

# PROPUESTAS PARA PERFECCIONAR EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

PRINCIPAL FINANCIAL GROUP®

17 JULIO 2014

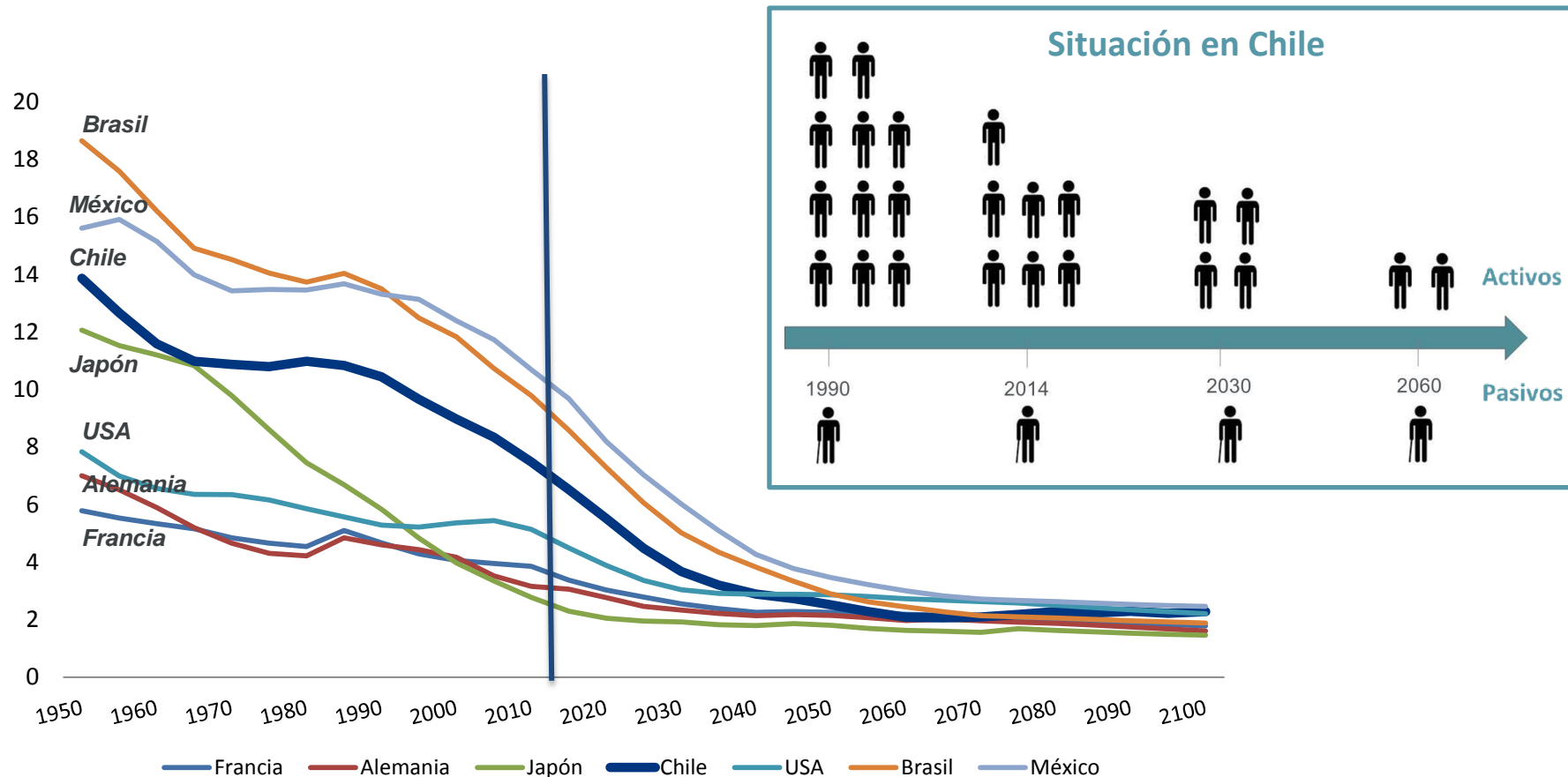
# SISTEMA DE PENSIONES: SUSTENTABLE EQUITATIVO SOLIDARIO TRANSPARENTE

- Los chilenos requieren tener mejores pensiones, esto es urgente y prioritario.
- La única forma **sustentable** de lograr pensiones **adecuadas** es aumentar el volumen de ahorro de las personas, que las empresas también contribuyan y que el Estado financie al segmento de la población que no tiene capacidad de ahorro.
- Aumentar la cotización obligatoria, es una medida indispensable, pero no permite dar una solución completa al desafío del problema de las pensiones.
- Principal Financial Group quiere asumir en Chile el mismo compromiso que en otros países: ser un colaborador y aliado del Estado en la búsqueda de alternativas que permitan obtener mejores pensiones.
- Hemos desarrollado un conjunto armónico de propuestas que buscan seguir perfeccionando de manera integral el actual sistema de pensiones, con un enfoque multi pilar.

# TASA DE DEPENDENCIA EN EL MUNDO

No es sostenible financiar las pensiones con las contribuciones de los trabajadores activos

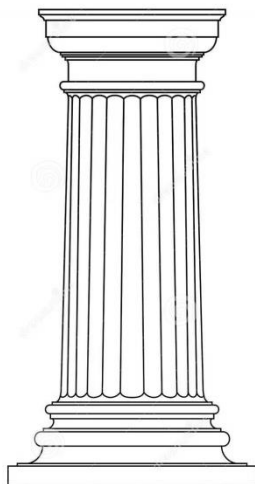
Relación entre trabajadores activos y pasivos



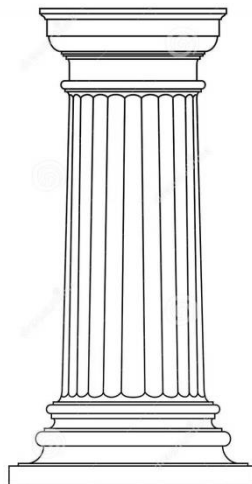
# ENFOQUE MULTI PILAR

Las propuestas de Principal Financial Group se focalizan en los pilares contributivos y en la educación previsional

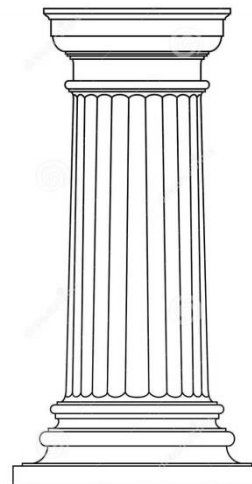
Pilar Solidario  
del Estado



