

TONY BANNARD - TERESA SENDRA-VIVES

KPMG. London

Las pensiones en el Reino Unido ¿El Dorado de Europa?

EN toda Europa campanas de alarma empiezan a sonar!. Las finanzas de algunos países europeos que financian pensiones empiezan a entrever problemas. Las tendencias demográficas son las responsables de esta alarma, la gente vive cada vez más años y la natalidad es cada vez es menor. Esto comporta que las pensiones sean financiadas cada vez más por menos población a través de las cuotas de la Seguridad Social.

Algunos países, principalmente el Reino Unido, está empezando a tratar este problema. La típica respuesta del gobierno ha sido siempre la de reducir o incluso recortar algunas de las prestaciones que ofrece pero, tal y como puede adivinarse, este tipo de soluciones no suelen ser muy populares.

En el Reino Unido las pensiones que ofrece el gobierno son relativamente bajas, lo que ha estimulado a que la gente vaya en busca de otras alternativas, como son los planes de pensiones privados, así como también, que las empresas promuevan planes adicionales de pensiones para sus empleados. Este «estímulo» promovido por el gobierno ha supuesto una inversión en el Reino Unido en planes de pensiones privados de aproximadamente 600.000 millones de libras esterlinas. Esta cantidad excede sobradamente el total invertido por el mismo concepto en los otros países de la CEE.

Y hablando de minas de oro, nos lleva inevitablemente al legendario «El Dorado». Se dice que para aquellos que pudieran encontrarlo sus problemas financieros desaparecerían. Al final se ha probado lo que siempre ha sido, una leyenda y una ilusión. Pues bien, se ha dicho de que si el sistema de pensiones en el Reino Unido, con la masiva cantidad de activos, fuera adoptado en Europa algunos de los problemas en materia de pensiones quedarían resueltos. Sin embargo, al igual que en El Dorado hay muchas montañas que subir y junglas que atravesar antes de encontrarlo y falta saber si una vez allí sería beneficioso.

Este artículo describe a continuación algunos de los tópicos más actuales en el Reino Unido en tema de pensiones. Para ello es necesario hacer previamente un breve repaso al papel del gobierno en el tema de las pensiones.

“Solamente en el Reino Unido hay más inversión en planes de pensiones privados que en el resto de la Unión Europea”

El papel del Gobierno

El anterior gobierno conservador propuso un mayor cambio en el sistema de pensiones, el cual si hubiera tenido lugar, hubiera llevado a una completa privatización del sistema. No se prevé que el actual gobierno vaya a ir tan lejos y de momento se habla de que pretende mantener el sistema intacto, por lo menos a medio plazo. No obstante, ha empezado a trabajar en un programa a largo plazo de reforma radical para todas las prestaciones del Estado, incluidas las pensiones.

En la actualidad, el sistema de pensiones en el Reino Unido consta de dos partes: la **pensión mínima**, independiente del nivel de ingresos percibidos, consistente en 62 libras esterlinas semanales para una persona soltera y 100 libras esterlinas para un matrimonio. Este concepto representa aproximadamente el 17% del salario medio nacional. Dichas cantidades son revalorizadas anualmente con el incremento de precios al consumo, de tal manera que, con relación a los salarios, dichas cantidades irán cada vez reduciéndose. La segunda parte de las pensiones consiste en una **pensión adicional**, conocida con el nombre de «State Earnings Related Pension Scheme» o «SERPS», para gente cuyo salario oscila entre 3.200 y 24.000 libras esterlinas anuales, y siendo revalorizadas cada año de



“El primer escándalo vino con Robert Maxwell, quien logró desviar dinero de los fondos de pensiones para subvencionar empresas con problemas financieros”

acuerdo con el incremento de los precios al consumo.

La máxima pensión para aquél que se jubile antes del año 2000 es del 25% de su salario medio, comprendido entre las bandas mencionadas anteriormente, a lo largo de los años trabajados. Sin embargo, dicha máxima pensión será reducida progresivamente hasta el 20% a partir del año 2000.

