

Estadísticas de Planes Privados de Pensiones de Registro Electrónico 2020

Noviembre 2020



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



Antecedentes

- En México, una gran cantidad de empresas ofrecen a sus empleados **esquemas voluntarios de ahorro previsional**, conocidos como Planes Ocupacionales (PO).
 - ❑ Representan el tercer pilar del Sistema de Pensiones en México.
 - ❑ Su objetivo es **complementar** el ingreso de los beneficiarios del plan al retirarse definitivamente de la empresa, después de haber laborado por varios años en ella.
 - ❑ Herramienta que apoya a **retener personal valioso**, atractiva para **trabajadores de medianos y altos ingresos**.
- La Ley del Seguro Social (artículo 27, fracción VIII) ofrece **incentivos a las empresas** que constituyan y brinden a sus trabajadores Planes Privados de Pensiones, adicionales a la seguridad social.

Las aportaciones a los planes pueden ser excluidas del salario base de cotización, y esto constituye un beneficio fiscal, pues reduce el costo que le representa a la empresa otorgar esta prestación con fines sociales.

- La misma Ley del Seguro Social **faculta a la CONSAR para establecer los requisitos** que deben cumplir los Planes para gozar del beneficio, los cuales son:

Sobre los
beneficios

- Deben otorgarse de manera general.
- No se podrá hacer entrega de ningún beneficio en directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo sin cumplir con los requisitos del Plan.

Sobre las
sumas de
dinero

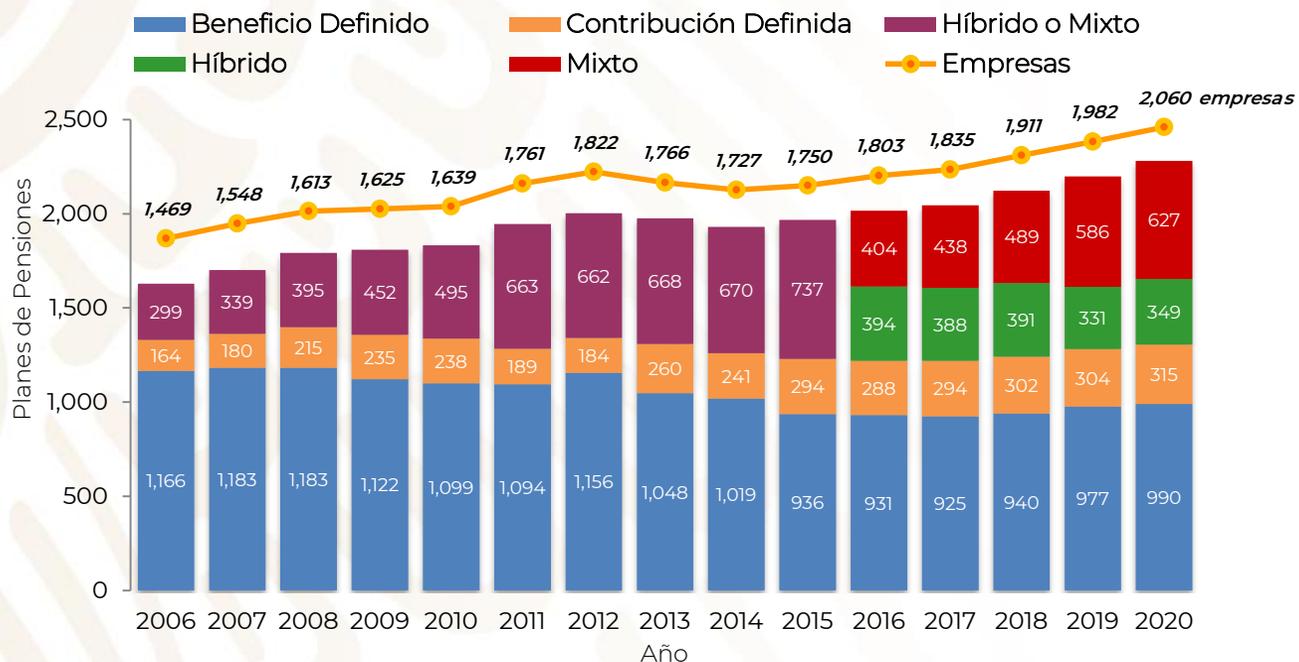
- Deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón.
- Deberán ser enteradas directamente por el patrón.

- Los Planes de Pensiones deben registrarse en el **Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones** (SIREPP), lo cual permite obtener información estadística sobre la naturaleza, cobertura, beneficios, recursos financieros y tendencias de los PO.
- El reporte anual que publica la CONSAR es la **única radiografía del sector**.

Dinámica de los PO

- Durante el periodo ordinario (enero a mayo de 2020), **se registraron 2,281 Planes de Pensiones**, es decir, 83 más que el año pasado (3.8%).

Evolución del número de Planes registrados

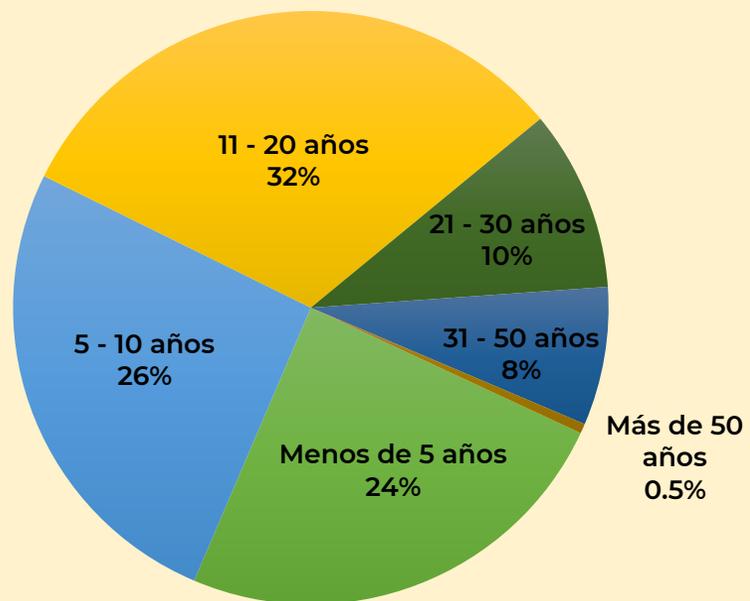


Tipos de Planes de Pensiones

- Beneficio Definido (BD):** Los beneficios se determinan en función del salario y/o años de servicio.
- Contribución Definida (CD):** Los beneficios dependen sólo del saldo acumulado de la cuenta individual.
- Híbrido:** Los beneficios están ligados a una tasa de rendimiento acreditada a las contribuciones.
- Mixto:** Se compone por dos esquemas, BD y CD.

