide care au avut loc în Spania de la sosirea destul de recentă a democrației. În consecință, au apărut o serie de dispoziții cu caracter fiscal, economic și administrativ, care produc schimbări profunde în viața spaniolă în general și în domeniul previziunii

⁴⁹ A se consulta, de exemplu, așa-numita *Carte Verde a Securității Sociale*, care a fost publicată cu titlul *Análisis crítico económico-financiero de la Seguridad Social española*, de Juan Aldaz y José Luis Fernández în 1977. Mai recent, se disting lucrările lui Eugenio Prieto Pérez, *La reforma del sistema de pensiones de la Seguridad Social* și *La Seguridad Social española y la economía de mercado*, publicate în februarie 1982 de Institutul Actuarilor Spanioli, în a 2-a parte a lucrării *Lecturas sobre economía de la Seguridad Social española*. De asemenea, prezintă interes datorită analizei numerice, *Comentarios al presupuesto de la Seguridad Social para 1982*, scrisă de Ana María Vicente Merino, publicată în același loc. În final, menționăm numărul monografic 12-13 al revistei *Papeles de Economía Española*, care este dedicat în totalitate problemelor Securității Sociale în Spania.

publice și private în particular. Procesul nu s-a finalizat încă, în numeroase domenii fiind dificil să se prevadă drumul definitiv pe care îl va urma.

Având mereu în minte influența celor trei caracteristici descrise, vom analiza în continuare diferitele instrumente de finanțare a planurilor private de pensii disponibile în Spania în prezent, precum și cele mai importante aspecte fiscale și de control administrativ existente în cazul spaniol.

a) Companii de asigurări de viață

Primul grup de instrumente de finanțare este alcătuit din diferitele contracte pe care le oferă societățile anonime sau mutuale de asigurări private, supuse în prezent „Legii de Organizare a Asigurărilor Private”, din 16 decembrie 1954, precum și celorlaltor dispoziții care au fost publicate ulterior în acest domeniu⁵⁰. Între acestea, trebuie subliniat, pentru importanța sa, Ordinul Ministerial din 12 august 1981, privind asigurarea de viață,⁵¹ care prevede textual în articolul 5 că „în asigurările de grup, fondurile care se generează ca urmare a contribuțiilor anterioare sau pre-prime⁵² destinate constituirii de

⁵⁰ Această lege a fost publicată în Buletinul Oficial al Statului din 19 decembrie 1954. Pe de altă parte, Guvernul tocmai a trimis Parlamentului un Proiect de Lege referitor la Organizarea Asigurărilor Private care, odată devenit lege, va deroga dispoziția în vigoare din 1954. Conform articolului 2d) al acestui proiect se consideră supuse legii „operațiunile de gestionare a fondurilor colective, destinate acordării pentru participanți de prestații referitoare la riscuri legate de viața umană sau activitatea profesională, care includ pensii sau capitaluri în caz de deces, invaliditate, pensionare sau supraviețuire”.

⁵¹ Ordinul din 12 august 1981, prin care se revizuieste și se actualizează norma aplicabilă pentru asigurările de viață. A apărut în Buletinul Oficial al Statului din 5 septembrie 1981.

⁵² Faptul că această dispoziție menționează „contribuțiile anterioare sau pre-primele” și nu doar „primele” justifică faptul că nu se aplică Impozitul pentru Traficul Companiilor (ITE) contribuțiilor realizate către companii de asigurări de viață cu motivul contractelor de depozite în administrare; numai atunci când cineva atinge vârsta de pensionare și își cumpără renta viageră aferentă în contul fondului, s-ar aplica ITE asupra primei unice plătite. Totuși, nu pare rezonabil să se ofere un tratament diferit în acest sens contribuțiilor – care în acest caz chiar sunt adevărate „prime” – realizate în fondul finanțat printr-un contract de rente amânate. Mai mult, nu se justifică deloc impozitarea cu rata generală a ITE (5%) a primelor

planuri de pensii se vor investi în bunuri potrivite pentru acoperirea rezervelor tehnice⁵³ ale entităților asigurătoare, cu excepția acelor cazuri în care rezervele matematice sunt supuse unui plan de investiții autorizat anterior. În orice caz, vor fi obiectul unei contabilizări independente”. În aceeași dispoziție se stabilește că rata maximă a dobânzii aplicabile din punct de vedere legal în contractele de asigurări de viață este de 6%. Dat fiind că rentabilitățile financiare care se pot obține pe piață sunt mai ridicate, această dispoziție a motivat ca acele contracte de rente amânate care se utilizează pentru a finanța planuri de pensii să includă o clauză de participare la beneficii, în virtutea căreia clientului îi revine un procent (de la 75% la 90%) din rentabilitatea suplimentară obținută pe piață, peste rata tehnică a dobânzii.

Articolul 5 al Ordinului Ministerial din 1981, pe care l-am indicat mai sus, recunoaște clar posibilitatea existenței contractelor de administrare de depozite în cadrul legal spaniol. Astfel, deși sunt încă puține companii și societăți mutuale de asigurări de viață care oferă pe piață acest tip de contracte, numărul și varietatea lor înregistrează o creștere într-un ritm destul de acceptabil. Suma „pre-primelor” sau contribuțiilor realizate către companiile de asigurări în virtutea acestor contracte de administrare de depozite trebuie să fie investită, în general, în aceleași bunuri care sunt valabile pentru acoperirea rezervelor matematice. La prima vedere, acest lucru ar putea presupune o mare restricție în ceea ce privește instrumentele de finanțare a planurilor de pensii oferite de companiile de asigurări. Totuși, o analiză mai detaliată a problemei scoate în evidență că restricția nu este atât

asigurărilor de viață, mai ales dacă se ține seama de componenta de economisire importantă inclusă în acest tip de operațiuni și efectul favorabil al acestora asupra economiei naționale.