El factor más importante de cualquier sistema de pensiones, sea privado o estatal, es el nivel de la pensión en relación con el salario percibido antes de la jubilación. En el Reino Unido las pensiones son inferiores al nivel del salario, particularmente para aquellas personas que antes de la jubilación percibían un salario mayor al salario medio nacional.

Se prevé que las condiciones de la

pensión adicional o SERPS se deterioren en el futuro, o que incluso desaparezca, debido a su elevado coste financiero.

Este inadecuado sistema de pensiones lleva a individuos y a empresas a contratar planes de pensiones privados estimulados por el propio gobierno a través de incentivos como:

- * conceder significativos beneficios fiscales a planes de pensiones privados, siempre y cuando cumplan con las reglas y condiciones establecidas por las autoridades fiscales en el Reino Unido.

- * estimulando a individuos y a empresas a través de reducciones en las cuotas de la Seguridad Social.

En el Reino Unido la mayoría de los planes de pensiones privados no estatales son promovidos por empresas y pueden ser de aportación o de prestación definida, la mayoría de ellos son

de prestación definida. No obstante, individuos a título personal pueden contratar también planes de pensiones personales, los cuales son siempre de aportación definida.

No todo lo que reluce es oro

En teoría, la provisión para pensiones debería ser muy simple. Un fondo de dinero que se va acumulando con el tiempo para proveer en el futuro suficientes fondos para hacer frente a los compromisos por jubilación. Sin embargo los aspectos prácticos son menos simples, en realidad son realmente complejos. De hecho, aunque los planes de pensiones privados están bien establecidos, el Reino Unido se está convirtiendo en un país muy caro para las empresas promotoras de éstos.

Dos escándalos, uno a finales de los 80 y otro a principio de los 90 sirvieron para recordarnos a todos de que no todo es perfecto en el Reino Unido.

El primer escándalo vino con Robert Maxwell, quién logró desviar dinero de los fondos de pensiones de algunas de las empresas bajo su control para subvencionar otras que tenían problemas financieros. Los pensionistas de dichos fondos empezaron a plantearse la duda de si recibirían o no sus pensiones a la jubilación, finalmente el gobierno se vió forzado a compensarles económicamente hasta que el caso estuviera resuelto.

Ha habido mucha controversia en el caso Maxwell y ha servido para mostrarnos hasta qué punto es posible hacer desaparecer los activos de un plan de pensiones a través de la actividad criminal y lo fácil que puede significar usar dichos fondos para otros propósitos distintos de los de crear una provisión para futuros compromisos por pensiones.

El segundo escándalo vino a raíz de la decisión del gobierno de dar plena libertad de elección al contratar un plan de pensiones hasta el punto de

que la gente pudiera renunciar a los planes de pensiones que tenían contratados con sus empresas y contratar planes personales externos. Esta decisión fue muy bien acogida al principio por todos aquellos que vieron en el cambio ventajas beneficiosas. Sin embargo, las consecuencias llegaron más tarde al dejar el gobierno al sistema autoregularse. Bajo ese entorno de libertad, comerciales sin suficiente experiencia, ni conocimientos sobre pensiones, vieron la oportunidad de ganar significantes comisiones en la venta de planes de pensiones que, como más tarde se vería, eran totalmente inadecuados a las necesidades de los contratantes. La gente fue persuadida para cancelar sus actuales planes de pensiones con sus empresas y tomar otros donde la prestación de la pensión no podía ser predecida.

Este escándalo no ha sido resuelto todavía. Todas aquellas instituciones financieras responsables de este hecho tienen el deber de compensar a la gente que fue objeto de este fraude, sin embargo el proceso está siendo muy lento. El gobierno está forzando a dichas instituciones a agilizar el proceso ya que, de no ser así, su futuro en el campo de las pensiones no es muy optimista.

