

# POR QUÉ UN PLAN DE PENSIÓN

## SOCIEDAD URUGUAYA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Octubre 2015

Ana María Weisz – Directora de Retiro  
Argentina – Bolivia – Chile – Paraguay – Uruguay

OPERANDO EN LA INTERSECCIÓN DE RIESGO, ESTRATEGIA Y CAPITAL HUMANO, NOS ASOCIAMOS CON NUESTROS CLIENTES PARA HACER FRENTE A SUS DESAFÍOS COMPLEJOS. NUESTRO ENFOQUE ES ÚNICO EN LA INDUSTRIA.

## ESA ES LA VENTAJA DE MMC



### Servicios de Riesgos y Seguros

**Marsh** – líder global en servicios de seguros y gestión de riesgos.

**Guy Carpenter** – líder global en servicios de riesgos y reaseguro.

### Servicios de Consultoría

**Mercer** – consultora global líder en talento, salud, retiro e inversiones.

**Oliver Wyman** – líder global en consultoría de gestión.



# MERCER

## MAKE TOMORROW, TODAY

### LA VENTAJA DE MERCER



# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN?



# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN?

## DEFINICIÓN

- Es toda aquella *protección* obligatoria y/o voluntaria que brinde *cobertura* ante una *interrupción abrupta* de los ingresos en un grupo familiar dado.

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? MODALIDADES DE COBERTURA

## Invalidez y fallecimiento



## Vejez



A lo largo del ciclo de vida del individuo y su grupo familiar las **necesidades inmediatas** (invalidez y fallecimiento) se cubren con **primas de seguros** por tratarse de riesgos con menor probabilidad de ocurrencia.

Las **necesidades futuras** (prolongación de la vida) se cubren con diversos **mecanismos de ahorros** por tratarse de riesgos con mayor probabilidad de ocurrencia.

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? ENVEJECIMIENTO GLOBAL

Hay dos fuerzas detrás de la transformación:

## **DISMINUCIÓN DE LA NATALIDAD**

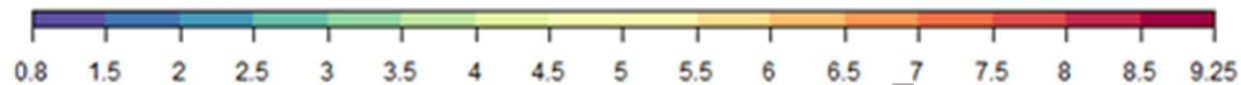
La población tiende a concebir menos hijos, lo que disminuye la proporción de jóvenes en la población.

## **AUMENTO DE LA EXPECTATIVA DE VIDA**

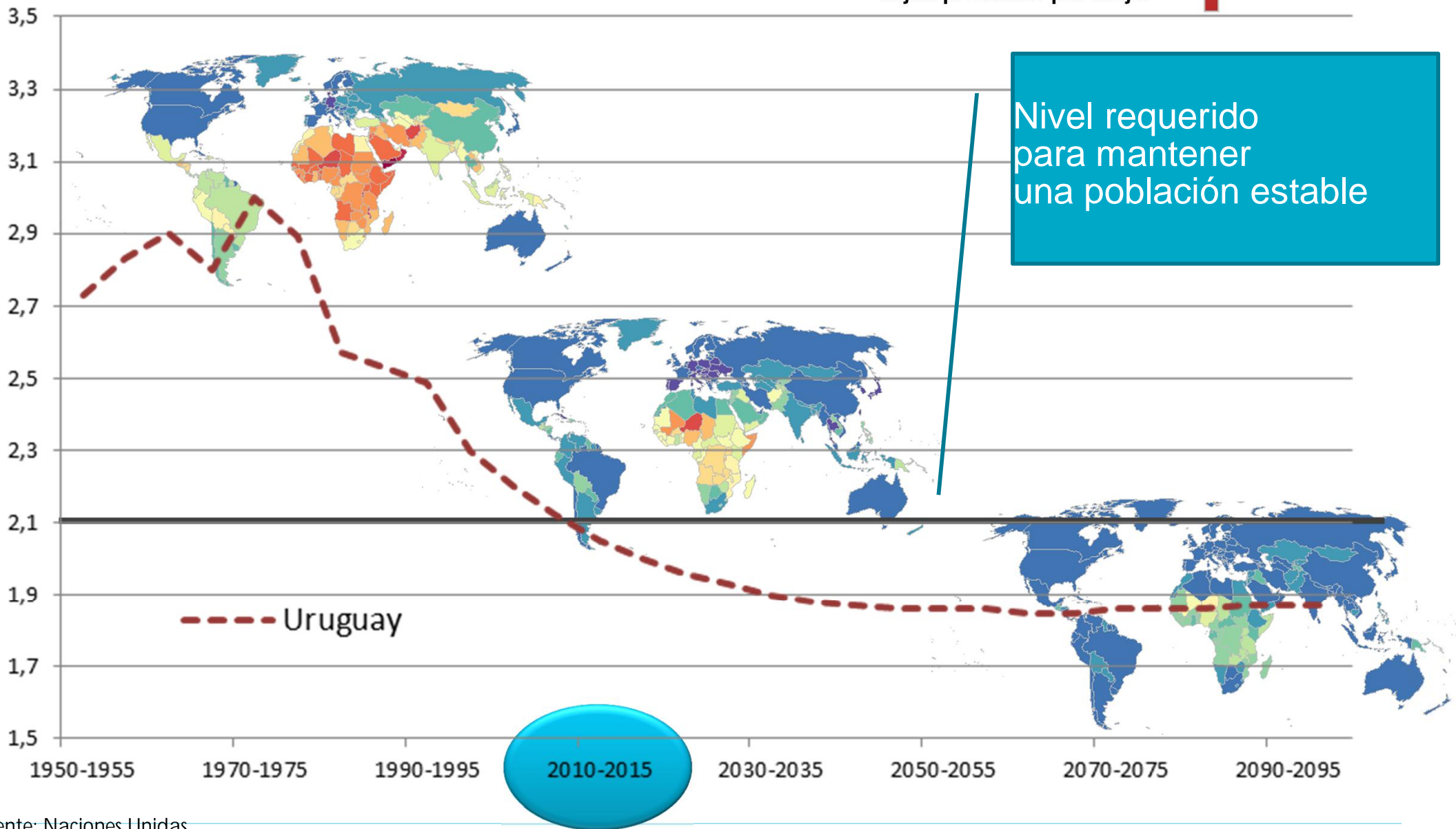
Las personas viven más tiempo, lo que aumenta la proporción adultos mayores en la sociedad.

A nivel mundial, la esperanza de vida al nacer se ha incrementado en 21 años desde 1950. Este incremento en los últimos sesenta años es mayor que el que la humanidad ha experimentado en los anteriores 6000!