Pilar  
Contributivo  
Obligatorio



Pilar  
Contributivo  
Voluntario



Educación Previsional

**PROPUESTAS PARA  
AUMENTAR EL  
AHORRO  
EN EL PILAR  
CONTRIBUTIVO  
VOLUNTARIO**

- 1. FORTALECER EL APV COLECTIVO.**
- 2. ADECUAR EL APV, APVC Y LOS DEPÓSITOS CONVENIDOS A LA REALIDAD SALARIAL DEL PAÍS.**

# PROPUESTA 1

## FORTALECER EL APV COLECTIVO<sup>1</sup>

---

### CONTEXTO:

- El APV Colectivo (APVC), tal como fue concebido en la reforma previsional de 2008, fue un gran paso, pero insuficiente.
- En las empresas no existen motivaciones suficientes para promocionar los planes de pensiones entre sus trabajadores, ni para hacer aportes a dichos planes.

### PROPUESTA:

- Los límites del APVC debieran ser más altos que en el APV individual.
- Flexibilizar el límite en los beneficios para los mayores de 50 años pertenecientes a un plan de APVC.
- Incorporar rescates multipropósitos: salud catastrófica, educación y primera vivienda.
- Incentivo Tributario a las empresas por los aportes a trabajadores de bajos ingresos.
- Incluir enrolamiento automático de trabajadores, con opción de renuncia.
- Ampliar el plazo de la titularidad (“Vesting<sup>2</sup>”) y adecuar las reglas de los aportes del empleador, evitando que éstos regresen a la empresa.
- Facilitar la gestión de recursos humanos (principio de no discriminación)

(1) La mayoría de estas propuestas se basan en el estudio “Análisis y propuestas en torno al ahorro previsional colectivo en Chile” contratado a los señores Luis Felipe Céspedes y Alberto. Etchegaray, abril 2012.

