
LA REFORMA DE PENSIONES RUMANA

BRAM BOON¹

¹ Bram Boon es actualmente gerente general de ING Life Insurance Romania. Ha trabajado para ING desde 1999, y ha sido gerente de Operaciones en el Banco ING en el Sur de Holanda, gerente de Ventas en ING RVS Holanda, director general en ING Aetna Life Indonesia, y gerente de Ventas en ING Life Insurance. Boon es además ex presidente de la Asociación de Pensiones Privadas de Rumania (APAPR). Tiene varios títulos profesionales de prestigio: Managing For Value – ING Business School, Holanda; MBA en la Universidad Erasmus, Róterdam; máster en Ciencia Actuarial en Ámsterdam; y máster en Matemática en la Universidad de Utrecht.

I. UNA BREVE HISTORIA DE LA LEY DE PENSIONES

Todos los gobiernos rumanos, comenzando por el del año 1996, planeaban reformar el sistema previsional. Habían reconocido el hecho de que el sistema público, con una de las tasas de reemplazo más bajas en Europa –menos de 30%– no podía proveer protección en la vejez para una población que envejecía en el contexto de crecientes problemas de capital.

Luego, en el año 2000, se introdujo una nueva ley de seguridad social. Uno de los principales aspectos de aquella ley fue que se intentó aumentar la edad de jubilación: de 55 a 60 años para las mujeres y de 60 a 65 años para los hombres.

Había también otros temas de la seguridad social heredados del sistema comunista, porque algunas profesiones recibían pensiones altísimas, y eso se aclaró también en ese momento.

Los primeros pasos para introducir las pensiones privadas en Rumania se tomaron en el año 2004, cuando el Parlamento adoptó dos leyes fuertemente criticadas: la ley de pensiones ocupacionales y la ley de fondos de pensiones de gestión privada. La primera ley debía entrar en efecto en el 2005 y la segunda en el 2008. Sin embargo, la legislación para los fondos de pensiones ocupacionales era tan engorrosa, tan poco amable con el mercado y proveía tan pocos beneficios para los participantes, que era completamente inoperable.

Mientras tanto, el regulador del mercado de los fondos privados, la Comisión de Supervisión del Sistema Privado de Pensiones (CSSPP, por sus siglas en rumano), había sido creada legalmente en el 2005. La CSSPP es una entidad independiente, bajo el control del Parlamento, que regulará, coordinará y supervisará el mercado privado de las pensiones en Rumania. La implementación de la CSSPP se financió con un préstamo del Banco Mundial. La CSSPP financiará sus actividades a futuro con las comisiones cobradas a las administradoras de fondos de pensiones privadas.

Después de meses de discusión con las empresas de seguros, administradoras de activos, sindicatos y otros participantes, se presentó un proyecto de ley sobre pensiones voluntarias al Parlamento en noviembre del año 2005.

La nueva ley reemplazó las pensiones ocupacionales privadas con pensiones privadas voluntarias. En otras palabras, permitió que los empleados contribuyeran a un fondo de pensiones privado, independientemente de la decisión de los empleadores o de los sindicatos. Sin embargo, el proyecto de ley permitía contribuir a los fondos de pensiones voluntarios solo a los cotizantes que estaban inscritos en el sistema público de seguridad social y evitó abordar las categorías que no pagaban contribuciones de seguridad social.

Los empleadores deben pagar las cotizaciones al fondo de pensiones escogido por el empleado. La ley les otorga a los empleadores y a los sindicatos el derecho de proponer esquemas previsionales a los empleados.

Durante el proceso de redacción de la ley hubo un debate acalorado entre las industrias de gestión de activos y seguros por un lado, y el gobierno por el otro, respecto a considerar otros instrumentos de ahorro que podrían haber calificado como planes de jubilación al igual que las contribuciones a las pensiones voluntarias (y permitir que recibieran un trato tributario similar). Esa propuesta fue rechazada repetidamente, no solo por el gobierno sino también por la clase política.

Con respeto a los retornos de las inversiones, la redacción final de la ley desistió de requerir una garantía de retorno absoluto sobre los activos. Sin embargo, la provisión tuvo apoyo, especialmente entre los sindicatos y los partidos políticos de izquierda. Lo que queda en el proyecto de ley es una garantía de retorno relativo: el retorno de un fondo dado tiene que estar por encima de una tasa mínima de retorno calculada para todos los fondos (la que es la menor de los promedios ponderados de todos los fondos menos 4 puntos porcentuales y 50% del promedio ponderado de todos los fondos).