# DISMINUCIÓN DE LA



Hijos promedio por mujer 



Nivel requerido para mantener una población estable

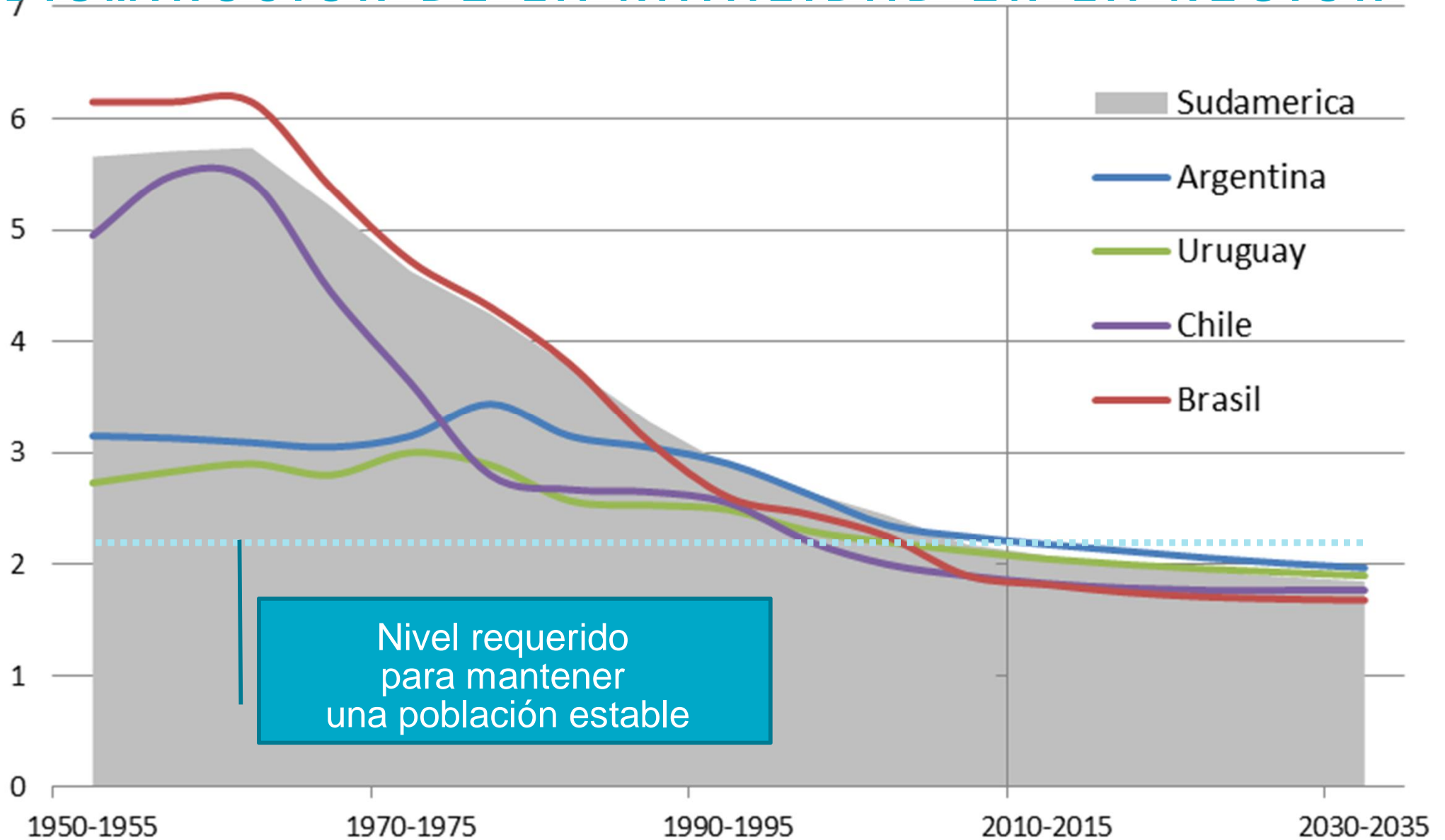
Fuente: Naciones Unidas

© MERCER 2015



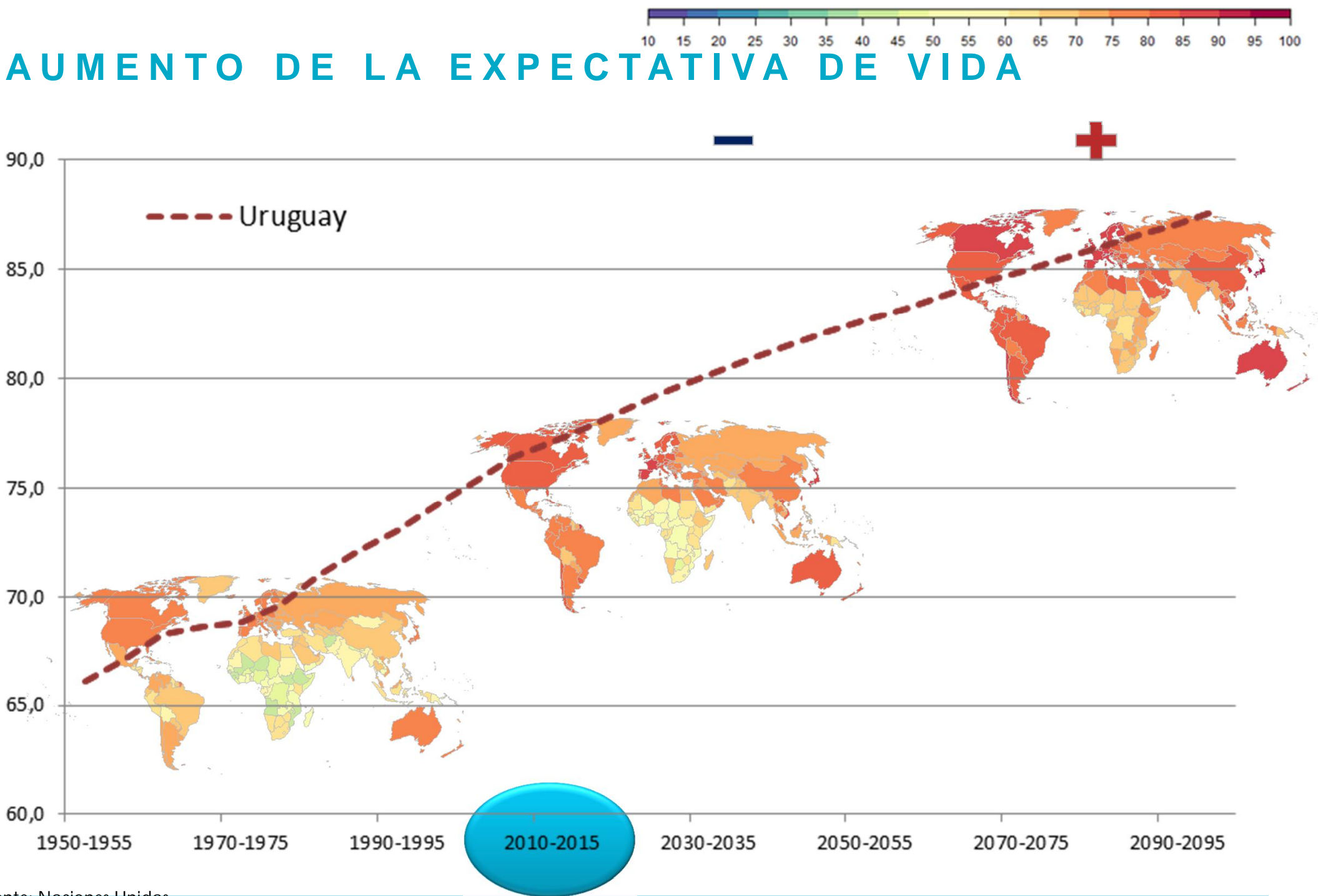
# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN?

