AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي

UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

P. O. Box 3243, Tel.: +251-11-5517700 Cable: +251-11-5517844 AU, Addis Ababa, ETHIOPIA

Website: www.africa-union.org

CONSELHO EXECUTIVO
11ª Sessão Ordinária
25 – 29 de Junho de 2007

ACRA – GANA

EX.CL/330 (XI)

RELATÓRIO DO SUB-COMITÉ CONSULTIVO SOBRE A REVISAO DO SISTEMA DA SEGURANÇA SOCIAL DA UA

RELATÓRIO DO SUB-COMITÉ CONSULTIVO SOBRE A REVISAO DO SISTEMA DA SEGURANÇA SOCIAL DA UA

I. INTRODUÇÃO

1. A Comissão da União Africana tem tido dificuldades em atrair e reter pessoal competente de todas as regiões do Continente. As principais para esta situação, são os baixos salários oferecidos pela Comissão, associada a ausência de um esquema de segurança social alargado e sólido. De acordo com a Recomendação nº 67 da OIT, relacionado com a garantia de meios adequados de subsistência, adoptada em 1944, os sistemas de segurança social devem satisfazer as necessidades dos trabalhadores e evitar a indigência através a reintegração o nível razoável, dos meios de subsistência que foram perdidos, devido a incapacidade de trabalhar , devido à velhice, incapacidade por acidente. Por conseguinte, torna-se necessário que as organizações estabeleçam um sistema de segurança social que permita ao seu pessoal satisfazer as suas necessidades quando já não puderem garantir um meio de vida.

2. O pagamento de pensões, benefícios de segurança e assistência médica considerado uma despesa do orçamento ordinário e o seu financiamento normalmente é através de contribuições tanto dos empregadores como doa empregados. Os funcionários públicos internacionais são muitas vezes expatriados. Muitas vezes não dispõem de uma “rede de segurança” de benefícios nacionais nos seus respectivos países, portanto não admira que as organizações internacionais estejam há muito preocupadas em tentar garantir que reformas adequadas estejam disponíveis para os seus trabalhadores. Nas NU, por exemplo, a necessidade de um esquema de pensões , adequado, para os funcionários públicos internacionais, foi reconhecida desde o início. A liga das nações, inicialmente estabeleceu um fundo de previdência. Em 1929, 1930, uma comissão de inquérito considerou as condições de trabalho dos membros da liga e concluíram haver necessidade de um esquema real de pensões em vez de um esquema de previdência, por forma a garantir os melhores candidatos para o seu Secretariado e manter um nível elevado do pessoal. Isso levou a criação do actual de Fundo de Pensões.

3. Essa decisão, que foi essencial para as NU, também o é para a UA. É de facto uma característica normal dos funcionários públicos, devido a sua natureza de funcionários internacionais da UA. Um esquema de segurança social sólido e fiável permitiria assim a UA atrair pessoal, incentivá-los e retê-los. Consequentemente, o pessoal torna-se mais estável, mais produtivo e com uma visão positiva da sua reforma.

4. Para além do pessoal instalado regularmente, a Comissão também emprega pessoal em contracto a curto prazo. Muitos deles já trabalham há muitos anos sem a possibilidade de aderir a um esquema de pensões.

5. O actual esquema de pensões, é na realidade um plano de poupança. Não é apropriado e dificilmente é suficiente para cobrir as necessidades do pessoal após a desvinculação.

6. À luz do acima referido, a Comissão designou uma empresa de consultoria LANE CLARK and PEACOCK para apoiar na avaliação da posição actual e preparar um plano de segurança social. O estudo foi levado a cabo com uma determinada estrutura.

II. AUDITORIA JURÍDICA DO ESTUDO

1. Decisão de Maputo

7. Durante a 3ª Sessão do Conselho Executivo realizada em Maputo, em Julho de 2003, o Conselho decidiu (EX.CL/Dec.34 (III), que o nível das contribuições devia ser 15% para o empregador e 8% para o empregado. O Conselho Executivo decidiu também que em virtude da gestão do Fundo ser uma questão sensível , um Comité de Gestão Conjunto deve ser criado, ficando encarregue por submeter um plano de pensões para consideração.

8. A Decisão de Maputo, também fixou as regras de reforma em 30 anos de serviço ou 60 anos de idade, o que acontecer primeiro. Também havia a previsão do extensão do contrato, após a desvinculação oficial das funções, por um período de 11 meses renovável, apenas uma vez, caso a Organização considere isso necessário. Finalmente, aprovou o princípio da reforma antecipada.

9. No que respeita ao esquema de segurança, o Conselho Executivo decidiu que “a continuar com o presente acordo com o ALICO, deve ser implementada uma Comissão Ad Hoc composta por peritos e representantes da administração e do pessoal para considerar as várias ofertas de outras seguradoras, incluindo a ALICO, para ver se o prémio anual pode ser reduzido e o nível de serviços melhorado”.

