

# CE ESTE PENSIA OCUPAȚIONALĂ?

Scopul acestui ghid constă în furnizarea de informații importante și ușor de înțeles, ajutând angajații să înțeleagă beneficiile pensiilor ocupaționale (Pilonul IV).

Pensia ocupațională parte din sistemul de pensii private și este implementată la inițiativa exclusivă a angajatorului pentru a oferi angajaților săi un beneficiu, de a-și putea astfel completa veniturile disponibile la vârsta pensionării.

## GHIDUL ANGAJATULUI

## PENSIA OCUPAȚIONALĂ



AUTORITATEA  
DE SUPRAVEGHERE  
FINANCIARĂ



Spre deosebire de alte tipuri de pensii private, pensia ocupațională presupune crearea unor fonduri de pensii private de către angajatori care au ca scop furnizarea de beneficii pentru angajați pe termen lung. Participarea angajaților la un fond de pensie ocupațională este facultativă, un angajator nu poate condiționa stabilirea relațiilor contractuale de muncă de participarea la un fond de pensii private ocupaționale.

## **ADERAREA LA UN FOND DE PENSII OCUPAȚIONALE**

Pentru a deveni participant la un fond de pensii private ocupaționale, angajatul trebuie să semneze un act individual de aderare. Forma actului individual de aderare se stabilește de administratorul de fonduri de pensii ocupaționale și este aprobată de ASF. Administratorul fondului este cel care transmite angajatorului actele individuale de aderare. Acestea sunt completate și semnate de angajat, ca viitor participant la fondul de pensii private ocupaționale, angajatorul transmițând înapoi administratorului actul individual semnat. Propunerea de aderare la un fond de pensii private ocupaționale aparține angajatorului în contractul colectiv de muncă sau în cel individual.

Înainte de a semna actul individual de aderare, angajații trebuie să fie informați despre schema și prospectul fondului de pensii private ocupaționale și despre rezultatele anterioare ale fondului pe o perioadă de minim 5 ani sau pe toată durata de operare a fondului (dacă aceasta este mai mică de 5 ani).





Contribuțiile angajatorului la un fond de pensii ocupaționale sunt stabilite în funcție de resursele financiare și de obiectivele acestuia (retenția și/sau motivarea angajaților).

Pensiile ocupaționale au o particularitate (opțională) - clauza de vesting. Aceasta are ca scop fidelizarea angajaților și reducerea fluctuației de personal la nivelul angajatorului. La expirarea perioadei de vesting (de maxim 3 ani), angajatul devine proprietarul activului său personal acumulat la fond, rezultat din contribuțiile plătite de angajator, cu condiția ca relația de muncă în baza căreia s-au făcut acele contribuții să fie încă în vigoare.

- În plus, angajatul poate contribui și el la un fond de pensii private ocupationale, însă contribuțiile sale sunt limitate conform legii la maxim  $1/3$  din veniturile salariale brute lunare sau din veniturile asimilate fără a depăși, împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea,  $1/2$  din salariul net lunar.
- Angajatul poate modifica, suspenda sau înceta contribuțiile proprii la un fond, fără niciun fel de sancțiune, înștiințând în scris administratorul fondului de pensii și angajatorul cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data suspendării sau încetării contribuțiilor.

Pensiile ocupationale pot fi un aspect foarte important al planificării financiare pe termen lung pentru angajați:

- Oferă angajaților o sursă suplimentară de venit la pensionare, contribuind la stabilitatea financiară pe termen lung.
- Fondurile de pensii sunt gestionate de profesioniști, asigurând o administrare eficientă a banilor și maximizarea randamentelor.
- Bani acumulați în pensia ocupațională pot fi transferați către un alt fond de pensii private (ex. un fond de pensii Pilon III) atunci când angajatul schimbă locul de muncă sau după expirarea perioadei de „vesting”, dacă acesta dorește.
- Angajații sunt proprietarii activului personal care, în caz de deces, se moștenește.
- Anumite pensii ocupaționale pot oferi plata activului net în caz de invaliditate, asigurând sprijin financiar în situații dificile.
- Prin oferirea unor beneficii din partea angajatorului, pensiile ocupaționale pot fi un factor de motivare și stabilitate pentru angajat, păstrându-și locul de muncă pe termen lung.
- Angajatul este informat anual despre valoarea activului personal, despre eventualele garanții ale fondului de pensii, despre contribuțiile plătite etc., ceea ce îl poate ajuta să ia decizii informate legate de planificarea financiară proprie pe termen lung.