⁵³ Decretul 1341/2.06.1978 (Buletinul Oficial al Statului din 19.06) reglementează investiția rezervelor tehnice ale societăților de asigurări. Conform acestui decret, va trebui să se investească:

- a) minim 30% din rezervele matematice și de risc în curs, în datoria publică a statului spaniol, domiciliată în Spania;
- b) un alt 30%, minim, în valori publice, industriale sau comerciale spaniole, care să întrunească cerințele stabilite în articolele 4 și 5 ale decretului;
- c) restul de 40% se poate investi în numerar în case de economii și bănci, efecte comerciale, valori mobiliare, împrumuturi, imobile, ipoteci, proprietăți forestiere și prime în curs de a fi încasate.

de mare precum s-a crezut în primul moment. Trebuie avut în vedere mai ales că, în conformitate cu „metoda banilor noi” descrisă în subcapitolul IV, investiția optimă pentru un plan de pensii este alcătuită din instrumente de rentă fixă, cu un termen de maturitate nu foarte îndelungat și că, în conformitate cu legea, acest tip de investiții este pe deplin capabil să acopere rezervele matematice.

În orice caz, se prevede continuarea apariției de produse noi și perfecționate în acest domeniu, astfel încât companiile de asigurări de viață să devină, în termeni relativi, cel mai important sector specializat în instrumente de finanțare a planurilor de pensii din Spania.

b) Casele de ajutor reciproc sau casele de pensii de previziune socială

Aceste instituții, care nu au scop lucrativ, se supun Legii din 6 decembrie 1941, precum și Regulamentului din 26 mai 1943⁵⁴.

Casele de ajutor reciproc se definesc ca asociații fără scop lucrativ, care desfășoară o activitate de previziune socială, stabilindu-se ca fondurile lor să provină din contribuții directe ale asociaților sau ale altor societăți sau persoane protectoare.

Casele de ajutor reciproc au personalitate juridică deplină, separată de persoanele particulare, companiile sau sindicatele care le-ar fi putut promova înființarea. În plus, orice fel de prestații pe care le-ar putea obține asociații nu pot fi cedate altor persoane, nici confiscate, nici să servească drept garanție pentru îndeplinirea de obligații contractate în afara companiei.

Casele de ajutor reciproc de previziune socială au avut o mare importanță în deceniile de după 1941, când a apărut un mare număr de entități cu nume dintre cele mai variate: „societăți de ajutor reciproc”, „case de pensii”, „case de previziune socială” etc. Regulamentele tuturor acestor entități trebuie să fie aprobate de Ministerul Muncii (în prezent Ministerul Sănătății și Securității Sociale), care este organul administrației de stat responsabil de controlul lor.

⁵⁴ Legea aparține conducerii statului și apare în Buletinul Oficial al Statului din 16 decembrie 1941. În ceea ce privește Regulamentul, acesta a apărut în Buletinul Oficial al Statului din 10 iunie 1943.

Principalul avantaj al caselor de ajutor reciproc de previziune socială constă în faptul că până acum au fost instrumentul de finanțare, creat de lege, care se preta cel mai bine la a fi utilizat ca sistem de previziune socială complementar Securității Sociale. În plus, din punct de vedere fiscal, casele de ajutor reciproc beneficiază de importante scutiri: astfel, sunt scutite de impozitul pe activități și beneficii comerciale și industriale, de impozitul general pentru venitul societăților și al altor entități juridice, de impozitul pentru traficul companiilor, de impozitul pe transfer patrimonial și acte juridice documentate, de taxele municipale și provinciale și, în cele din urmă, de taxele și accizele corporațiilor locale.

Totuși, casele de ajutor reciproc de previziune socială prezintă mari dezavantaje cu privire la posibilitatea utilizării lor ca instrumente de finanțare a planurilor de pensii. Concret, merită să fie subliniat controlul strâns exercitat de Ministerul Muncii în constituire, operațiuni și modificări, care face ca sistemul să fie lipsit de flexibilitatea necesară cerută de piață. Pe de altă parte, casele de ajutor reciproc prezintă riscul permanent de a fi absorbite de un organism oficial, lucru care s-a întâmplat într-un număr semnificativ de cazuri; în plus, investițiile fondului sunt limitate de lege, existând un control riguros al acestora.

c) Fundații laborale

Fundațiile laborale au fost create pentru prima dată în martie 1961⁵⁵ ca instituții capabile să canalizeze sarcinile de asistență socială pe care companiile le implementează în cadrul lor, în favoarea lucrătorilor. Ulterior, Legea Securității Sociale din aprilie 1966 confirmă că fundațiile pot fi utilizate ca instrument de completare a beneficiilor oferite de Securitatea Socială⁵⁶. Este clar că în toată această legislație se observă un spirit preponderent paternalist și o concepție a relațiilor companie-lucrători-stat care în acest moment și-a pierdut total

⁵⁵ Decretul 446/16.03.1961, apărut în Buletinul Oficial al Statului din 20 martie. Normele de aplicare a acestui Decret se găsesc în Ordinul din 25 ianuarie 1962 (Buletinul Oficial al Statului din 13 februarie).

⁵⁶ Decretul 907/21.04.1966 (Buletinul Oficial al Statului din 22 aprilie). Consultați articolul 183 din Textul Revizuit din 30 mai 1974.

valabilitatea și perspectivele de dezvoltare⁵⁷. Caracteristicile principale ale fundațiilor laborale sunt următoarele: în primul rând, sunt instituții create fără scop lucrativ, care se bucură de personalitate juridică deplină, independentă, precum și de patrimoniul propriu necesar pentru îndeplinirea funcțiilor de asistență. În al doilea rând, compania și lucrătorii pot solicita constituirea lor, în virtutea unui pact sau acord, sau numai compania, printr-un act unilateral. Totuși, în orice caz, scopul fundației laborale este de a desfășura o muncă de asistență, în cadrul uneia sau mai multor companii, în beneficiul lucrătorilor acestora și al familiilor lor.

Regulamentul fundațiilor laborale trebuie aprobat de Ministerul Muncii; fundațiile trebuie să fie înscrise în registrul oficial corespunzător.