2. Plano de Acção 2004 - 2007

10. A Sessão Extraordinária do Conselho Executivo, realizada em Adis Abeba, a 6 e 7 de Dezembro de 2004, adoptou a Missão, Visão e Plano Estratégico da UA. O ponto “Reforço das Equipas e suas Capacidades”, refere a necessidade de instalar uma política de gestão de recursos humanos dinâmica e atractiva, assim como a necessidade de a Comissão dispor de um Plano de Carreiras e Pensões, entre outros.

3. Conformidade com o Regulamento e as Regras da CUA

11. O Regulamento Interno do Pessoal (Artigo 17 (c) do Regulamento do Pessoal e Artigo 39 das Regras do Pessoal, permitem ao Presidente formular o esquema de pensões e submetê-lo a aprovação do Conselho Executivo.

III. OBJECTIVOS DO ESTUDO DE REVISÃO DO ESQUEMA DA SEGURANÇA SOCIAL

12. Os objectivos do estudo são os seguintes:

i) Levar a cabo uma análise da situação do actual esquema de segurança social e identificar os constrangimentos;

ii) Fazer recomendações apropriadas quanto as medidas de intervenção, para abordar a situação, incluindo a definição do modelo actuarial e a pertinência dos níveis de contribuições, definição de remuneração com direito a reforma;

iii) Garantir benefícios adequados e apropriados ao pessoal da organização, incluindo a abordagem das anomalias da política da remuneração e estrutura salarial existentes na Comissão da UA;

iv) Fazer uma avaliação de política com a ALICO e rever a gestão da mesma, com vista a destacar os possíveis insuficiências, assim como as medidas paras as solucionar.

IV. ABRANGÊNCIA DO ESTUDO

13. O estudo abarcou os três seguintes aspectos do sistema de segurança social:

I. ESQUEMA DE PENSÕES

II. ESQUEMA DE SEGURANÇA

III. ESQUEMA DE COBERTURA MÉDICA

14. De notar que apenas o esquema de pensões e segurança social foram abordados no relatório. Neste ponto, o estudo apenas abordou o diagnóstico do plano médico e propôs recomendações e um Plano de Acção. Propôs-se que a avaliação actuarial do esquema médico adequado deve incluir entre outros, uma projecção a longo prazo do esquema, uma análise das tendências financeiras do esquema, o custo actuarial do plano, uma análise do financiamento do esquema e modalidades de financiamento, assim como a

elaboração do modelo de gestão do plano, i.e. através de acordos internos, ou por terceiros (companhias de seguros). Isto deve ser tratado numa fase diferente na altura própria. Ao levar a cabo esta tarefa, os consultores fizeram uma inspecção à ALICO, Sharjah (Emirados Árabes Unidos) e fizeram um estudo comparativo com dez (10) unidades comparáveis, seleccionadas, compostas por Estados Membros (4),Organizações Internacionais (3) e Comunidades Económicas Regionais (4). Os Consultores também visitaram sete (7) Escritórios da UA na África e na Europa, nomeadamente: Lagos, Côte d'Ivoire, Yaoundé, Cairo, Nairobi, Bruxelas, Genebra, de modo a avaliar a cobertura médica nos Escritórios Regionais/de Representação da UA.

B. CONSTATAÇÕES NO ESQUEMA DE PENSÕES

15. O estudo revelou o seguinte:

(i) fraqueza do plano, devido a ausência, no Plano de Pensões, de cobertura por morte/incapacidade/acidente, os quais são cobertos por uma política de segurança;

(ii) protecção inadequada do pessoal após a reforma; para além disso, o cônjuge e as crianças do pessoal reformado, não tem direito a qualquer benefício de pensão. O pessoal reformado normalmente um Lump Sume. Verifica-se que as opções de anuidade não podem, Verifica-se que as opções de anuidade não podem, na prática, ser realizadas de forma razoável;

(iii) a CUA não está envolvida nem no investimento do Fundo com o ALICO, nem na definição das estratégias de investimento;

(iv) falta de definição de meios de investimento e falta de uma política de referência clara, assim como uma gestão deficiente do Fundo;

(v) redução dos juros, ao longo dos anos levando a um montante de pensão inadequado, por altura da reforma.

