

# ESTUDIO DE PRÁCTICAS DE DESVINCULACIÓN AL RETIRO

MERCER (COLOMBIA) LTDA.

13 DE JUNIO DE 2019



# AGENDA

**1** ¿Quiénes somos?

---

**2** Puntos clave a abordar en la reforma pensional

---

**3** Resultados del estudio de prácticas de desvinculación

---

**4** Marco Legal

---

**5** ¿Qué hacen las empresas para cultivar el retiro?

---

**6** ¿Planes de Ahorro Institucional?

---

**7** Apéndice: Consecuencias de la aplicación de la propuesta de reforma pensional

---

# PUNTOS CLAVE A ABORDAR EN LA REFORMA PENSIONAL

# PUNTOS CLAVE A ABORDAR EN LA REFORMA PENSIONAL

EXISTE CONSENSO TÉCNICO SOBRE LA NECESIDAD DE UNA REFORMA DE PROTECCIÓN A LA VEJEZ

## PROBLEMAS FUNDAMENTALES A RESOLVER



### **Sostenibilidad Financiera:**

El RPM representa COP 20bn del presupuesto nacional.



**Inequidad:** Subsidios focalizados en el último quintil de la población.



**Baja cobertura:** Solamente 2 de cada 10 colombianos en edad de retiro reciben pensión.



**Arbitraje perverso:** Las personas de mayores ingresos se trasladan al RPM para pensionarse.



### **Remuneración al sistema:**

La forma de cobrar comisiones no es estándar de mercado.



