

Desafíos del Sistema de Pensiones y Propuestas

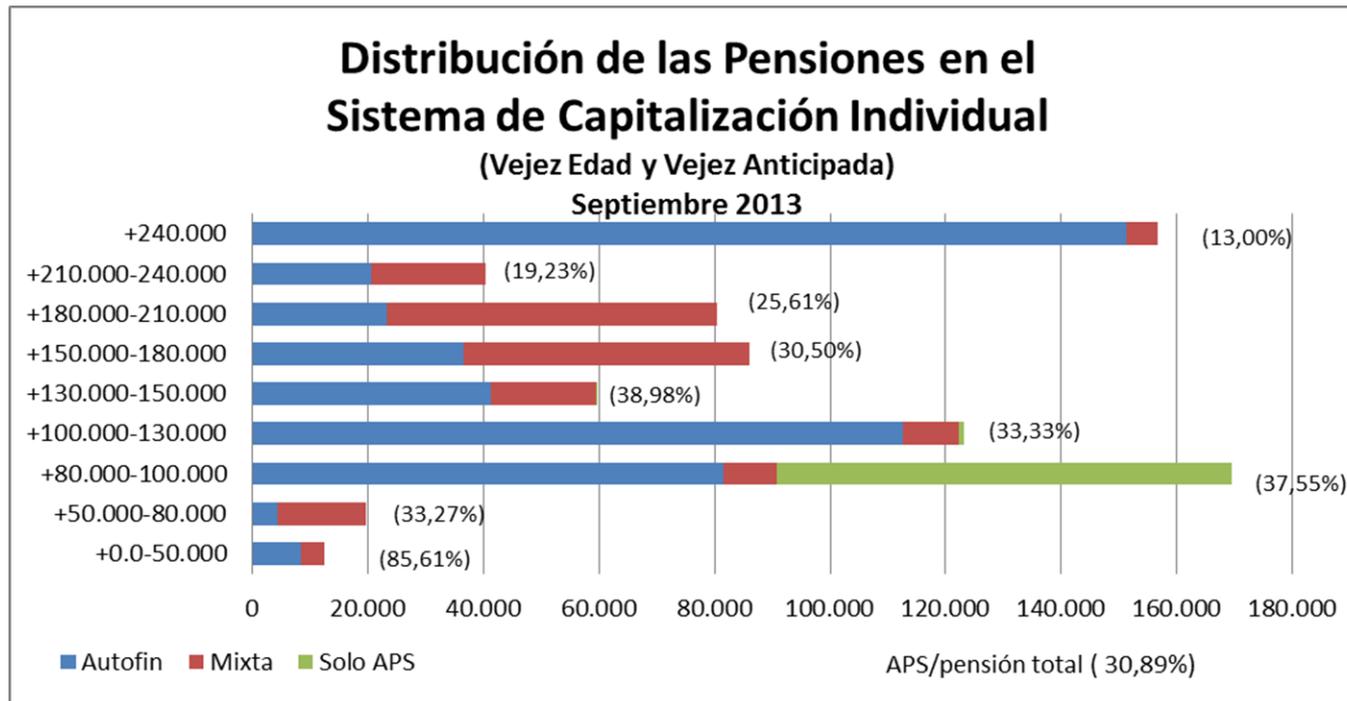
Presentación a la Comisión Asesora Presidencial
sobre el Sistema de Pensiones

Solange Berstein J.
Santiago, 9 Julio 2014

AGENDA

- Desafíos Actuales del Sistema de Pensiones desde la perspectiva de la experiencia como regulador y fiscalizador
- Antecedentes
- Propuestas (Basadas en trabajo Superintendencia de Pensiones)
- Conclusiones