(2) Según el DL 3.500 artículo 20 G, letra b, el “Vesting” corresponde al número máximo de meses de permanencia en la empresa que los contratos podrán establecer como requisito para que el trabajador adquiera la propiedad de los aportes efectuados por el empleador.

# FUNCIONAN LOS PLANES DE PENSIONES COLECTIVOS?

## EL ÉXITO DE LOS PLANES 401(K) EN USA

- Los planes 401k son planes de pensiones **grupales** y **voluntarios** en que los trabajadores ahorran adicionalmente al aporte que hacen a la seguridad social.
- **90%** de los trabajadores que participan en un plan de pensiones voluntarios han ahorrado para su retiro, en cambio sólo **1 de cada 5** ahorra si no tiene un plan de pensiones<sup>1</sup>.
- Los planes voluntarios de contribución definida (públicos y privados) han permitido ahorrar a **100 millones** de trabajadores y pensionados, sobre **USD10,5 trillones**.<sup>2</sup>
  - USD5,6 trillones están en planes con aportes del empleador, de los cuales USD 4 trillones corresponden a planes 401(k).
  - USD6,2 trillones están en planes de ahorro individual, de los cuales el 90% viene de planes 401(k).
- Sin planes 401(k), pocos tendrían ahorros suficientes.<sup>3</sup>
- **Dos de cada tres empleadores** dicen que los planes de pensiones son efectivos para ayudar a los empleados a tener un adecuado nivel de ahorro para el retiro<sup>4</sup>
- **Dos tercios del total de ahorrantes** tienen una opinión favorable de los planes 401(k).<sup>5</sup>

(1) Estudio "2014 EBRI Retirement Confidence".

(2) Se refiere a USD10.5 millones de millones.

(3) Comunicado de Prensa del 27 de marzo de 2013 del Investment Company Institute, "Activos para el retiro son USD\$19.5 trillones en el 4to trimestre de 2012".

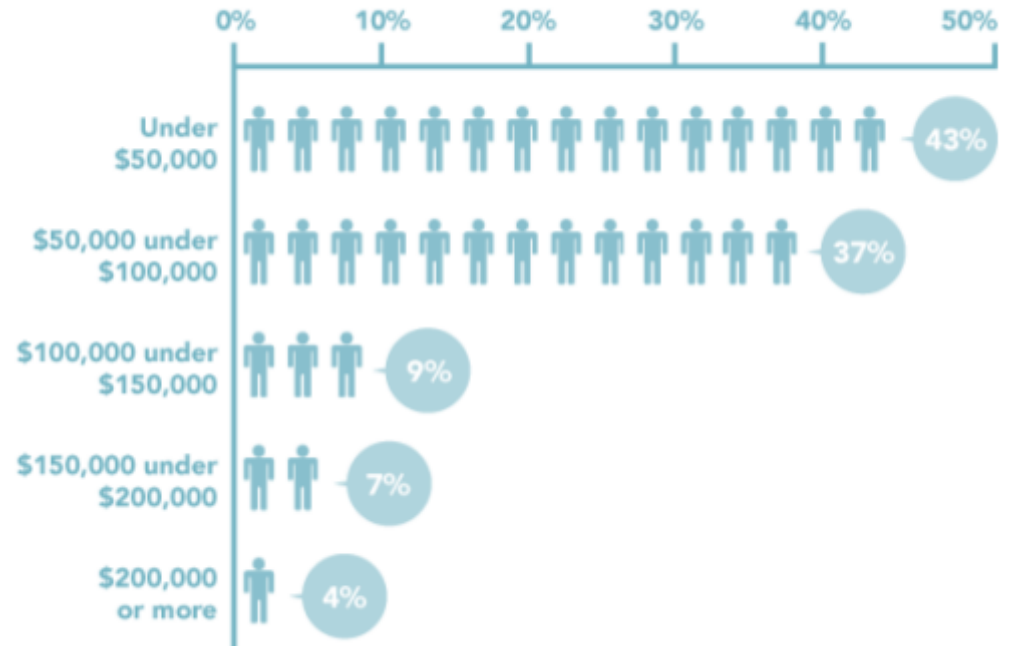
(4) Estudio "Principal Financial Group Retirement Readiness".

