

**VISION GENERAL DEL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE
(RIS)**

Ministro de Recursos Humanos y Desarrollo Social
Honorable Monte Solberg
Ottawa, Canada K1A 0J9



VISION GENERAL DEL SISTEMA DE PENSIONES CANADIENSE (RIS)

Introducción

Canadá posee un sistema de Pensiones para Jubilados (Retired Income System - *RIS*) el cual ha evolucionado a lo largo del tiempo, respondiendo así a una variedad de factores sociales, políticos y económicos, siendo los elementos públicos introducidos en el sistema por primera vez en 1927. El *RIS* se compone de aspectos públicos y privados, agrupados en tres pilares que funcionan en forma coordinada para prevenir y aliviar la pobreza en la tercera edad y prevenir una disminución de la calidad de vida de los Canadienses una vez que se jubilan. Cada pilar tiene requerimientos específicos (como consta a continuación), sin embargo, por lo general, los beneficiarios comienzan a recibir sus pensiones a los 65 años de edad. Sin embargo, muchos planes permiten el pago a los 55 años e incluso antes. El *RIS* canadiense se compone de tres pilares, descritos a continuación.

Elementos Claves del Sistema de Pensión para Jubilados de Canadá (*RIS*)

El Primer Pilar

El primer pilar del *RIS* es el programa de Seguridad de Vejez (Old Age Security - *OAS*), el cual está compuesto por una pensión básica, un suplemento garantizado de ingreso (Guaranteed Income Supplement - *GIS*), y una subvención (Allowance). La pensión básica es un beneficio no-contributivo, apoyado en la calidad de residente. De esta forma, se otorga a prácticamente toda persona sobre los 65 años, quien haya sido residente de Canadá por al menos 10 años. El *GIS* es un suplemento otorgado a personas de la tercera edad de bajos ingresos, quienes perciben la pensión, lo que les permite un ingreso básico garantizado. La subvención es un beneficio otorgado en forma mensual al cónyuge o a la pareja de un titular del *GIS*, en vida o fallecido, quien percibe bajos ingresos y tenga entre 60 y 64 años. El programa *OAS* es financiado en su totalidad por impuestos y está disponible a prácticamente todo Canadiense de la tercera edad. Para mayor información visite el sitio web: <http://www.hrsdc.gc.ca/en/isp/oas/oasoverview.shtml>

El Segundo Pilar

El segundo pilar del sistema se compone del Plan de Pensión Canadiense (Canada Pension Plan – *CPP*) y el Plan de Pensión de Québec (Quebec Pension Plan – *QPP*). El *QPP* opera en la provincia de Québec, mientras el *CPP* opera en el resto de Canadá. Tanto el *CPP* como el *QPP* son programas sociales contributivos directamente relacionados al ingreso, siendo éstos públicamente administrados y de carácter obligatorio. Otorgan beneficios a prácticamente todos los empleados y empleados independientes. El *CPP* es administrado en conjunto por los gobiernos federales y provinciales, y el *QPP* es controlado por la Provincia de Québec (mayor información sobre el *CPP* se encuentra en el Anexo y en el sitio web: <http://www.hrsdc.gc.ca/en/isp/cpp/cppinfo.shtml>).

El *CPP* y el *QPP* entraron en vigencia el 1º de enero de 1966. Han sido enmendados varias veces incluyendo los significativos cambios de 1998. En este año, se modificaron

la política de inversión y los beneficios y la tasa de contribución para así asegurar la sustentabilidad a largo plazo tanto del *CPP* como del *QPP*.

El Tercer Pilar

El tercer pilar del sistema se compone principalmente por instrumentos de ahorro particular, como es el Plan de Pensión Registrado (Registered Pension Plan – RPP) y el Plan de Ahorro de Jubilados Registrado (Registered Retirement Savings Plan – RRSP), pero incluye también el ingreso proveniente de empleos, el que se obtiene mediante otras inversiones (ganancia de interés/plusvalía, herencias). Un *RRP* es un acuerdo contractual entre un empleador y un empleado y es conocido comúnmente como un plan de pensión colectivo. Los Planes de Pensión Registrado suelen conformar parte de un paquete salarial y han sido históricamente utilizados para atraer y mantener a los empleados. Los *RPPs* suelen ser planes de beneficios definidos (defined benefit – DB) o contribuciones definidas (defined contribution – DC). Las *RRSPs* son instrumentos de ahorro de jubilación voluntarios y personales que permiten al contribuyente aumentar sus ahorros, libre de impuestos, hasta su jubilación.