DESAFÍOS ACTUALES



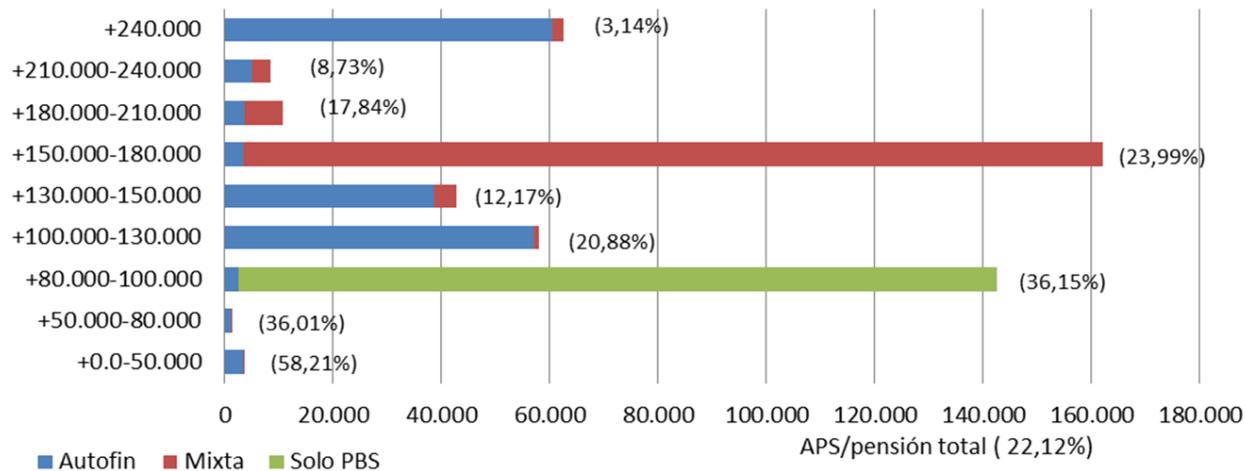
Pensiones de montos inferiores a la PBS son: Bono por Hijo, pensiones que se han ido ajustando en el tiempo sin solicitud de APS, y con APS es beneficiaria a su vez de viudez

Fuente: Superintendencia de Pensiones

Nivel de las pensiones no está a la altura de las expectativas de las personas

DESAFÍOS ACTUALES

Distribución de las Pensiones en el Antigo Sistema (Vejez y Antigüedad) Septiembre 2013



Existen personas que contribuyeron al sistema antiguo, pero se cambiaron a AFP, se puede dar que:

- No hubiesen tenido derecho en sistema antiguo o pensión menor
- Hubiesen tenido derecho a pensión mayor

Fuente: Superintendencia de Pensiones

Nivel de las pensiones no está a la altura de las expectativas de las personas

ANTECEDENTES: FINANCIAMIENTO

¿Dónde está Chile?

		Financiamiento	
		Fondeado	Reparto
Determinación del Beneficio	Contribución Definida	 Capitalización Individual	
	Beneficio Definido		 Pilar Solidario

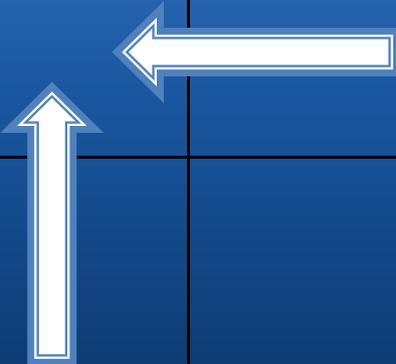
Desafío:
Pensiones
Adecuadas
Manteniendo
Sustentabilidad

¿Ahorro versus Seguro?
¿Alcance de solidaridad y cómo se financia?

ANTECEDENTES: FINANCIAMIENTO

¿Hacia dónde se mueve el mundo?

		Financiamiento	
		Fondeado	Reparto
Determinación del Beneficio	Contribución Definida		
	Beneficio Definido		