Fundațiile laborale au avantajul de a beneficia practic de aceleași scutiri fiscale ca societățile de ajutor reciproc, studiate în secțiunea anterioară, dar se bucură de o mai mare libertate în investirea fondurilor pe care le administrează. Nu există limite stabilite de lege în ceea ce privește investițiile acestor fonduri. Politica investițiilor fundației laborale trebuie să fie specificată în regulament și acesta trebuie să primească doar autorizația administrativă a Ministerului Muncii⁵⁸. În plus, controlul aplicat de Ministerul Muncii în cazul fundațiilor laborale este mult mai redus decât în cazul caselor de ajutor reciproc, în special dacă fundația se alimentează din contribuțiile unilaterale realizate de companie.

Desigur, fundațiile au dezavantajul major pe care îl reprezintă experiența redusă privind utilizarea lor ca instrument de finanțare a planurilor de pensii, precum și spiritul comentat deja, pe care legislația îl sprijină și care se bazează pe o serie de principii puțin compatibile cu noua democrație spaniolă și ideea relațiilor între companie și lucrători, idee care în prezent este preponderentă în Spania⁵⁹.

⁵⁷ A se vedea în acest sens partea a șasea a lucrării „Los fondos de pensiones privados”, de Jesús Vegas Asensio, apărută în *Lecturas sobre economía de la Seguridad Social española*, publicată în februarie 1982 de Institutul Actuarilor Spanioli.

⁵⁸ Legea din 1961 menționează doar limita de 30% privind investiția în bunuri de natură reală.

⁵⁹ Concret, în paragraful 2 al articolului 4 al Decretului din 16.03.1961 se prevede că „în gestionarea fundațiilor laborale vor trebui să participe lucrătorii beneficiari

d) Fonduri de pensii fără personalitate juridică

Una dintre dovezile cele mai clare că legislația spaniolă actuală nu este suficientă în ceea ce privește reglementarea planurilor private de pensii o constituie apariția în Spania, într-un ritm accelerat și începând din ultimii ani, a diferitelor fonduri de pensii lipsite de personalitate juridică. Aceste fonduri se creează pe baza unui regulament care stabilește funcționarea generală a planului de pensii, precum și reprezentarea oamenilor de afaceri și a lucrătorilor în administrarea lui. Fondurile sunt plasate în afara companiei, în general în instituții financiare care se ocupă de custodia și administrarea lor. În multe cazuri, societăți specializate în creare și consultanță în materie de asigurări colective de viață și planuri de pensii oferă sprijinul tehnic actuarial necesar pentru a ști dacă suma fondului este sau nu suficientă în orice moment.

Avantajul principal al acestor fonduri private de pensii care au apărut spontan constă în flexibilitatea sistemului, care a putut să ofere același răspuns ca instrumentele de finanțare, în afara companiilor asigurătoare, tipice deja în majoritatea statelor occidentale.

Totuși, au ca principal dezavantaj statutul juridic oarecum neclar, care afectează sau poate afecta tratamentul fiscal al contribuțiilor realizate în fond⁶⁰.

Poate se observă în proiectul de lege de reglementare a instituțiilor de investiție colectivă, care include, ca o categorie în plus, fondurile private de pensii, dorința de a pune capăt acestei situații

prin reprezentarea lor sindicală directă, consiliile companiei sau elemente de legătură”.

⁶⁰ Ne găsim într-un domeniu neclar și insuficient definit, care poate fi supus diferitelor interpretări, atât din partea administratorilor, cât și a autorităților fiscale. Lipsa de claritate a situației fiscale a acestor fonduri fără personalitate juridică rezidă în lacuna legală actuală existentă în ceea ce le privește; sperăm ca această lacună legală să fie acoperită în scurt timp, odată cu apariția viitoarei legi a fondurilor de pensii. În orice caz, articolul 13, d), 3, al Legii 61/27.12.1978 privind impozitul pentru societăți (Buletinul Oficial al Statului din 30 decembrie), prevede, ca o cerință pentru deductibilitatea fiscală a contribuțiilor, ca administrarea și dispunerea de fondurile aferente să nu revină companiei care le realizează. Această dispoziție a fost confirmată de articolul 107 din Regulamentul privind impozitul pentru societăți, aprobat prin Decretul Regal 2631/15.10.1982 (Buletinul Oficial al Statului din 21-27 octombrie și 4 noiembrie).

anormale pe care o presupune crearea fondurilor private de pensii fără personalitate juridică. Chiar dacă acest proiect nu a devenit încă lege, este necesar să prezentăm caracteristicile cele mai importante incluse în ultima sa versiune⁶¹.

Conform proiectului, fondurile de pensii se definesc ca încă o instituție de investiție colectivă și în niciun caz nu pot fi considerate înlocuitoare ale Securității Sociale. Fondul de pensii are personalitate juridică și apare ca o consecință a unui contract în care se reglementează beneficiile, politica de investiții, suma contribuțiilor, administrarea etc. ale planului de pensii. Capacitatea legală de a acționa din partea fondului îi revine unei companii de administrare care acționează împreună cu un depozitar (casă de economii, bancă etc.). Conform proiectului de lege, compania administrator a fondului trebuie să întrunească anumite cerințe și răspunde de daunele și prejudiciile pe care le-ar putea cauza ca urmare a nerespectării propriilor obligații. În ceea ce privește instituția depozitar, aceasta se ocupă de custodia activelor fondului, exercitând asupra lor o funcție de supraveghere și garantare. În aceeași măsură, se stipulează existența unei comisii de control al gestiunii pentru intervenția membrilor planului de pensii în sfera administrativă.

Fondurile de pensii vor trebui să se bazeze, total sau parțial, pe sistemul de capitalizare și vor trebui să aibă o anumită marjă de solvență, care va fi calculată în funcție de obligațiile viitoare contractate și în conformitate cu principiile de tehnică actuarială. În acest sens, va fi necesar să se realizeze un plan tehnico-financiar al fondului de pensii, care va fi prezentat Administrației la fiecare trei ani. De asemenea, se stipulează în proiectul de lege posibilitatea de a ceda o parte din riscul asumat pentru fond unei companii de asigurări de viață.