(5) Publicación de Investment Company Institute, de febrero de 2013 "America's Commitment to Retirement Security – Investor Attitudes and Actions, 2013,"

# FUNCIONAN LOS PLANES DE PENSIONES COLECTIVOS?

## EL ÉXITO DE LOS PLANES 401(K) EN USA

- Más de **60 millones** de trabajadores norteamericanos están cubiertos por planes grupales de contribución definida<sup>1</sup>.
- 80%** de los participantes en planes 401(K) son de familias con ingresos inferiores a USD100.000.



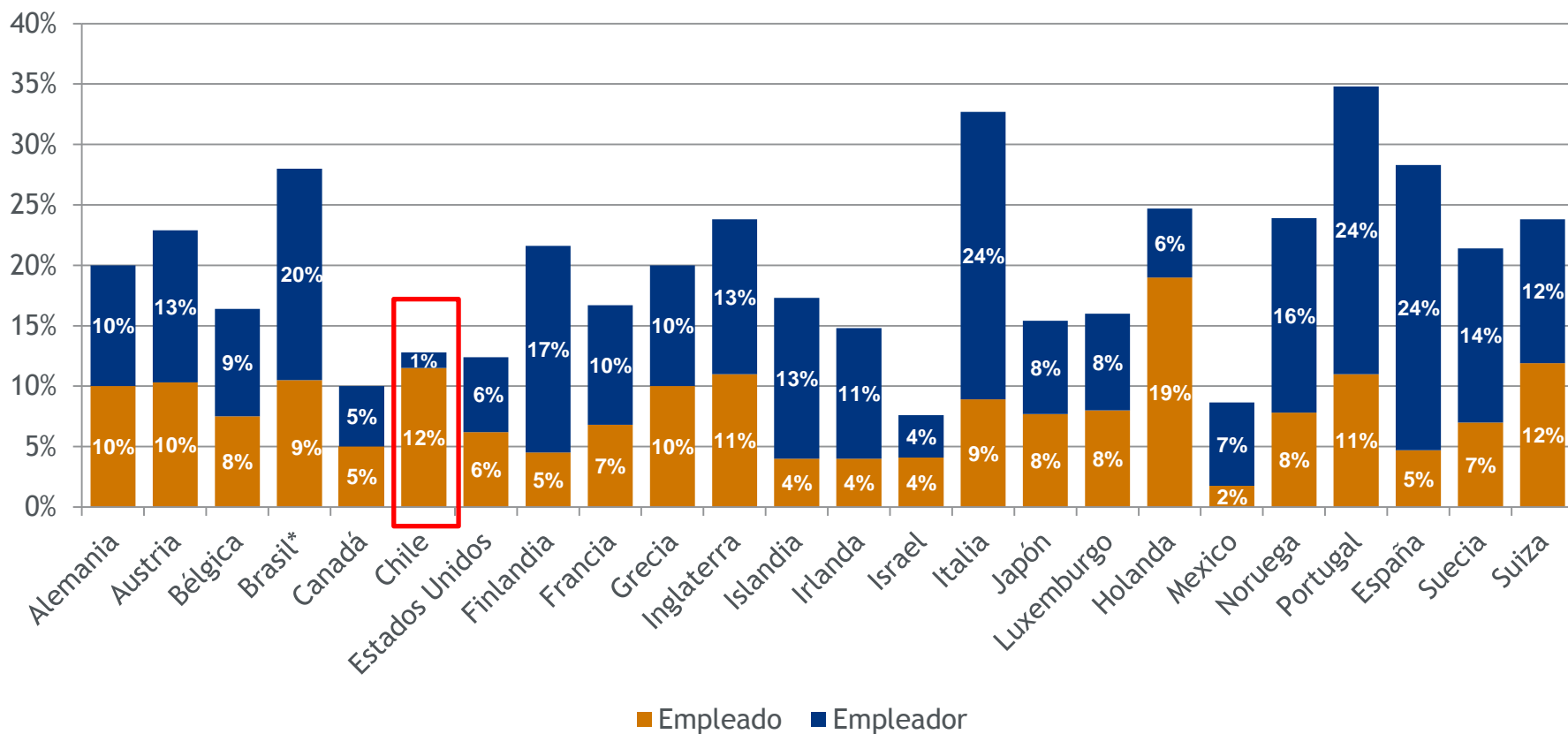
(1) Incluye participantes en planes 401k, 403b y 457b



# TASAS DE CONTRIBUCION EN EL MUNDO

El aporte de las empresas es clave para democratizar el ahorro

## Tasa de contribución de Empleados y Empresas



Fuente: OECD Pensions at a glance 2013

\*Brasil no es miembro de la OECD. Datos de INSS e IBGE.