16. Das discrepâncias acima verificadas, o estudo identificou as seguintes questões:

(i) existência de vários acordos dentro do mesmo sistema;

(ii) inexistência de regras consolidadas;

(iii) protecção inadequada pós a reforma, devido a política de Lump Sume;

(iv) restrições de ilegibilidade do plano;

(v) não envolvimento da CUA nas decisões de investimentos feitas pela ALICO;

(vi) taxas de juro baixas, oferecidas pela ALICO;

(vii) problemas administrativos crónicos, por resolver, tais como modalidades de pagamento de pensões ao pessoal nos seus países;

(viii) os custos administrativos da ALICO variam entre 0,51% e 0,58% do valor do Fundo, como uma média de 0,53% , em relação aos 6 anos da pesquisa. Por isso, os juros anuais declarados pela ALICO não são realístico e deviam ser reduzidos em média para 53%;

(ix) uma comparação dos juros de referência com os valores declarados pela ALICO, revelou que durante o mesmo período de 2001 a 2006, a ALICO não creditou o total de juros ganhos pelo Fundo. Isto resultou em lucro pela ALICO de 0,90% a 1,45% inferior às obrigações da Eurodolar que a ALICO diz ter utilizado para investir os activos da CUA. Conclui-se assim que em termos absolutos, a ALICO tem um lucro anual de 170 a 235 mil dólares, o que não está creditado nas contas dos participantes. Ao ser comparado aos depósitos anuais que totalizam cerca de 1,57 milhões de dólares em média por ano, o lucro ganho pela ALICO a partir dos depósitos anuais, varia entre 10,8 e 14,9%, dos depósitos anuais. Este montante parecer ser elevado e explica a razão porque as taxas de juro brutas creditadas nos activos durante os últimos 10 anos, são em média, 3,40% por ano e em média 2,50% durante os últimos anos.

VI. CONSTATAÇÕES DO ESQUEMA DE SEGURANÇA

17. O estudo ao Esquema de Segurança revelou:

(i) atrasos injustificáveis no pagamento de benefícios de seguros;

(ii) a política exclui cobertura por morte ao VIH/SIDA;

(iii) a política continha um limite por pessoal de 200.000,00 $EU e por caso de 1.5 milhões de dólares;

(iv) inexistência de um esquema após desvinculação para o pessoal reformado;

(v) ausência de cobertura adicional para uma determinada categoria de funcionários com missões específicas;

(vi) verificou-se que a Comissão pagou a ALICO um prémio de seguro no valor de 1.967.223,00 $EU para o período de 2001 a 2006. A ALICO pagou apenas 687.576,00 $EU, em reclamações originando para a ALICO um "lucro" no valor de 1.279.933,00 $EU (65%). De notar que durante os últimos 6 anos de avaliação, o racio de rejeição era de 29% do total das reclamações no valor de 973.290,00 $EU. Isto revelou uma baixa variação de reclamações durante os anos, o que teria gerado um excesso se a Comissão fosse a sua própria seguradora.

18. Das discrepâncias acima verificadas, existem as seguintes questões no que respeita ao Esquema de Segurança

i. Existência de vários acordos diferentes dentro do mesmo Sistema;
ii. Inexistência de regras consolidadas;
iii. Os Prémios de seguro não foram eficazes para a Comissão
iv. A exclusão do VIH/SIDA é uma questão crucial;
v. Existência de limitações na cobertura por caso;
vi. Inexistência de um Esquema após funções para o pessoal reformado;
vii. Ausência de cobertura para os membros elegíveis da família dos funcionários;

VII. RECOMENDAÇÕES DO ESTUDO

1. O factor de Substituição actual da CUA

19. Usando a fórmula actuarial, o estudo determinou as Receitas do Factor Substituição da CUA no que respeita aos membros que entram para a Organização em idades diferentes, até aos 60 anos, e comparou este factor com o que é obtido nos outros comparáveis. Os Factores de Substituição actuais para as várias idades na CUA são os seguintes:

Com 60 anos, se	O Factor de Substituição actual com base no capital que ele/ela recebe após o afastamento é
Funcionário entra para a Comissão com 25 anos	32% do salário final
Funcionário entra para a Comissão com 60 anos	26% do salário final
35 anos	
Funcionário entra para a Comissão com 45 anos	17% do salário final

20. Verificou-se que o Factor de Substituição da UA é inferior ao Factor de Substituição em todos os outros comparáveis, sendo que para as mesmas idades o Factor de Substituição é em média 72%, 53% e 33% respectivamente.

21. Portanto, o estudo concluiu o Factor de Substituição Actual não pode garantir uma reforma segura ao Pessoal. Consequentemente há uma necessidade urgente que a Comissão determine uma Receita Mínima para o Factor de Substituição, adequada e razoável.