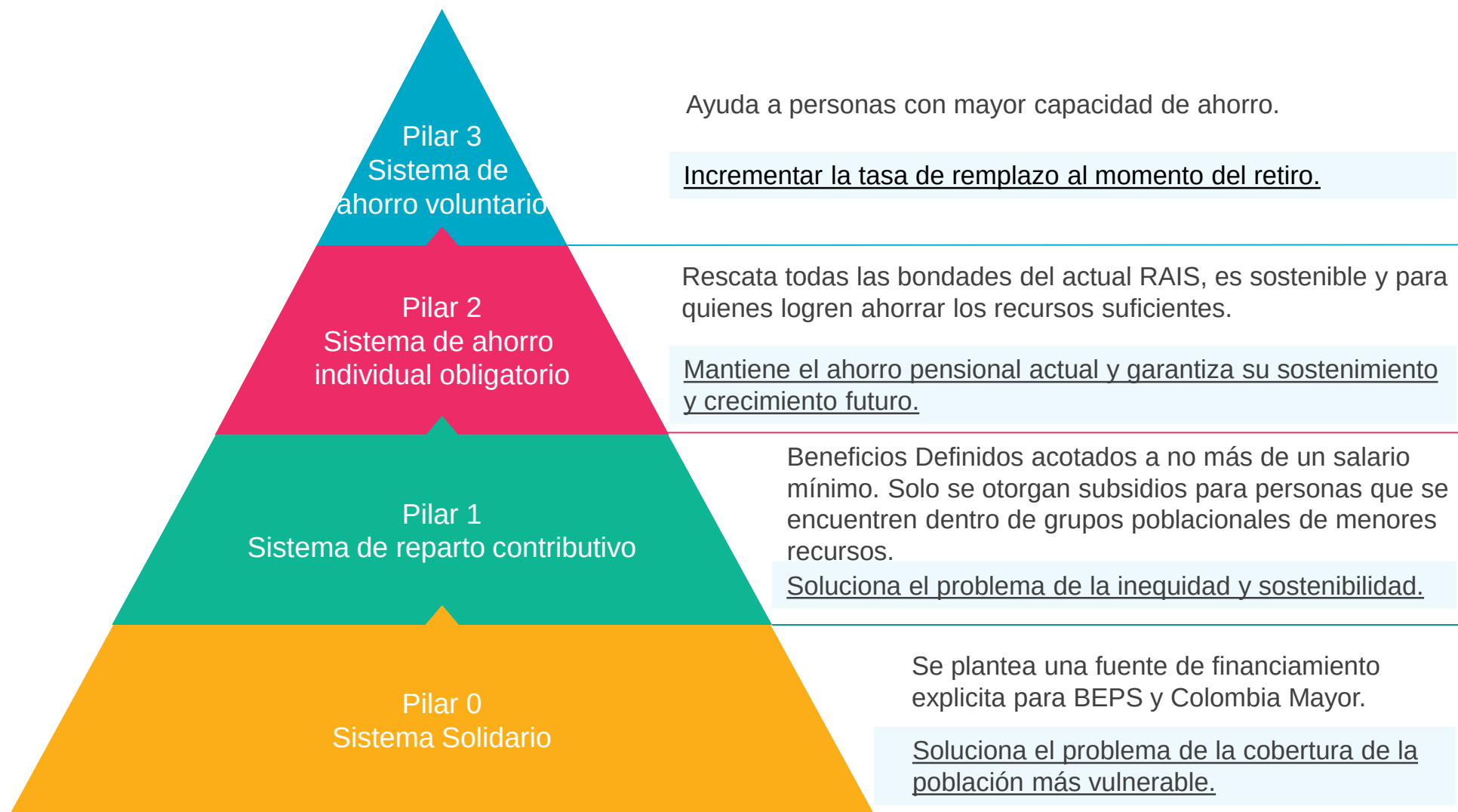
### **Eficiencia en distribución de**

**Activos:** El esquema de incentivos no es el adecuado para generar portafolios óptimos.



**Seguro Previsional:** No todas las AFP's logran cotizaciones para este seguro.

# SISTEMA MULTIPILAR PROPUESTO



# SISTEMA MULTIPILAR PROPUESTO

## ESQUEMA DE APOORTE AL SISTEMA

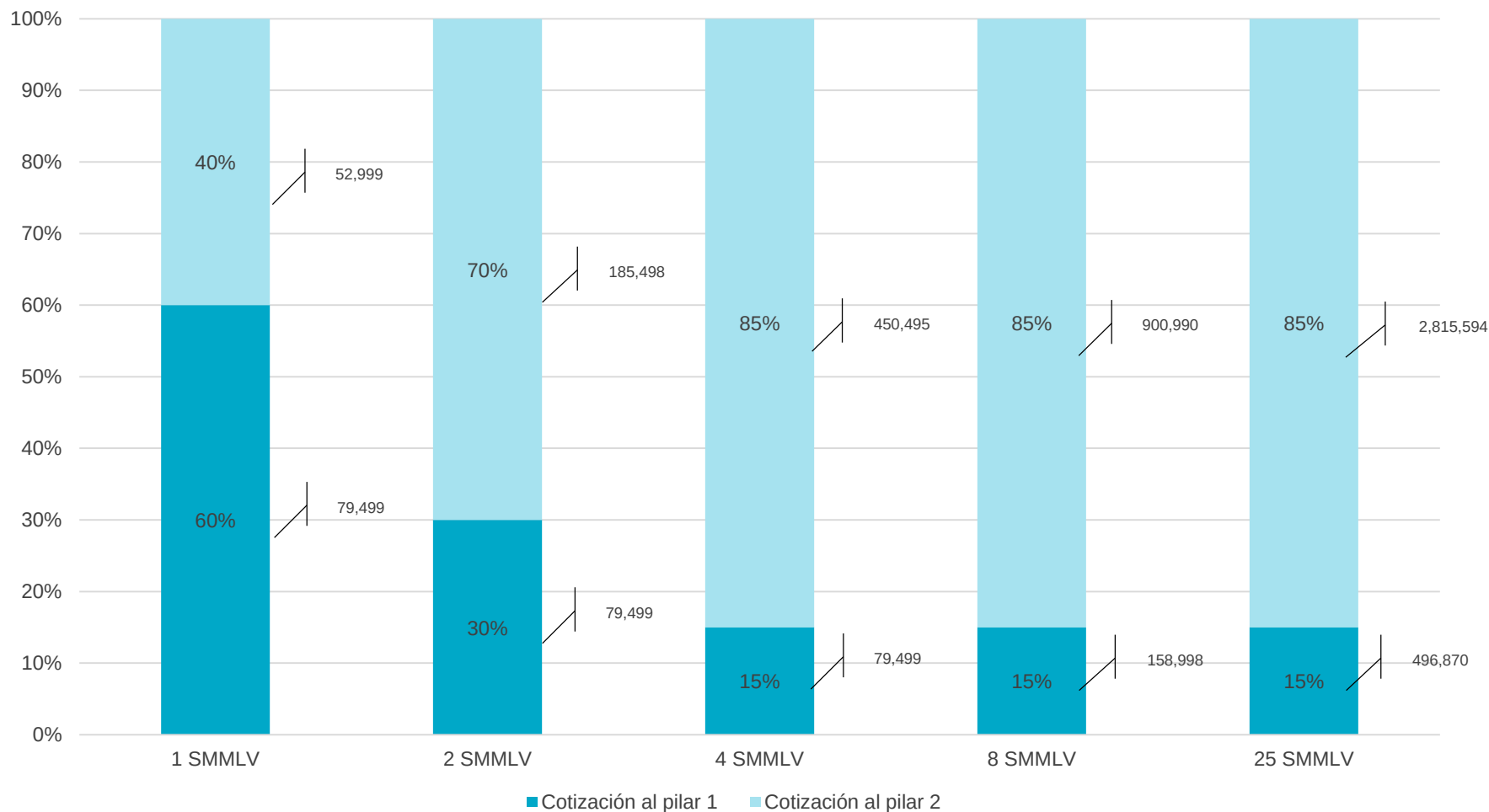
### Criterios de Equidad – Segmentación base de cotización

| SMMLV -->                           | 1      | 2      | 3      | 4      | 8       | 25      |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| Distribución Cotizantes Totales --> | 64.5%  | 21.8%  | 5.1%   | 2.4%   | 3.4%    | 1.0%    |
| Base de cotización Pilar 1 -->      | 60.0%  | 30.0%  | 20.0%  | 15.0%  | 15.0%   | 15.0%   |
| Base de cotización Pilar 2 -->      | 40.0%  | 70.0%  | 80.0%  | 85.0%  | 85.0%   | 85.0%   |
| Cotización a Pilar 1 (COP) -->      | 79,499 | 79,499 | 79,499 | 79,499 | 158,998 | 490,245 |

- Sistema Único y Solidario.
- Todos participan en los dos pilares.
- Sólo reciben beneficio del Pilar 1 quienes realmente lo necesitan.

# SISTEMA MULTIPILAR PROPUESTO

## ESQUEMA DE APOORTE AL SISTEMA



# SISTEMA MULTIPILAR PROPUESTO

## ESQUEMA DE RECEPCIÓN DE BENEFICIOS

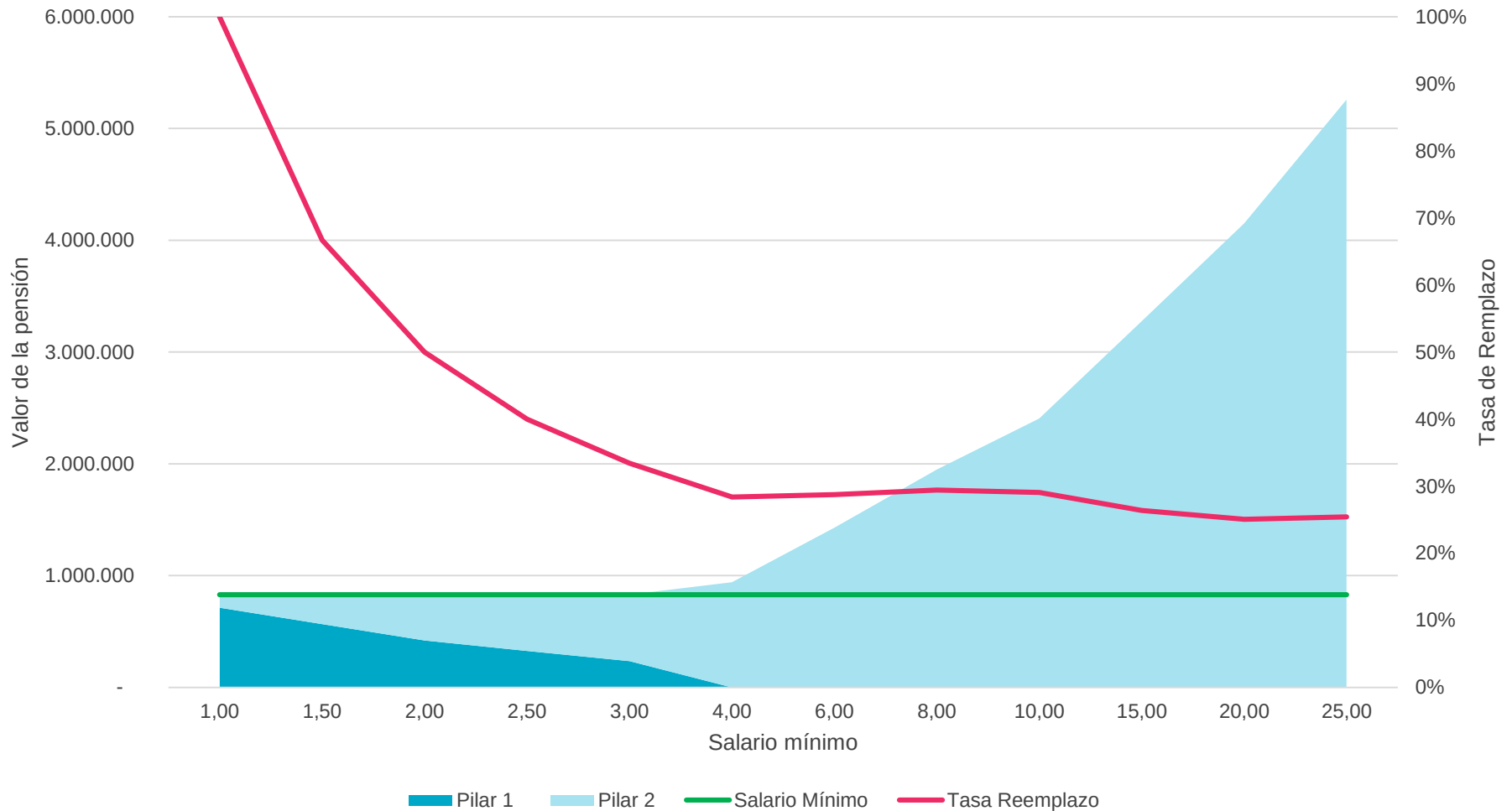
| SMMLV | Pensión que tendrían hoy |            | % del salario dirigido a |         | Reserva     |               | Pensión Vejez |           |           | Subsidio      | Tasa Reemplazo |
|-------|--------------------------|------------|--------------------------|---------|-------------|---------------|---------------|-----------|-----------|---------------|----------------|
|       | RAIS                     | RPM        | Pilar 1                  | Pilar 2 | Pilar 1     | Pilar 2       | Pilar 1       | Pilar 2   | Total     |               |                |
| 1.00  | 828,116                  | 828,116    | 60%                      | 40%     | 51,618,197  | 34,412,131    | 711,069       | 117,047   | 828,116   | 127,073,426   | 100%           |
| 1.50  | 828,116                  | 828,116    | 40%                      | 60%     | 51,618,197  | 77,427,296    | 564,759       | 263,357   | 828,116   | 90,305,702    | 67%            |
| 2.00  | 828,116                  | 1,090,630  | 30%                      | 70%     | 51,618,197  | 120,442,460   | 418,449       | 409,667   | 828,116   | 53,537,979    | 50%            |
| 2.50  | 828,116                  | 1,358,089  | 24%                      | 76%     | 51,618,197  | 147,669,878   | 325,839       | 502,277   | 828,116   | 30,265,018    | 40%            |
| 3.00  | 829,941                  | 1,623,356  | 20%                      | 80%     | 51,618,197  | 174,955,750   | 234,854       | 595,088   | 829,941   | 7,400,516     | 33%            |
| 4.00  | 1,173,586                | 2,147,791  | 15%                      | 85%     | 51,618,197  | 245,299,162   | 0             | 939,844   | 939,844   | - 51,618,197  | 28%            |
| 6.00  | 1,739,214                | 3,172,514  | 15%                      | 85%     | 77,427,296  | 360,332,787   | 0             | 1,428,758 | 1,428,758 | - 77,427,296  | 29%            |
| 8.00  | 2,359,584                | 4,163,771  | 15%                      | 85%     | 103,236,394 | 490,670,802   | 0             | 1,949,427 | 1,949,427 | - 103,236,394 | 29%            |
| 10.00 | 2,923,575                | 5,121,901  | 15%                      | 85%     | 129,045,493 | 605,648,837   | 0             | 2,406,233 | 2,406,233 | - 129,045,493 | 29%            |
| 15.00 | 4,048,027                | 7,372,308  | 15%                      | 85%     | 193,568,239 | 823,700,834   | 0             | 3,277,759 | 3,277,759 | - 193,568,239 | 26%            |
| 20.00 | 5,176,774                | 9,415,669  | 15%                      | 85%     | 258,090,985 | 1,042,832,383 | 0             | 4,149,751 | 4,149,751 | - 258,090,985 | 25%            |
| 25.00 | 6,525,006                | 11,252,022 | 15%                      | 85%     | 318,312,215 | 1,321,421,905 | 0             | 5,258,344 | 5,258,344 | - 318,312,215 | 25%            |