OBJETIVO:
Pensiones
Adecuadas y
Sustentables

ANTECEDENTES: FINANCIAMIENTO

Hoy

Pilar Solidario

Contribución Trabajador
Obligatorio a Ahorro

Contribución Empleador a
Seguro de Invalidez y
Sobrevivencia

Contribución Empleador,
Trabajador y Estado por Ahorro
Voluntario

Propuesta

Aumento Pilar Solidario

Contribución Trabajador
Obligatorio a Ahorro con
Mejoras

Contribución Empleador a
Seguro Invalidez y Sobrevivencia

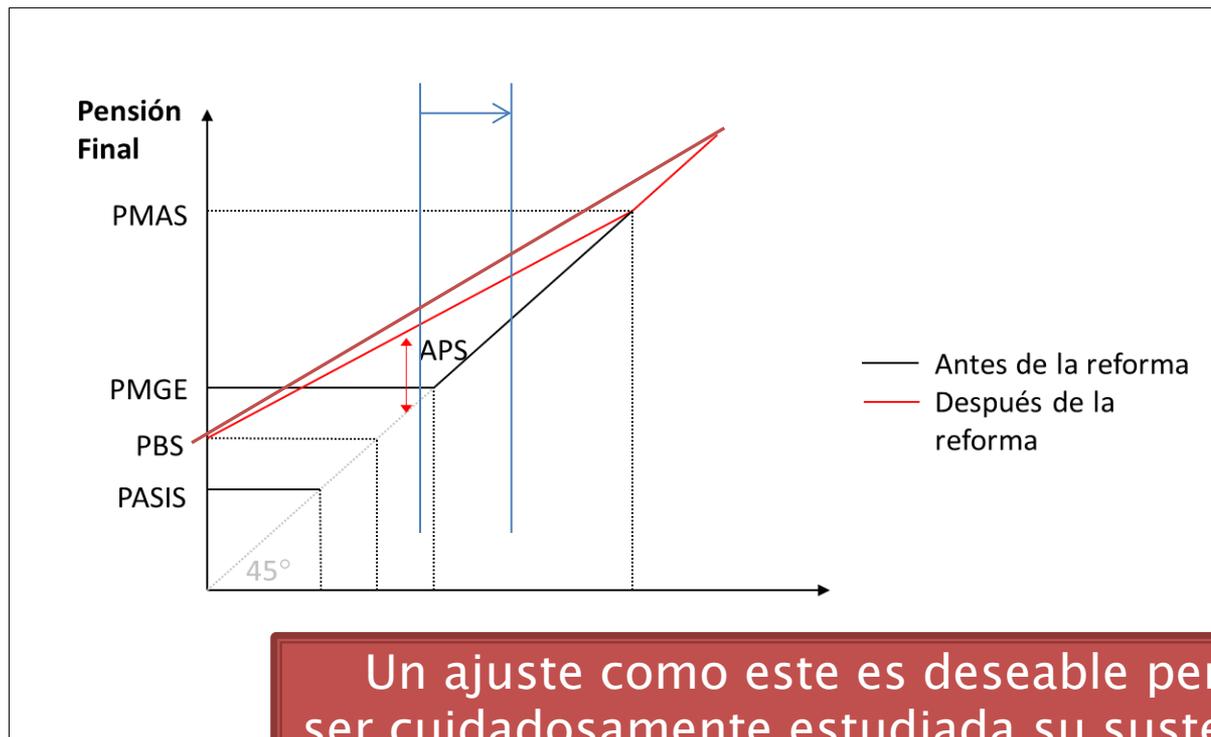
Contribución Empleador a
Seguro de Longevidad

Fortalecer Contribución
Empleador, Trabajador y Estado
a Ahorro Voluntario Colectivo

PROPUESTA: AUMENTO DE COBERTURA PILAR SOLIDARIO

❖ Propuesta:

- Aumento de cobertura del pilar solidario desde el 60% al 80% de la población de menores ingresos.
- Aumento de PMAS a un monto en torno a \$300.000
- Perfeccionamiento instrumento de focalización



Un ajuste como este es deseable pero debe ser cuidadosamente estudiada su sustentabilidad

Edad de Jubilación

❖ Diagnóstico:

- Edades diferenciadas de retiro entre hombres y mujeres, 65 y 60 años respectivamente.
- Esto, sumado a la diferencia en expectativas de vida, implica menor capital acumulado y en definitiva una menor pensión para las mujeres.
- Tanto para hombres como mujeres al perder el empleo a edades avanzadas se encuentran en situación de vulnerabilidad sin tener acceso a pensión.

Edad de Jubilación

❖ Propuesta:

- Aumento de edad legal de retiro a mujeres de 60 a 65 años (Gradual de en torno a 10 años)
- Flexibilización condiciones de retiro anticipado.