2. **A CUA deve definir objectivos claros no que respeita ao Factor de Substituição.**

22. A Comissão deve definir objectivos claros no que respeita ao Factor de Substituição. O Factor Mínimo de Substituição que seja adequado às diferentes idades no recrutamento e na reforma. Os resultados são a seguir resumidos:

Se o pessoal for recrutado aos	Se a idade de reforma permanecer 60 anos	Se a idade de reforma for alargada para 62 anos	Se a idade de reforma for alargada para 65 anos
	O Factor de Substituição seria	O Factor de Substituição seria	O Factor de Substituição seria
Idade 25 anos	50% do salário final	57% do salário final	70% do salário final
Idade 35 anos	37% do salário final	43% do salário final	54% do salário final
Idade 45 anos	23% do salário final	28% do salário final	37% do salário final
Idade 55 anos	8% do salário final	12% do salário final	19% do salário final

3. Necessidade da Comissão definir o modelo Actuarial do Plano de Pensões

23. As organizações regra geral organizam os seus Fundos de Pensões usando principalmente dois (2) modelos, nomeadamente, o Plano Definido de Benefício (DB) e o Plano Definido de Contribuição (DC). Há um terceiro Plano que é a combinação dos dois planos acima referidos.

4. Necessidade da Comissão estabelecer um Plano de Pensões apropriado, não um Plano de Poupança como é actualmente o caso

24. O estudo indicou a inadequação do presente Plano de Pensões. Também sugeriu que esta situação deve-se às várias insuficiências acima identificadas. O plano actual é mais um Plano de Poupança que um Plano de Pensões.

25. O estudo por conseguinte propôs que a comissão devia criar a Plano de Pensões próprio devendo contudo permanecer um “Plano Definido de Contribuições” (DC) devido à sua simplifica ção e transparência de gestão.

Para além disso, esse Plano é sustentável pelo empregador; fácil de gerir e o controlo de custos é mais fácil.

5. Meio de financiam: Fundo de Pensões ou Gestão por terceiro, Através de um Contrato de Seguro

26. Uma das questões aqui levantadas é determinar se o Plano de Pensões revisto deve ser gerido através de um "Fundo de Pensões" ou através de terceiros, como por exemplo uma Companhia de Seguros. O Estudo recomenda vivamente que a Comissão deve criar o seu "Fundo de Pensões". Essa decisão teria as seguintes implicações:

i. Rescisão do acordo com a ALIO de acordo com opções do contrato;
ii. Retirada do total de activos na ALICO. O total de activos na ALICO totalizava 14.068.973 US Dólares em 31 de Dezembro de 2005;
iii. De acordo com o contrato com a ALICO, a retirada deve ser imediata ou durante um período de (cinco) 5 anos. Para evitar taxas elevadas por afastamento, propõe-se que a Comissão organize a retirada do fundo, (se aplicável) durante um período de 5 anos.

6. Necessidade de aumentar a idade de reforma do pessoal da Comissão

27 O Plano de Pensões proposto recomenda que a idade de reforma seja aumentada de preferência para 65 anos com a possibilidade de reforma antecipada a partir dos 60 anos. Essa decisão permitirá à Comissão não apenas seguir as actuais tendências nas organizações internacionais mas também permitir ao pessoal, de forma significativa, criar um capital próprio de pensões.

28. Uma das implicações seria a Comissão ter que abolir a regra de reforma após 30 anos de serviço. Contudo, deveria haver medidas de transição para o pessoal que actualmente está próximo da idade de reforma, quer 60 anos de idade ou 30 anos de serviço.

7. Reduzir o risco de troca do US Dólar

29. A comissão deve diversificar a sua carteira de investimentos e investir noutras moedas para além do Dólar dos Estados Unidos.

VIII Aspectos do Plano de benefícios proposto para a Comissão da União Africana

30. Com base no acima referido, o estudo propôs as características do Plano de Benefícios para a União Africana e o Plano de Segurança num único Plano.

A. Considerações gerais sobre o Novo Plano proposto

i. O plano seria um Esquema de Contribuição Definido financiado através de um Fundo de Pensões (que deve ser

criado) e o qual deve ser uma entidade legal separada da Comissão.

ii. Se aprovado, propõe-se que o Plano entre em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2008. Isto permitiria fazer os trabalhos preparatórios durante o ano de 2007,para a implementação do Plano abaixo indicado;

iii. Qualquer membro do Pessoal, incluindo o pessoal de nomeação definitiva, de contrato de curta duração, pessoal em regime de Part-time, que seja contratado por um período mínimo mas contínuo de seis (6) meses deve ser elegível a este Plano;

iv. A idade de reforma deve ser 65 anos com a possibilidade de reforma antecipada a partir dos 60 anos. A reforma deve ser possível antes dos 60 anos desde que o facto de substituição atinja os 50% do salário final ou proporcional se a carreira for inferior aos 35 anos.