Cât privește investiția fondului, în Proiect a fost prevăzută o mare flexibilitate. Cel puțin 50% din fond trebuie investit în acțiuni cotate oficial și în alte instrumente de natură financiară. Restul poate

⁶¹ Este vorba despre ultimul proiect pregătit de Guvernul UCD și care nu a ajuns să fie discutat de Parlament înainte de alegerile din 28 octombrie 1982. Încă nu se cunosc schimbările care vor trebui introduse de noua echipă guvernamentală care, totuși, pare decisă să meargă mai departe cu această lege, deși, conform ultimelor noastre știri, va fi exclusă din ea tema pensiilor, cu scopul de a o aborda separat într-o viitoare lege a fondurilor de pensii.

fi investit în bunuri imobiliare, împrumuturi către beneficiari și alte tipuri de investiții, conform celor stabilite în regulamentul planului⁶².

Înainte ca fondul de pensii să se constituie cu personalitate juridică, va fi necesar să se obțină o autorizație administrativă preliminară. Acest aspect al proiectului ar mai trebui nuanțat, pentru a reduce la minim controlul restrictiv posibil din partea administrației.

În ceea ce privește administratorii fondului, reglementarea este destul de restrictivă. Vor trebui să aibă un capital minim de 50 milioane de pesete, mai mare cu 1% decât valoarea pe piață a fondurilor administrate. Acțiunile vor trebui să fie nominative, aceste societăți vor trebui să se ocupe exclusiv cu administrarea și reprezentarea instituțiilor de investiție colectivă.

Referitor la depozitari, aceștia vor trebui să fie bănci sau case de economii autorizate legal și să aibă un capital plătit care să nu fie mai mic de 1/5 din fondurile de pensii care se depozitează.

Aceste cerințe par exagerate și greu de îndeplinit în practică. În cazul administratorilor fondului, va fi aproape imposibil să se poată obține o rentabilitate potrivită capitalului minim cerut de lege, iar în cazul depozitarilor, pot apărea probleme dacă fondurile de pensii ating o dezvoltare semnificativă în Spania și suma depozitelor care se generează va fi mare: numai marile bănci vor putea să fie depozitari ai fondurilor de pensii dacă se menține cerința amintită în paragraful anterior.

⁶² Desigur, suntem de acord cu libertatea prevăzută de proiectul de lege, în ceea ce privește investițiile. Totuși, nu trebuie să uităm importanța covârșitoare pe care o are păstrarea, în orice moment, a valorii capitalului fondului, precum și spiritul prudent și conservator care trebuie să îi guverneze politica de investiții, așa cum am comentat la p. 130-131, 135-137, 137-148. În cele din urmă, părerea mea este că, chiar dacă pentru finanțarea fondului s-ar utiliza o instituție diferită de o companie de asigurări de viață, aceasta ar trebui să acționeze *ca și cum ar fi* o companie de asigurări de viață; adică, să utilizeze criteriile de prudență și conservatorism specifice acestui tip de societăți. Lucrurile trebuie să stea astfel nu numai din motivele prezentate în locurile citate din această lucrare, ci și pentru că mă tem că ar putea ajunge să pună în pericol pensiile mai multor pensionați, orfani și văduve, ca o consecință a adoptării de politici de investiții insuficient de conservatoare. În cele din urmă, ar fi dezastruos efectul pe care l-ar putea avea asupra credibilității întregului sistem de planuri private de pensii argumentat aici, dacă unele dintre ele nu ar putea ajunge să-și îndeplinească angajamentele din lipsă de solvență financiară necesară.

Din punct de vedere fiscal, se prevede un tratament favorabil pentru fondurile private de pensii, chiar dacă în proiectul de lege scutirea fiscală nu afectează reținerile realizate la sursă (fixate în prezent la 16%), privind randamentele financiare, cât și creșterile de valoare a capitalului care au loc în raport cu activele în care sunt investite fonduri, și care vor fi impozitate la 15%. Acest aspect este foarte restrictiv, dat fiind că fondurile private de pensii au o durată foarte mare, fiind previzibil că se vor produce importante câștiguri de capital din procesul de vânzare-cumpărare a activelor. În orice caz, trebuie să ne așteptăm ca, odată ce proiectul de lege este analizat cu atenție, să dispară proiectul definitiv de impozitare privind plusvalorile menționate.

Este clar că proiectul de lege pe care l-am analizat va trebui să sufere modificări profunde, dată fiind schimbarea ideologică produsă odată cu schimbarea guvernului spaniol, rezultat al alegerilor din 28 octombrie 1982. În orice caz, se pare că problematica fondurilor private de pensii este suficient de importantă pentru a beneficia de o reglementare separată, astfel încât acestea să nu fie considerate încă o instituție de investiție colectivă. În plus, trebuie semnalat că proiectul analizat nu reglementează destul de minuțios garanțiile tehnice actuariale care știm că trebuie să fie mereu prezente în orice plan de pensii. Să sperăm că acest defect și altele vor fi rezolvate când proiectul va deveni lege, sau că va apărea separat o viitoare lege a fondurilor de pensii, după cum susținem și noi.

e) Fonduri de pensii recunoscute în pasivul companiilor care le-au constituit

De departe, marea majoritate a fondurilor de pensii existente în prezent în Spania nu sunt separate de companiile care le-au constituit, ci sunt recunoscute doar ca o rezervă în pasivul bilanțurilor acestora. Motivul acestui fapt constă, printre altele, în situația de gravă criză economică prin care trece țara, care face foarte dificilă ieșirea din companie a fondurilor aferente, mai ales ținând seama de dificultățile existente în obținerea de resurse financiare în afara ei. Totuși, acest sistem prezintă grave complicații.