		Promedio Remuneración Imponible	Pmas
Requisito Actual	Independiente de la Edad	70%	80%
Propuesta	60 o menor	70%	80%
	61	65%	70%
	62	60%	70%
	63	55%	60%
	64	50%	60%

- Indexar edad de retiro legal a expectativas de vida.
- Esto debe ir acompañado de información clara respecto al impacto en pensión de pensionarse anticipadamente

Multifondo

❖ Diagnóstico:

- Sistema de Multifondos debe proporcionar una estrategia adecuada de inversión por defecto.
 - Bajo conocimiento financiero de un % alto de la población.
 - Estrategia apropiada parece ser una consistente con el ciclo de vida del afiliado.
- Desafíos respecto de los cambios de fondo.
 - Un mayor porcentaje de afiliados realiza cambios voluntarios de fondos.
 - Inercia en decisiones – muchos casos en que alguna vez seleccionaron fondo no revisan su decisión pasada.
 - Perspectiva de corto plazo de los cambios – no deseable.
 - Desempeño negativo de estas estrategias de cambios de fondos.
 - Inquietud : ¿Es el riesgo que toman los afiliados muy excesivo?

Multifondo

❖ Propuesta:

- Tener acceso al fondo A solo para ahorro voluntario
- Restringir acceso al fondo B cuando resten 10 años para el retiro
- Redefinir la estrategia por defecto incluyendo los fondos B,C,D,E
- Redefinir los tramos de edad de la estrategia por defecto
- Renovar periódicamente la selección activa de fondos fuera de la estrategia por defecto.

Actual

	Hasta 35	Entre 36-55	Más de 55	Al retiro
Hombre	Hasta 35	Entre 36-55	Más de 55	Al retiro
Mujer	Hasta 35	Entre 36-50	Más de 50	Al retiro
Fondo A	o	o	X	X
Fondo B	Default	o	o	X
Fondo C	o	Default	o	o
Fondo D	o	o	Default	Default
Fondo E	o	o	o	o

Propuesta

	Hasta 35	Entre 36-45	Entre 46-55	Más de 55	Al retiro
Hombre	Hasta 35	Entre 36-45	Entre 46-55	Más de 55	Al retiro
Mujer	Hasta 30	Entre 31-40	Entre 41-50	Más de 50	Al retiro
Fondo A	X	X	X	X	X
Fondo B	Default	o	o	X	X
Fondo C	o	Default	o	o	o
Fondo D	o	o	Default	o	o
Fondo E	o	o	o	Default	Default

Subsidio trabajador joven

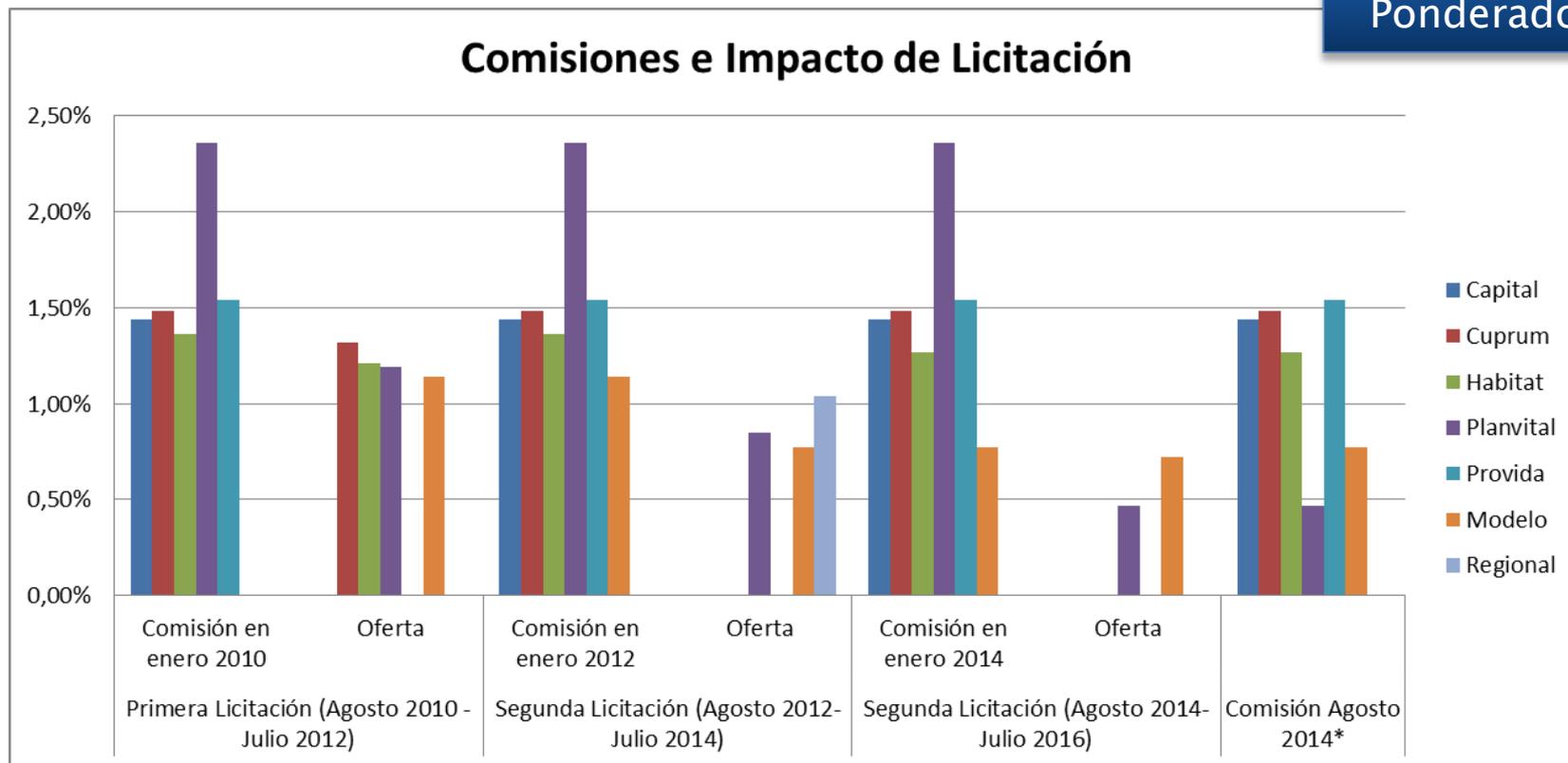
- ❖ **Diagnóstico:** Subsidio a la cotización introducido en la reforma del 2008 ha tenido baja cobertura por introducción mismo año del Subsidio al empleo joven.

