

## Aon Consulting-European Business Leaders Survey

# El sistema de pensiones en España es menos vulnerable ante la crisis financiera

- El informe revela que la crisis financiera ha afectado de forma dispar a los modelos de pensiones en Europa, creando ganadores y perdedores dependiendo de dónde estén localizados los compromisos por pensiones de las empresas
- España mantiene una cierta posición de ventaja competitiva frente a otros países por la menor repercusión de la actual reducción de tipos de interés y reajuste de los mercados financieros en sus sistemas de pensiones

26 de mayo de 2009.- En España, una situación a priori de desventaja frente a nuestro entorno como es el poco desarrollo de nuestro sistema privado de pensiones, puede llegar a convertirse en una situación de ventaja competitiva temporal por la menor exposición a los riesgos derivados de los vínculos con los mercados financieros. Esta circunstancia, reforzada por una normativa que exige la exteriorización de los compromisos por pensiones y una escasa flexibilidad en la política de inversiones, ha reducido los posibles efectos de una situación en los mercados financieros como la actual. Ésta es una de las principales conclusiones del informe *European Business Leaders Survey* presentada hoy por Aon Consulting, firma líder en consultoría de beneficios sociales.

El informe *European Business Leaders Survey* de Aon Consulting recalca la variedad en los sistemas de pensiones de jubilación existentes en Europa que van desde los planes de prestación definida (Defined Benefit-DB) de Irlanda, Holanda y Reino Unido, hasta los modelos escandinavos, predominantemente de aportación definida, totalmente exteriorizados y asegurados (Defined Contribution-DC). Estas diferencias también quedan patentes analizando los niveles de cobertura de los sistemas públicos de pensiones y que tienen su repercusión también en la competitividad de las empresas.

Aon Consulting ha realizado esta encuesta entre los distintos líderes de sus líneas de negocio en toda Europa durante los meses de febrero, marzo y abril de 2009, logrando una imagen real de cómo las prestaciones por jubilación se han visto afectadas por la crisis financiera. Los encuestados son altos directivos y consultores senior en once países con unos activos totales en fondos privados de pensiones de cerca de 4 trillones de euros.

Jorge García-Perrote, Director General de Aon Consulting en España, afirma: “El efecto en las cuentas de pérdidas y ganancias por las dotaciones contables a realizar puede tener un impacto muy significativo y diferente unas de otras en función del tipo de compromiso por pensiones que cada empresa tenga con sus empleados. La crisis financiera ha puesto de manifiesto estas diferencias, situando a algunas compañías con determinados compromisos por pensiones en una mejor posición económica frente a otras que encuentran mayores dificultades por las características de su sistema de pensiones.”

“Las cuestiones destacadas en este informe suponen un reto a largo plazo y requieren una especial atención por parte de los gobiernos, legisladores y otros grupos de interés relacionados con los sistemas de pensiones. La actual situación de crisis financiera ofrece una oportunidad para adoptar medidas y tomar decisiones.”

## Principales Resultados

- Las empresas de Reino Unido, Holanda e Irlanda afrontan las mayores dificultades y desventajas competitivas debido a los compromisos derivados de sus planes de prestación definida (DB).
- Las empresas menos afectadas por la crisis financiera son aquellas cuyos compromisos por pensiones tienen su base en países tradicionalmente con prestaciones públicas más elevadas, como es el caso de Austria, Francia y España.
- Los modelos escandinavos, predominantemente de aportación definida, totalmente exteriorizados y asegurados (Defined Contribution-DC), han mantenido un buen comportamiento en la actual situación de los mercados financieros. NO obstante, se enfrentarán a algunas dificultades en el medio plazo derivadas de la evolución de estos planes como consecuencia de políticas de inversión muy conservadoras que harán imposible alcanzar niveles de prestación a la jubilación suficientes.
- Modelos como el alemán o el austríaco, en los que no es obligatoria la exteriorización de los compromisos por pensiones, han resultado tener una posible ventaja competitiva circunstancialmente, pues requieren menor liquidez en las empresas cara a estos compromisos.
- Los métodos de cálculo de los compromisos varían entre los diferentes países, dificultando la transparencia e introduciendo distintos grados de volatilidad en los compromisos por pensiones.