Din punct de vedere fiscal, există îndoiala că acele contribuții realizate de companie pentru creșterea rezervelor aferente vor mai

putea fi considerate mult timp ca fiind deductibile. Acest fenomen se petrece în virtutea celor stipulate în articolul 13 din Legea impozitelor pentru societăți, precum și în Regulamentul acesteia, apărut recent (articolele 84 și 107)⁶³. În orice caz, chiar dacă există foarte puțină experiență pe această temă, se pare că interpretarea dată până acum de autoritățile fiscale este de a considera deductibile alocațiile realizate pentru rezervele corespunzătoare în care se materializează planul, dacă și numai dacă: în primul rând, există un acord formal cu angajații de a le oferi beneficii prin intermediul unui plan de pensii; în al doilea rând, s-au realizat calcule actuariale pentru a determina suma necesară a contribuțiilor și, în al treilea rând, se impută o rată a dobânzii de piață sumei atinse de rezervele menționate. Aceasta pare să fie interpretarea dată de autoritățile fiscale, precum și explicația Ordinului ministerial apărut în data de 3 noiembrie 1982, a cărui legalitate îndoielnică a motivat declararea sa ca nul și neavenit de noua administrație.

Pe de altă parte, acest sistem de finanțare poate cauza probleme grave companiilor care îl mențin, mai ales dacă avem în vedere atmosfera existentă în prezent în țara noastră în domeniul relațiilor de muncă. Este ușor să se înceapă să se solicite o intervenție a reprezentanților lucrătorilor în mersul intern al companiilor, cu pretextul justificat de a garanta administrarea adecvată a fondului, precum și capacitatea sa de a face față obligațiilor deja contractate.

În final, trebuie să ne amintim că, din punct de vedere tehnic, se estimează, pe bună dreptate, că obligațiile derivate dintr-un plan de pensii, odată apărute, au o viață complet autonomă și de aceea trebuie să fie garantate pe deplin, într-o independență absolută de situația economică viitoare a companiei care a constituit planul⁶⁴.

f) Tratatul fiscal al planurilor de pensii

Până acum, legislația fiscală spaniolă nu a considerat în mod unitar problema fondurilor de pensii. Numai în anumite ocazii izolate pensiile sunt menționate ca figură impozabilă, iar tratamentul acordat acestei problematici pare să varieze în funcție de instrumentul de

⁶³ V. supra, nota 60.

⁶⁴ V. în acest sens p. 132, 168-170, 183.

finanțare ales, mai ales dat fiind tratamentul fiscal mai definit pe care îl au operațiunile companiilor de asigurări de viață. Așadar, pare evidentă nevoia unei legislații unitare care să evite contradicțiile și să asigure o fiscalitate uniformă pentru fondurile de pensii, indiferent dacă se utilizează sau nu o companie de asigurări de viață ca instrument de finanțare.

1. Impozitul pentru societăți

Contribuția companiilor la instituții de previziune socială (companii de asigurări, case de ajutor reciproc, case de pensii sau fundații laborale) reprezintă cheltuieli deductibile din perspectiva Impozitului pentru Societăți. În primul rând, trebuie semnalat articolul 13 al Legii 61/27.12.1978, privind Impozitul pentru societăți, care califică drept cheltuială deductibilă „alocările din partea subiectului pasiv către instituții de previziune a personalului, dacă administrarea și dispunerea nu îi revin subiectului”. Administrarea și dispunerea independente sunt cerințe impuse nu numai din cauza acelei calități de personalitate proprie a instituțiilor de previziune socială, cât și din cauza reglementării specifice.

Trebuie semnalat că, în contrast cu situația anterioară, la data de 1 ianuarie 1979 a dispărut plafonul de 10% din salariile și indemnizațiile totale ale personalului, limită maximă la care era fixată contribuția ca o cheltuială deductibilă. Ulterior, conținutul acestui articol a fost confirmat de Regulamentul impozitului pentru societăți, apărut recent⁶⁵. Totuși, am văzut că interpretarea dată până acum de către autoritățile fiscale acestor precepte este foarte amplă, permițându-se inclusiv deductibilitatea contribuțiilor la fonduri recunoscute în pasivul companiilor, în virtutea Ordinului ministerial din 3 noiembrie 1982⁶⁶ care, după cum am spus deja, recent a fost declarat nul.

⁶⁵ Caracterul deductibil al contribuțiilor realizate către companii de asigurări de viață prin contracte de rente amânate sau de administrare de depozite se poate considera inclus fie în articolul 107 al Regulamentului, referitor la instituțiile de previziune pentru personal, fie în articolul 105 (f), care amintește generic „primele de asigurări colective de personal”.

⁶⁶ Să ne amintim conținutul paginilor 191-192, precum și nota de subsol nr. 60 din această secțiune. În egală măsură, prezintă un mare interes articolul lui Salvador Colmenar Valdés, intitulat „Las instituciones de previsión social y el Impuesto

2. Impozitul pe venit pentru persoane fizice (IRPF)⁶⁷

Cel mai important punct, dat fiind conceptul extrem de amplu al venitului impozabil prevăzut în legislația spaniolă, este dacă acele contribuții efectuate de omul de afaceri la fondul de pensii trebuie să fie considerate ca venit al angajaților în cauză, din perspectiva IRPF.

În acest sens, este urgent să se reglementeze în mod clar faptul că pensiile provenite din planurile private de pensii sunt salarii amânate care trebuie impozitate în momentul încasării lor, și nu al constituirii lor, oricare ar fi instrumentul de finanțare ales, adică indiferent dacă se utilizează sau nu o companie de asigurări de viață pentru finanțarea fondului.

În prezent, această reglementare încă nu a apărut și nu dispunem decât de răspunsul la o consultare cu caracter imperativ emisă pe această temă de administrație⁶⁸. Totuși, conținutul acesteia este

sobre Sociedades", apărut în *Revista de Derecho Financiero y Hacienda Pública*, vol. XXXIII, nr. 163, ianuarie-februarie 1983.