## PROPUESTA 2

### ADECUAR EL APV, APVC Y LOS DEPÓSITOS CONVENIDOS A LA REALIDAD SALARIAL DEL PAIS

---

#### CONTEXTO:

- El ahorro previsional voluntario es una herramienta muy importante para complementar el ahorro de las personas para su futura pensión. Por lo mismo, es esencial contar con un buen sistema de incentivos al ahorro que fortalezcan el ahorro individual de manera de mejorar las pensiones futuras.

#### PROPUESTA:

- Aumentar los topes en Cotizaciones Voluntarias y Depósitos Convenidos de acuerdo al incremento en el índice de salarios reales (equivalente al mecanismo de ajuste del tope imponible obligatorio).

**PROPUESTAS PARA  
AUMENTAR EL  
AHORRO  
EN EL PILAR  
CONTRIBUTIVO  
OBLIGATORIO**

3. ADECUAR LA TASA DE COTIZACIÓN A LAS EXPECTATIVAS DE VIDA Y A LA NUEVA REALIDAD SALARIAL DEL PAIS.
4. IMPLEMENTAR UN SEGURO DE LAGUNAS PREVISIONALES.
5. CREACION DE LOS FONDOS CICLO DE VIDA.
6. CAMBIAR A COMISIONES POR SALDO EN VEZ DE SOBRE SALARIO.

## PROPUESTA 3

### ADECUAR TASA DE COTIZACIÓN A LAS EXPECTATIVAS DE VIDA Y A LA NUEVA REALIDAD SALARIAL

---

#### CONTEXTO:

- Estimamos que, en promedio, se requiere ahorrar al menos un 16% de la remuneración total, para obtener tasas de reemplazo cercanas al 70%. Este 16% debiese ser una combinación entre ahorro obligatorio y voluntario.
- El tope imponible establecido el año 1981 de UF60 equivale en la actualidad a entre UF226 a UF230 si se le compara en relación el crecimiento del PIB per cápita o del número de personas que abarca respectivamente.

#### PROPUESTA:

- Aumentar la tasa de cotización obligatoria de 10% a 13%.
  - De forma gradual: 0,5% por año.
  - Podría ser de cargo del empleador.
  - A partir del sexto año, la tasa debería ser revisada por un organismo técnico e independiente, el cual debería establecer una nueva tasa de convergencia por los siguientes 6 años.
- Subir tope imponible de UF 72,3 a UF 230 mensuales.
  - Establecer el tope en términos anualizados (UF 2.760), tal como el sistema tributario.
  - Aumentar gradualmente en 6 años, manteniendo el reajuste anual de acuerdo al índice de remuneraciones (tal como es hoy).

## PROPUESTA 4

### IMPLEMENTAR UN SEGURO DE LAGUNAS PREVISIONALES<sup>1</sup>

---

#### CONTEXTO:

- Las lagunas previsionales son uno de los principales problemas del sistema previsional. Los hombres cotizan en promedio 24,2 años y las mujeres 14,5 años<sup>2</sup>.

#### PROPUESTA:

- Crear un seguro para todos los trabajadores dependientes que cubra los aportes previsionales faltantes durante el período de cesantía.
- El seguro debiera cubrir un número a definir de cotizaciones desde el momento en que se queda cesante, interrumpiéndose cuando el trabajador vuelve a ser empleado.
- El seguro debiera ser obligatorio y con cargo al empleador o mixto.
- El seguro se debiera licitar, en forma equivalente a la licitación actual del SIS.
- Los pagos de beneficios se harían a la cuenta de ahorro previsional del trabajador.

(1) Propuesta desarrollada por la Asociación de Aseguradores de Chile

(2) Fuente: Asociación de AFP. Años de cotización promedio a las edades legales de jubilación.