Rendimiento y Sustentabilidad del Sistema de Pensión para Jubilados RIS

Rendimiento

Entre 1980 y 2004, la tasa promedio líquida de bajos ingresos entre personas de la tercera edad disminuyó significativamente del 21.3 por ciento al 5.6 por ciento. Si bien existen otros factores relevantes, como la creciente participación femenina en la fuerza laboral y un clima favorable para la inversión, esta importante disminución se debió, en gran parte, a la maduración del Plan de Pensión Canadiense y un crecimiento en la cobertura y los ahorros bajo los componentes privados del *RIS* canadiense.

| Categoría Jubilado (65+) | Ingreso Promedio Actual (2004) | Tasa Promedio Anual de Aumento de Ingreso (1980-2004) |
|---------------------------------|---------------------------------------|--|
| Matrimonio | \$44,900.00 | 0.8% |
| Soltera s/.cónyuge | \$23,200.00 | 1.2% |
| Soltero s/. cónyuge | \$25,600.00 | 0.9% |

En Canadá, la tasa de reemplazo de ingresos de la pensión pública (*OAS*, *GIS*, *CPP/QPP*) es altamente progresiva. Reemplaza gran parte de la pensión de jubilación en los grupos de bajos ingresos pero menos de la mitad en los grupos de altos ingresos. Debido a esta característica del diseño, los grupos de ingresos medios a altos deben depender mayormente de las pensiones derivadas del empleo y de otros ahorros particulares para mantener su standard de vida tras jubilar.

| Nivel de Ingreso Previo a la Jubilación | Porcentaje de Ingreso Reemplazado por Pensión Pública (2007) |
|--|---|
|--|---|

| | |
|-------------------------------|-------|
| Mitad del promedio industrial | 89.4% |
| Promedio industrial | 57.1% |
| Doble del promedio industrial | 30.6% |

Sustentabilidad

El sistema público de pensiones cuenta con una sólida base financiera. Las reformas realizadas al *CPP* en 1998 han asegurado su sustentabilidad en el largo plazo. Se proyecta que el *CPP* se mantendrá en las tarifas actuales de contribución por los próximos 75 años. De acuerdo a las proyecciones demográficas, se espera que los gastos en el *OAS/GIS* aumenten en un 3 por ciento del PIB durante los próximos 30 años, desde el actual 2.4 por ciento.

Visión General del Plan de Pensiones Canadiense (CPP)

El Plan de Pensión Canadiense (*CPP*) y el Plan de Pensión de Québec (*QPP*) fueron introducidos en 1966, como programas de seguridad social de carácter obligatorio, financiados por empleados, empleadores e independientes.

Lo que proporciona el CPP

El *CPP* permite que niveles medios de ingresos puedan ser reemplazados al jubilar, al sufrir una discapacidad, o bien, otorgado a los dependientes de los beneficiarios al fallecer. Los beneficios que proporcionan son pensiones por jubilación, beneficios por discapacidad, para menores, para cónyuges de un fallecido y por muerte.

- En 2006, 71 por ciento de todos los gastos *CPP* fueron compuestos por pensiones de jubilación.
- Las pensiones por jubilación equivalen hasta un 25 por ciento del ingreso promedio anual de la vida laboral del contribuyente y están sujetas al monto máximo de ingresos por pensión estipulado para cada año.
- En el 2007, el monto máximo mensual de pensión por jubilación es de \$863.75.
- El monto promedio anual por pago de pensión en el 2005 fue de \$7,123 para beneficiarios y \$4,221 para beneficiarias.

Edad de inicio del CPP

Previo a 1987, la edad para recibir una pensión por jubilación era de 65 años. En 1987, el *CPP* fue reformado para permitir un pago de la pensión de jubilación en forma adelantada; a los 60 años y, en el caso de el incremento de beneficios, inclusive a los 70 años.

El comienzo anticipado, antes de los 65 años, reduce el monto correspondiente en un 0.5 por ciento por mes (6% anual) entre el mes de inicio de recepción de la pensión y el mes siguiente tras cumplir 65 años. Aquellos contribuyentes que comienzan a recibir una pensión de jubilación a los 60 años recibirán 70 por ciento del monto usual pagadero a los 65. Un inicio tardío, después de los 65, aumenta el monto siguiendo el mismo factor, resultando en un incremento del 130 por ciento del monto pagadero a los 65.

Inicio de las Nuevas Pensiones de Jubilación *CPP*, según edad

| | 60 Años | 61-64 Años | 65 Años | Sobre 65 Años | Total |
|------|---------|------------|---------|---------------|---------|
| 2006 | 105,521 | 50,506 | 74,219 | 8,587 | 238,833 |
| | 44.2% | 21.1% | 31.1% | 3.6% | |

Contribuciones al CPP

Prácticamente todos los empleados sobre los 18 años de edad realizan contribuciones al *CPP* (o al *QPP* en Québec). La tasa de contribución es del 9.9 por ciento de los ingresos brutos, divididos en forma pareja por empleado y empleador. El rango de ingresos sobre el cual se descuentan estas contribuciones se hace tomando en cuenta la exención básica de \$3,500 y el salario promedio industrial canadiense, conocido como máximo ingreso bruto anual pensionable (*YMPE*). En 2007, el *YMPE* es de \$43,700.