⁶⁷ Legea 44/8.09.1978, privind impozitul pe venit pentru persoane fizice (Buletinul Oficial al Statului din 11 septembrie) și Decretul Regal 2384/3.08.1981, prin care se aprobă noul text al Regulamentului impozitului pe venit pentru persoane fizice.

⁶⁸ Dat fiind interesul său, în continuare reproducem integral textul acestei Consultări cu caracter imperativ, pe care l-am cules din *Repertorio de la doctrina administrativa del I.R.P.F.*, Ministerul de Finanțe, 1981.

Consultare: Tratatamentul fiscal al „Previziunii de Fonduri” de către companii, cu sau fără încredințarea acestora unei companii de asigurări, pentru a completa pensia angajaților, în cazul în care pensionarea are loc în cadrul companiilor.

Răspuns: Compania, pentru a contribui complementar la pensia angajaților săi, poate apela, teoretic, la următoarele mijloace:

1. Emiterea unei dispoziții interne de creare a unui fond de previziune, rezervându-și administrarea și dispunerea în ceea ce îl privește.

În acest mod, alocările realizate de companie în acel fond nu se consideră cheltuială deductibilă din perspectiva impozitului pentru societăți, conform prevederilor articolului 13, d), 3, al Legii 61/1978.

În acest caz, alocările fondului nu reprezintă un venit pentru angajat, acesta primind un asemenea venit numai în cazul pensionării, și abia atunci acestui venit i se va aplica impozitul pe venit pentru persoane fizice, ca o retribuire amânată conform celor stipulate în articolul 42 din Decretul Regal 2615/2.11.1979.

2. Compania poate alocă sume pentru a crea un fond de previziune asupra căruia nu are puteri de administrare sau dispoziție.

În acest caz, contribuțiile realizate de companie în acest fond se consideră cheltuială deductibilă din perspectiva impozitului pentru societăți, conform prevederilor articolului 13, d), 3, al Legii 61/1978.

Din perspectiva impozitului pe venit pentru persoane fizice, sumele alocate nu reprezintă un venit pentru angajat, fiind supuse impozitului, ca rente amânate, începând cu pensionarea, conform prevederilor articolului 42 din Decretul Regal 2615/2.11.1979.

3. Compania poate crea un fond de previziune administrat de un terț străin de companie, cu caracter fiduciar.

În acest caz, din perspectiva impozitului pentru societăți, contribuțiile au caracter de cheltuială deductibilă, conform prevederii legale menționate anterior.

În special, atunci când compania constituie un fond de pensii administrat de o entitate de asigurări, contribuțiile realizate nu sunt prime într-un contract de asigurare de grup, dat fiind că atât Ordinul din 24.01.1977, cât și recentul Ordin din 12.08.1981, care îl derogă pe cel anterior, menționează „...fondurile care se generează ca o consecință a contribuțiilor anterioare sau pre-prime destinate constituirii de planuri de pensii” și, respectiv, „pre-primele destinate constituirii de planuri de pensii”. De fapt, contractul care se încheie între entitatea de asigurări și companie are caracterul de contract de administrare de depozit, estimându-se, în orice caz, ca un pre-contract de asigurare de viață pentru caz de viață, dat fiind că fondul creat va produce, odată cu pensionarea angajatului, îndeplinirea unui contract de asigurare a cărui primă unică este fixată de suma depozitului. Fondul creat și investițiile generate vor fi independente de activitatea asigurătoare întreprinsă de asigurător.

Din perspectiva impozitului pe venit pentru persoane fizice, ca în cazurile anterioare, contribuțiile menționate nu reprezintă un venit pentru angajat, care va încasa începând cu pensionarea rentele amânate supuse impozitului.

4. Compania poate încheia cu entitatea de asigurări o poliță de asigurare colectivă, beneficiari fiind angajații.

Dacă polița încheiată nu are titlul de liberalitate a companiei, în ceea ce privește impozitul pentru societăți, suma primelor se consideră cheltuială deductibilă, conform prevederilor articolului 13, d), al Legii 61/1978.

Din perspectiva impozitului pe venit pentru persoane fizice, suma primelor aferentă fiecărui angajat este considerată retribuire în natură, conform prevederilor articolului 39 al Regulamentului impozitului, deci venit supus impozitării.

5. Compania, obligată prin contract (prin contract colectiv, de exemplu) să acorde angajaților anumite rente de pensionare independente de cele din partea Securității Sociale, ar putea încheia o asigurare de răspundere civilă pentru repararea daunelor aduse patrimoniului său de îndeplinirea acelei obligații.

Această asigurare protejează patrimoniul celui asigurat și nu oferă nicio garanție părților terțe. Asiguratul nu stipulează pentru alții, ci o face din propriul interes, și faptul că în unele prevederi pot stipula, ca în cazul asigurării obligatorii pentru automobile, ca victima să întreprindă acțiune directă împotriva asiguratului, nu afectează principiul conform căruia patrimoniul protejat de asigurare aparține asiguratului, cel care a încheiat asigurarea.

Această soluție este teoretică în prezent, deoarece polițele acestui tip de asigurare exclud acoperirea obligațiilor contractuale ale asiguratului, care ar depăși responsabilitatea legală.

extrem de nesatisfăcător, nu numai pentru că este lipsit de greutatea unui text legislativ, dar și pentru că ea stabilește că acele contribuții ale companiei la fondul de pensii nu reprezintă un venit al angajatului din perspectiva IRPF, dacă ele nu li se pot aloca individual angajaților membri ai planului (cum se întâmplă, de exemplu, în cazul contractelor de administrare de depozite oferite de companiile de asigurări, precum și în cel al fondurilor fără personalitate juridică, administrate în afara lor). Prin urmare, se pare că aceste contribuții aferente contractelor de rente amânate, dat fiind că sunt complet asigurate și, în ultimă instanță, se pot reduce la conceptul de prime de asigurări care li se aloca individual membrilor planului, ar reprezenta un venit al angajatului din perspectiva IRPF. Soluția este dăunătoare și de neconceput pentru acest contract, mai ales dacă avem în vedere că natura sa tehnică justifică, în orice caz, un tratament privilegiat, nu numai pentru garanțiile pe care le oferă - și care nu sunt asigurate de niciun alt instrument de finanțare -, ci și pentru efectul pe care îl are asupra economiei naționale investirea, ca rezerve matematice, a fondurilor generate utilizate de acest instrument de finanțare^{69,70}.