La gestión de los fondos de pensiones en el Reino Unido

En el Reino Unido los activos en los que se materializa un fondo de pensiones reciben el nombre de «trust» y están totalmente desvinculados del resto de los activos de la empresa, a efectos de salvaguardarlos de sus acreedores. La característica particular de un «trust» es que debe estar gestionado por los llamados «trustees», equivalentes a los gestores en España y cuyo deber es velar por los intereses de los beneficiarios del plan.

Las empresas promotoras de planes de pensiones están sujetas a determinada legislación en materia fiscal y de

“La decisión del Gobierno de dar plena libertad de elección al contratar un plan de pensiones fue muy bien acogida al principio”

Seguridad Social, así como también a la legislación específica que regula dichos «trust» o activos afectos al plan.

Raramente los gestores entrarán en conflicto con la empresa promotora del plan de pensiones. Sin embargo, esta dualidad en la gestión de los planes puede a veces dar lugar a conflictos entre ambos en el caso de que sus intereses no coincidan. La empresa será quién promueva el plan, decida las prestaciones que quiere otorgar, pague los costes y, en caso de problemas financieros, también tiene el poder de cancelar o reducir aquellos pasivos por pensiones no devengados todavía. No obstante, los «trustees» podrían, motivados por la obligación de defender los intereses de sus beneficiarios por encima de todo, interferir, o frustrar de algún modo, los deseos de la empresa dejando en manos de ésta compromisos por pasivos que la pueden llevar a problemas para financiarlos en un futuro.

Pensions Act 1995. ¿La respuesta final?

A lo largo de la historia, la típica respuesta a los escándalos ha sido una más estricta regulación. En el Reino Unido, el caso Maxwell llevó al gobierno a crear urgentemente un comité, llamado «the Coode Commit-

tee», para regular y tomar medidas urgentes en materia de planes de pensiones a raíz de los mencionados escándalos. Como resultado de sus recomendaciones se implantó la ley de 1995 llamada «Pensions Act 1995», que entró en vigor el 6 de abril de 1997.

El propósito de este artículo no es detallar cada una de las regulaciones establecidas, pero sí resaltar aquellos aspectos más relevantes:

- * una nueva autoridad reguladora, conocida como «Occupational Pensions Regulatory Authority» («OPRA») ha entrado en funcionamiento. Tiene poderes para imponer multas e incluso encarcelar a aquellos responsables de la gestión del plan que incumplan lo establecido en la ley.

- * actuarios y auditores son obligados por la ley a informar a «OPRA» tan pronto tengan conocimiento de alguna irregularidad en el cumplimiento de la ley. El nombramiento de estos profesionales será llevado a cabo por los «trustees» y no por las empresas.

- * nuevas funciones han sido asignadas para los «trustees», así como también un creciente poder de decisión en la gestión de los planes.

- * los participantes de los planes de pensiones juegan un papel mucho más importante que antes en las decisiones a tomar en la gestión de los planes, ya que ahora una determinada proporción del consejo de «trustees» deberá ser nombrada entre los participantes.

- * las empresas que promueven planes de pensiones de prestaciones definidas deberán mantener un fondo mínimo, conocido como «Minimum Funding Standart» o «MFR», y anualmente deberá llevarse a cabo una certificación actuarial conforme el plan cumple con dicha cantidad mínima. Las empresas serán objeto de multas en el caso de incumplimiento. Si los fondos del plan están por debajo del 90% de la cantidad mínima, la empresa tiene un año para realizar un

pago suficiente para alcanzar el 90%. En el caso de que el fondo esté entre el 90% y el 100% de dicha cantidad, la empresa tiene 5 años para alcanzar el 100%;

* la empresa cada vez tendrá más restricciones en cuanto a la libertad para cambiar los términos del plan de pensiones.