La ley introduce una serie de estipulaciones que entrarán en efecto después de que Rumania se convierta en miembro de la Unión Europea (UE). Por ejemplo, cualquier administrador de fondos autorizado en la UE o en Europa Central y del Este (ECE) puede administrar un fondo de pensiones en Rumania. En otras palabras, la autorización en un país miembro de la UE/ECE exime a la administradora de fondos de pensiones de obtener la autorización en Rumania. Las administradoras de fondos de pensiones rumanas pueden recibir contribuciones de participantes en otros países miembros y los ciudadanos rumanos elegibles pueden contribuir a fondos ubicados en otros países de la UE/ECE. Una administradora rumana que quiere recibir contribuciones desde el extranjero, sin embargo, tiene que ser autorizada por

la CSSPP. La CSSPP regulará esas transferencias dentro de la UE o ECE, notificando a las autoridades de supervisión de aquellos Estados o pidiendo información de ellos. Los intentos de regular los ingresos y las salidas de contribuciones desde o hacia Estados Miembros de la UE descritos en la ley, parecen engorrosos y serán muy probablemente impracticables.

De esa manera, la reforma previsional en Rumania empezó con la introducción del tercer pilar como un sistema previsional voluntario, pero el sistema previsional en Rumania requería diversificación basada en un sistema previsional de tres pilares, incluyendo tanto al sector público como al privado.

Más tarde se adoptó el proyecto de ley que modificaría la Ley 411/2004, referido a las pensiones privadas obligatorias, y el segundo pilar se hizo operativo a inicios del año 2007.

II. ¿POR QUÉ FUE NECESARIA LA REFORMA PREVISIONAL?

Un tema clave para entender la reforma previsional en Rumania es la aceleración del proceso de envejecimiento. Entre 1965 y 1980 hubo un aumento en la tasa de natalidad, un verdadero “boom”, y todas esas personas se jubilarán en el año 2030.

Inmediatamente después de la revolución, a la gente joven no les interesaba tener familias de cinco hijos, y por lo tanto la población disminuyó considerablemente y también lo hicieron las contribuciones. Esta situación creó un desequilibrio creciente, debido a que todas las contribuciones recaudadas en el sistema público de seguridad social fueron inmediatamente redistribuidas a todos los jubilados, porque las contribuciones previsionales de los trabajadores activos no se acumulaban en una cuenta individual para su jubilación.

Para empeorar las cosas, la pensión neta promedio era 35% del sueldo neto promedio y el número promedio de personas empleadas era muy bajo; había más gente jubilada que trabajadores activos.

III. EL SISTEMA PREVISIONAL RUMANO EN RESUMEN

La nueva arquitectura del sistema previsional provee nuevos principios de administración y financiamiento de las pensiones. Los tres pilares del sistema previsional son:

- Pilar I: esquema previsional obligatorio del Estado

- Pilar II: fondos de pensiones privados obligatorios
- Pilar III: sistema de pensiones voluntarias

Pilar I – Esquema previsional obligatorio del Estado

Este pilar es efectivamente el anterior sistema público, está directamente administrado por el Estado a través de la Caja Nacional de Pensiones (una institución autónoma para la gestión del sistema previsional público) y se financia mediante un sistema de reparto. Hasta la implementación del nuevo sistema, el nivel de contribución se había fijado en 9,5% del sueldo bruto del empleado y en 19,75%; 24,75%; o 29,75% para el empleador, según las condiciones de trabajo. El pago es mensual y el empleador es el responsable. Este pilar se mantendrá en operación, pero con un nivel de contribuciones a la baja.

Pilar II – Fondos de pensiones privados obligatorios

Este pilar se rige por Ley 411 (2004) sobre los fondos de pensiones privados, en efecto a partir del 25 de enero de 2007. Dentro de seis meses desde la fecha de entrada en vigor de esta ley, la CSSPP tuvo que elaborar normas para aplicar la ley. Este pilar fue implementado el 17 de septiembre de 2007 y ofrece pensiones de vejez.

Los fondos de pensiones que forman parte del segundo pilar serán administrados por empresas autorizadas por la CSSPP o por cualquier entidad autorizada para esta actividad en otro Estado Miembro de la UE, o que forme parte del Área Económica Europea (AEE), y operarán según el principio de acumulación de capital.

Este pilar funciona a través de contratos entre los participantes y una empresa de pensiones autorizada. La participación en este pilar es obligatoria para todos los empleados menores de 35 años y opcional para aquellos entre 35 y 45 años de edad. La persona que no se ha afiliado a un fondo de pensiones dentro de cuatro meses de la fecha en que esta fue obligada a hacerlo por efectos de la ley, será asignada al azar a un fondo de pensiones por la institución supervisora.