- ❖ **Propuesta:** potenciar subsidio único como una combinación de los dos existentes
 - Focalizado en trabajadores entre 18 y 29 años
 - Ingreso inferior a 2 salarios mínimos.
 - Subsidio 15% trabajador, 10% empleador
 - 5% complemento a cuenta individual del trabajador **automático**.

Licitación de Cartera

❖ Diagnóstico

20% cae
Promedio
Ponderado



Participación n° de afiliados: 14,3% Modelo; 4,0% Planvital; 21,8% Habitat
 Participación activos administrados: 1,4% Modelo; 2,7% Planvital; 26,1% Habitat

Licitación de Cartera

❖ Propuesta:

- Potenciar licitación Cartera de Nuevos Afiliados abriendo una ventana para inscripción de voluntarios con cupo.
 - Mayor publicidad del evento licitación
 - Facilitar traspaso de individuos que deseen cambiarse por precio
- Se debería complementar con medidas regulatorias para facilitar el traspaso de afiliados
- Profesionalización de fuerza de ventas y control de comercialización

Comisión de Usuarios

❖ Diagnóstico:

- La Comisión de Usuarios ha funcionado adecuadamente pero aún faltan mecanismos de comunicación entre las AFP y sus usuarios
- Si bien la Superintendencia cumple un rol fundamental, dada la función que cumple una Administradora de Fondos de Pensiones es razonable que exista una instancia de rendición de cuentas directa a la ciudadanía.
- Lejanía y desconocimiento de los afiliados sobre la función y obligaciones de la AFP respecto de sus usuarios

Comisión de Usuarios

❖ Propuesta:

- Creación de Comisiones de Usuario por AFP
- Con representación de los cotizantes promedio de cada Administradora
- Establecer requisitos para cumplir esta función y hacer llamado a concurso público para postulantes
- Comité de selección con participación de la Superintendencia
- Cursos de capacitación para que quienes integren la Comisión puedan ejercer adecuadamente su función
- Rendición de cuentas a la comisión por parte de la AFP de manera cuatrimestral o semestral respecto a: calidad de servicio, precio y rentabilidad
- La comisión generaría un informe anual respecto a su evaluación de la AFP respecto a las variables precio, calidad de servicio y rentabilidad. Este sería público al igual que las presentaciones que la AFP haga a la Comisión.