Antigüedad de los planes

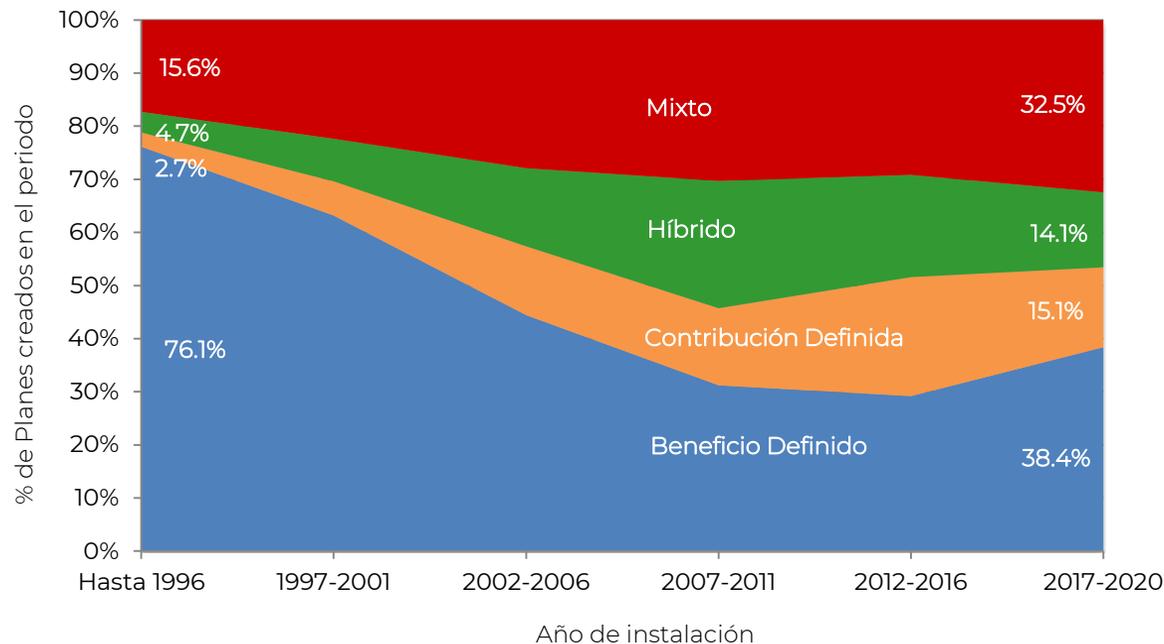
Antigüedad de los planes



Los PO existen desde hace mucho tiempo, incluso antes de la creación del IMSS.

La tendencia hacia Planes sofisticados ha ido en aumento, a pesar un repunte sobre la preferencia por esquemas de BD.

Esquema bajo el cual se crean los nuevos planes

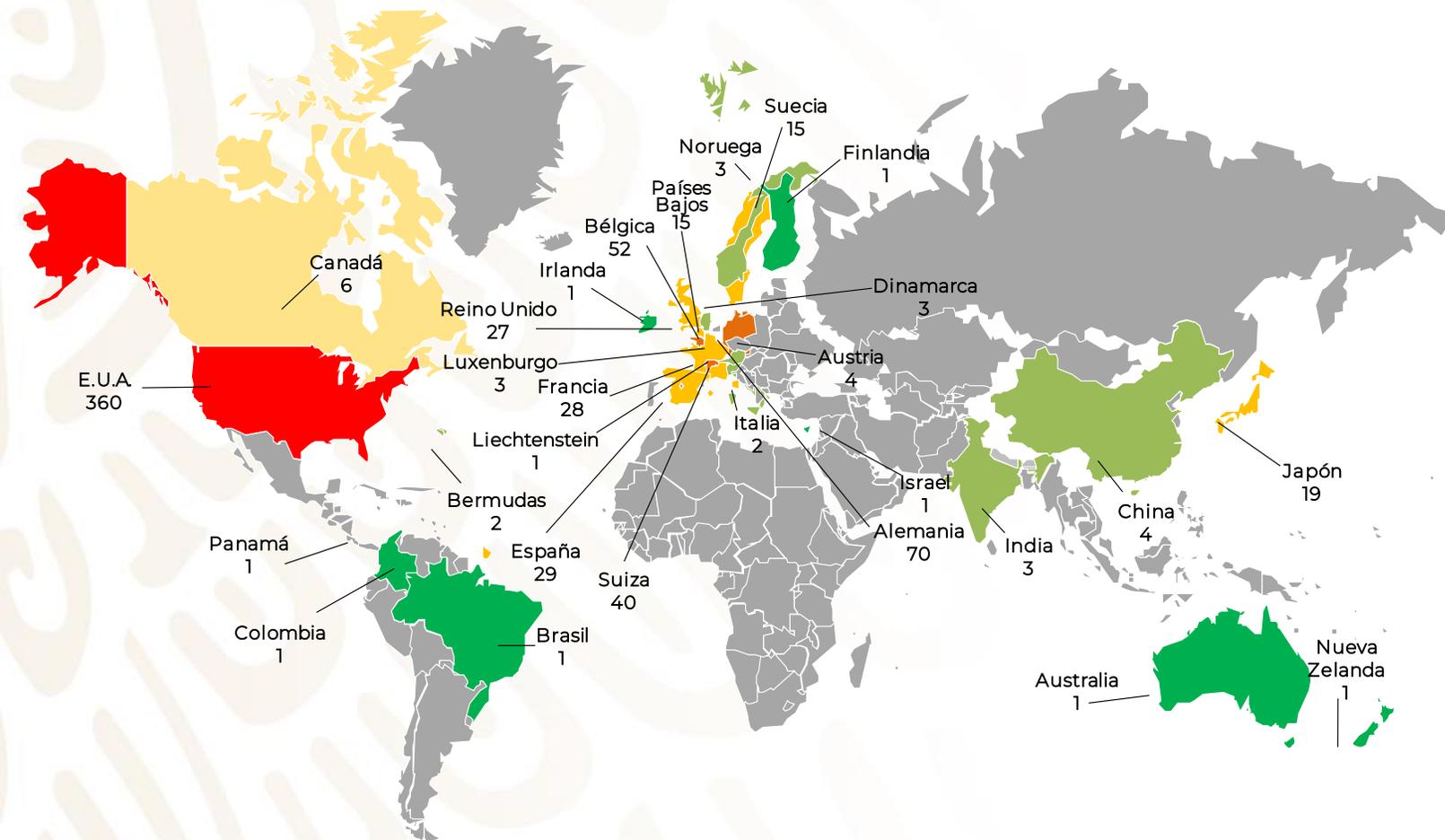


Distribución geográfica

Distribución de planes en la República



Origen de las empresas



Un tercio de las empresas patrocinadoras tienen un **origen internacional**, es decir, herencia de la cultura corporativa de la matriz.

El país de origen más común es **EE.UU. con 360 filiales.**

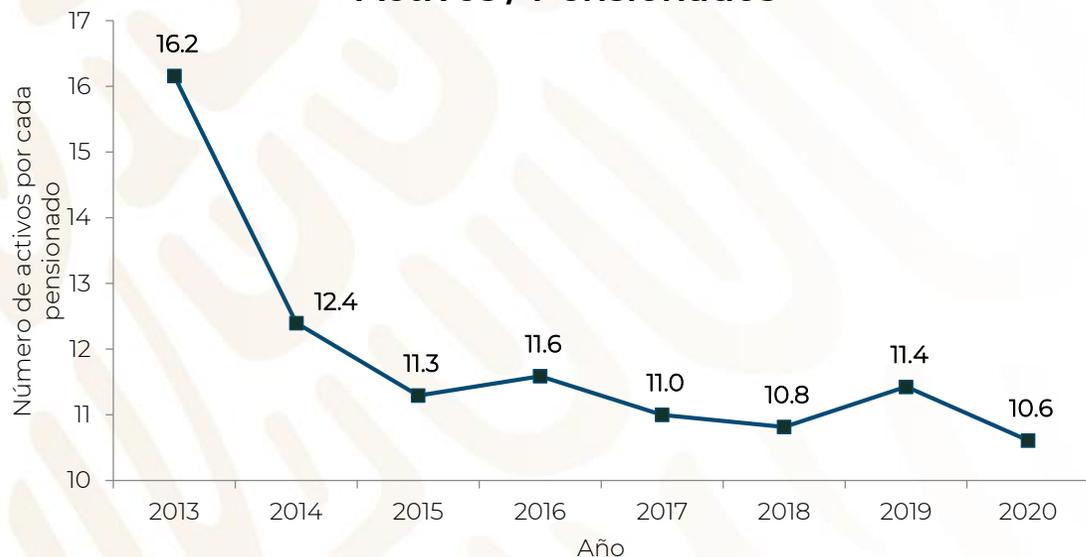
La cobertura de los planes mantiene un **constante crecimiento**.