## PROPUESTA 5

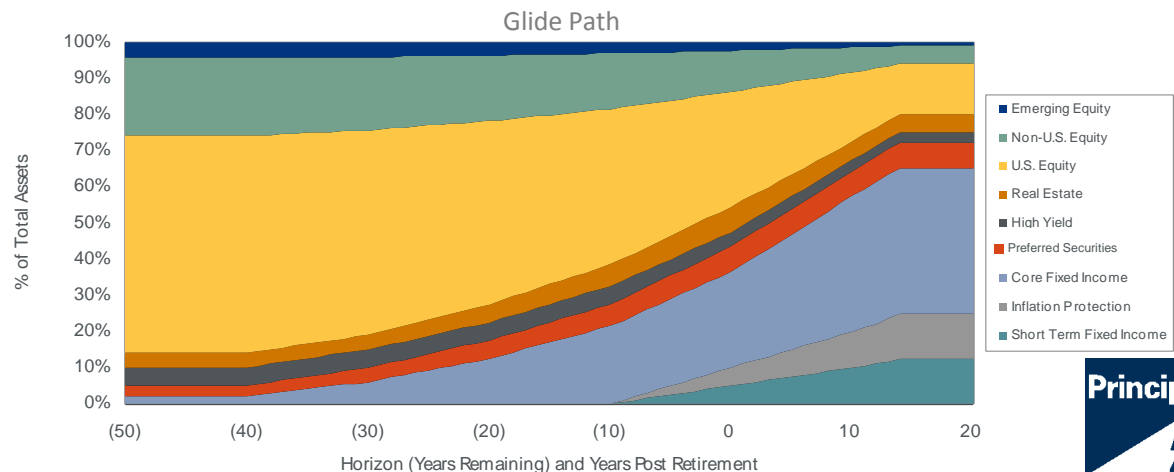
### CREACIÓN DE MULTIFONDOS CICLO DE VIDA

#### CONTEXTO:

- En la actualidad, si un afiliado nunca elige fondo en su vida, es asignado a un fondo por defecto de acuerdo a la ley y sujeto a cambios discretos dependiendo de la edad. Este esquema es una simulación poco eficiente de la teoría de ciclo de vida.
- Algunos afiliados pueden estar permanentemente cambiando de multifondo, con un potencial impacto negativo en su retorno.

#### PROPUESTA:

- Reemplazar los multifondos por fondos ciclo de vida que tienen una composición de renta fija y renta variable optimizada para cada etapa del ciclo de vida, ajustándose automáticamente a medida que se acerca la fecha de jubilación del afiliado.



## PROPUESTA 6

### CAMBIAR A COMISIONES SOBRE SALDO EN VEZ DE SOBRE SALARIOS

---

#### CONTEXTO:

- “Comisión sobre saldos puede ser encontrado en todos los países excepto en Chile” (Pension at a Glance: OCDE 2013)

#### PROPUESTA:

- La comisión por saldo **augmenta la competencia** porque permite a los afiliados saber y comparar fácilmente la rentabilidad neta de costos, tanto en la gestión de inversiones como en las comisiones cobradas.
- **Alinea incentivos** entre la administradora y sus afiliados: además que actualmente las administradoras invierten un porcentaje muy relevante de su patrimonio (a través del encaje) de la misma forma que sus afiliados, la comisión sobre saldo aumentaría aún más el alineamiento ya que la administradora cobraría menos cuando los fondos tengan rentabilidades negativas.
- Incentiva a las AFP a **promover el ahorro**. Cuando hay comisión por saldo, las AFP tienen mayores incentivos a que la gente aumente su ahorro. Incentiva el ahorro voluntario y a la búsqueda de mecanismos para que los afiliados aumenten su ahorro.
- **Aumenta la transparencia** al afiliado por medio de facilitar la comparación entre las distintas AFP al expresar la rentabilidad y la comisión en la misma métrica.
- **Facilita la comparación** de rentabilidades netas de comisiones y de comisiones de las AFP con otros administradores de fondos nacionales e internacionales.

**PROPUESTAS PARA  
AUMENTAR EL  
AHORRO  
A TRAVES DE LA  
EDUCACION  
PREVISIONAL Y  
TANGIBILIZACION  
DE BENEFICIOS**

7. EDUCACIÓN PARA EL AHORRO EN EL LUGAR DE TRABAJO.
8. MEJORAR LA INFORMACION PARA LA SELECCIÓN DE MULTIFONDO.
9. INCLUIR RESCATE EXCEPCIONAL DE FONDOS DE LA CUENTA OBLIGATORIA.
10. ESTABLECER ACUERDOS PÚBLICO-PRIVADO PARA FOMENTAR EL AHORRO A TRAVES DE LA EDUCACIÓN.