## Ganadores y Perdedores: Los sistemas DB frente a la alternativa DC

La volatilidad de los mercados puede ser un fenómeno global pero la forma en la que esta volatilidad afecta a los fondos de pensiones no lo es. Así, las empresas de Reino Unido, Irlanda y Holanda son claras perdedoras, ya que en estos países las compañías promueven planes de prestación definida (DB) y deben hacer frente a una enorme presión para reducir los déficits de estos fondos.

La recesión está incrementando, lógicamente, la presión sobre las compañías con modelos de prestación definida (DB). Las empresas que tienen una baja exposición a este tipo de fondos tienen ahora una ventaja competitiva frente a las que continúan funcionando bajo estas condiciones.

En España, por el tardío y lento desarrollo de los sistemas complementarios de pensiones, los modelos de prestación definida no son tan populares como en otros países, predominando sistemas de aportación definida. Adicionalmente, la obligatoriedad de exteriorización de estos compromisos ha permitido a las empresas minimizar la exposición a riesgos financieros derivados de la volatilidad de los mercados.

Por el contrario, las empresas con sede en Escandinavia, principalmente en Suecia y Dinamarca, son las mejor posicionadas en situaciones económicas como la actual, ya que han adoptado sistemas de aportación definida, totalmente exteriorizados y asegurados (Defined Contribution-DC). Estos sistemas se han beneficiado del hecho de que las pensiones estén incluidas dentro de las cuentas de resultados de las aseguradoras, a las que se les exigen ciertas reservas de capital, por lo que han podido resistir las presiones de un mercado altamente volátil.

No obstante, las actuales políticas de inversión conservadoras en los países escandinavos dificultarán la recuperación de las carteras, esperándose además un incremento de las primas en el futuro.

Algo similar ocurre en nuestro país, al encontrarse las políticas de inversión muy reguladas y dejar poco o nulo margen de maniobra a los intereses individuales de los empleados. La consecuencia inmediata de estas políticas generalmente conservadoras es que las prestaciones estimadas de las que podrán disfrutar los empleados a su jubilación no serán muy cuantiosas, lo que debería implicar que en algún momento se revisen los niveles de aportación anual por cada empleado.

### Elevadas pensiones públicas: la diferencia competitiva

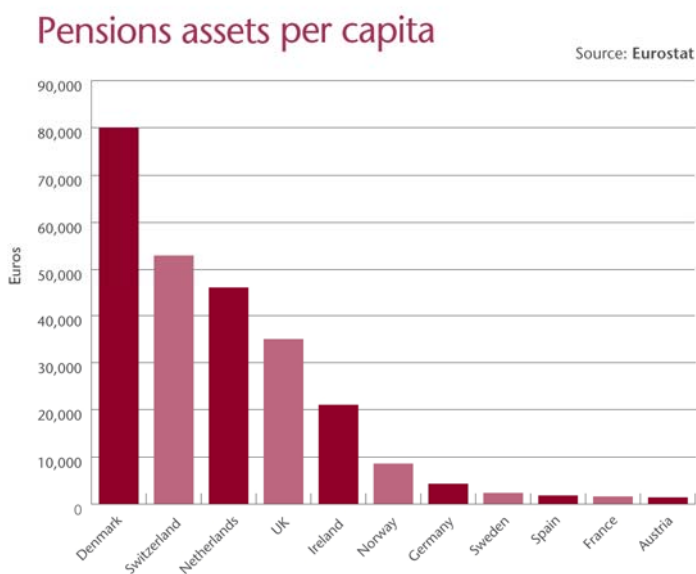
La mayor y más obvia disparidad entre las prestaciones por jubilación en Europa es la diferencia que existe entre los distintos sistemas públicos, que tienen un gran impacto en el alcance de los compromisos por pensiones de cada empresa.

En Reino Unido, donde se concentran los mayores fondos privados de pensiones de Europa, la prestación básica que ofrece el Estado a los jubilados es de 5.100 euros, una cantidad escasa si se compara con la pensión máxima ofrecida en Austria, que asciende a 35.000 euros. La existencia de elevadas pensiones públicas conlleva, como hemos contrastado, un menor interés por parte de los trabajadores por los fondos privados de pensiones. En Francia, los activos vinculados a fondos privados de pensiones son prácticamente inexistentes debido al atractivo sistema público de prestaciones ligadas al importe del salario.