De 2013 a la fecha:

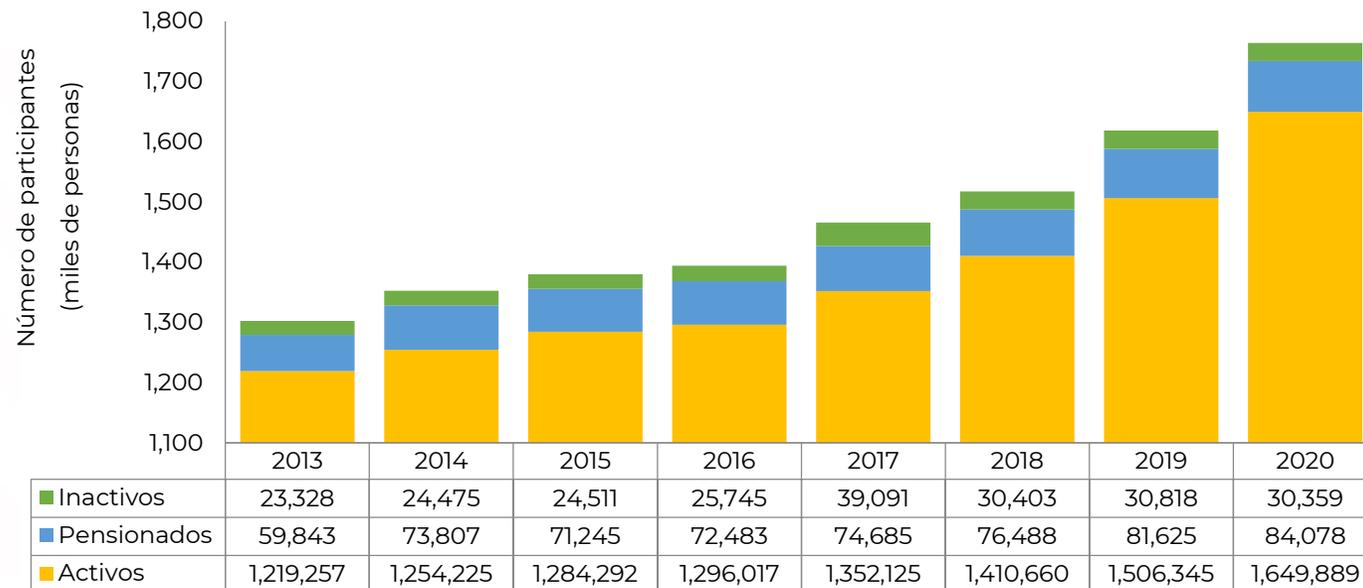
↑ **30%** activos

↑ **35%** pensionados

Activos / Pensionados



Afiliados



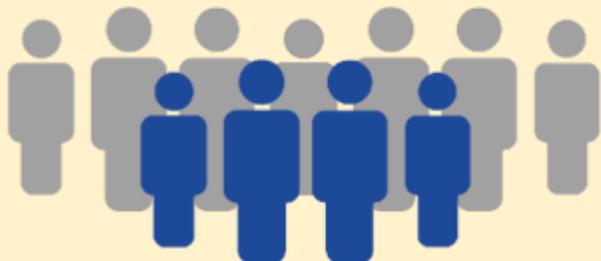
Al interior de los PO que reportan pensionados, la proporción de activos/pensionados **se ha reducido de 16 a 11**.

SIREPP vs BDNSAR¹

Los PO cubren en mayor medida a **trabajadores de altos ingresos**:

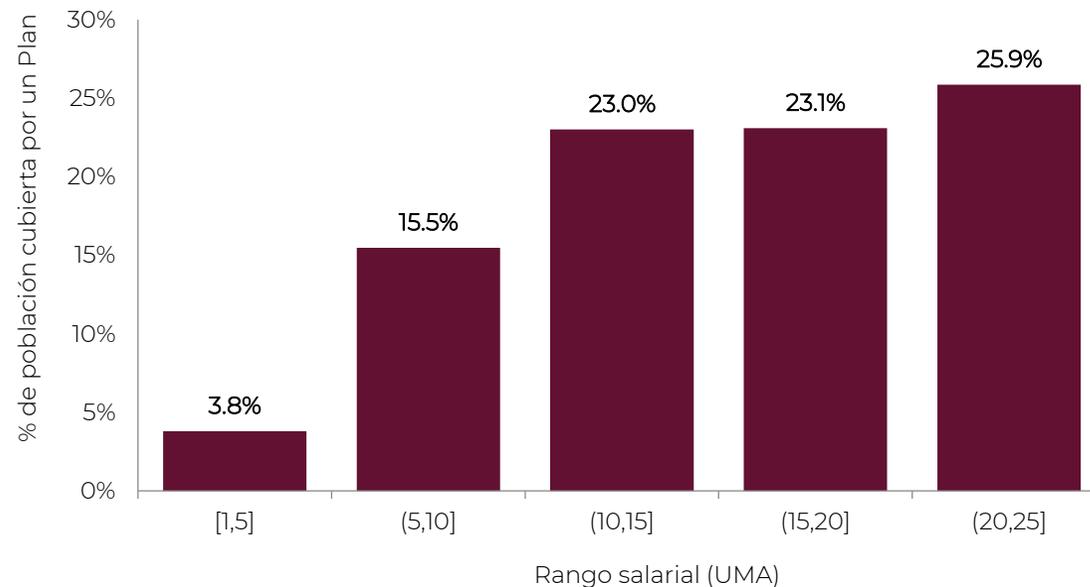


1 de cada 4
trabajadores con
SBC > 10 UMA.



4 de cada 100
trabajadores con
SBC ≤ 5 UMA.

Cobertura de los PO ^{2/}
(% de los trabajadores activos en el SAR)



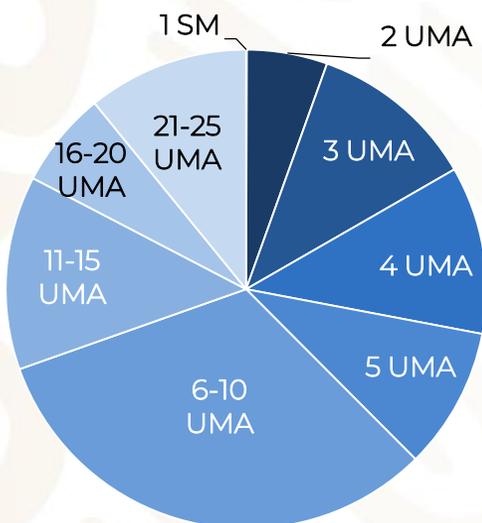
1/ BDNSAR: Base de Datos Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

2/ Tomando como referencia a los 20 millones de trabajadores que realizaron al menos una aportación a su cuenta individual en el SAR durante 2019. 1.55 millones de trabajadores afiliados a Planes fue encontrado en la BDNSAR.