- Focaliza los subsidios de manera correcta.
- Los subsidios se financian a través de las cotizaciones únicamente.
- El beneficio subsidiado está topado a 1 SMMLV.
- Las personas de altos ingresos sólo reciben beneficios del Pilar 2.
- Es un sistema adecuado para la estructura salarial formal de Colombia.



# SISTEMA MULTIPILAR PROPUESTO

## ESQUEMA DE RECEPCIÓN DE BENEFICIOS



# SISTEMA MULTIPILAR PROPUESTO

## ALGUNAS CONCLUSIONES



**NO HAY COMPETENCIA ENTRE PILARES, TODOS LOS AFILIADOS APORTAN POR LO MENOS A PILARES 1 Y 2**



**UN SISTEMA MULTIPILAR PERMITE MANTENER LAS BONDADES DEL SISTEMA ACTUAL:**

- **EL PILAR 1 ES SOSTENIBLE EN EL TIEMPO ASEGURADO UNA PENSIÓN MÍNIMA**
- **PILAR 2 GENERANDO AUM SUFICIENTE PARA MANTENER CRECIMIENTO EN MERCADO DE CAPITALES.**



**LOS SUBSIDIOS SE FOCALIZAN EN LAS PERSONAS DE MENORES INGRESOS Y LAS PERSONAS DE MAYORES INGRESOS SON CONTRIBUYENTES PUROS AL PILAR 1**



**LA FINANCIACIÓN DEL PILAR 0 ES ENDÓGENA AL SISTEMA Y PERMITE LA GENERACIÓN DE RECURSOS SUFICIENTE PARA AUMENTAR LA COBERTURA EN LA POBLACIÓN MÁS VULNERABLE.**

# RESULTADOS DEL ESTUDIO DE DESVINCULACIONES



## PROBLEMÁTICA



Dado el actual esquema pensional, y muy probablemente el reformado, los beneficios al retiro que se entregan no resultan los suficientemente atractivos para los trabajadores.

Así las cosas, de forma creciente se observa que los trabajadores que cumplen requisitos para solicitar su pensión, no lo hacen de forma voluntaria, pues prefieren permanecer en sus empresas, toda vez que los salarios que reciben resultan mas atractivos que las pensiones.

## OBJETIVOS



Producir información en referencia a practicas de mercado, que nuestros clientes puedan implementar para responder a la problemática arriba descrita.

## DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA



Levantamiento de información a través del diligenciamiento de un cuestionario estándar, seguido de entrevistas uno a uno con los participantes interesados. Consolidación y tabulación de la información levantada.

# MARCO LEGAL

TRÁMITE PENSIONAL POR  
EL EMPLEADOR

MARIA LUCÍA LASERNA  
ANGARITA

# MARCO LEGAL JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO

ART. 62  
LITERAL A  
NUMERAL 17  
CST

*“El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.”*

PAR. 3 ART. 33  
L. 100/93 MOD.  
ART. 9 L. 797/03

*Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.*

SENTENCIA C-  
1037-03 DE 5 DE  
NOVIEMBRE DE  
2003  
MAGISTRADO  
PONENTE DR.  
JAIME ARAUJO  
RENTERÍA

Menciona la Corte:  
*'... siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente'.*



### ¿El trabajador se puede oponer?

- **LEGISLACIÓN ANTERIOR** -  
ARTÍCULO 33 L. 100/93

“Par. 3o. No obstante el requisito establecido en el numeral dos (2) de este artículo, cuando el trabajador lo estime conveniente, podrá seguir trabajando y cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisitos si fuere el caso.”



- **LEGISLACIÓN VIGENTE** - ARTÍCULO 33 L. 100/93 -Mod. Art. 9 L. 797/03:

“Par. 3o. (...) Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, **si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel (...).**”

.....

**ARTÍCULO 17. Mod. Art. 4 L. 797/03.** (...) *La obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.*

*Lo anterior sin perjuicio de los **aportes voluntarios** que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en los dos regímenes.”*



# MARCO LEGAL

Sentencia Corte Constitucional C - 530 de 2010: Constitucionalidad del art. 4º L. 797/03 mod. art. 17 L. 100/93, señaló:

*“(...) el afiliado que reúne los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez puede seguir cotizando al sistema, voluntariamente (...).”*



\*No se refiere al art. 33 L. 100/93 Mod. Art. 9 L. 797/03 declarada exequible Sentencia C-1037-03\*

Sentencia Corte Suprema de Justicia No. 51526 con ponencia de Clara Cecilia Dueñas, señaló:



*“(...) resulta fácil deducir que la demandada no tenía la obligación de indagar al trabajador acerca de su deseo de seguir cotizando, puesto que para esa época el parágrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, había sido modificado íntegramente por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que claramente no estableció ese mandato de consulta. (...)”*

*Ciertamente, el deber de pedir la opinión al trabajador sobre su deseo de permanecer en el cargo hasta por 5 años más, es un elemento inexistente en la regulación de la Ley 797 de 2003 (...)”.*



### ARTÍCULO 33 L. 100/93 -Mod. Art. 9 L. 797/03:

**PARÁGRAFO 3o.** “(...) Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este artículo **rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.**”



#### **\*Dificultades Prácticas**

**A pesar que el Fondo tiene formulario, la escogencia de la modalidad pensional es exclusiva del afiliado.**

## PROTECCIÓN A LA EXPECTATIVA PENSIONAL



**SU - 003/18:** No hay protección por edad, sólo por tiempo. Se protege a quien cumple requisitos dentro de los tres años siguientes.