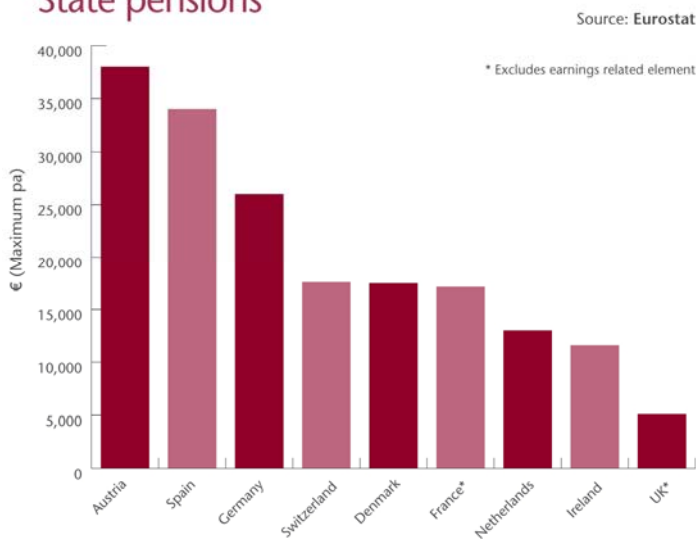
Jorge García-Perrote añade: “De todo este análisis se puede concluir, a priori contra cualquier criterio intuitivo, que aquellos países con sistemas públicos de pensiones más generosos están obteniendo una cierta ventaja competitiva frente a terceros países gracias a su menor vulnerabilidad a la volatilidad de los mercados financieros. En cualquier caso se trata de un análisis parcial pues no se están teniendo en cuenta las mayores contribuciones que las empresas suelen tener que hacer por sus empleados a los sistemas públicos en estos países.”

### Acerca de la *European Business Leaders Survey* de Aon Consulting

Las entrevistas con los líderes europeos de Aon Consulting se llevaron a cabo telefónicamente durante los meses de febrero, marzo y abril de 2009. La investigación es cualitativa, centrada en aspectos específicos y locales relacionados con las pensiones por jubilación en los 11 países participantes: Alemania, Austria, Dinamarca, España, Francia, Holanda, Irlanda, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza.



## State pensions



**Para consultar el informe completo:** visite [www.aon.es](http://www.aon.es) o teclee en su navegador <http://aon.clikpages.co.uk/june09/>

### Para más información:

Aon/ Dirección de Comunicación

Teléfono: 91 340 50 18

[dcomunic@aon.es](mailto:dcomunic@aon.es)

[www.aon.es](http://www.aon.es)

### Aon Consulting

Aon Consulting Worldwide es una de las mayores firmas internacionales de consultoría, con unos ingresos en 2008 de 1.358.000 millones de dólares y más de 6.300 profesionales en 117 oficinas de todo el mundo. Aon Consulting trabaja junto con sus clientes para mejorar sus resultados y diseñar su entorno laboral futuro a través de estrategias y soluciones relacionadas con beneficios sociales, gestión del talento y reconocimiento. Aon Consulting fue elegida mejor firma de consultoría en beneficios sociales por los lectores de Business Insurance en 2006, 2007 y 2008. Para más información visite <http://www.aon.es>.

### Aon

Aon Corporation (NYSE: AOC) es una empresa líder en servicios de gestión de riesgos, consultoría de seguros, reaseguros y recursos humanos e intermediación de seguros y reaseguros. Aon Corporation cuenta con una sólida estructura internacional integrada por 37.000 empleados y 500 oficinas en 120 países, lo que le permite ofrecer a sus clientes un valor añadido a través de soluciones innovadoras y efectivas en materia de gestión de riesgos y productividad de los recursos humanos.

Aon ha sido reconocida por la revista "Euromoney" como el mejor broker de seguros del mundo en 2008 y 2009, y calificada por A.M. Best como primer broker global por volumen de ingresos en 2007 y 2008. También ha sido elegida mejor broker de seguros y reaseguros, así como mejor firma de consultoría de previsión social en 2008 por los lectores de la prestigiosa revista Business Insurance. Para más información entre en <http://www.aon.es>.

Safe Harbour Statement: <http://aon.mediaroom.com/index.php?s=67>