## DISMINUCIÓN DE LA NATALIDAD EN LA REGIÓN



Fuente: Naciones Unidas

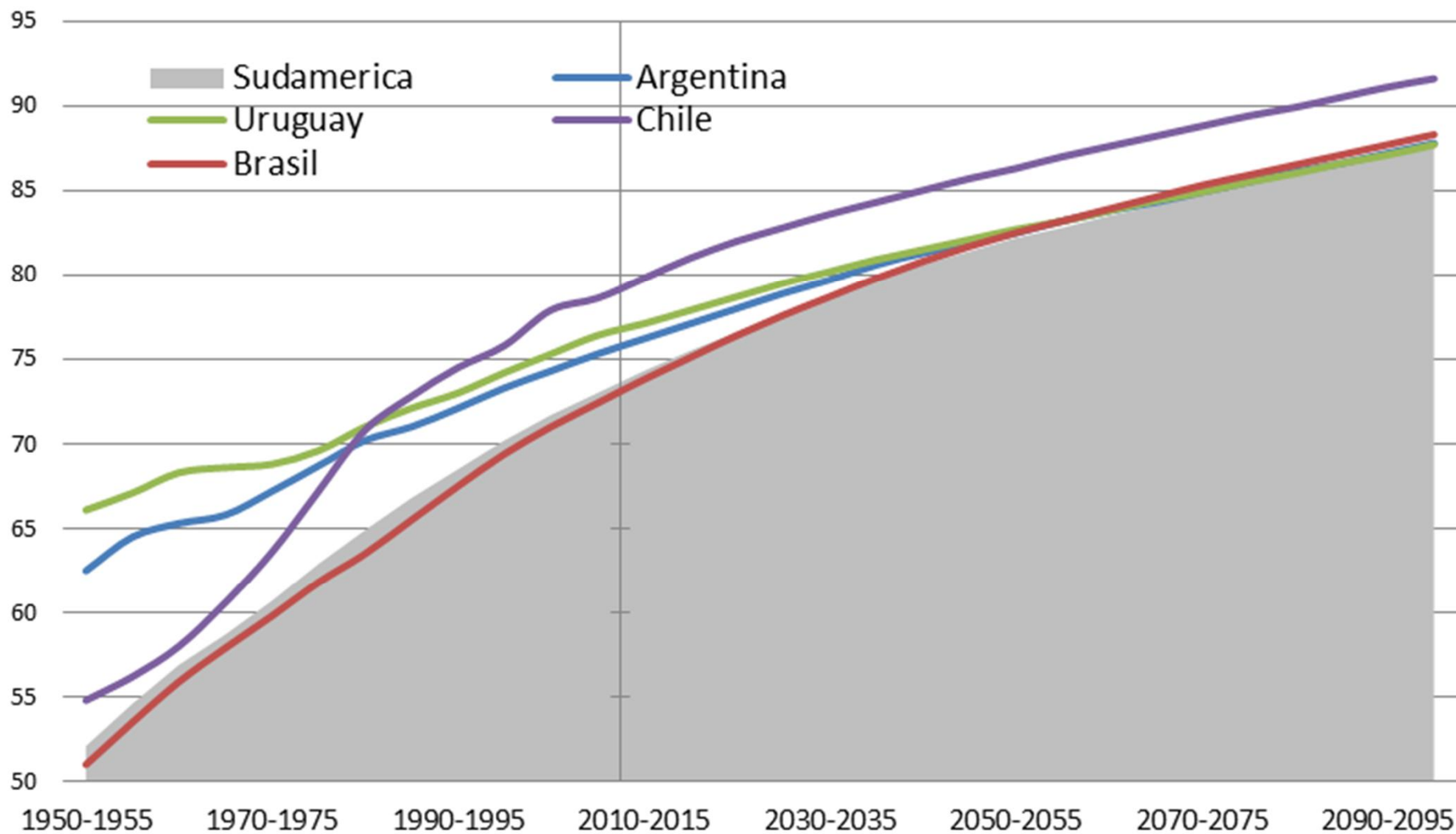
# AUMENTO DE LA EXPECTATIVA DE VIDA



Fuente: Naciones Unidas

© MERCER 2015

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? AUMENTO DE LA EXPECTATIVA DE VIDA EN LA REGIÓN



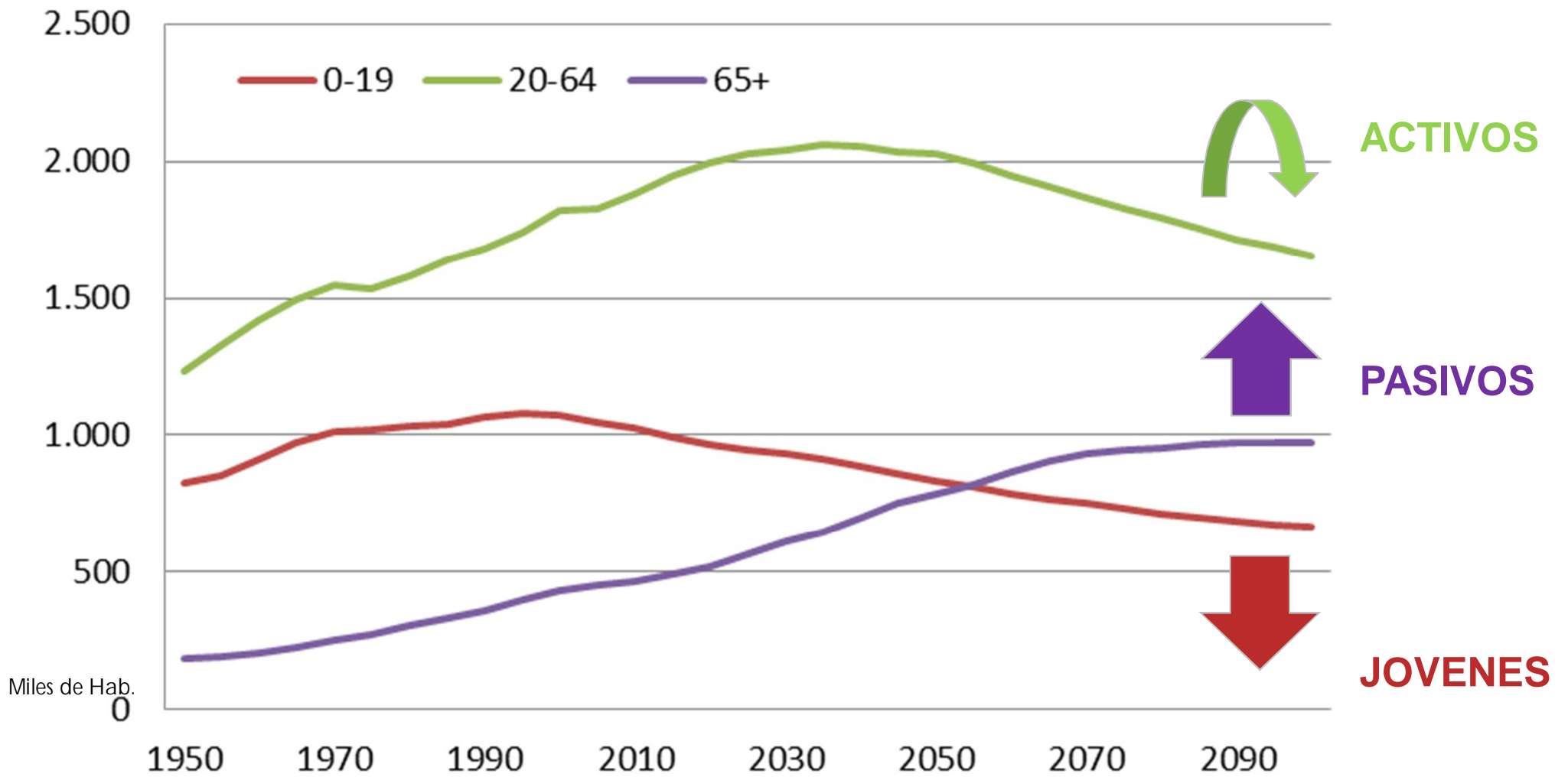
Fuente: Naciones Unidas

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? LAS FUERZAS DETRÁS DE LA TRANSFORMACIÓN