În ceea ce privește impozitul pentru societăți, suma primelor este considerată cheltuială deductibilă (Articolul 13h) al Legii 61/1978).

Din perspectiva impozitului pe venit pentru persoane fizice, primele nu ar fi un venit în natură al angajaților, de aceea nu ar fi venituri supuse impozitării. Acest lucru este evident, dat fiind că asigurarea nu se încheie în beneficiul angajatului, ci, după cum s-a menționat, garantând companiei posibilele scăderi ale patrimoniului prin nerespectarea obligațiilor convenite.

6. Compania, în cazul încheierii unei asigurări de grup, după cum s-a văzut anterior, va putea să includă în poliță o contra-asigurare în favoarea sa, prin care, dacă asiguratul (angajat al companiei) decedează înainte de pensionare, asigurătorul înapoiază primele plătite până atunci în asigurarea principală.

Pentru impozitul pentru societăți, primele de contra-asigurare ar fi o cheltuială deductibilă și, în cazul în care, odată îndeplinite condițiile, se primește suma primelor plătite, această sumă s-ar considera o creștere a patrimoniului companiei, supusă, așadar, impozitării.

Din perspectiva impozitului pe venit pentru persoane fizice, suma primelor aferente contra-asigurării nu ar fi un venit supus impozitării (18 septembrie 1981).

Rezoluții și sentințe ale tribunalelor: niciuna.

⁶⁹ Desigur că, dacă se iau în considerare contribuțiile aferente ca venit al angajatului, este clar că are loc deducerea din contribuție a IRPF de 15%, cu limita de 300.000 pesete de contribuție (45.000 deducere) în virtutea celor stabilite de articolul 29e) al Legii, extins de 123, 1a) al Regulamentului. Se consideră aceeași deducere în raport cu sumele virate în cont de către angajat în mod voluntar, pentru a-și crește pensia

În sprijinul tezei pe care o susținem aici, se poate apela la articolul 14c) al Legii și 41m) al Regulamentului, care stipulează că trebuie să fie considerate venituri din muncă pensiile primite atunci când cel care le percepe coincide cu cel care le generează; adică, în cazul pensiilor pentru limită de vârstă sau invaliditate, care nu sunt altceva decât venituri din muncă amânate. Articolele amintite nu fac distincția între instrumentul de finanțare utilizat și, de aceea, se pare că trebuie aplicate indiferent de caz. Ar fi absurd să fie considerat venit al angajatului din perspectiva IRPF contribuțiile realizate la fond printr-un contract de rente amânate, dacă ulterior pensiile aferente vor fi considerate din nou venituri și li se va aplica *pentru a doua oară* acest impozit.

Dacă subiectul care le generează este diferit de persoana care primește pensiile, adică în cazul pensiilor de văduvie și de orfan, acestea sunt considerate un venit de capital mobilier, conform

sau, în mod obligatoriu, dacă regulamentul planului stabilește acest lucru. În acest ultim caz, deducerea este mai clară dacă instrumentul de finanțare ales este o companie de asigurări și se pot lua în considerare prime alocate individual membrilor planului.

În cazul în care contribuțiile la contractul de rente amânate sunt considerate venit al angajatului din perspectiva IRPF, pensiile, odată plătite, ar trebui impozitate conform normelor din articolele 17e) al Legii și 58 al Regulamentului, referitoare la contractele de rentă viageră. Totuși, aceste articole par să facă referire la impozitarea contractelor de asigurări individuale, nefiind direct aplicabile în cazul contractelor colective de rente amânate, folosite pentru finanțarea fondurilor de pensii, în care contribuția este realizată de o persoană juridică (compania) diferită de cea care va primi pensia (articolul 58 vorbește despre „rentele temporare ca o consecință a impozitării capitalurilor *de către subiectul pasiv*”). În cele din urmă, se demonstrează cât este de absurd să fie considerate venit al angajatului, contribuțiile realizate în contracte de rente amânate, în cazurile fondurilor de pensii finanțate în afara companiilor de asigurări, dar care decid să cumpere ca primă unică într-o companie de asigurări, pensiile aferente (finanțare terminală) ori de cât ori un angajat iese la pensie. În această situație, dacă ar prevala criteriul pe care îl criticăm, ar apărea cazul absurd în care totalitatea primei unice (în general foarte mare) ar fi considerată venit în natură, angajându-se astfel o serie de impozite care ar face imposibilă cumpărarea nivelului de pensii garantat deja prin fond.

⁷⁰ Nu se poate elimina nici posibilitatea ca firmele de asigurări de viață să înceapă să ofere produse care, chiar dacă se bazează pe tehnica rentelor amânate, să genereze contribuții imposibil de alocat individual participanților la plan.

prevederilor articolului 54j) al Regulamentului⁷¹. Estimăm că această dispoziție este aplicabilă numai în cazul în care pensiile sunt plătite, de exemplu, în mod direct, dintr-un fond autoadministrat, fără vreo intervenție din partea unei companii de asigurări. Dacă se folosește un contract de asigurări de viață pentru a finanța pensiile de văduvie sau de orfan, în cazul decesului persoanei care l-a generat, capitalul cu risc scăzut va fi impozitat conform articolelor 19, pct. 3 și 20 ale Legii impozitului succesoral⁷², fără ca ulterior pensiile să fie supuse impozitului pe venit⁷³.