### RPM:

- Tienen fuero quienes estén dentro de los 3 años anteriores a completar 1300 semanas.
- Si sólo le falta edad, pero tiene las semanas no tiene protección.
- Si tiene la edad o cercano a cumplirla, pero no va a acumular las semanas dentro de los 3 años no tiene protección



**\*Dificultad práctica: Consecución de la información**

## PROTECCIÓN A LA EXPECTATIVA PENSIONAL



**SU - 003/18:** No hay protección por edad, sólo por tiempo. Se protege a quien cumple requisitos dentro de los tres años siguientes.

### RAIS:

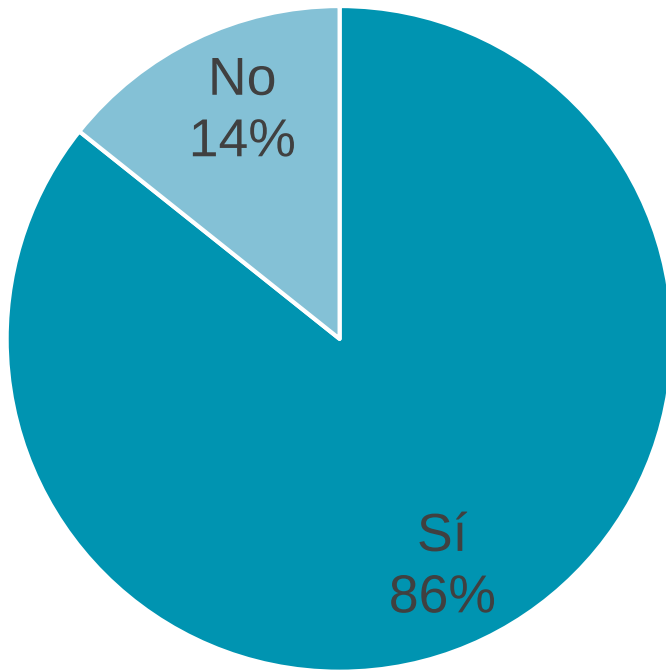
- Tienen fuero quienes estén dentro de los 3 años anteriores a completar 1150 semanas, necesarias para acceder a la GPM.
- Tienen fuero quienes están dentro de los 3 años para acumular el capital necesario para financiar una pensión mínima.
- Si tiene el capital necesario para financiar una pensión mínima no tiene protección.

CSJ Sentencias 7/09/16, Rad. 87541 y 18/05/17 Rad. 2017-221, consideró respectivamente:

# ¿QUÉ HACEN LAS EMPRESAS PARA CULTIVAR EL RETIRO?

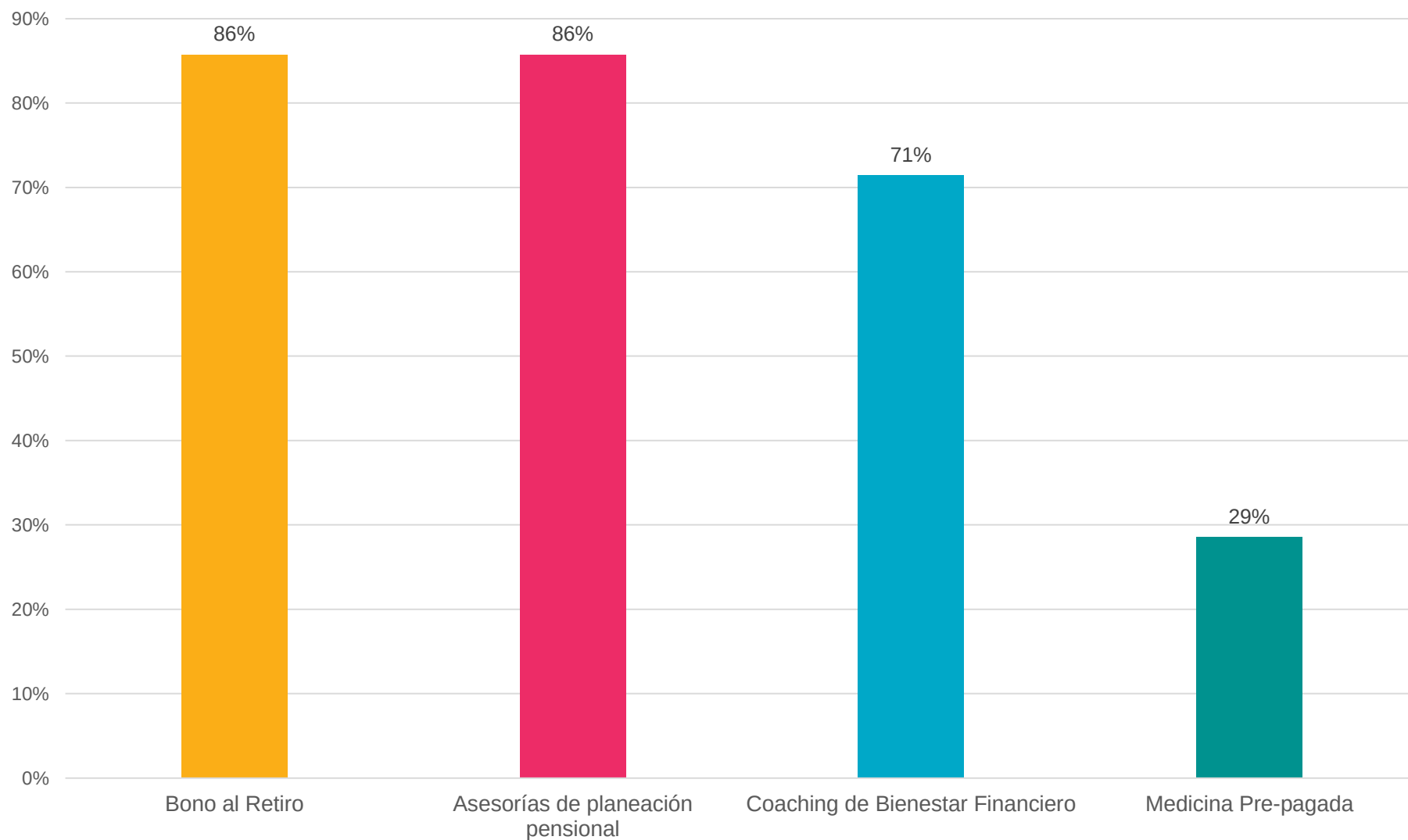
# ¿CULTIVAN LAS EMPRESAS EL CAMINO, PARA QUE SUS COLABORADORES SE RETIREN CUANDO LES CORRESPONDE?

¿Tiene practicas particulares de desvinculación para incentivar el retiro de los colaboradores que cumplen su edad de pensión?