B. Novas taxas de Contribuição e Remuneração de Pensão propostas

31. As taxas actuais, i.e. 8% para o empregado e 15% para o empregador, aplicadas globalmente ao mesmo salário básico não são adequadas de forma a permitir tanto à Organização como ao pessoal onstruir de forma razoável o necessário Factor de Substituição. As propostas que se seguem estão a ser elaboradas para consideração:

i. Taxas de contribuição

32. Propõe-se que as taxas de contribuição tanto para o empregador como para o empregado sejam gradualmente ajustadas durante dois anos, i.e. 2008 e 2009. Para além disso as taxas de contribuição não devem ser uniformes mas devem variar de acordo com a faixa etária, conforme o quadro que se segue:

ii. Remunerações com direito a pensão

33. A remuneração com direito a pensão baseia-se no princípio da necessidade de garantir uma relação comparativa na Receita do Factor de Substituição por altura da reforma, proporcional à posição do membro do pessoal. Propõe-se por conseguinte definir a Remuneração com direito a Pensão em 117,50% do salário básico para o pessoal recrutado a nível internacional e a 100% do salário básico para o pessoal recrutado localmente.

iii. Contribuições voluntárias

34. O Plano deve permitir ao pessoal, se assim o desejar, fazer contribuições voluntárias. Contudo um dos objectivos deste Plano é permitir à omissão apoiar

a acompanhar o pessoal que queira poupar mais para quando forem mais idosos. A este respeito, espera-se que:

a) Se um membro do pessoal desejar contribuir com x% da sua remuneração com direito a salário, a Comissão deve, como incentivo contribuir também com x% para a conta da Pensão desse funcionário;

b) Contudo, em qualquer dos casos, a contribuição do empregador no que respeita à Contribuição Voluntária não deve exceder o 2% da remuneração com direito a Pensão qualquer que seja a taxa paga pelo funcionário.

35. Ao integrar a contribuição voluntária em 2% o Factor de Substituição melhoria consideravelmente e atingiria os seguintes níveis:

Pessoal recrutado aos	Se a idade de reforma se mantiver nos 62 anos, então		Se a idade de reforma se mantiver nos 60 anos, então		Se a idade de reforma se mantiver nos 65 anos, então	
	Factor de Substituição sem contribuição voluntária deve ser	Factor de Substituição com contribuição voluntária deve ser	Factor de Substituição sem contribuição voluntária deve ser	Factor de Substituição com contribuição voluntária deve ser	Factor de Substituição sem contribuição voluntária deve ser	Factor de Substituição com contribuição voluntária deve ser
25 anos	50% do salário final	58% do salário final	57% do salário final	67% do salário final	70% do salário final	82% do salário final
35 anos	37% do salário final	45% do salário final	43% do salário final	53% do salário final	54% do salário final	66% do salário final
45 anos	23% do salário final	28% do salário final	28% do salário final	34% do salário final	37% do salário final	45% do salário final
55 anos	8% do salário final	9% do salário final	12% do salário final	13% do salário final	19% do salário final	21% do salário final

C. Benefícios da Reforma

36. O Plano de Benefícios proposto considera os seguintes benefícios de reforma:

i. Após afastamento, o funcionário receberá uma pensão vitalícia, pagável de acordo com uma periodicidade definida (mensal, trimestral, etc);

ii. Após a reforma, só será permitido ao funcionário retirar sob a forma de lump sum, as suas contribuições voluntárias;

iii. A pensão terá em conta uma pensão de reversibilidade de dependente de 50% ou até 100%;

iv. A pensão de dependente deve ser suspensa, caso a dependência cesse.

D. Benefícios por Morte ou Incapacidade

i. Os benefícios por morte e incapacidade devem ser totalmente financiados pela Comissão como acontece actualmente, através do pagamento do prémio de seguro pago à ALICO. A Comissão deve fazer este pagamento ao Fundo de Pensões o qual deve ser gerido como uma carteira à parte dentro do Fundo;

ii. Os benefícios por morte devem manter-se num nível de cinco (5) vezes o salário básico anual. Isso deve ser dobrado no caso de morte, por acidente, em serviço. Em ambos os casos, o limite actual de 200.000.00 US Dólares deve ser eliminado;

iii. Em caso de morte, a som segurada a qual é 5 vezes o salário básico anual, deve ser paga da seguinte forma:

- Uma vez o salário básico anual (ou duas vezes em caso de morte acidental) deve ser pago aos beneficiários em forma de lump sum;

- As outras quatro (4) vezes do restante saldo da pensão deve ser pago aos beneficiários como Pensão Dependente.

iv. O fundo deve cobrir qualquer tipo de morte por VIH/SIDA ou qualquer causa específica de morte por razões de saúde;

v. Os benefícios por incapacidade devem ser pagos em forma de pensão por Incapacidade, (a uma taxa máxima de 80% do salário básico até à idade normal de reforma);

vi. Em circunstâncias específicas, uma pensão por incapacidade deve ser paga por incapacidade parcial e temporária.

E. Elegibilidade ao Plano de Pensões

37. Deve ser permitido a todo o pessoal aderir ao Plano. Isto deve ser alargado ao pessoal com contratos a curto prazo, Peritos, Consultores, etc. a partir do primeiro mês que se segue aos seis meses de trabalho sem interrupção de mais de trinta dias.