**DRAMÁTICO  
ENVEJECIMIENTO  
DE LA POBLACIÓN**

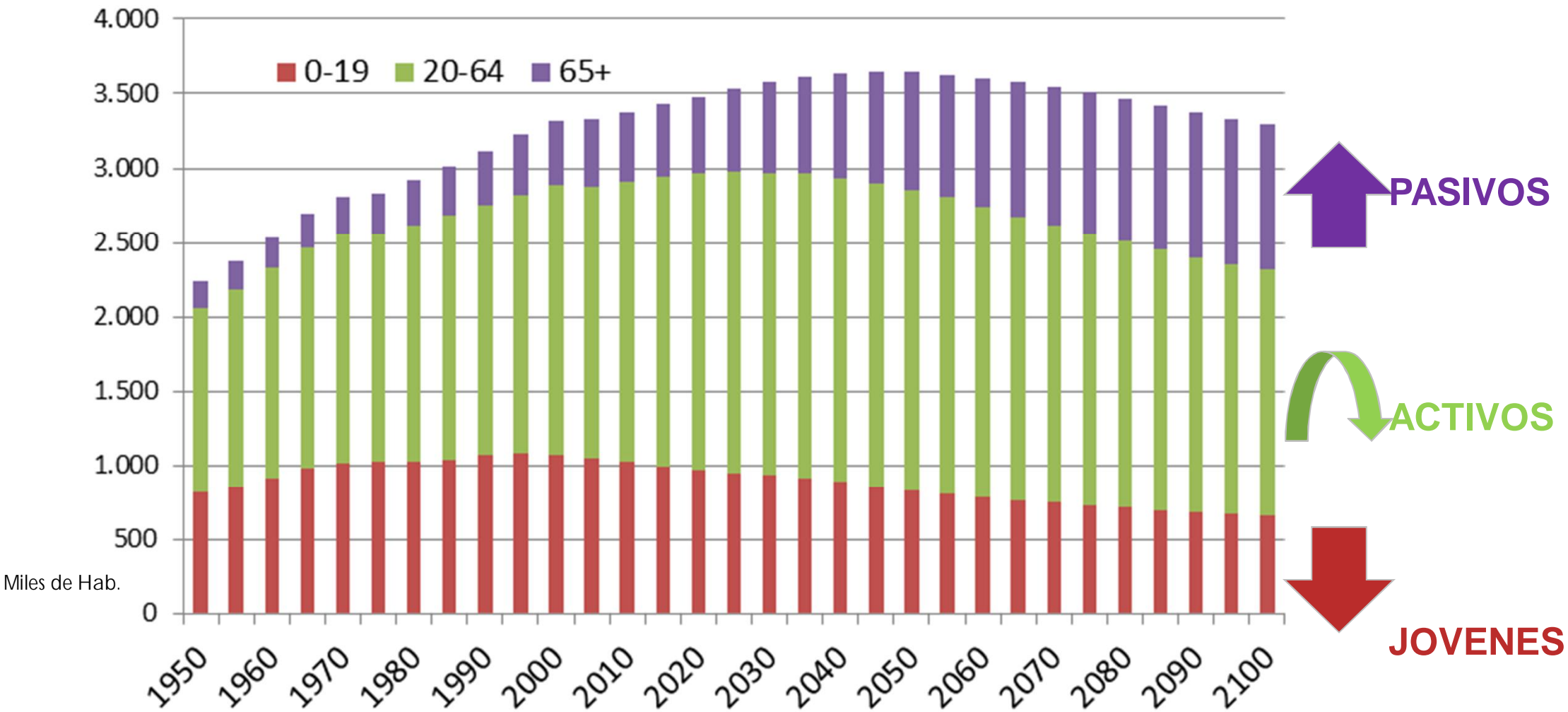
# EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN URUGUAYA