⁷¹ Chiar dacă faptul că sunt considerate sau nu venituri din muncă sau de capital nu are nicio semnificație din punctul de vedere al calculului reținerii, dat fiind că, în conformitate cu articolul 148b) al Regulamentului (întocmit conform Decretului Regal 1261/27.04.1983, Buletinul Oficial al Statului din 20 mai), se va aplica drept procent de reținere în ambele cazuri cel prevăzut în tabelul aferent de „pensii și retribuții pasive”.

⁷² Decretul 1018/6.04.1967 (Buletinul Oficial al Statului din 18 mai). Textul literal al acestor articole este următorul:

Articolul 19, pct. 3:

Sunt scutite:

Sumele de până la un total de 500.000 pesete încasate de la companiile sau entitățile asigurătoare de către beneficiarii polițelor de asigurări privind viața sau calitatea de părinte între cel ce figurează în polița însăși în calitate de contractant, și beneficiarul, fie el soț, ascendent sau descendent legitim, natural sau adoptiv. Pentru a se bucura de această scutire, în cazul în care evenimentul se stipulează referitor la viață, diferită de cea a contractantului, asigurarea va trebui să fie încheiată cu cel puțin trei ani înainte ca el să se producă, cu excepția situației în care a fost încheiată la nivel colectiv. În asigurările colective, se va ține seama de gradul de rudenie între asigurat și beneficiar.

Articolul 20 prevede: Beneficiază de reducere a bazei de impozitare:

1. de 90%, sumele care depășesc 500.000 pesete încasate de la companiile sau entitățile asigurătoare de către beneficiarii polițelor de asigurări de viață, dacă rudenția între cel care figurează în poliță în calitate de contractant și beneficiarul este de soț, ascendent sau descendent legitim, natural sau adoptiv;

2. (Nu se aplică);

3. de 50%, sumele, oricare ar fi valoarea lor, încasate de la companiile sau entitățile asigurătoare de către beneficiarii polițelor de asigurări la care se referă punctul 1 anterior atunci când înrudirea este colaterală de grad doi;

4. de 25%, atunci când gradul de rudenie este colateral trei sau patru;

5. de 10%, când înrudirea este colaterală de un grad mai îndepărtat sau nu există grad de rudenie.

Pentru a beneficia de reducerile stabilite la numerele 1, 3, 4 și 5 ale paragrafului anterior, în cazul în care evenimentul se stabilește privind viața unei persoane dife-

3. Alte impozite

Tratamentul pe care îl vor primi fondurile de pensii finanțate în afara companiilor de asigurări de viață, din perspectiva impozitului pe patrimoniu, plusvalori și venituri financiare, așteaptă, încă, să fie reglementat de Guvern⁷⁴. Problema nu apare în ceea ce privește planurile de pensii finanțate prin intermediul companiilor de asigurări de viață, dat fiind că veniturile și plusvalorile de active provenite din fonduri sunt impozitate la fel cu restul veniturilor și plusvalorilor acestui tip de societăți⁷⁵. În cele din urmă, referitor la impozitul pentru traficul companiilor în raport cu contribuțiile la fonduri, facem referire la cele menționate anterior⁷⁶.

g) Control administrativ

Panorama controlului administrativ al fondurilor private de pensii este foarte dispersată. Cât privește societățile anonime sau mutuale de asigurări, acestea se supun Legii din 16 decembrie 1954 și depind de Ministerul de Finanțe prin Direcția Generală de Asigurări; casele de ajutor reciproc de previziune socială se supun controlului din partea Ministerului Sănătății și Securității Sociale; fundațiile laborale depind de Ministerul Muncii, iar planurile tehnico-financiare elaborate de companiile care administrează fonduri de pensii, prevăzute în proiectul de lege pe care l-am analizat în secțiunea d), trebuie

rite de contractant, asigurarea trebuie să fi fost încheiată cu minim trei ani înainte de data producerii evenimentului, cu excepția situației în care a fost contractată în mod colectiv. În asigurările colective, se va ține seama de gradul de rudenie între asigurat și beneficiar.

⁷³ Este important de avut în vedere acest fapt, deoarece capitalul cu risc scăzut de asigurat trebuie să fie mai mare decât cel necesar din punct de vedere actuarial, cu suma impozitului succesoral aferent. Pe de altă parte, aici ar fi, într-adevăr, justificabil să fie considerat venit al angajatului costul actuarial al asigurărilor de viață aferente, deși, dată fiind suma redusă a sa, importanța practică a acestei probleme nu este foarte însemnată.

⁷⁴ A se vedea, în acest sens, comentariul fiscal la ultimul proiect de lege a investițiilor colective, din pagina 239 a prezentei lucrări.

⁷⁵ Adică, sunt pe deplin venituri calculabile ale acestora, chiar dacă paralel se consideră cheltuială deductibilă creșterea necesară a rezervelor matematice care trebuie aplicate conform clauzelor aferente de participare la beneficii.

⁷⁶ Consultați nota de subsol nr. 52 din această secțiune.

autorizate de administrație, fără ca până la această dată să se fi stabilit organismul sau corpul de control specific, căruia îi va reveni această sarcină (Ministerul Economiei și Finanțelor, Ministerul Muncii, Ministerul Sănătății și Securității Sociale).

Este evident că ar trebui să reușim stabilirea unui control unic al fondurilor de pensii, indiferent de instrumentul de finanțare ales de ele. Dat fiind că acest control trebuie să vizeze, înainte de toate, sistemele financiar-actuariale utilizate în administrarea tehnică a planurilor de pensii, pare logic ca Ministerul de Finanțe, prin Direcția Generală de Asigurări, să fie organismul administrativ care să se ocupe de fondurile de pensii, deoarece reprezintă organul din administrație care deține câmpul de cunoaștere tehnică cea mai apropiată de cea necesară⁷⁷.

⁷⁷ A se vedea lucrarea excelentă a lui Eugenio Prieto, *El Control de los Fondos de Pensiones*, publicată cu ocazia celei de-a III-a ediții a „Jornadas sobre Fondos de Pensiones y Nuevos Activos Financieros”, de revista *Dinero*, Madrid, în septembrie 1983.