F. Investimento

38. A Comissão, através dos órgãos que serão designados para gerir o Fundo, deve definir a sua estratégia de investimento.

G. Gestão do Fundo, Controlo e logística

39. A Comissão deve designar os órgãos de fiscalização da gestão do Fundo. Os gestores do Fundo também devem ser designados. Os órgãos envolvidos devem incluir o Comité de Gestão, o Comité de Actuários. Seria também necessário designar um Comité de Investimento, um Comité de Auditoria, etc. As regras, composição e termos de referência de cada Comité devem ser claramente definidas e submetidas à aprovação do Conselho Executivo.

40. A Comissão deve adquirir um softwaree de Gestão de Pensões e os Recursos Humanos adequados para administrar o Plano deve ser definido.

IX Observadores da UA e Missões de Manutenção da Paz

41. Recomenda-se que a Comissão crie um Fundo separado que deverá cobrir o seguro de vida dos Observadores e das Missões de Manutenção da Paz. O Fundo deve ser gerido internamente e juntamente com o Fundo principal mas com ajustamentos parciais de resseguro.

X. Implementação do Plano de Benefícios

A. Plano de Penões

42. Como anteriormente referido, o Plano deve tornar-se operacional com efeito a partir de 1 de Janeiro de 2008. Recomenda-se que a implementação comece com efeito a partir de 1 de Março de 2008. Prevê-se que um número de actividades sejam levadas a cabo durante a fase. Isto incluiria, entre outras coisas: calculo dos Factores de Substituição de todos os funcionários em serviço, designação de um Comité de Direcção, implementação do Fundo de Pensões e esboço dos instrumentos legais, constituição dos vários órgãos e escolha dos seus membros, preparação das Regras de Pensão, preparação da Estrutura do Fundo, elaboração dos principais processos de trabalho, aquisição e implementação do Software de Pensões, Relatórios de Gestão e Financeiros, organização da função de investimento, transferência do Plano actual e início das operações, desenvolvimento dos meios de comunicação e contacto com as CERs e outras instituições.

XI Avaliação do Relatório pela Comissão

43. A Comissão analisou o relatório dos Consultores e fez circular o documento ADM.HRD/30A/2833 por todos os Estados Membros. A Comissão apoia todas as conclusões e recomendações dos Consultores. A este respeito, a Comissão gostaria de solicitar ao Conselho Executivo, através do Comité dos Representantes Permanentes que tomem as seguintes decisões sobre a Revisão do Esquema de Segurança Social da CUA.

i. Criar o Fundo de Pensões da UA, o qual deve ser gerido internamente. Esse Fundo deve ser uma entidade juridicamente separada da Comissão e dos outros Órgãos da UA, com os seus órgãos directivos, s, localização etc. A Comissão deve submeter ao

Conselho as regras de funcionamento, na sua próxima sessão, as modalidades de operacionalização do Fundo;

ii. O Fundo de Pensões deve cobrir todo o pessoal, independentemente da natureza do contrato (Funcionários Nomeados, com Contrato Permanente, ou a Curto Prazo, Consultores, Regime de Part-Time), desde que estejam em funções há pelo menos seis (6) meses. Devem ser elegíveis ao Plano com efeito a partir do 7º mês de trabalho.

iii. Gerir o Esquema de Segurança através do mesmo Fundo de Pensões;

iv. Que o Fundo de Pensões recentemente criado entre em funcionamento a partir de 1 de Março de 2008. Entretanto, todo o trabalho preparatório, conforme descrito no Plano de Acção deve ser concluído em 2007 para que possa entrar e funcionamento pleno em 2008;

v. Rescindir os contratos com a ALICO e definir modalidades para retirada dos activos acumulados, durante um período de cinco anos de forma a evitar o pagamento de penalidades conforme estipulado no Contrato com a ALICO;

vi. Que o modelo Actuarial do Fundo seja um Esquema Definido de Contribuição;

vii. Alargar a idade de reforma e fixá-la em 65 anos, com possibilidadede reforma antecipada aos 60 anos. Isto implica:

a. Que a Comissão cancele as presentes regras de reforma após 30 anos de serviço;
b. Que a Comissão adopte regras transitórias para o pessoal que esteja perto de atingir a idade de reforma;
c. Que a reforma seja possível antes dos 60 anos, desde que o Factor de Substituição atinja pelo menos 50% ou proporcional se a carreira for inferior a 35 anos;

viii. Que as taxas de Contribuição das Pensões (Empregador/Empregado) sejam gradualmente melhoradas, durante dois anos e determinadas de acordo com a faixa etária conforme se segue:

Durante 2008

Faixa Etária	**Empregado**	**Empregador**
0 – 34 anos	9%	16%
34 – 49 anos	10%	17%
50 anos e +	11%	18%

Durante 2009

Faixa Etária	**Empregado**	**Empregador**
0 – 34 anos	10%	17%
34 – 49 anos	11%	18%
50 anos e +	12%	19%

Que as contribuições das pensões sejam calculadas com base em "Remunerações com direito a Pensão" definidas.

ix. Que para além das contribuições estatutárias, deve ser permitido ao pessoal fazer contribuições voluntárias com base nas remunerações com direito a pensão. O pessoal deve determinar a taxa da sua contribuição voluntária. Contudo, como incentivo, a Comissão deve contribuir para a conta de pensões do pessoal com uma taxa voluntária numa valor similar. Em qualquer dos casos o tecto para esse incentivo voluntário não deve ultrapassar os 2% do salário com direito a pensão do funcionário. Os 2% requeridos ao empregador devem ser faseados gradualmente conforme se segue:

1% em 2008 e um adicional
1% em 2009

x. Que a Comissão deve diversificar a sua carteira de investimentos e investir noutras moedas;

xi. Aprovar as características do Plano de Benefícios proposto e solicitar à Comissão que defina modalidades de operacionalização do novo Plano de Benefícios, incluindo a administração e os órgãos executivos que fiscalizarão a gestão do Fundo, assim como as regras e composição.

xii. Que a Comissão seja autorizada a trabalhar as modalidades para criar um Fundo separado que cubra riscos de morte dos Observadores da UA e pessoal da UA em Missões de Manutenção da Paz. Esse fundo deve ser gerido internamente e acordos parciais de resseguro devem ser feitos para proteger o Fundo contra possível volatilidade.

xiii. Aprovar as implicações financeiras do projecto estimado em 1,515.086 US dólares para o ano financeiro 2008;

xiv. Autorizar a Comissão a prosseguir o estudo dos Esquema de As´de incluindo uma apreciação autuarial, a fazer recomendações apropriadas e submeter um relatório detalhado para aprovação durante a próxima sessão ordinária em Janeiro de 2008;

B. Implicações financeiras do projecto

45. As implicações financeiras na implementação do projecto estão calculadas em 1,515.086 US dólares. A análise dos custos está anexa como apêndice 1 a este Relatório.

XII Custos da Retirada da ALICO

46. A retirada da ALICO pode ser feita de duas maneiras:

1. **Retirada de uma só vez**

47. O custo de retirada depende da "Taxa de Valor do Mercado". Este factor é um factor actuarial e financeiro complexo. Prevê-se que o custo varie entre 4% e 9% do total dos activos, i.e. entre 562.759 e 1.266.208.US Dólares usando os activos de 31 de Dezembro de 2005.

2. **Retirada durante um período de cinco (5) anos**

48. A Comissão não terá encargos se decidir concluir a retirada durante um período acima de 5 anos, de acordo com o calendário indicado no Contrato.

49. A Comissão é de opinião que a retirada durante um período de cinco (5) anos á a mais apropriada e deve ser tida em consideração. Por conseguinte não recomendaria que os activos sejam retirados de uma vez.

XIII Análise do Relatório pelo Sub-Comité Consultivo para Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras.

50. O Sub-Comité Consultivo para Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras reuniu-se a 5 de Abril de 2007 para analisar o relatório. O Vice-Presidente da Comissão e o Sr. Peter Bastiaens, o Actuário e Sócio Consultivo da Lane Clark & Peacock participaram no encontro e fizeram uma apresentação.

51. O Sr. Peter Bastiaens lembrou a abrangência do estudo e submeteu as principais constatações do estudo ao Sub-Comité para análise, incluindo a necessidade de criar um Fundo de Pensões interno e retirar-se da ALICO devido aos elevados custos administrativos a que a Comissão está sujeita.

52. Alguns membros do Sub-Comité levantaram algumas preocupações sobre a proposta de idade de reforma e referiram que a Comissão devia manter o status quo. Também levantaram algumas preocupações no que respeita a implicações caso a Comissão se retire de uma vez ou planifique a sua retirada por um período de 5 anos conforme estipulado no Contrato.

53. Alguns membros dos Sub-Comité sugeriram que seria preferível a Comissão considerar a possibilidade de investir os recursos noutra gestão em vez de estabelecer uma gestão interna, visto que esta última opção exigir certamente o recrutamento de pessoal adicional.

54. Apesar de reconhecer a importância, a Organização dos Estados Americanos e Ásia. Outras delegações levantaram preocupações quanto à política da Comissão no que respeita ao VIH/SIDA assim como a aplicação do equilíbrio de Género no processamento dos benefícios por morte.

55. A maior parte das delegações realçou a complexidade da questão das Pensões e recomendou que o relatório fosse enviado às várias capitais para estudo apropriado.