Fuente: Naciones Unidas

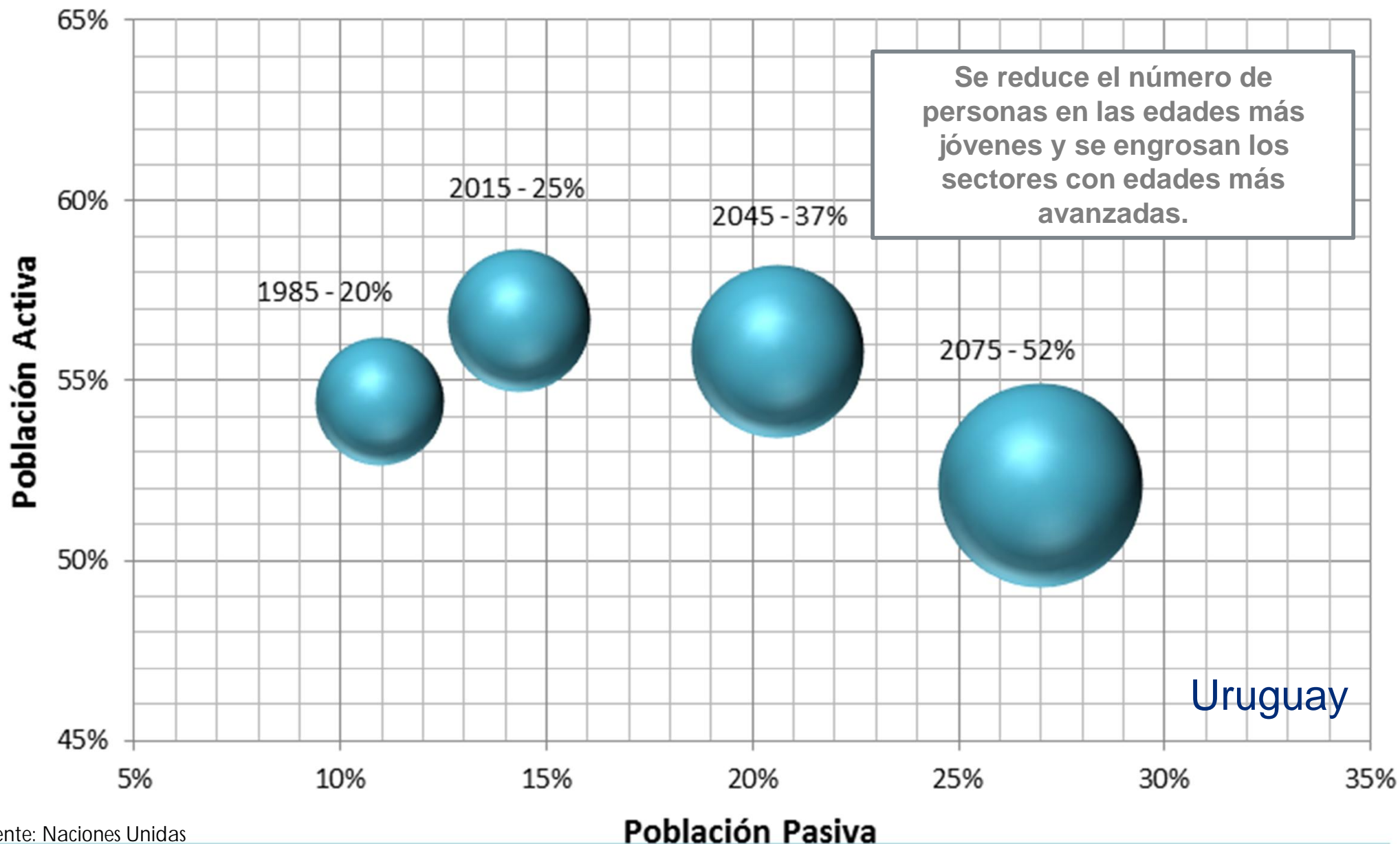
© MERCER 2015

# EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN URUGUAYA



Fuente: Naciones Unidas

# INDICE DE DEPENDENCIA: PASIVOS (65+) / ACTIVOS (20-64)

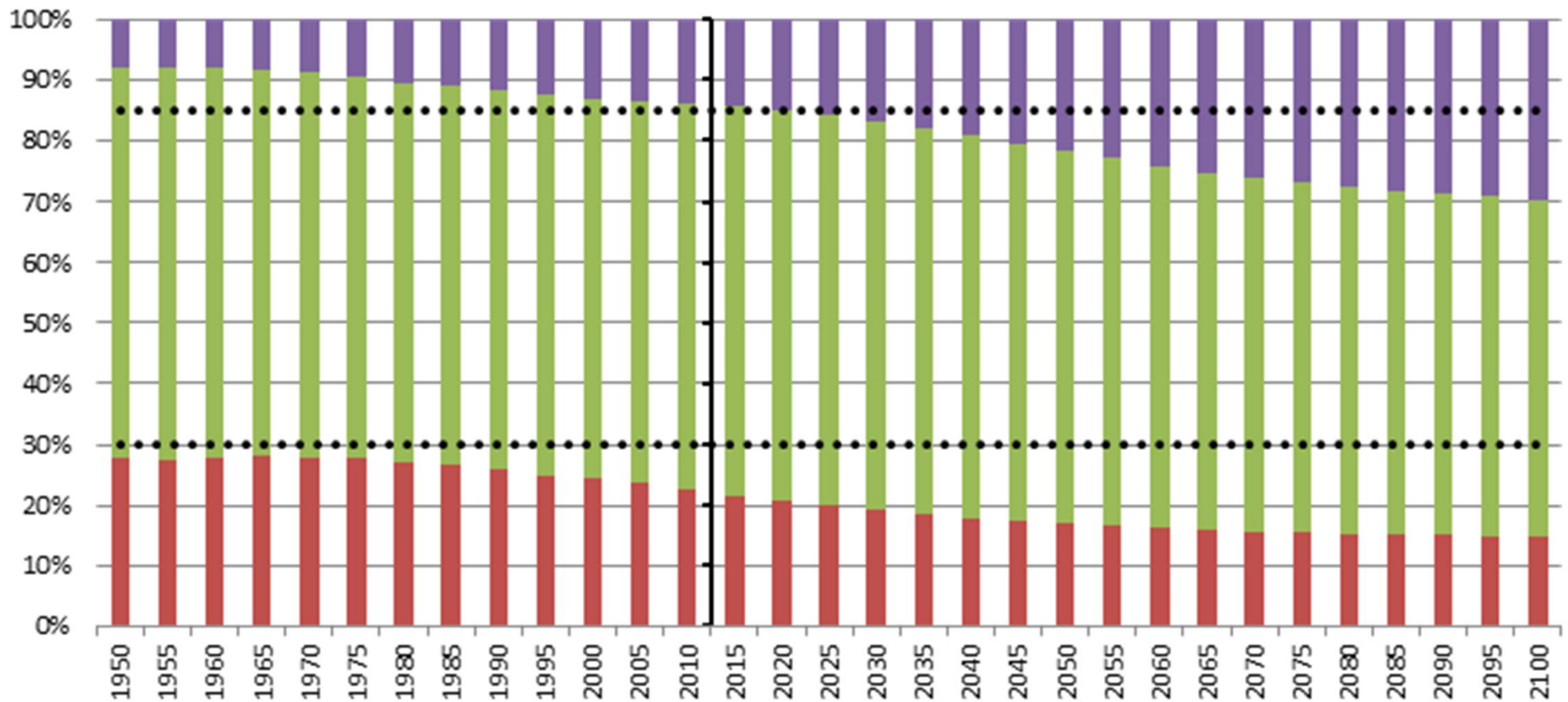


Fuente: Naciones Unidas

# VENTANA DEMOGRÁFICA

0-14 < 30%      15-64 < 15%      65+

## Uruguay





# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? ESTUDIO GLOBAL DE MERCER

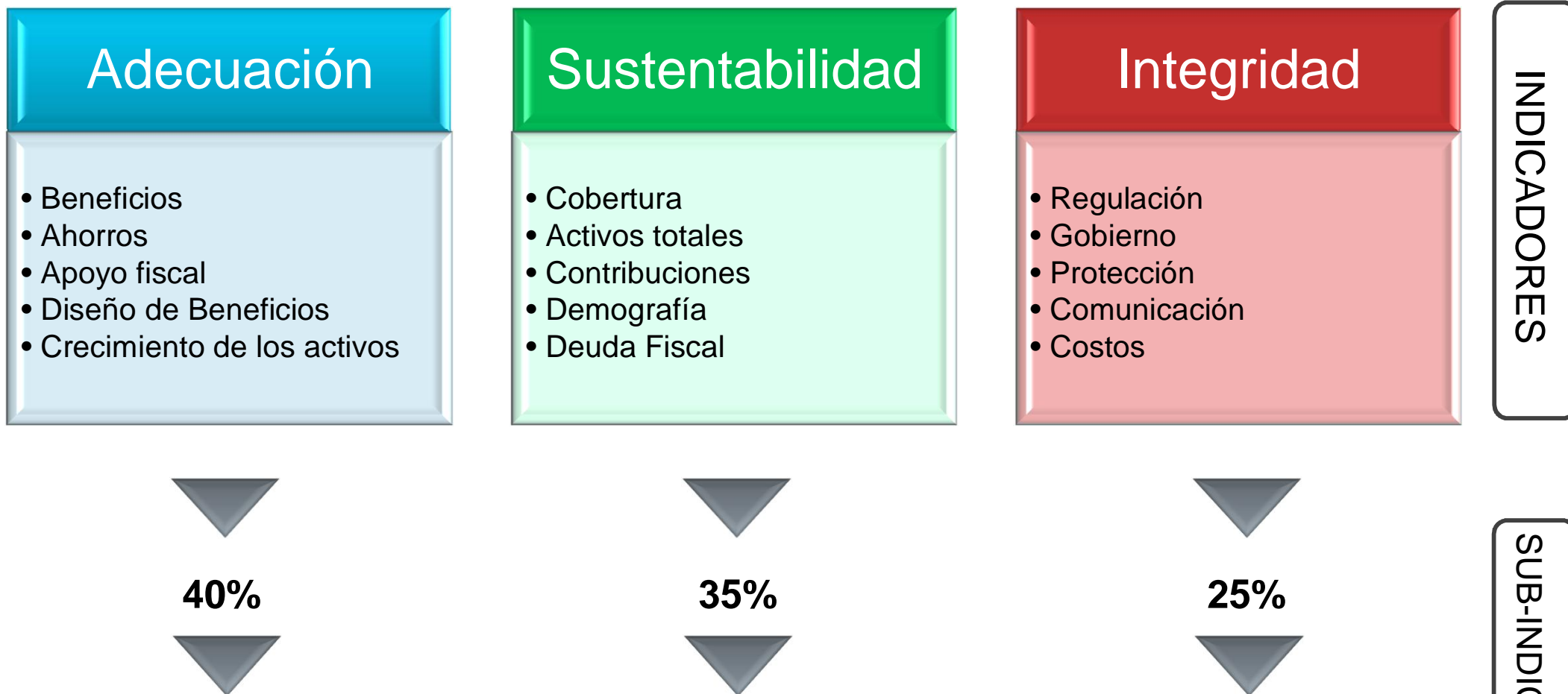
- Roles

➡ El papel del gobierno es retirarse.

- Pensiones públicas en declive
- Bajas tasas de sustitución, especialmente en salarios medios-altos

➡ El papel del empleador se está volviendo más importante.

# INDICE GLOBAL DE PENSIONES MELBOURNE MERCER



## Índice Global de Pensiones Melbourne Mercer

# ÍNDICE MELBOURNE MERCER POR PAÍS

Grade	Index Value	Countries
A	>80	<span style="color: red;">■</span>
B+	75-80	<span style="color: green;">■</span>
B	65-75	<span style="color: lightgreen;">■</span>
C+	60-65	<span style="color: blue;">■</span>
C	50-60	<span style="color: lightblue;">■</span>
D	35-50	<span style="color: orange;">■</span>
E	<35	Nil



# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? ESTUDIO GLOBAL: CONTRIBUCIÓN DEFINIDA MERCER

## Conclusiones clave

Encuesta en 33 países con más de \$440 mil millones de activos en planes de pensiones.