Mai multe informații sunt disponibile la [www.edutime.ro](http://www.edutime.ro).

Eligibil pentru pensiile private Pilon IV este orice angajator, persoana fizică sau juridică, care poate să angajeze persoane pe bază de contract individual de muncă, potrivit Codului muncii, sau pe bază de raport de serviciu, potrivit Codului administrativ, sau în temeiul oricărui alt tip de contract conform căruia o persoană desfășoară o activitate generatoare de venituri asimilate salariului.

Pentru informații detaliate privind modul de înființare și funcționare al unui fond de pensii ocupaționale sau aderarea la unul, activitatea administratorilor etc. se recomandă [www.asfromania.ro](http://www.asfromania.ro).

Angajatorul este responsabil pentru inițierea unei scheme de pensii ocupaționale destinate propriilor angajați. Un angajator cu mai puțin de 100 de angajați poate propune o schemă de pensii ocupaționale care să se alăture unui fond de pensii existent cu cel puțin 100 de participanți dacă acesta permite mai multor angajatori să participe, fiecare având propria schemă de pensii ocupaționale inclusă în prospectul fondului.

Pentru a maximiza beneficiile încheierii unei pensii private, orice persoană trebuie să monitorizeze periodic valoarea activului personal și să aibă în vedere și alte forme de economisire pe termen lung, pentru a putea avea un venit cât mai stabil și confortabil la pensionare.

Dacă angajatul părăsește angajatorul care i-a oferit acest beneficiu, în cazul pensiei ocupaționale există mai multe variante, în funcție de modul în care este constituit fondul respectiv. O variantă este ca angajatul să păstreze suma acumulată în fondul de pensii ocupaționale până la împlinirea condițiilor de pensionare. O altă variantă este ca, după perioada de vesting, angajatul să transfere suma acumulată într-un fond de pensie facultativă (Pilon III) sau în alt fond de pensie ocupațională (Pilon IV) al noului angajator, dacă există.



# PROTECȚIA CONSUMĂTORILOR

Prin depunerea unei petiții (reclamație sau sesizare), ASF poate constata dacă societățile își îndeplinesc corespunzător sau nu obligațiile asumate prin contract.

Petiția se poate transmite ASF prin servicii poștale, la sediu (prin intermediul registraturii), prin utilizarea secțiunii dedicate petițiilor pe site-ul ASF [www.asfromania.ro/consumatori/petiții](http://www.asfromania.ro/consumatori/petiții) sau, în cazul unui litigiu apărut în relația contractuală, care nu poate fi rezolvat pe cale amiabilă, se poate apela la entitatea de soluționare alternativă a litigiilor în domeniul financiar non-bancar (SAL-Fin) – [www.salfin.ro](http://www.salfin.ro).



## **Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF)**

Splaiul Independenței nr. 15, sector 5, cod poștal 050092, București

TELEVERDE: 0800.825.627

[www.asfromania.ro](http://www.asfromania.ro)

[office@asfromania.ro](mailto:office@asfromania.ro)

 [asf.romania](https://www.facebook.com/asf.romania)

 [@autoritateadesupraveghere\\_fin](https://www.instagram.com/autoritateadesupraveghere_fin)

 [asf\\_romania](https://www.tiktok.com/asf_romania)

 [autoritatea-de-supraveghere-financiară](https://www.linkedin.com/company/autoritatea-de-supraveghere-financiară)