56. O Sub-Comité Consultivo retomou o encontro a 15 de Junho de 2007 para prosseguir as suas deliberações sobre o relatório sobre a revisão do Sistema de Segurança Social. Ao introduzir o relatório, o representante da Comissão lembrou aos presentes que , durante o encontro do Sub-Comité realizado a 5 de Abril de 2007, na sequência da apresentação feita pela Comissão e troca de pontos de vista que se seguiram, o Sub-Comité concordou em voltar a reunir-se para voltar a analisar o relatório e fazer as necessárias recomendações ao CRP. O representante da Comissão referiu-se ao documento ADM.HRD/7/2833, o qual contem as principais recomendações da Comissão, as quais requerem a decisão do Conselho Executivo e convidou o Sub-Comité a analisar este documento juntamente com o relatório principal.

57. Na sequência desta apresentação, alguns membros do Sub-Comité Consultivo pediram esclarecimentos sobre questões específicas como a proposta de idade de aposentação de 65 anos, o pagamento de impostos pelas pensões em alguns estados membros e acções previstas pela Comissão para isentar as pensões de impostos nos estados membros, as modalidades de criação de um Fundo de Pensões. Sobre estas questões algumas delegações reiteraram os seus pontos de vista que se devia manter o status quo para a idade de reforma e que era necessário levar a cabo um estudo sobre a proposta de Fundo de Pensões, incluindo a situação legal, a relação da sua gestão à Comissão assim como as implicações financeiras desse projecto. Outras delegações requereram à Comissão que fornecesse os custos da rescisão do contrato com a ALICO caso a Comissão decida retirar de uma vez o total de activos, assim como a implicação em termos de custos caso a Comissão decida concluir o levantamento dos activos dentro do período de cinco (5) anos. Também pediram esclarecimentos no que repeita às implicações da criação de um Fundo separado para os Observadores e as Missões de Manutenção da Paz. De acordo com a Comissão, havia problemas recorrentes com a gestão do Plano actual com a ALICO e a Comissão estava sujeita a grandes perdas nos depósitos nos que respeita às compensações das pensões. Os resultados do investimento estão bastante baixos. Estas perdas precisam ser urgentemente abordadas.

5. Algumas delegações referiram-se à Decisão da recente sessão extraordinária so Conselho Executivo realizado em Durban (África do Sul) sobre a auditoria institucional á União. Apesar de reconhecerem a importância de estabelecer um Esquema de Segurança Social sólido e eficaz, estas delegações foram de opinião que esta Decisão implica que a análise das questões do Esquema de Segurança Social deve ser adiada até que a auditoria esteja concluída. Contudo, outras delegações foram de opinião que a análise

dos relatórios sobre a política de Remuneração e o Esquema de Segurança Social não estavam em contradição com a auditoria institucional. Nessa conjuntura, alguns membros do Sub-Comité Consultivo quieram saber se a auditoria era financeira ou se se tratava de uma auditoria às estruturas da União.

59. A Comissão deu os necessários esclarecimentos às questões levantadas. Insistiu no facto de haver necessidade do Sub-Comité diferenciar entre a questão de melhoria das condições de serviço do pessoal, i.e. as questões salariais e de segurança social, que estão dentro das competências da gestão ordinária das normas e próprias de qualquer Organização quer esteja ou não a passar por um processo de auditoria. Esta Auditoria institucional que pretende rever as competências e estruturas organizativas, sua eficiência e os níveis de execução assim como as necessárias medidas de transformação que se espera venham a torna essas estruturas capazes de cumprir os objectivos para os quais foram criadas. É geralmente sabido que nem todas as actividades podem ser interrompidas dependendo da Auditoria .

60. O Sub-Comité não foi capaz de decidir sobre esta questão mas recomendou remeter isso à CRP para análise e directivas.

XIV Outras considerações

61. A Comissão tem conhecimento das dificuldades que os estados membros têm em adoptar algumas das recomendações acima referidas. Gostaria de chamar a atenção dos mesmos para as grandes perdas a que está sujeita em relação à ALICO, o que requer uma intervenção urgente. Sobre esta questão, apesar do relatório continuar a ser analisado, é opinião da Comissão que algumas medidas temporárias devem ser consideradas. Podem consistir, sem estarem limitadas ao seguinte:

i. Adoptar a Decisão de terminar a relação com a ALICO com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008, por um período de cinco anos;

ii. Congelar os pagamentos de contribuições de pensões à ALICO e conservá-las num Fundo Especial até que o processo de revisão esteja totalmente concluído.

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository **http://archives.au.int**

Organs Council of Ministers & Executive Council Collection

2007

Report on the review of the AU social security scheme

African Union

African Union

http://archives.au.int/handle/123456789/4451

Downloaded from African Union Common Repository