**Paternalista**  **Facilitador**

El papel de los patrocinadores está transitando del paternalismo a la facilitación de instrumentos para que los empleados ahorren de cara a su retiro

- 76% indicó que su razón principal para apoyar un plan CD es mantener la competitividad atrayendo y reteniendo empleados
- 56% decidió fomentar la responsabilidad del empleado
- 53% decidió proveer beneficios adecuados en el retiro

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? EL PAPEL DE LAS EMPRESAS

Para afrontar el desafío del envejecimiento no debemos solo centrarnos en la importancia de las decisiones políticas del gobierno, LAS EMPRESAS también tienen un papel crucial que desempeñar:

- la educación de los trabajadores sobre la seguridad social
- el fomento de ahorro a largo plazo
- la reestructuración de los lugares de trabajo para dar cabida a los trabajadores de edad
- El acompañamiento efectivo en el plan de ahorro individual del empleado

A medida que nuestra sociedad envejezca, los individuos y las familias también, inevitablemente, tendrán que asumir una mayor responsabilidad personal en la planificación de la tercera edad.

# ¿QUÉ ES UN SISTEMA DE PREVISIÓN? BIENESTAR FINANCIERO CONOCER A SUS EMPLEADOS ... EN RELACIÓN A LAS FINANZAS

80%

Desentendido

- Utilice programas únicos de inversiones únicas.
- Centre sus esfuerzos de comunicación para iniciar la previsión financiera.



“Hagalo por mí”

15%

Parcialmente comprometido

- Utilice un par de opciones y centre sus esfuerzos en la educación financiera.



“Ayúdeme a hacerlo”

5%

Totalmente comprometido

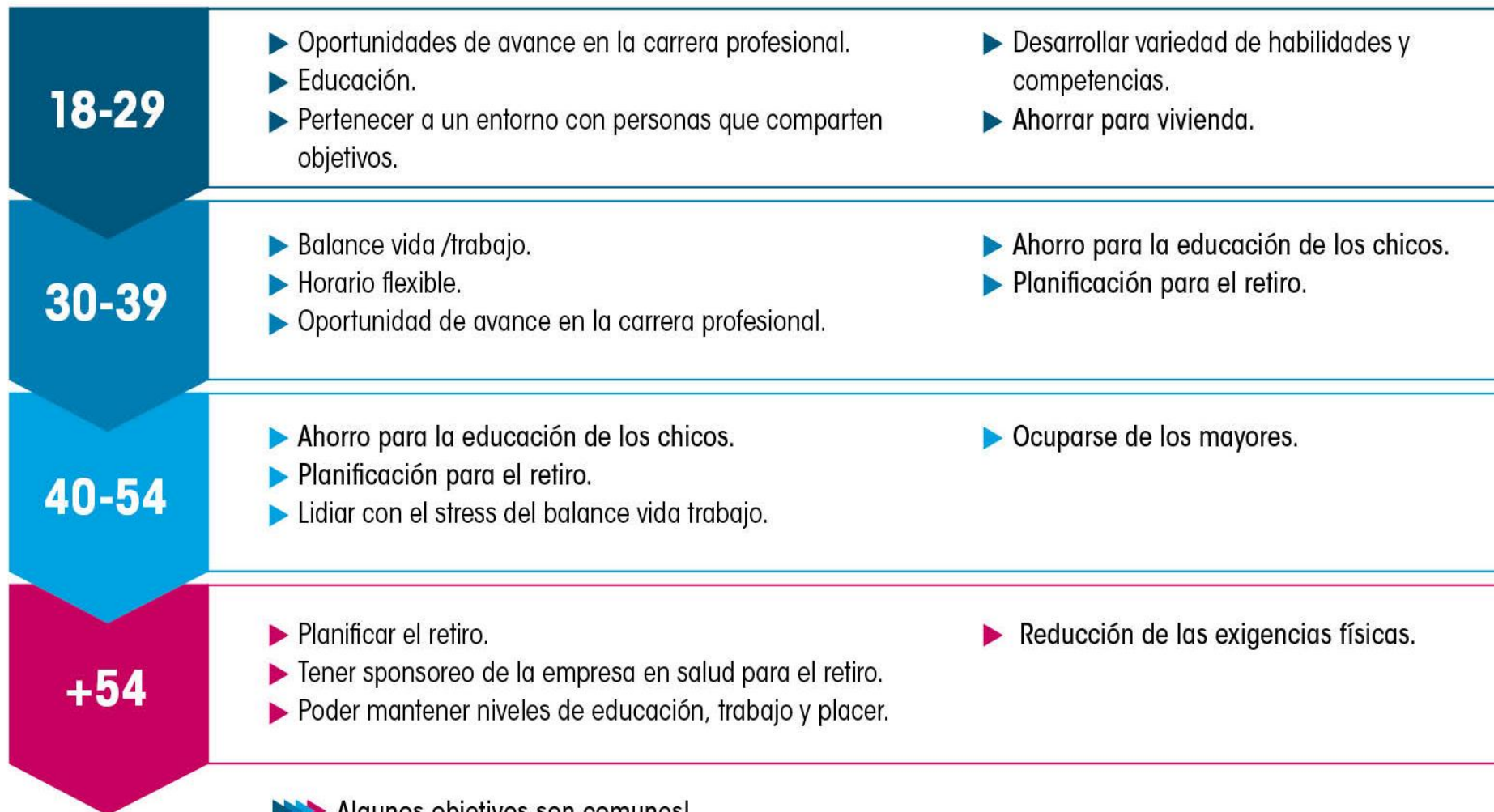
- Utilice un abanico amplio de opciones para facilitarle a sus empleados el acceso a las inversiones.
- Centre sus esfuerzos en proveer información financiera.



“Facítemelo”

# ES EL PLAN DE RETIRO IMPORTANTE EN EL PAQUETE DE COMPENSACIÓN?

## DISTINTAS PRIORIDADES PARA DISTINTOS GRUPOS ETARIOS



### ▶▶▶ Algunos objetivos son comunes|

Ingresos y beneficios planificables, un rol significativo en la organización, oportunidades de crecimiento y tratamiento digno y respetuoso.