SIREPP vs BDNSAR

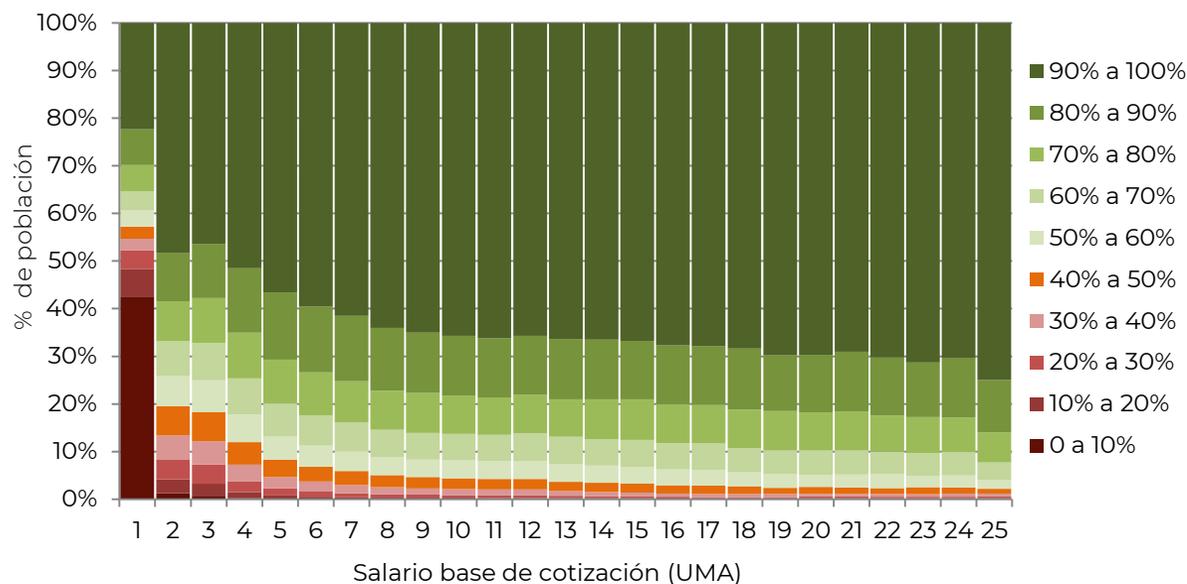
Los afiliados son un **subconjunto élite del sector formal**: personal calificado, con experiencia y conocimientos técnicos que laboran en empresas/sectores competitivos.

Distribución por rango salarial
(con información de la BDNSAR)



- ✓ La tercera parte gana **más de 10 UMA**.
- ✓ Sólo 17% obtiene **3 UMA o menos**.

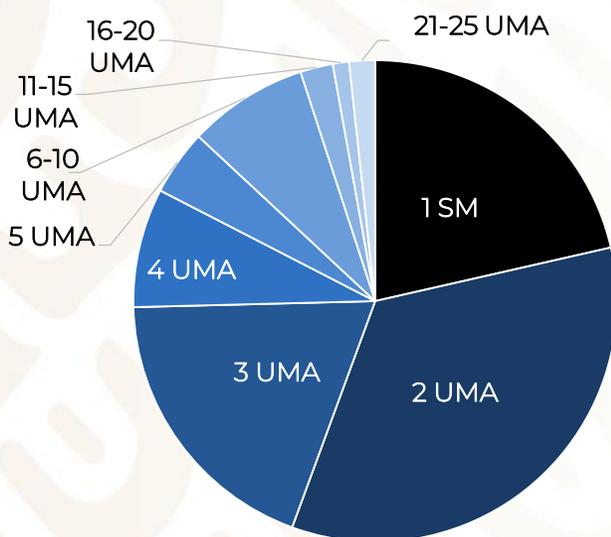
Distribución por DC
(con información de la BDNSAR)



- ✓ **DC promedio de 85%**.
- ✓ **Alto grado de formalidad** vs SAR.

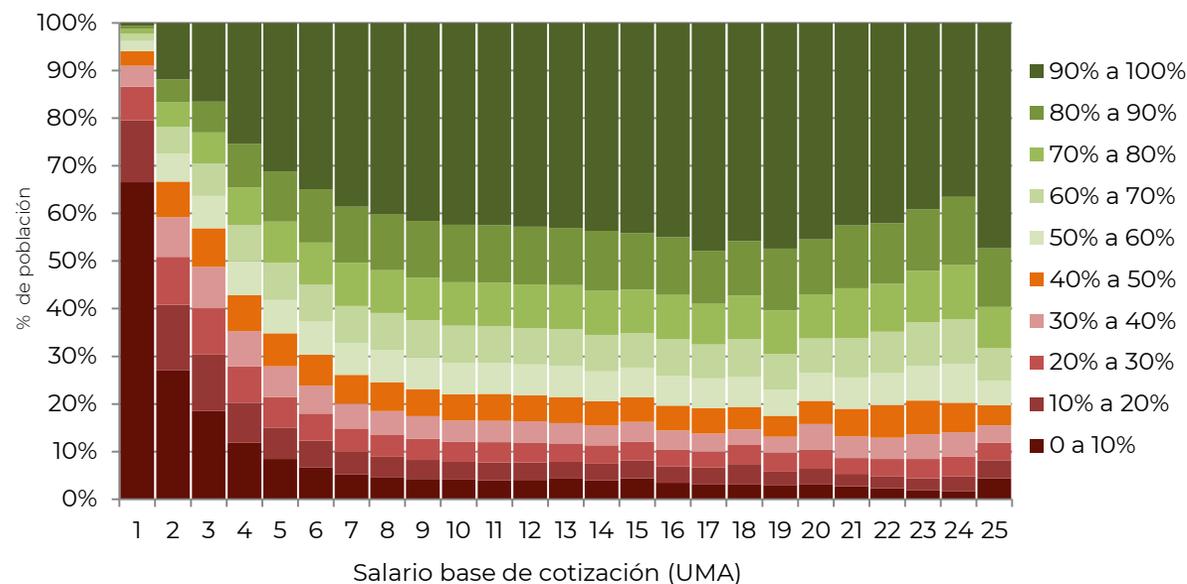
La población afiliada al SAR se conforma, en su mayoría, por **trabajadores intermitentes del sector formal**:

Distribución por rango salarial
(con información de la BDNSAR)



- ✓ 75% gana **menos de 3 UMA**.
- ✓ Sólo 5% obtiene **10 UMA o más**.

Distribución por DC
(con información de la BDNSAR)

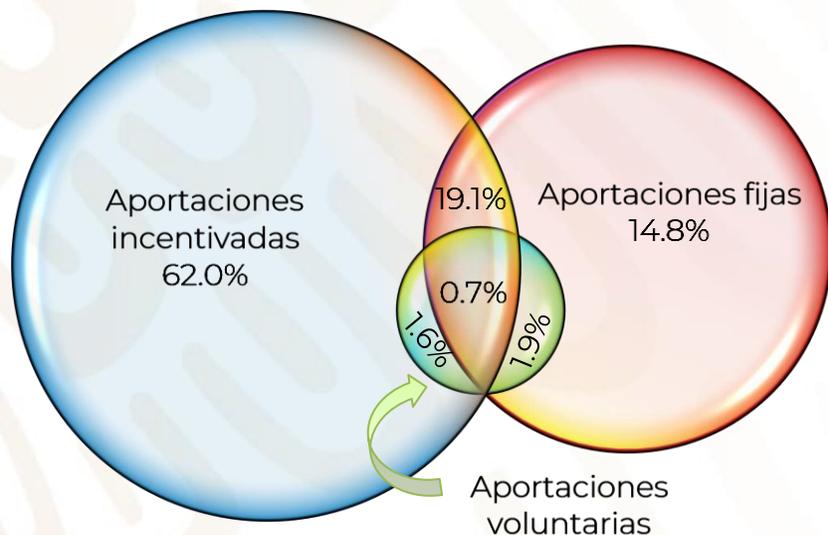


- ✓ **DC promedio de 41%**.
- ✓ **Alto grado de informalidad**.