**EN GENERAL LOS GRANDES EMPLEADORES EN COLOMBIA, CULTIVAN EN SUS COLABORADORES SU CAMINO A LA PENSION**

# PRÁCTICAS DE DESVINCULACIÓN AL RETIRO



# HALLAZGOS DE PRÁCTICA DE MERCADO

## PRACTICAS PRE RETIRO

- El 83% de las empresas encuestadas cuentan con áreas dedicadas a la gestión de personal próximo a pensionarse.
- Es practica identificar de manera recurrente las poblaciones que están a (3, 5 o 10) años de cumplir edad de jubilación. Desde este momento esa población recibe asesoría pensional y seguimiento constante.
- Las asesorías pre pensionales se adelantan con las AFPs, Colpensiones y Cajas de Compensación.
- El contenido de estas asesorías consiste principalmente en:
  - Análisis de cual de los dos regímenes es mejor. (En general se recomienda el público).
    - Algunas incluso acompañan a sus colaboradores en procesos legales para lograr estos traslados.
  - Levantamiento de información de historia laboral y posterior análisis de cumplimiento de requisitos de manera individual.
  - Recomendaciones y hoja de ruta para alcanzar objetivos pensionales en un plazo de tiempo determinado.
- Dentro de la gestión de personal cercano a la edad de retiro, se diseñan planes destinados a los distintos tipos de población con la que cuente la empresa (Convencionados/no Convencionados, inválidos, grupos etarios, etc).

# HALLAZGOS DE PRÁCTICA DE MERCADO

## BONOS MONETARIOS

- Se ofrece al personal cercano a la edad de jubilación una bonificación, como función de:
  - Ahorro futuro que el retiro representa para el empleador.
  - Indemnización Legal.
  - De la tasa de reemplazo de la pensión de ley.

## BONOS EN ESPECIE

- Incluyen en orden de prevalencia:
  - Una porción del bien o servicio que ofrece la empresa de la que se retiran de forma parcial o vitalicia.
  - Que sigan vinculados a la empresa (con trabajo parcial o total) hasta que cumplan requisitos.
  - Medicina pre-pagada de manera parcial.

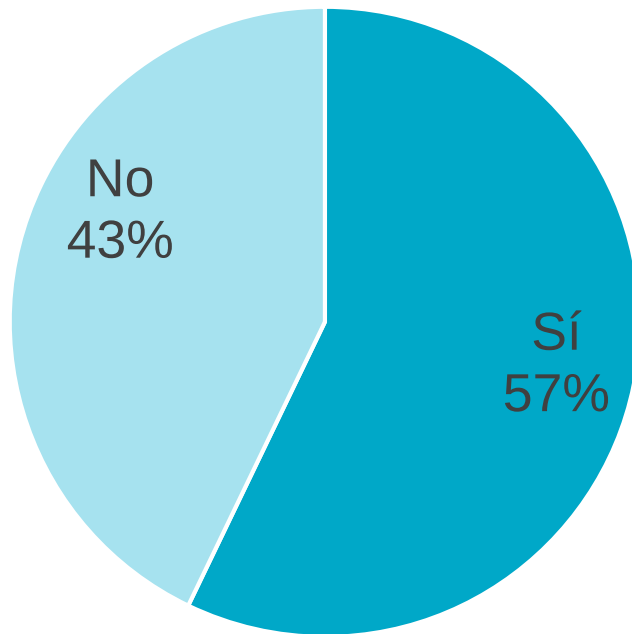
## PRACTICAS POST RETIRO

- Clubes para pensionados, en los cuales se otorgan beneficios lúdicos, psico-sociales y de salud.

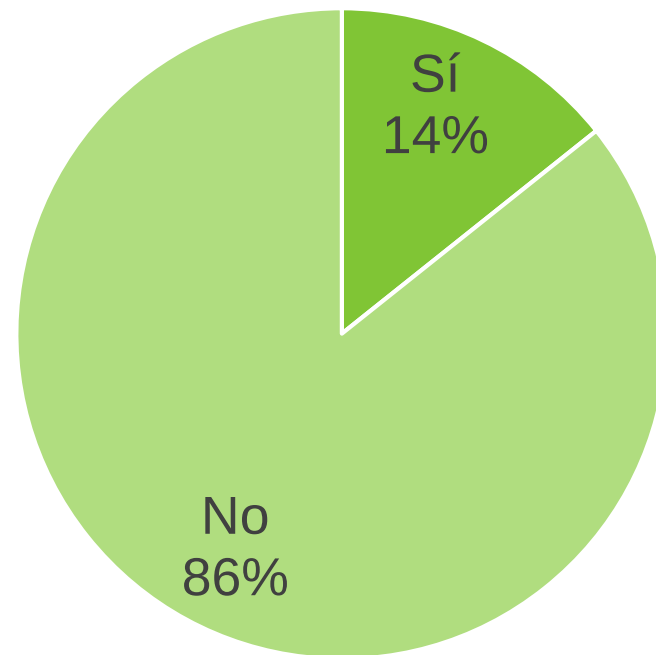


# ¿QUÉ HACEN LAS EMPRESAS CUANDO PUEDEN GESTIONAR LA PENSIÓN A NOMBRE DE SUS EMPLEADOS?

¿Cuándo un colaborador llega a la edad de retiro y está afiliado a Colpensiones, la empresa le tramita su pensión, para desvincularlo con justa causa de la compañía?



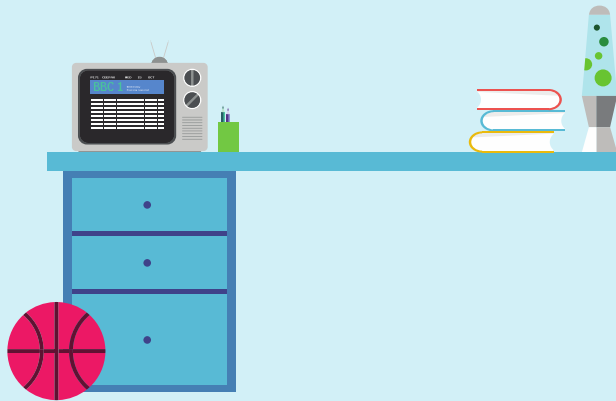
¿Cuándo un colaborador llega a la edad de retiro y está afiliado a una AFP, la empresa le tramita su pensión, para desvincularlo con justa causa de la compañía?



# HALLAZGOS DE PRÁCTICA DE MERCADO

## ¿QUÉ SE HACE CON EL PERSONAL CON REQUISITOS CUMPLIDOS?

### COLPENSIONES



Dadas las condiciones de este régimen, es práctica de las empresas iniciar el trámite de la pensión ante la entidad a nombre del colaborador.

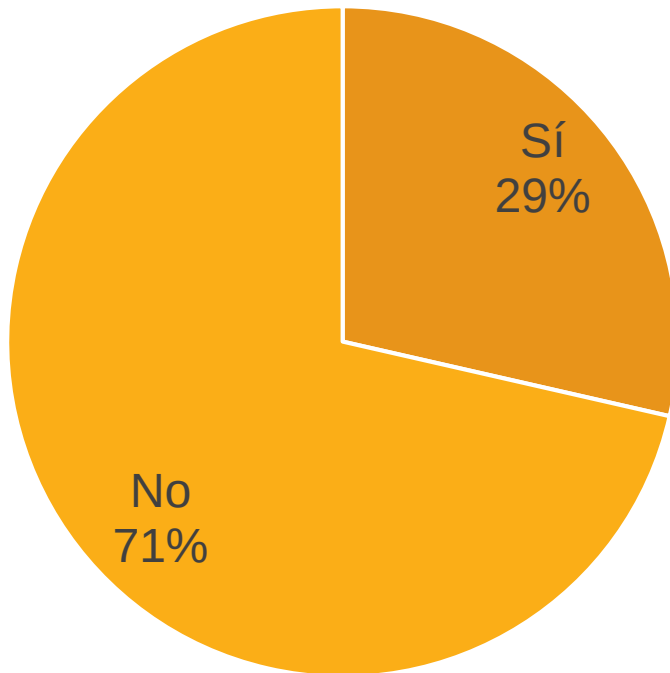
### AFP



Se brinda asesoría legal, asistiendo en procesos legales para lograr traslados de régimen.