# OBJETIVOS DEL PLAN DE PENSIONES





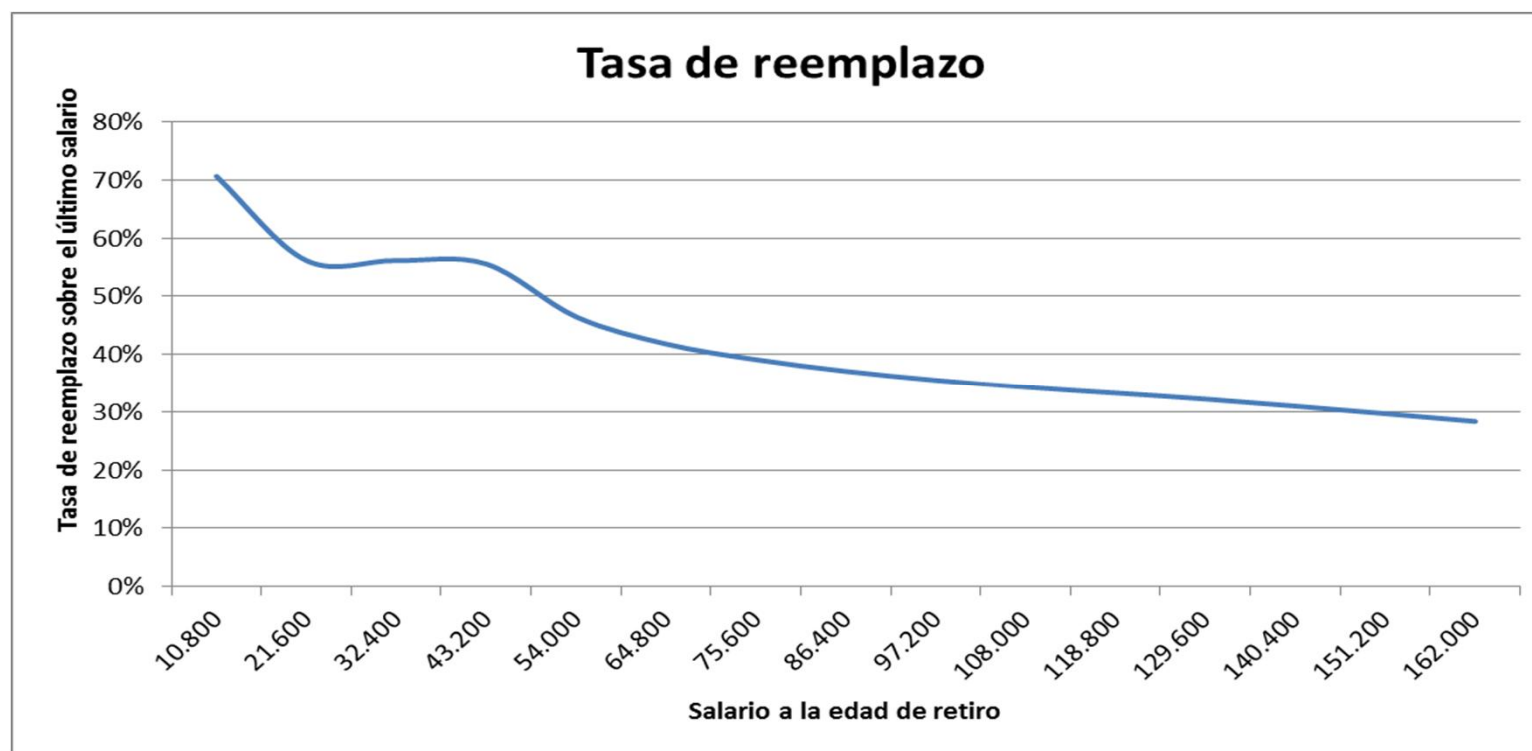
# OBJETIVOS DEL PLAN DE PENSIONES



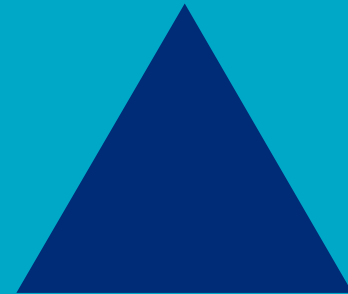
# BENEFICIOS PREVISIONALES DEL PERSONAL

## TASA DE REEMPLAZO ESTIMADA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN REFERENCIA AL ÚLTIMO SALARIO A LA EDAD DE RETIRO

- Se considera un incremento salarial real anual de 1,5% por carrera, inicio de la etapa activa 25 años y retiro a los 60 años. El rendimiento real de la AFAP es 0% real anual.



# PLAN DE PENSION - DISEÑO



# PLANES DE PENSIONES: BENEFICIO DEFINIDO VS CONTRIBUCIÓN DEFINIDA

Existen dos tipos de planes: de contribución definida o de beneficio definido.

En los planes de beneficio definido la modalidad de cálculo de la prestación queda determinada antes del retiro. Es decir, que la magnitud del beneficio que se recibirá y la fórmula de cálculo serán establecidas desde el comienzo.

Las contribuciones, entonces, son calculadas de modo tal que ese beneficio pueda ser garantizado al retiro y es menester realizar revisiones actuariales periódicas para asegurar la corrección de las contribuciones y de los fondos acumulados.

El riesgo financiero, el de cambio en la tasa de mortalidad (si se definió el beneficio de renta vitalicia), y de cambios en la proyección de los aumentos salariales son asumidos por el garante (en este caso el empleador).

El beneficio puede pagarse tanto como con una suma fija al retiro, como con una renta vitalicia o como un mix de ambos.

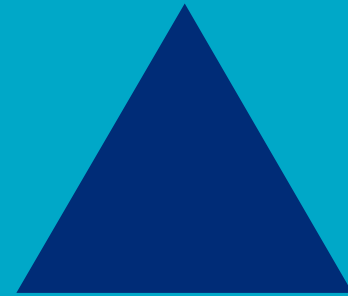
## PLANES DE PENSIONES: BENEFICIO DEFINIDO VS CONTRIBUCIÓN DEFINIDA

Contrariamente, en los planes de contribución definida se define la contribución y el empleador no garantiza el beneficio, el cual dependerá de los fondos acumulados al retiro. El riesgo financiero es implícita o explícitamente asumido por el empleado. Sin embargo, las contribuciones pueden definirse teniendo en cuenta lo que se denomina beneficio objetivo (target) y esta modalidad constituye una variedad dentro de este tipo de plan.

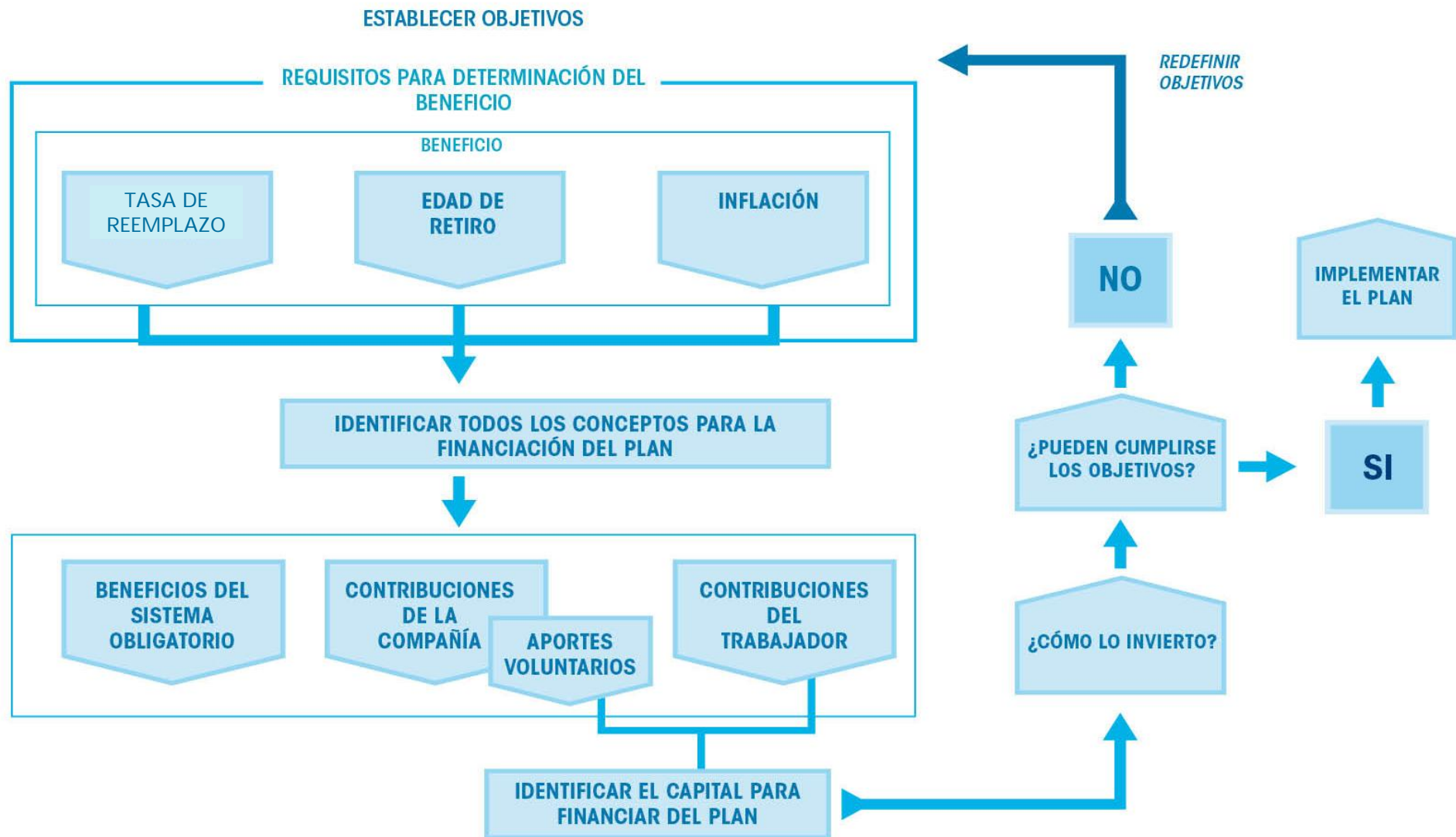
El nivel de las contribuciones para cada participante se define desde el inicio para lograr un beneficio objetivo dado al retiro. De todas formas y contrariamente al beneficio definido, el beneficio objetivo o target es una guía y no queda garantizado.