El periodo dentro del cual uno realiza sus contribuciones se denomina el “periodo contributivo”. El periodo contributivo del *CPP* es el tiempo total dentro del cual un individuo puede efectuar contribuciones al plan. Comienza el 1º de enero de 1966, o a los 18 años de edad, el que se de con posterioridad, y finaliza cuando el individuo comience a recibir la pensión del *CPP*, o cuando cumpla los 70 años de edad, o al fallecer, lo que suceda primero. Por ende, el máximo periodo contributivo es de 47 años cuando el *CPP* llega a su maduración. Mientras mayor sea la cantidad de años y el monto de las contribuciones, mayor es el monto de la pensión. Por lo general, una contribución de 40 años al nivel máximo, da derecho a recibir el monto máximo de pensión por jubilación.

El Periodo Contributivo del *CPP*

COMIENZO

FIN



18 Años o 1 de enero, 1966
(el que se de con posterioridad)

Inicio de pensiones, 70
años o fallecimiento

Fondos Provisionales del *CPP* de Retiro

El *CPP* dispone de fondos provisionales incluidos en el plan para proteger los beneficios de los contribuyentes durante los periodos de baja o ausencia de ingresos. Los siguientes cuatro fondos protegen a los empleados durante estos periodos:

- Crianza de hijos (*Child Rearing Provision – CRP*): Meses de baja o ausencia total de ingresos dedicados a la crianza de hijos menores de 7 años;
- Retiro por Discapacidad del *CPP* (*CPP Disability Drop-Out*): Cualquier mes en el cual se requiera hacer uso del beneficio por discapacidad del *CPP*;
- Retiro sobre los 65: Ingresos recaudados después de los 65, pueden ser utilizados para reemplazar ingresos inferiores previo a los 65; y
- Retiro generalizado: 15 por ciento de los ingresos menores en el periodo contributivo del *CPP*.

Administración del *CPP*

El Gobierno de Canadá y los gobiernos provinciales son administradores conjuntos del *CPP*. Para realizar cualquier modificación significativa al *CPP*, el Gobierno de Canadá, junto con dos tercios de las provincias, y con dos tercios de la población deben estar de acuerdo antes que dichas modificaciones puedan ser realizadas.

La legislación exige que el *CPP* sea revisado cada tres años por Ministros federales y provinciales. Esto se denomina la Revisión Trienal del *CPP* (*CPP Triennial Review*). Un informe preparado por el Actuario General del *CPP* formula la base de este estudio.

Reformas sobre Aportes

En relación a los aportes, se acordaron varias reformas claves en 1997. El propósito fue de restaurar la sustentabilidad financiera del *CPP* para hacer de éste uno más justo y accesible para futuras generaciones. Las principales reformas implementadas fueron:

- Mayor aporte tras aumentar la tasa de contribución al 9.9 por ciento;
- Introducción de una nueva política de inversión para los activos del *CPP* resultando en un incremento de la tasa de retorno del Fondo *CPP*, al invertir en forma prudente y en igualdad de condiciones entre gobiernos, en un portafolio de valores diversificados;
- Disminución del aumento de gastos al intensificar la administración de los beneficios y modificación del método de cálculo de algunos; y
- Fortalecimiento de la responsabilidad (*accountability*) y administración del plan.

Como resultado de estas reformas, el Actuario General ha indicado que durante el periodo entre el 2004 al 2021, las contribuciones al *CPP* serán más que suficiente para cubrir los gastos de beneficios. Cualquier excedente de contribuciones sobre beneficios será invertido en el fondo *CPP*, cosa que para el 2030, habrá una reserva de cinco años de beneficios. Esta reserva representará alrededor del 20 por ciento de los activos. Costos administrativos del *CPP* para el 2005/2006 se proyectan en los \$395.3 millones (1.59% del costo total de los beneficios pagados y el 1.20% del ingreso total del *CPP*). El *CPP* es actualmente, en efecto, un plan de pensión que percibe aportes parciales.

El Consejo de Inversiones del Plan de Pensión Canadiense

El Consejo de Inversiones del *CPP* (*CPP Investment Board – CPPIB*) es una Empresa *Crown* (organización de propiedad del gobierno federal o provincial, estructurada como una empresa independiente), la cual es gobernada y administrada en forma independiente por el Plan de Pensión Canadiense en igualdad de condiciones de los gobiernos. Los objetivos del *CPPIB* son de administrar los fondos del *CPP* en el mejor interés de los beneficiarios y contribuyentes, y de invertir con miras a alcanzar la tasa máxima de retorno, sin riesgo innecesario de pérdida. El fondo *CPP* es administrado por el *CPPIB*.