PROPUESTA: SEGURO DE LONGEVIDAD

❖ Diagnóstico:

- La expectativa de vida de la población ha aumentado sustancialmente y hoy la etapa de retiro es alcanzada por alto porcentaje de la gente
- Una vez pensionado la expectativa de vida es mucho mayor de lo que era hace unos años atrás y se espera continúe aumentando
- Existe una demanda por mayor seguridad por parte de las personas sobre todo en la etapa de vida a edad muy avanzada
- Las necesidades de la población a edad muy avanzada son amplias y la probabilidad de llegar a vivir 85 o 90 años si bien es mayor que años atrás, es menor que la de llegar a los 65.
- Cuando un evento tiene una alta probabilidad la forma más eficiente de financiar es a través de ahorro, no así cuando el evento tiene menor probabilidad donde hay una ganancia potencial al hacer un pool de los riesgos individuales

PROPUESTA: SEGURO DE LONGEVIDAD

❖ Propuesta:

❖ Fórmula de financiamiento: Ahorro versus Seguro

- Comparar eficiencia de subir comisión por ahorro versus subir comisión destinada a seguro de longevidad obligatorio, cuánto aumenta la pensión en uno u otro caso.
- Alternativas de Seguro que dan cobertura a quienes viven por sobre la expectativa de vida promedio a los 65 años para su generación:
 - Provisto por el Estado financiado con cotización obligatoria del empleador
 - Financiado con cotización de cargo del empleador invertido en Fondo según la trayectoria por defecto y licitar renta vitalicia diferida para quienes cumplen 65 años
 - Mutualizar la cotización adicional financiada por el empleador administrada por la AFP invertido en la trayectoria por defecto con un fondo común por generación cuyo valor cuota crece con la mortalidad de la generación a la que pertenece el afiliado

❖ Diagnóstico:

La reforma previsional del año 2008 introdujo el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC).

Crítica: La cobertura hasta ahora no ha sido la deseada.

➤ Potenciales explicaciones:

- Voluntariedad para empleadores y trabajadores.
- Uniformidad.
- Corto periodo de “vesting”.
- Alta tasa de adhesión exigida.
- Falta de incentivos tributarios.
- Imposibilidades de retirar fondos sin penalización.

PROPUESTA: AHORRO PREVISIONAL VOLUNTARIO (APVC)

- ❖ **Propuesta:** Se propone la existencia de dos tipos de planes: un plan básico (PB) y un plan adicional (PA).
- ❖ **Plan básico:** Obligatorio, “default-in”.
 - Cotización del trabajador y empleador es de 1.5%.
 - Sin “vesting”, o si la persona no cumple con el período de “vesting” los recursos del empleador van al resto de los afiliados al plan
- ❖ **Plan adicional:** voluntario.
 - Cotización libre con matchings y tope.
 - “vesting” diferenciado por contrato, pero siempre se quedan los recursos en el sistema aumentando pensión del conjunto.
- ❖ **En ambos casos:**
 - Incentivos tributarios: bonificación 20% (Superior a 15% de plan individual).
 - Retiro de fondos: 25% de lo ahorrado en APVC o para fines específicos.

OTRAS PROPUESTAS

- ❖ Aumento de tope imponible – variabilidad en salarios hace que efecto en pensiones no solo se de en rentas altas.
- ❖ Educación financiera y previsional – Campañas educativas a gran escala podrían ser beneficiosas (Nueva Zelanda)
- ❖ Institucionalidad – Regulador con gobierno colegiado con nombramientos escalonados, perfil técnico, y capacidad para retener a altos ejecutivos.
- ❖ Cartera de Referencia para los distintos tipos de Fondo similar a AFC con esquema de premio y castigo por desempeño
- ❖ Tipos de pensión por defecto al momento de hacer selección en SCOMP, por ejemplo RV simple más alta
- ❖ Aumentar efectividad en fiscalización del no pago de cotizaciones

REFLEXIÓN FINAL

Importancia de preservar lo bueno y que las soluciones apunten a los problemas reales de la manera más eficiente posible sin hipotecar el futuro de las próximas generaciones.

Desafíos del Sistema de Pensiones y Propuestas

Presentación a la Comisión Asesora Presidencial
sobre el Sistema de Pensiones

Solange Berstein J.
Santiago, 9 Julio 2014