El papel de las empresas patrocinadoras de estos planes está transitando del paternalismo a la facilitación de instrumentos para que los empleados ahorren de cara a su retiro.- Es por ello que la práctica indica una prevalencia de implementación de planes de pensiones con la modalidad **contribución definida**.

# PLAN DE PENSIONES ETAPAS DEL PROYECTO



# ESQUEMA BÁSICO PARA EL DISEÑO DE UN PLAN DE RETIRO



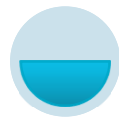
# ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN



## Fase 1

Preparación del material:

- Seguridad social
- Prácticas de mercado - Diseño
- Vehículos de financiación
- Análisis de Beneficios
- Programa de costos



## Fase 2

Presentación y diseño del plan



## Fase 3

Documentación del Plan

Licitación y selección del proveedor



## Fase 4

Implementación

Comunicación del Plan



# FASE 1

## DISEÑO- ASPECTOS A CONSIDERAR



# FASE 1

## PROYECCIÓN DE BENEFICIOS

### Proyección de beneficios

- ❑ Se proyectarán los siguientes beneficios para cada participante:
  - Plan de pensiones complementario, beneficios medidos como:
    - Lump sum al retiro
    - Cantidad de últimos salarios al retiro
    - Renta vitalicia mensual con pensión para el cónyuge supérstite
  - Tasa de reemplazo del último salario proyectado
  
- ❑ Se proyectarán los beneficios considerando diferentes alternativas de:
  - Porcentaje de aportes
  - Matching de la empresa
  - Alternativas de rendimientos
  - Posibilidad de incluir o no el Bono en la base imponible.

# FASE 1

## PROYECCIÓN DE COSTOS

### Costos del plan

- Costo anual por contribuciones
  - Monto global
  - Cálculo unitario por participante
  - Relación respecto a nómina completa

## FASE 4

# COMUNICACIÓN DEL PLAN

### EL ÉXITO DE CUALQUIER PROGRAMA DE BENEFICIOS RECAE EN LA CORRECTA Y EFECTIVA COMUNICACIÓN

- Lanzamiento del programa, activación, recordación del mismo.
- Preparación de un folleto de lectura amigable.
- E-mails informativos y diferentes elementos publicitarios que puedan ser utilizados en el plan de comunicación, reuniones individuales con los beneficiarios.
- Infografías

# MERCER RETIRO - SERVICIOS

## Servicios de Seguridad Social

- Diagnósticos y proyecciones previsionales.
- Asesoramiento para jubilables y prejubilables.
- Análisis población expatriada.
- Análisis convenios Internacionales.

## Administración de Planes de Pensión

- Administración de las cuentas individuales, especiales y colectivas de un plan de pensión.
- Vía de doble comunicación con empleadores y vehículos de financiación.
- Liquidación de beneficios.
- Comunicación y re comunicación de Planes de Pensión.

## Consultoría en Retiro

- Encuestas de planes de pensión, colaboración al momento del retiro, expatriados, etc.
- Diseño de planes de pensión.
- Provisión de costos de planes de pensión.
- Planes de desvinculación por retiro; Planes de Retiro anticipado.
- Retiro de altos ejecutivos.
- Cambio de planes de BD a CD.

## Valuaciones actuariales

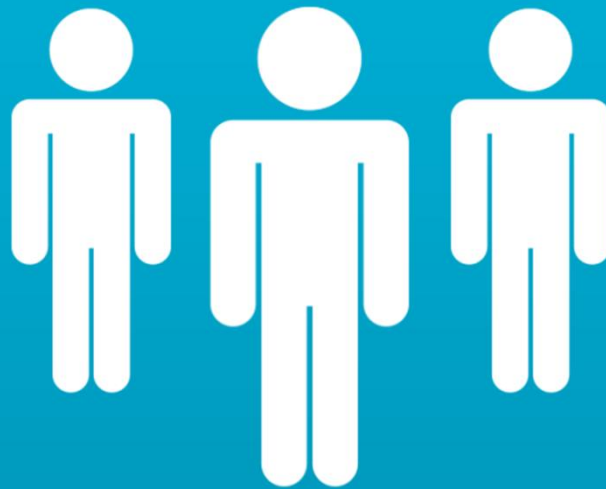
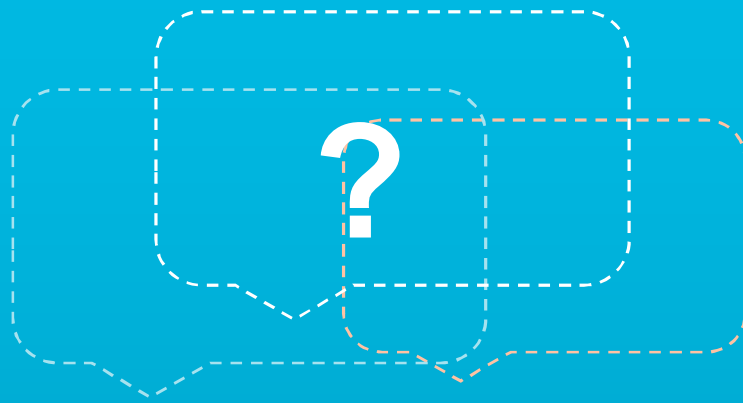
- Valuaciones de planes de beneficio definido, dentro y fuera de convenio.
- Valuaciones de planes médicos otorgados por obra social propia.
- Valuaciones de todo tipo de beneficios ofrecidos con alcance fuera del año fiscal.

# ¿Cómo nos organizamos?

## La propuesta de valor en Talent



	Consultoría	Soluciones de Información	Tecnología
Liderazgo y Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soluciones de consultoría en la gestión del talento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas y bases de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas desplegados virtualmente para la evaluación de ejecutivos</li> </ul>
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría en prácticas y gestión de compensación a todos los niveles de la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas salariales generales y especializadas por sector</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas sofisticados para la gestión salarial y para el monitoreo de la fuerza laboral</li> </ul>
Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoría en el diseño de estrategias para el manejo de expatriados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información de costos de vida en más de 200 ciudades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soluciones de tecnología orientadas a la gestión de expatriados y soporte en la toma de decisión</li> </ul>
Comunicación y Cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prog. de acompañamiento en la implementación de cambios que involucran a la fuerza laboral</li> </ul>	N/A	N/A



**MUCHAS GRACIAS**  
Preguntas?



# CONTACTOS

**ANA MARÍA WEISZ**  
**DIRECTORA DE RETIRO ARGENTINA,**  
**PARAGUAY, URUGUAY, CHILE, BOLIVIA**  
**+ 54 11 4000 0942**  
**[anamaria.weisz@mercer.com](mailto:anamaria.weisz@mercer.com)**

**CLARA ESTEVARENA**  
**GERENTE ACTUARIAL**  
**+ 54 11 4000 0923**  
**[clara.estevarena@mercer.com](mailto:clara.estevarena@mercer.com)**



**MAKE**  **MERCER**  
**TOMORROW,**  
**TODAY**