* la empresa no tiene influencia, a diferencia de antes, en las decisiones de los «trustees» en cuanto a como invertir los activos del fondo.

* los participantes del plan deberán ser informados, no sólo con más transparencia, sino también con más regularidad. Los «trustees» deberán establecer procedimientos para la resolución de cualquier disputa, ya sea entre participantes, «trustees» o la empresa.

¿Excesiva regulación?

La ley de pensiones contiene nada más y nada menos que 181 artículos, 7 disposiciones y alrededor de 35 regulaciones suplementarias. Esta excesiva regulación empieza a ser motivo de reflexión para los empresarios, principalmente para la pequeña empresa, sobre los efectos que puede tener en los planes de pensiones y también en su negocio. Las empresas no establecen planes de pensiones porque les divierte la burocracia y los tecnicismos, sino por el bien de sus empleados. No sólo es ésta excesiva y creciente regulación la que lleva a las empresas a replantearse la decisión de establecer un plan de pensiones, sino que hay otros aspectos más específicos, tales como los poderes de las empresas para:

- gestionar los planes de acuerdo con las necesidades de su negocio.
- controlar lo que pagan vía aportaciones a los planes, de acuerdo también con las necesidades de la empresa.
- designar los auditores y actuarios de los planes.

- designar los «trustees» de sus planes.

Todos estos poderes se están viendo restringidos y la balanza del poder de decisión se está decantando cada vez más hacia los «trustees», y como ya hemos mencionado los intereses de ambos no siempre coinciden. La reacción de las empresas, principalmente las grandes empresas con un largo historial como promotoras de pensiones y de carácter paternalista, están aceptando esta situación y junto con sus «trustees» están poniendo en práctica las medidas necesarias para cumplir con la ley.

Sin embargo, otras empresas han aprovechado la ley como excusa para reflexionar sobre el porqué están promoviendo un plan de pensiones, el modo en el que lo están haciendo y las alternativas que puedan ser administrativamente más simples, todo ello para evitar, en la medida de lo posible, la burocracia que la actual ley ha introducido.

Consecuencia de esto es la tendencia de las empresas a sustituir los planes de prestaciones definidas por planes de aportaciones definidas donde las prestaciones últimas no se puedan predecir y donde la regulación es mucho menor. Muestra de ello es que las mismas instituciones financieras que se vieron involucradas en el escándalo anteriormente mencionado



“La excesiva regulación empieza a ser motivo de reflexión para los empresarios”

están empezando a moverse en el mercado para ofrecer dichos planes, lo que lleva a plantearse una serie de cuestiones:

- a menos que los planes de aportación definida se estructuren adecuadamente, por ejemplo que reflejen el factor edad, a mayor edad mayor coste de la pensión, ¿recibirá la gente a la jubilación la pensión adecuada?

- ¿tiene la gente el suficiente conocimiento en materia de planes de pensiones para tomar la correcta decisión?, una decisión incorrecta en el presente puede llevar a penuria en el futuro.

- ¿hay alguna posibilidad de que las actividades de los que promueven estos planes estén correctamente reguladas?

- la transparencia en las contribuciones debería existir pero, ¿quién se hará cargo de que esto se lleve a cabo?

Conclusión

Con este artículo se pretende intentar demostrar al lector de que el sistema de pensiones en el Reino Unido, aunque pueda parecerlo desde fuera, no es «El Dorado». Hay una creciente percepción pública de que, debido a la creciente regulación y burocracia, el Reino Unido se está convirtiendo en un país caro para empresas e individuos para establecer o contratar planes de pensiones privados.

También hay que concluir que el modo en que los planes de pensiones privados están regulados en el Reino Unido es excesivo en algunos aspectos pero no en otros. Finalmente, los países que quieran seguirlo como modelo para su sistema de pensiones, deberán no sólo fijarse en las oportunidades, sino también en los problemas que conlleva tal y como se ha intentado describir. ■