1,291 esquemas CD

- ❑ El trabajador contribuye en el **85% de los casos**.
- ❑ Las **aportaciones incentivadas** suele ser 1:1

Esquema de aportaciones en Planes CD

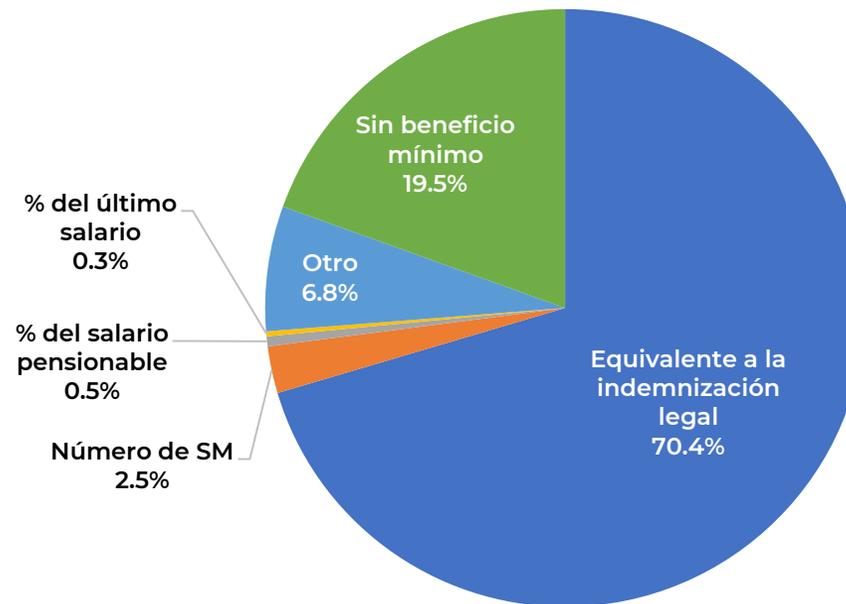


Diseño de los PO

1,966 esquemas BD

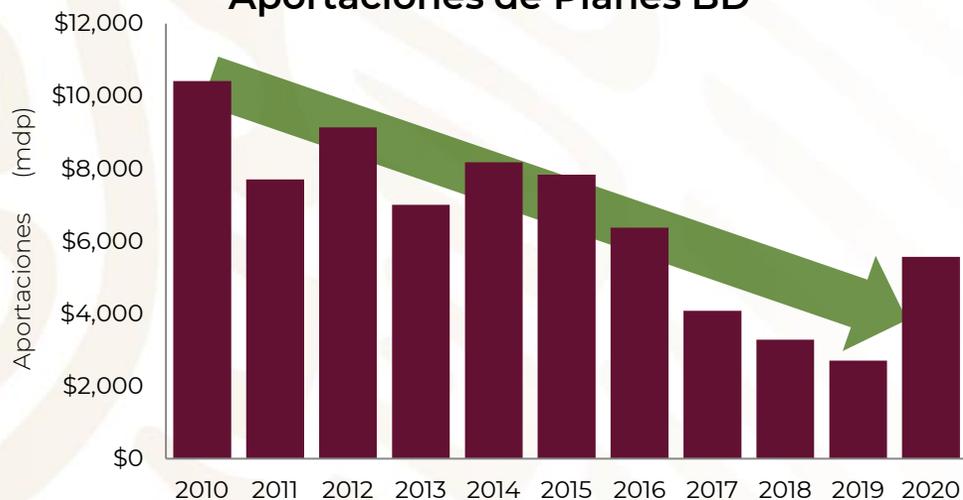
- ❑ El 70% de los planes BD otorgan un **beneficio mínimo equivalente** a la **indemnización legal**.

Beneficio mínimo en Planes BD



Aportaciones

Aportaciones de Planes BD

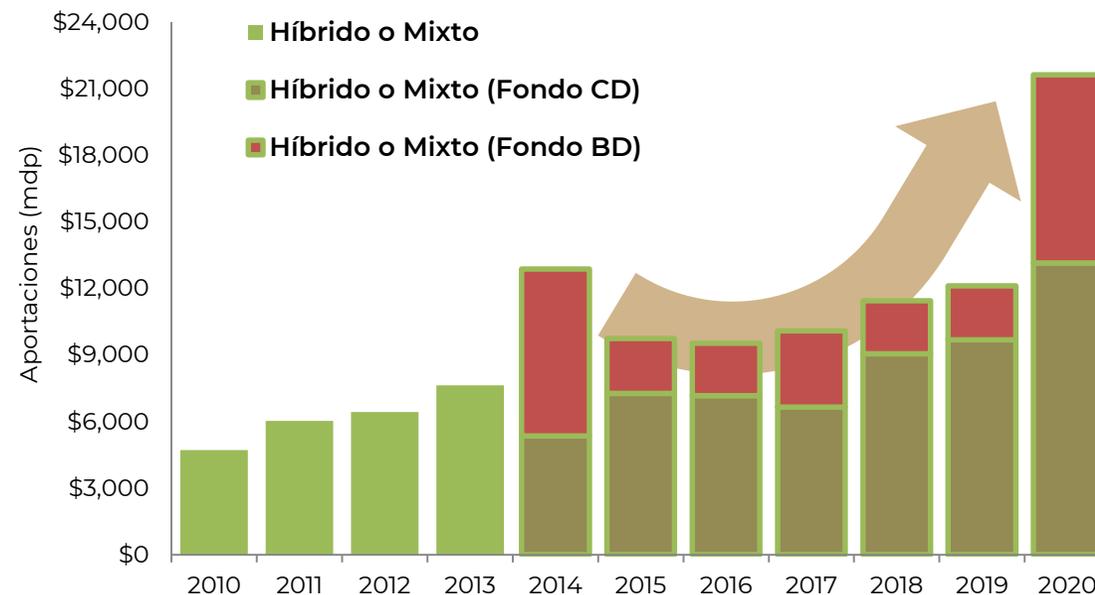


- Durante 2019 **se aportaron 33,503 mdp**.
- Esquemas BD aportan cada vez menos (CD, cada vez más).