## PROPUESTA 7

### EDUCACIÓN PARA EL AHORRO EN EL LUGAR DE TRABAJO

---

#### PROPUESTA:

- El APVC permite que las empresas se involucren en educar e incentivar el ahorro previsional de sus colaboradores.
- Los proveedores de APVC son la principal fuente de educación para el ahorro, la que se realiza directamente en el lugar de trabajo, aumentado fuertemente su alcance y efectividad.

## PROPUESTA 8

### MEJORAR LA INFORMACION PARA LA SELECCIÓN DE MULTIFONDO

---

#### CONTEXTO:

- En la actualidad, los multifondos se llaman A, B, C, D y E lo cual no conlleva ninguna información. Por lo tanto, se le traspassa al afiliado la responsabilidad de elegir fondo, sin tener suficiente educación financiera.

#### PROPUESTA:

- Reemplazar los multifondos por fondos ciclo de vida, que generalmente se denominan con el año de retiro, lo cual facilita mucho la elección del fondo más adecuado.
- Los fondos ciclo de vida ofrecen una solución de inversiones sofisticada, empaquetada en forma simple y accesible para todos los afiliados, maximizando la pensión al menor riesgo.
- Denominar los fondos como: **Fondo 2020, 2030, 2040, 2050 y 2060**

## PROPUESTA 9

### INCLUIR RESCATE EXCEPCIONAL DE FONDOS DE LA CUENTA OBLIGATORIA

#### CONTEXTO:

- Esto permite acercar a los afiliados a su ahorro y, de esa forma, aumentar la participación en el sistema de pensiones con mayores cotizaciones.

#### PROPUESTA:

- Exclusivamente para salud catastrófica, para colaborar al financiamiento de la parte no cubierta por el Auge y los sistemas privados. Detrás de esto hay una razón técnica, dado que frente a enfermedades catastróficas, las expectativas de vida bajan.
- Se propone un límite del 5% del fondo cada 10 años, para evitar que se ponga en riesgo el objetivo del ahorro previsional, que es lograr una buena pensión.
- Pago directo al prestador.
- Sin devolución.

Saldo promedio	Rescate de 5%
\$ 10.000.000	\$ 500.000
\$ 20.000.000	\$ 1.000.000
\$ 40.000.000	\$ 2.000.000

## PROPUESTA 10

### ACUERDO PÚBLICO-PRIVADO PARA FOMENTAR EL AHORRO A TRAVES DE LA EDUCACIÓN

---

#### PROPUESTA:

- Incorporar en la **malla curricular escolar** la educación previsional y financiera.
- Generación de un **índice de responsabilidad social en educación previsional** y financiera para las empresas. El objetivo es poder medir de manera concreta los recursos y esfuerzos que estas empresas están destinando a la educación y que esa información sea pública. La idea es que alguien independiente pueda evaluar este esfuerzo y compararlo.
- Fomentar la educación previsional en las empresas con el **uso de los recursos del SENCE**.

# CONCLUSIONES

## MEJORAR LAS PENSIONES DE LOS CHILENOS ES URGENTE

- Lo que se necesita es “**DEMOCRATIZAR EL AHORRO**”.
- Las alternativas voluntarias y masivas como el APV Colectivo, tienen una serie de externalidades positivas que lo transforman en el mejor complemento al ahorro obligatorio de la clase media.
- Esto, sumado a las otras medidas propuestas, permitirá una mejora significativa en las pensiones.
- El dinamismo económico y los cambios sociales y demográficos avanzan con gran velocidad, por lo tanto los perfeccionamientos al sistema de pensiones deben ser permanentes y continuos para así lograr el gran objetivo de otorgar pensiones de calidad a los chilenos y chilenas.
- Principal Financial Group reafirma la necesidad de actuar con sentido de urgencia en esta materia, siempre velando porque el sistema resguarde sus fundamentos de **sustentabilidad, solidaridad, equidad** y **transparencia**.

# PROPUESTAS PARA PERFECCIONAR EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO

PRINCIPAL FINANCIAL GROUP®

17 JULIO 2014