El *CPPIB* fue un elemento clave de las reformas implementadas en 1998, y fue una parte instrumental en la adopción de una nueva política de inversiones para los activos del *CPP*. El *CPPIB* fue incorporado como una empresa *Crown* federal en diciembre de 1997 y comenzó sus operaciones en marzo de 1999.

El objetivo del *CPPIB* es de maximizar los retornos sin riesgo innecesario de pérdida, para sostener las pensiones futuras de 16 millones de Canadienses. Los ingresos del dinero invertido hoy será utilizado por el Plan de Pensiones Canadiense para asistir en el pago de las pensiones iniciando el año 2022.

Según legislación, el mandato del *CPPIB* tiene algunos requerimientos claves:

- Invertir tomando en cuenta los intereses de los contribuyentes y beneficiarios del *CPP*;
- Maximizar los retornos de inversiones a largo plazo sin riesgos innecesarios, tomando en consideración factores que puedan afectar los aportes al *CPP* y su habilidad para sostener las obligaciones financieras;
- Proveer servicios de administración de dinero al *CPP* para que puedan otorgar los beneficios; y
- No conducir ningún tipo de negocio o actividad que sea inconsistente con estos objetivos.

La supervisión del *CPPIB* es realizada por un Consejo Independiente de Directores, conformado por profesionales de trayectoria. El Consejo, no los gobiernos, determina las estrategias de asignación de activos, aprueba políticas de inversión y realiza toma de decisiones operacionales críticas, como la de contratación de Presidente y el CEO, y la fijación de indemnizaciones de los ejecutivos. El Consejo contrata al Presidente y CEO, quines a su vez, contratan y lideran el equipo gerencial. Estos inversionistas profesionales toman decisiones acerca de los portafolios según las políticas acordadas por el Consejo de Directores.

Aunque el *CPPIB* opera en condiciones de igualdad con los gobiernos, es gobernado de acuerdo a medidas que aseguran su *accountability* en el sector público. El Gobierno de Canadá y de las provincias deben estar de acuerdo para modificar la legislación gobernante del *CPPIB*. Por ley, el *CPPIB* debe adherirse a requerimientos muy específicos de *accountability*, incluyendo, (entre otros):

- La presentación de los resultados anuales en el Parlamento por el Ministro federal;
- Estar sujeto a auditorias anuales por una empresa independiente de auditoria externa;
- Una revisión del *CPP* y del *CPPIB* por los ministros federales y provinciales cada tres años;
- Examen especial de antecedentes , sistemas y prácticas cada seis años;
- Reuniones públicas en cada provincia participante cada dos años; y
- Proveer información en forma regular y oportuna en el sitio web del Consejo (incluyendo las actividades del Consejo y el rendimiento de las inversiones realizadas) en www.cppib.ca

Los activos administrados por el *CPPIB* son invertidos en forma prudente en un portafolio diversificado compuesto por valores, y están sujetos a similares reglas de inversión como los otros planes de pensiones.

Composición y Rendimiento del Fondo *CPP*

Al 31 de diciembre, 2006, el fondo *CPP* era de \$110.8 mil millones. A lo largo de los próximos diez años, el Actuario General de Canadá calcula que el fondo *CPP* llegará a aproximadamente \$250 mil millones. Tarifas de administración del fondo fueron a partir del 2005 fueron de \$31.7 millones o el 0.07 por ciento como porcentaje de los activos administrados. Al 31 de diciembre de 2006, el fondo del *CPP* consistía en:

- Bienes de Capital: 66.8 por ciento (\$74.1 mil millones) de los cuales capitales públicos conformaron 60.4 por ciento (\$67.0 mil millones);
- Bonos: 22.6 por ciento (\$25.1 mil millones);
- Activos sensibles a inflación: 9.9 por ciento (\$10.9 mil millones); y
- Dinero y Equivalencias: 0.7 por ciento (\$0.7 mil millones).

Administración de Recaudación y Pago

La Agencia Tributaria de Canadá (*Canada Revenue Agency – CRA*), administra la recolección de las contribuciones por medio de una nómina de empleadores y empleados independientes. Basándose en la información proporcionada por la *CRA*, la organización de Recursos Humanos y Desarrollo Social Canadiense (*Human Resources and Social Development Canada - HRSDC*) calcula y otorga beneficios dentro de los parámetros legislados. *HRSDC* también tiene la responsabilidad del desarrollo de políticas y de la administración general del *CPP*.