Aportaciones de Planes CD

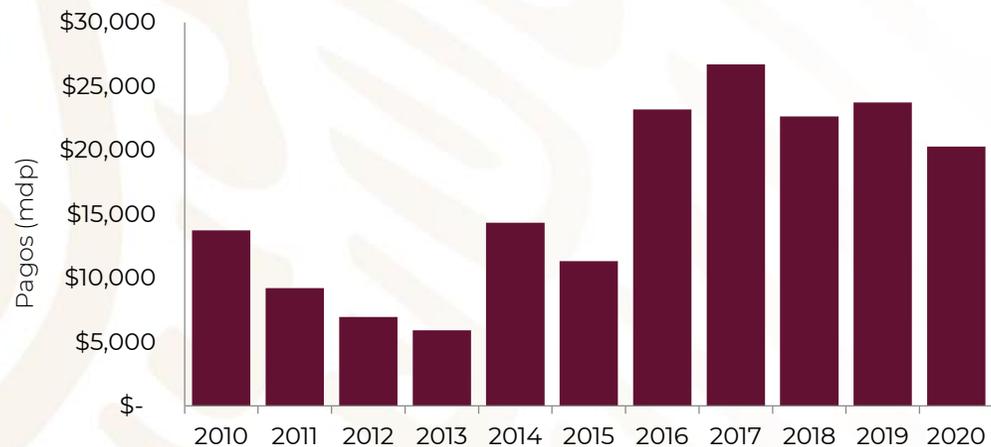


Aportaciones de Planes Mixtos e Híbridos



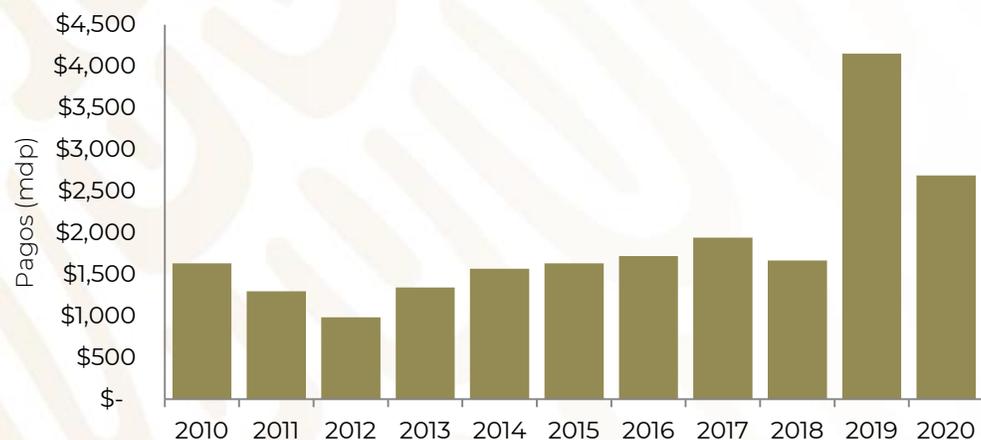
Pagos de pensiones

Pagos de Planes BD

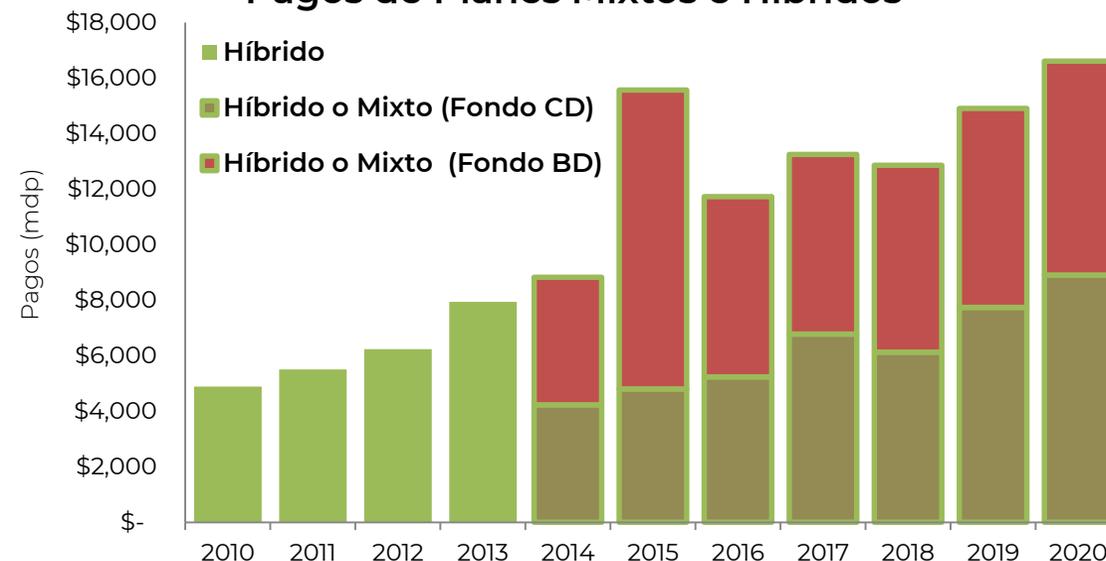


- Durante 2019 **se realizaron pagos por 60,412 mdp.**
- **Los pagos están creciendo** en todos los esquemas.

Pagos de Planes CD



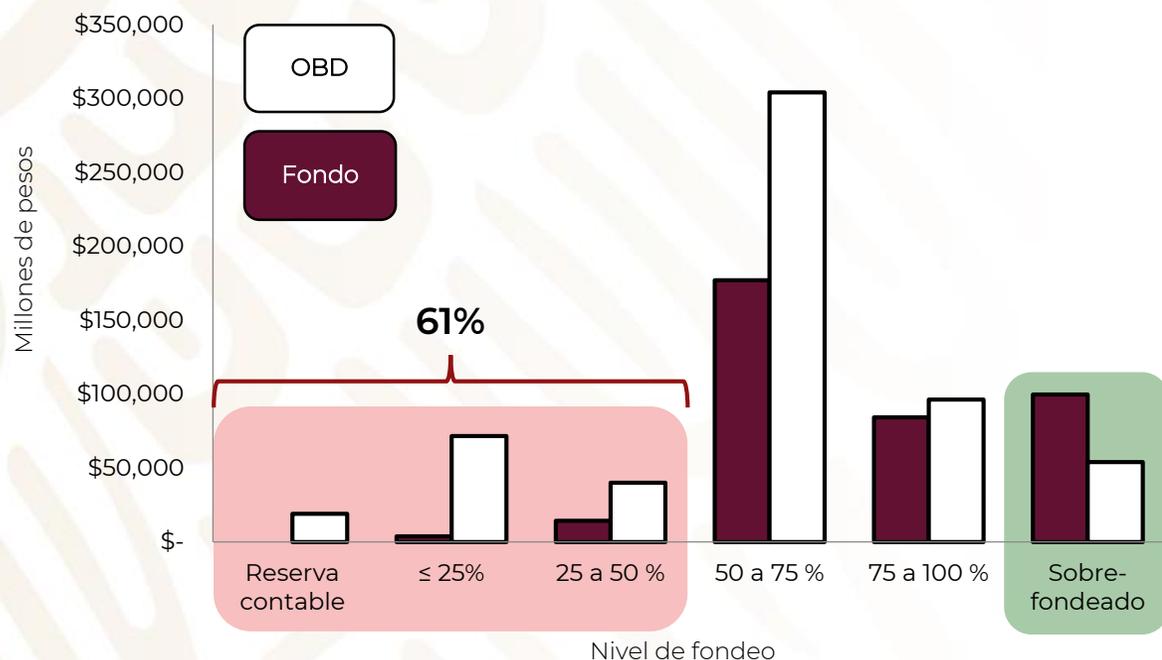
Pagos de Planes Mixtos e Híbridos



Pasivo contingente

- La Obligación por Beneficio Definido (OBD), que considera los beneficios ya devengados, asciende a **585 mmdp**.
- No existe un nivel de fondeo mínimo en la regulación: 1,148 PO se encuentran **fondeados por debajo del 50%**.