# PRÁCTICAS DE DESVINCULACIÓN AL RETIRO

¿Es para su empresa una preocupación el creciente envejecimiento de su población ?



**COMO CONSECUENCIA DE LOS PLANES DE ACOMPAÑAMIENTO TEMPRANO, LOS COLABORADORES SE JUBILAN EN GENERAL CUANDO CUMPLEN REQUISITOS DE MANERA VOLUNTARIA**

# HALLAZGOS DE PRÁCTICA DE MERCADO

## PREOCUPACIÓN POR PERSONAL EN EDAD DE JUBILACIÓN

1

Si bien el 29% de los encuestados manifiesta sentir preocupación por el envejecimiento de su población, esta preocupación es controlada dada la existencia de planes para hacerle frente.

2

Para el 71% que no es una preocupación en la actualidad, en el momento en que lo fue se aplicaron planes de desvinculación agresivos con el objetivo de retirar al personal por medio del pago de indemnizaciones y bonificaciones al retiro.



## MÉXICO\*

- Sistema de pensiones que produce de tasas de reemplazo bajas.
- Prevalencia de Planes de pensiones corporativos: 70%
- La indemnización de despido sin justa causa, se paga aun si la desvinculación se da con justa causa.
- Los saldos en los planes de pensiones corporativos, son típicamente utilizados para fondear el beneficio de la indemnidad. El empleado recibe el que resulte mayor entre los dos.

## GUATEMALA\*

- Pensiones estatales del orden de USD 300 – 400 incluso para colaboradores del nivel ejecutivo.
- Prevalencia de Planes de pensiones corporativos: < 5 %
- Demanda por rediseño de compensación variable de forma que una porción de la misma se destine a engrosar los beneficios privados de pensión
- Indemnización universal como práctica de mercado en grandes grupos locales y multinacionales

\*FUENTE: AXCO BENEFITS REPORTS, 2019

# CONCLUSIONES

1

El Retiro se gestiona con al menos 3 años de anticipación. – La buena práctica es empezar a hacerlo con 15 años de anticipación.

---

2

En general, el tiempo de asesoría puede utilizarse como un sustituto imperfecto a la compensación económica (Bonos al Retiro).

---

3

Es prevalente que cuando los empleados cumplen requisitos para pensionarse y el empleador puede adelantar la gestión de la pensión en nombre del empleado, lo hacen con y sin el consentimiento del empleado.

---

4

La compensación económica al retiro es una función de:

- Ahorro que representará el reemplazo
  - Indemnización legal
  - Tasa de Reemplazo base
-

# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?



# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

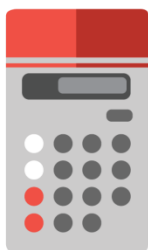
## ENCUESTA DE REMUNERACIÓN TOTAL (TRS) - MERCER



- Según la Encuesta de Remuneración Total de Mercer, los planes de retiro adicionales a los beneficios otorgados por la seguridad social no son una práctica común en el mercado colombiano, pues el **94%** de las compañías encuestadas no otorgan este tipo de planes.



- De las empresas que los otorgan, en mayor medida son multinacionales con presencia en el país.



- En promedio, los empleados contribuyen el **5%** de su salario a los planes de retiro, con un match promedio por parte de la empresa del **73%**.



# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

## PLANES DE RETIRO VOLUNTARIO

### Empleado

Recibir apoyo para prepararse para el retiro

### Ventajas

### Empresa

Fomenta la renovación generacional incentivando el retiro en mejores condiciones a las personas mayores

Ejemplo de Plan de retiro voluntario

Segmentación de la población por tiempo al retiro

Cercano al retiro (menos de tres años).

Personal entre tres y quince años para llegar al retiro.

Personal con tiempo al retiro superior a quince años.

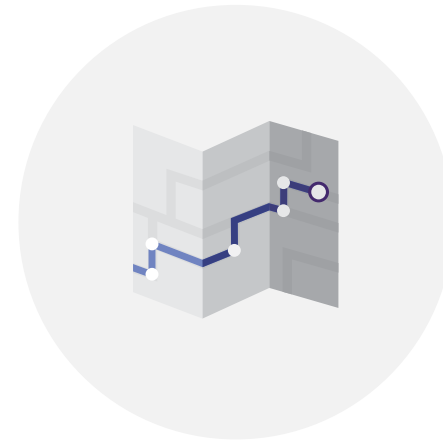
# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

## PLANES DE RETIRO VOLUNTARIO

El beneficio del ahorro depende no solo del dinero ahorrado, el tiempo es un factor clave:



Un ahorro del 3% durante 15 años, la tasa de reemplazo se incrementa en aproximadamente 3.9%



Un ahorro del 1% durante 25 años, la tasa de reemplazo se incrementa en aproximadamente 3.7%

# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

## BENEFICIO TRIBUTARIO PLANES DE RETIRO VOLUNTARIO

Cuando se mantienen los recursos en las cuentas de ahorro por un periodo superior a 10 años los empleados gozarían de un beneficio tributario descrito a continuación:

### EMPLEADO

- ✓ El beneficio tiene un tope máximo de 3800 UVT (alrededor de \$130M) o el 30% del ingreso laboral o ingreso tributario del año y estos van exentos de cargas fiscales (Impuesto de Renta).

### EMPLEADOR

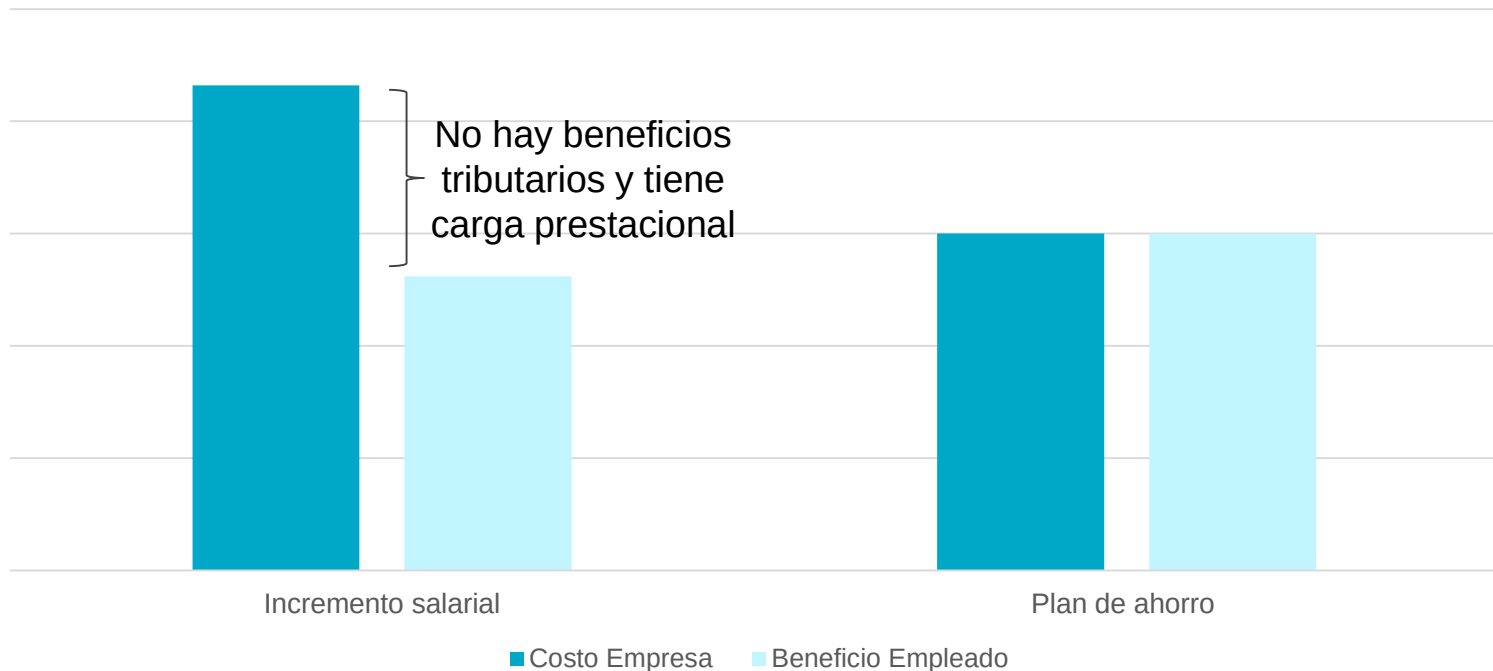
- ✓ Las contribuciones del empleador pueden ser reclamadas como gastos de operación cuando no excedan los 3800 UVT (alrededor de \$130M) anualmente por empleado.
- ✓ Todo lo que pague por concepto de contribución definida, va exento de impuestos a la nómina.



# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

## BENEFICIO TRIBUTARIO PLANES DE RETIRO VOLUNTARIO

- A continuación, se compara el beneficio que recibe un empleado por recibir un incremento salarial vs. recibir la misma cantidad por medio de un plan de ahorro voluntario patrocinado por la empresa



# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS?

## POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS APOYEN

De acuerdo a un estudio de Mercer, lo que genera mayor estrés a la gente con respecto a su seguridad financiera es:

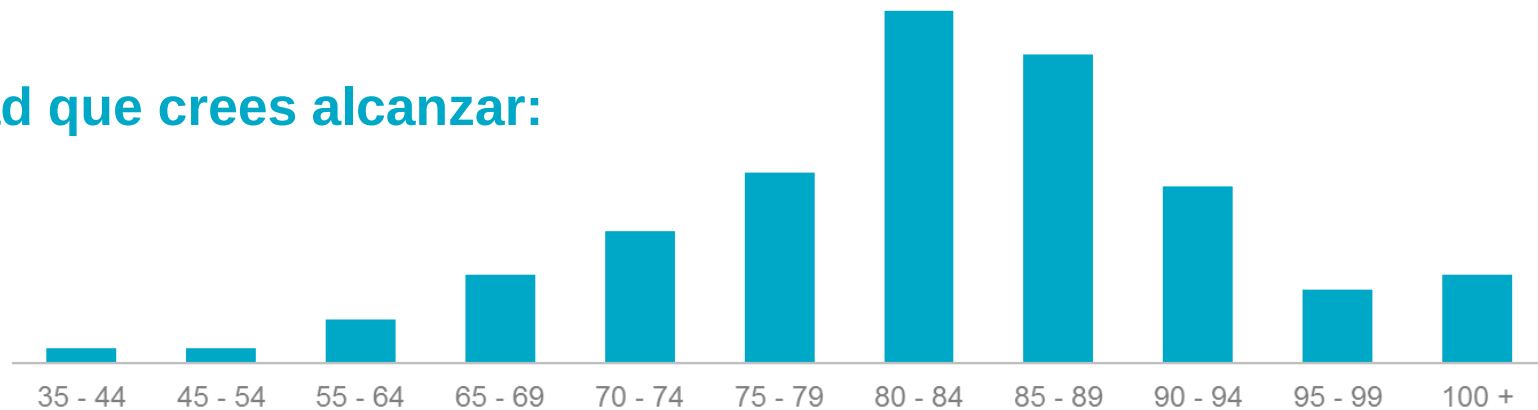


Únicamente el **30%** tiene confianza de poder cubrir sus gastos durante el retiro.

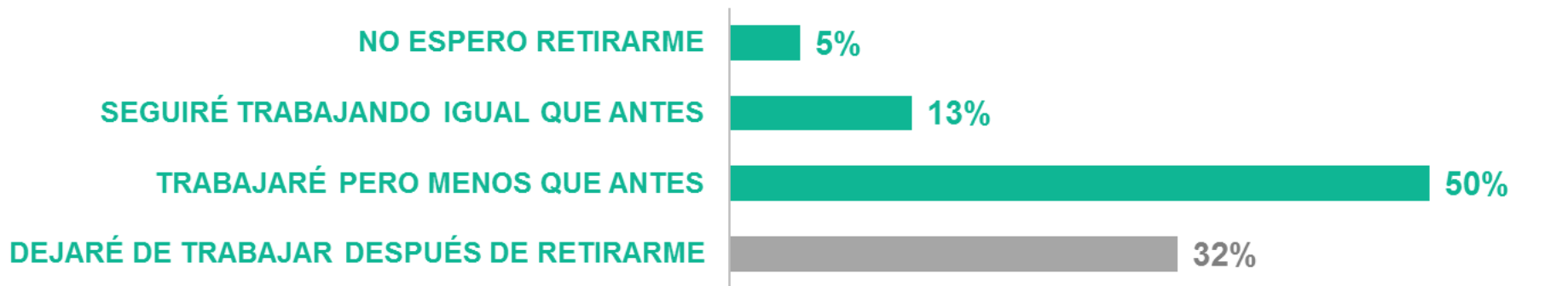
# ¿QUÉ PUEDEN HACER LAS EMPRESAS? POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS APOYEN

¿Qué va a suceder si hoy no hacemos algo para cambiarlo?

Edad que crees alcanzar:



**68%** piensa que no se retirará y seguirá trabajando después de la edad de jubilación.

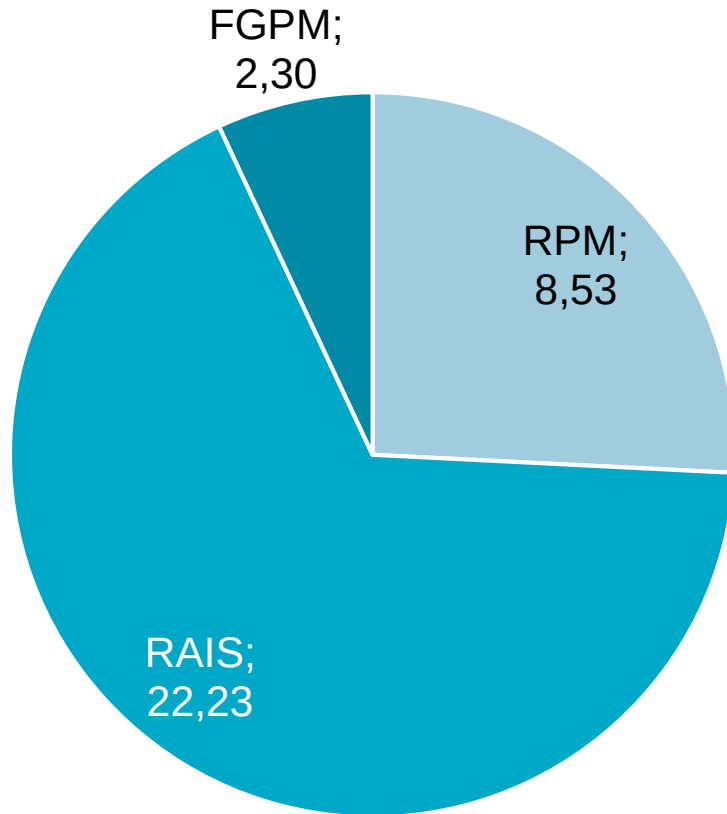


# APÉNDICE

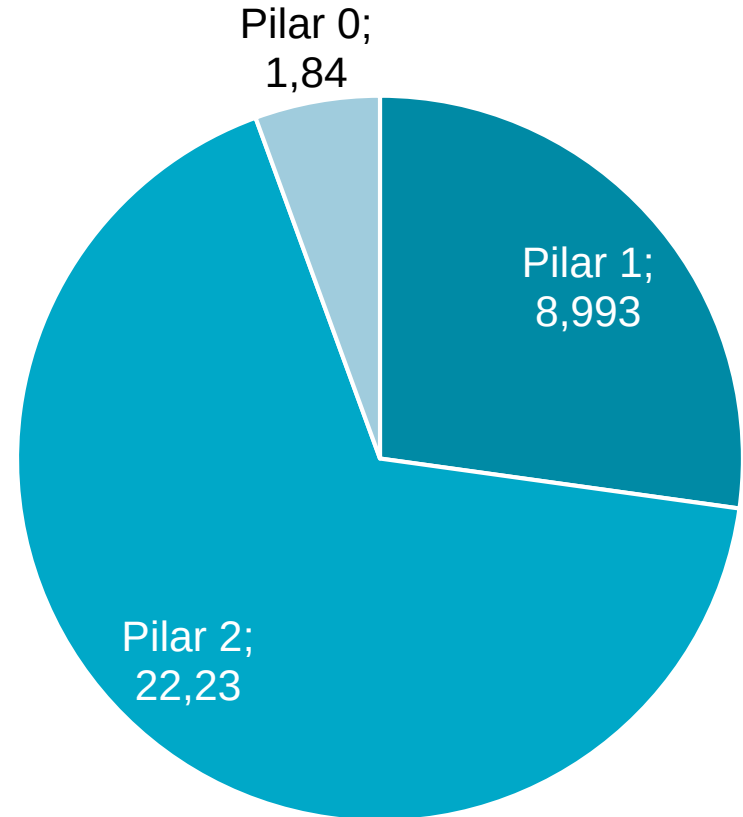
## CONSECUENCIAS DE APLICACIÓN DE REFORMA PENSIONAL Y ASPECTOS A MEJORAR

# UNA REFORMA QUE RESCATA LAS BONDADES DEL SISTEMA ACTUAL

Flujos sin reforma (En Billones)



Flujos con reforma (En Billones)



Fuente: Colpensiones, SFC, cálculos propios



# SOSTENIBILIDAD

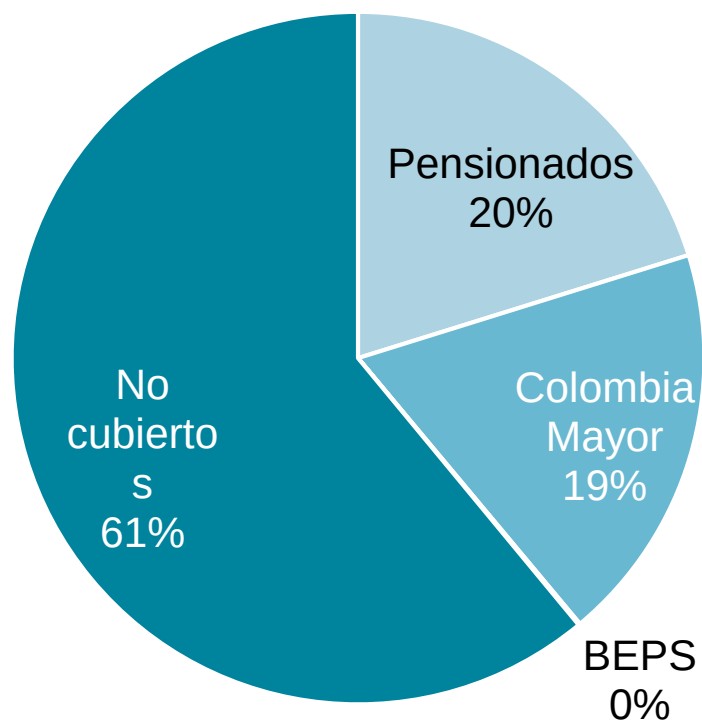
## Proyección Flujos Pilar 1 (COP M)

| Año | Flujo Out  | Flujo In   |
|-----|------------|------------|
| 1   | 1,253,969  | 9,450,000  |
| 2   | 2,544,428  | 9,922,500  |
| 3   | 3,872,474  | 10,418,625 |
| 4   | 5,239,234  | 10,939,556 |
| 5   | 6,645,872  | 11,486,534 |
| 6   | 8,093,584  | 12,060,861 |
| 7   | 9,583,604  | 12,663,904 |
| 8   | 11,117,203 | 13,297,099 |
| 9   | 12,695,687 | 13,961,954 |
| 10  | 14,320,406 | 14,660,052 |

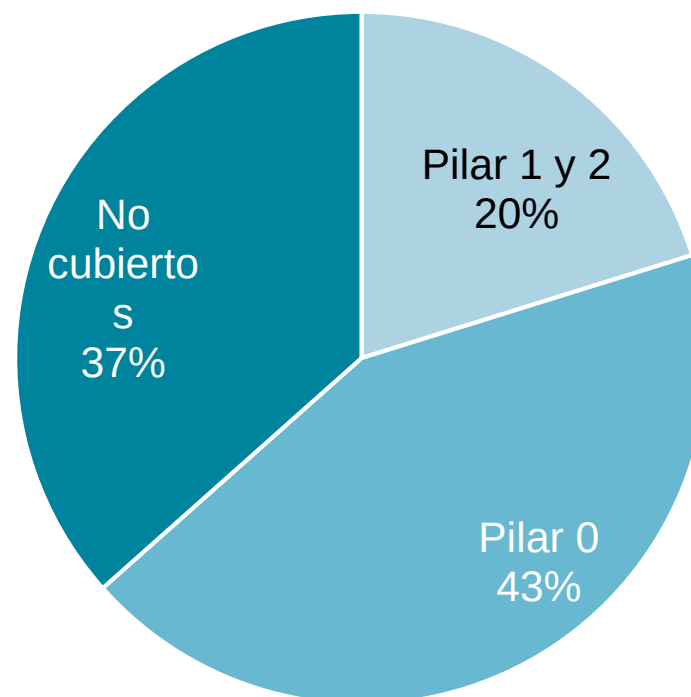
- El Pilar 1 es sostenible, pero requiere que se implementen medidas efectivas de formalización.
- El Pilar 2 es sostenible en consecuencia que su beneficio depende 100% del ahorro.

## EFFECTO EN COBERTURA INMEDIATA

Cobertura personas no  
cotizantes mayores a 55 años  
sin reforma



Cobertura personas no  
cotizantes mayores a 55 años  
con la reforma



Fuente: DANE, Colpensiones, SFC, cálculos propios

# OTROS ASPECTOS A MEJORAR



## Régimen de Inversiones



## Seguro Previsional



## Base de cálculo de comisiones

- Restructuración reglas de rentabilidad mínima.
  - Aplicación y Seguimiento a la actual política de “Asignación Estratégica de Activos”.
  - Incentivos a la generación de retornos de largo plazo.
- Esquema de licitación:
- Se dividen los afiliados de manera uniforme por tramos.
  - Las aseguradoras licitan para recibir la primas y las obligaciones derivadas de invalidez y sobrevivencia por cada tramo.
  - Una sola tarifa para todos los participantes del mercado.
- El estándar internacional en la administración de recursos pensionales avoca por un sistema de comisiones basado en la transparencia.
  - Se debe pagar de manera justa a todos los actores involucrados.



# MERCER

MAKE TOMORROW, TODAY