Nivel de fondeo de la OBD



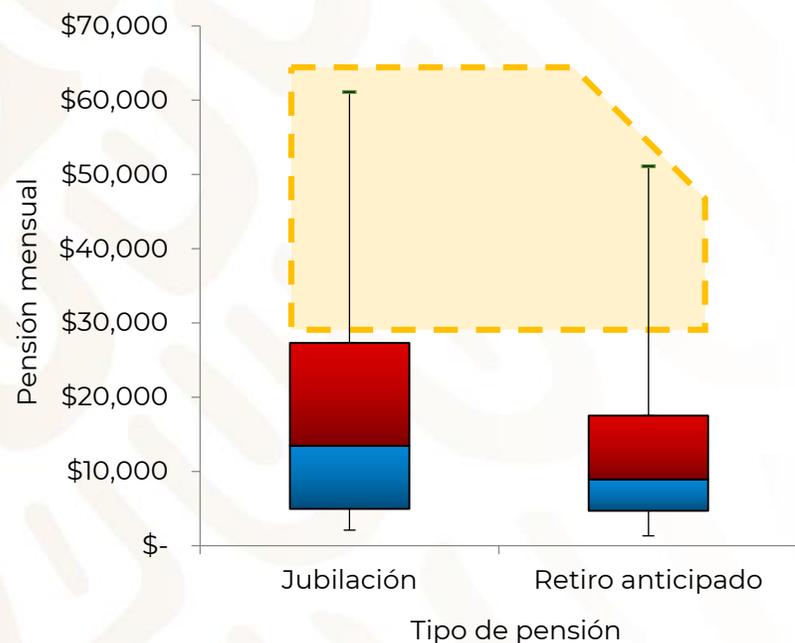
Nivel de fondeo	Planes	OBD total (mdp)	Fondos totales (mdp)
Reserva contable	375	\$ 19,048	
Menor al 25%	545	\$ 71,559	\$ 3,827
25 a 50 %	228	\$ 40,033	\$ 14,345
50 a 75 %	241	\$ 304,088	\$ 176,951
75 a 100 %	244	\$ 96,282	\$ 84,250
Sobre fondeado	258	\$ 53,898	\$ 99,753
Total	1,891	\$ 584,909	\$ 379,126

Sólo 14% de los PO están sobre-fondeados

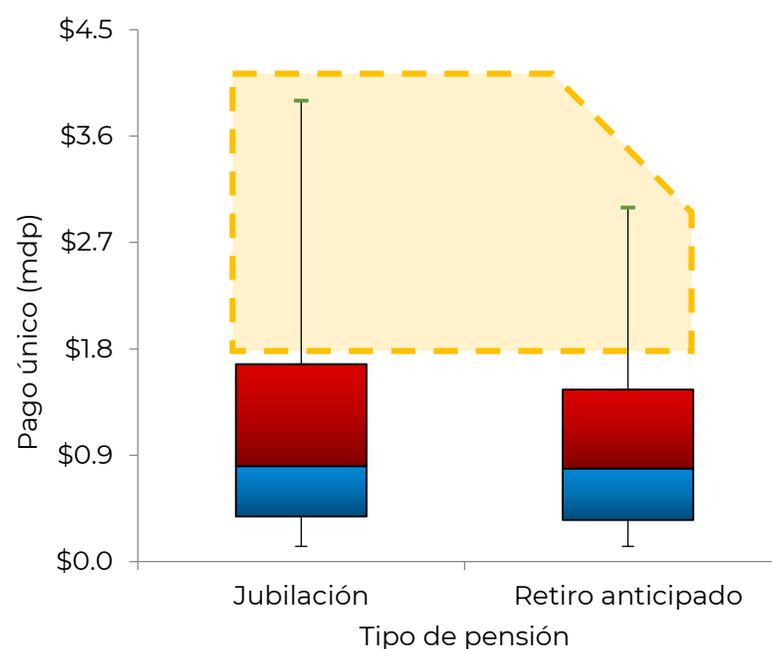
Nivel de los beneficios

- La pensión promedio otorgada por los PO es de **\$13,470 mensuales** por jubilación y \$8,941 por retiro anticipado.
- Cuando se realizan pagos únicos, el nivel promedio es **\$808 mil** por jubilación y \$786 mil por retiro anticipado).

Pensiones pagadas en 2019



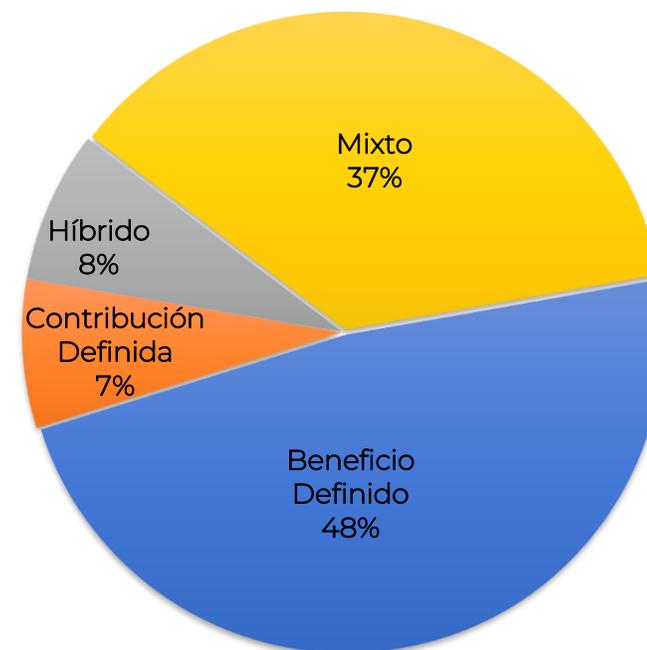
Pagos únicos realizados en 2019



Activos administrados

- Los recursos que administran los Planes de Pensiones (553.4 mmdp) representan **aproximadamente el 2.3% del PIB 2019**.

Tipo de Fondo	Tipo de Plan			
	Beneficio Definido	Contribución Definida	Híbrido	Mixto
BD	\$265,389		\$13,737	\$100,114
CD (Empresa)		\$35,050	\$20,666	\$91,092
CD (Trabajador)		\$6,509	\$8,058	\$12,634
AV (adicional del trabajador)		\$14	\$19	\$119
Total	\$265,389	\$41,573	\$42,480	\$203,959

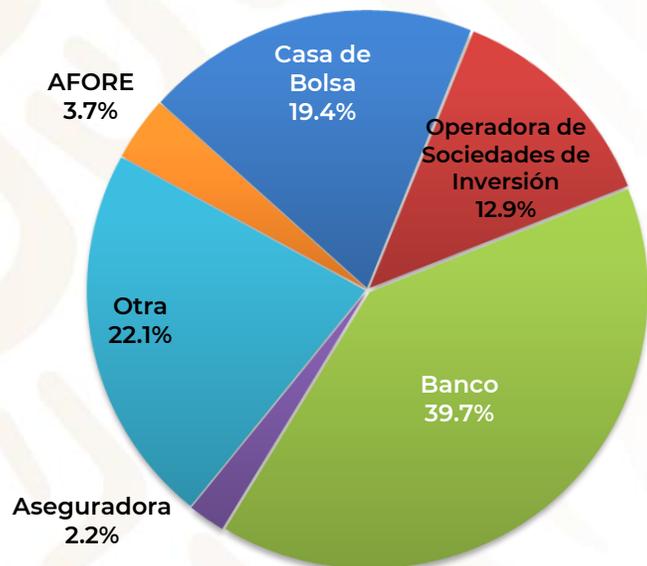


Perfil de inversión

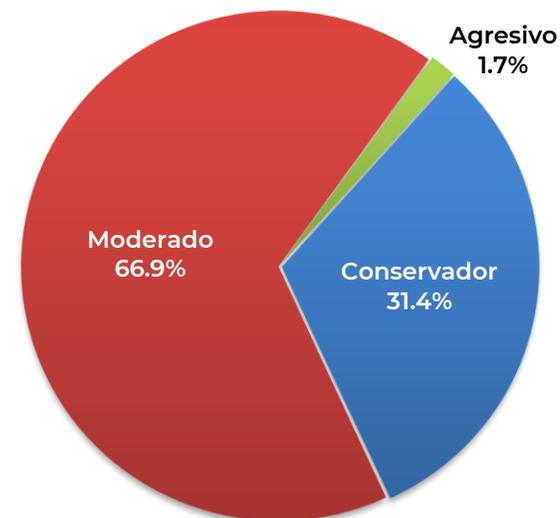
- Los AUM suelen ser confiados a **casas de bolsa y bancos**.
- Casi dos tercios de los fondos son administrados mediante **fideicomisos irrevocables**.

- Los PO que se autodefinen como moderados administran **más de dos terceras partes de los AUM**.

AUM bajo cada tipo de administrador



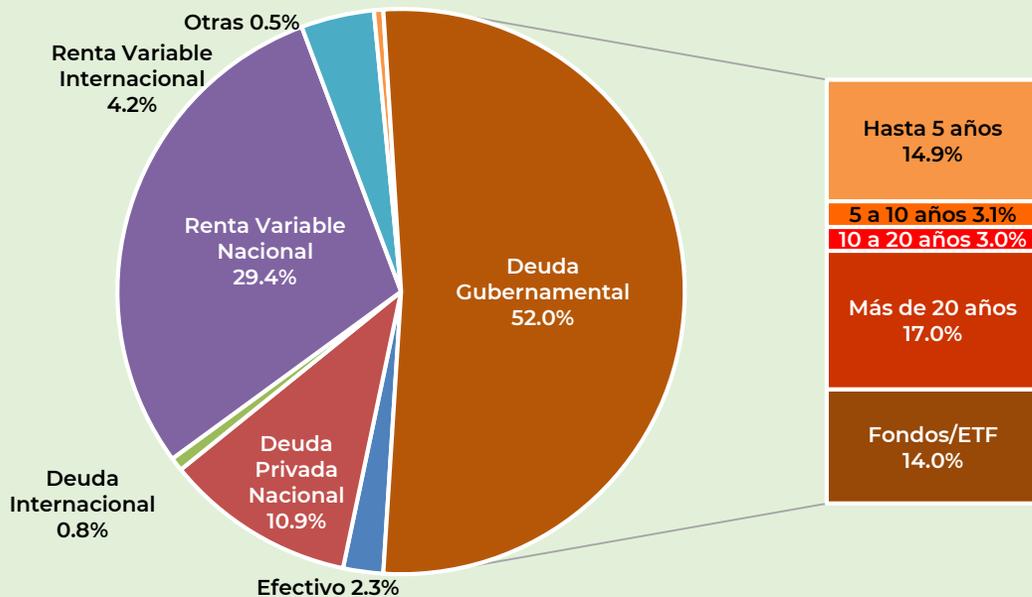
Perfil del fondo, por AUM



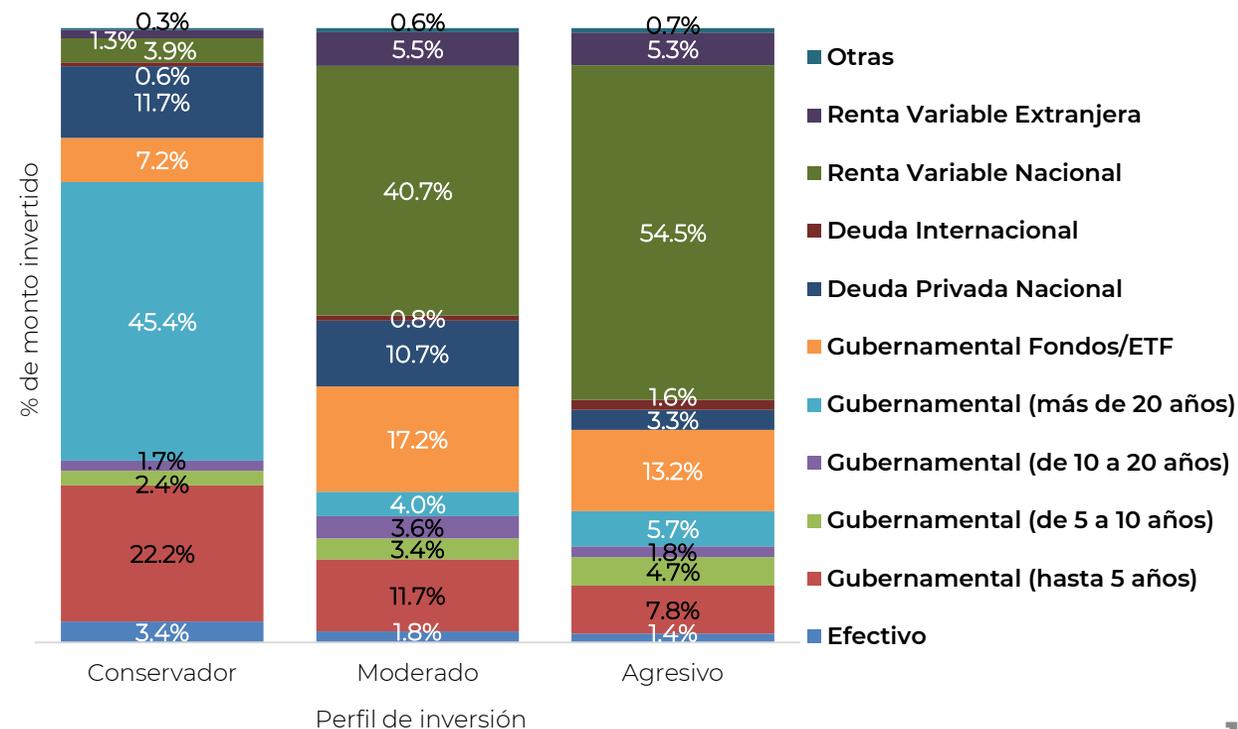
En general, los fondos muestran carteras diversificadas (52% en Guber, 29% en RVN).

La mayoría de los recursos son invertidos en el mercado nacional.

Cartera de los Planes de Pensiones



Cartera por perfil de inversión



Observaciones finales

- Los Planes de Pensiones constituyen un **beneficio adicional** a los que contempla la seguridad social y buscan atraer y retener a personal calificado.
- A pesar de que cubren a un número importante de trabajadores (1.6 millones), esta cifra representa **8.1% de los 20.4 millones** de trabajadores formales en nuestro país.
- Sin embargo, al igual que en el SAR, la **escasa cobertura de los Planes** puede asociarse a la tasa de informalidad en el mercado laboral.
- A pesar del crecimiento sostenido que ha experimentado esta industria, existe un **gran potencial para la creación de Planes Privados de Pensiones** que, a su vez, incrementen su cobertura en favor de un ingreso superior en el retiro.
- Resulta preponderante una **administración integral de los Planes de Pensiones**, que considere los potenciales riesgos para los afiliados y un monitoreo efectivo de la salud financiera, que garantice su suficiencia en el largo plazo.

El reporte anual completo puede consultarse en

<https://www.gob.mx/consar/documentos/estadisticas-del-registro-electronico-de-planes-de-pensiones-2020?idiom=es>

Estadísticas de planes ocupacionales 2020



HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