El nivel de cotizaciones se ha fijado en 2% del sueldo bruto y crecerá en 0,5% por año durante los próximos ocho años, hasta llegar a 6%. La contribución es parte de la contribución a la seguridad social (pilar 1), es decir, el empleado no aporta dinero adicional para el segundo pilar.

Una persona elegible no puede contribuir a más de un fondo a la vez y la etapa de beneficios empieza cuando se alcanza la edad de jubilación, siempre que se haya cumplido con las condiciones de la seguridad social o los activos personales hayan alcanzado cierta suma establecida por ley para una pensión privada.

Los beneficios también se pueden pagar en caso de invalidez debido a enfermedades que no permiten el regreso a la actividad (según se definen por Ley 19/2000 del sistema de seguridad social) o en el caso de la muerte del participante (los activos existentes en su cuenta serán heredados por sus herederos legales o de última voluntad).

Durante la etapa de desacumulación, el participante puede obtener una pensión bajo la modalidad de suma alzada o una renta vitalicia por un período de cinco años si sus activos personales no son suficientes para obtener una pensión privada debido a una etapa corta de cotizaciones, según lo estipula la CSSPP, o una pensión privada, si sus activos personales cumplen con las condiciones estipuladas por ley.

Los participantes de un fondo de pensiones privado deben cumplir con los criterios de elegibilidad emitidos por la CSSPP:

- Que estén asegurados en el pilar I (todos los empleados excepto los militares, abogados, etcétera, que contribuyen a sus propios fondos).
- Que tengan entre 18-35 o 35-45 años.

El proceso de afiliación involucra los siguientes pasos:

- Firmar un contrato individual o asignación aleatoria (después del período de ventas de cuatro meses).
- Enviar la información a los integrantes de la Caja Nacional de Pensiones (NPH, por sus siglas en inglés).
- Validación por parte de la NPH.
- Asignación al azar de aquellas personas que no firmaron un contrato o que hayan firmado más de un contrato.

Los participantes pueden transferir sus contribuciones desde un fondo a otro, pero no pueden solicitar una transferencia entre fondos antes de efectuar la primera contribución.

Una garantía que ofrece el nuevo sistema es que los activos personales no valdrán menos que el monto global de las contribuciones pagadas menos las multas por transferencias y comisiones legales.

La recaudación de cotizaciones del segundo pilar no ha empezado aún. Hay algunos temas que todavía se requiere clarificar –si la recaudación debería efectuarse en un solo día del mes o si a las administradoras se les debe permitir recaudar las cotizaciones según sus cálculos–. En caso de que se apruebe la recaudación en un solo día, esto también influenciará el proceso de inversión.

Pilar III – Sistema de pensiones voluntarias

El sistema de pensiones voluntarias fue regulado por la Ley 204/2006 sobre pensiones voluntarias, efectiva desde el 31 de mayo de 2006.

Los fondos de pensiones del pilar III serán administrados tanto por empresas de pensiones como por empresas autorizadas en el área de seguros e inversiones aprobadas por la CSSPP.

Este pilar también opera con base en el sistema de acumulación, con la diferencia de que la contribución es voluntaria. El nivel mínimo lo fija cada administradora, mientras que el nivel máximo se fija por ley en 15% del sueldo mensual bruto. El tercer pilar permite que tanto el empleado como el empleador contribuyan, y cada uno de ellos tiene derecho a una deducción de 200 euros por año fiscal.

El participante de un fondo de pensiones voluntario puede ser un empleado, un empleado público o una persona autorizada para ejercer una actividad independiente según la ley; una persona que maneja su actividad en una profesión electiva o que es nombrada en una función dentro de la autoridad ejecutiva, legislativa o judicial; o cualquier otra persona que obtiene un ingreso de actividades profesionales o agrícolas.

A la administradora se le permite tener más de un fondo y los cotizantes pueden optar por contribuir a más fondos, siempre que no se exceda el nivel máximo.

Al participante se le permite modificar la contribución o suspender su pago. El participante también puede optar por transferir el saldo acumulado desde un fondo a otro.

IV. ELEMENTOS POR CONSIDERAR PARA CONVERTIRSE EN UN PROVEEDOR DEL SISTEMA

Rápidamente: ¿qué se debe hacer para ser un proveedor en este sistema?

1. Establecer una empresa de pensiones

Según la Ley 411/2004 sobre los fondos de pensiones privados, la actividad de fondos de pensiones privadas en Rumania puede ser ejercida por: empresas registradas localmente (sociedades por acciones) autorizadas por la CSSPP, o una entidad autorizada para esta actividad en otro país miembro de la UE o que forme parte del AEE.

Hay cuatro pasos que se debe seguir para administrar un fondo de pensiones privado:

- Establecer una entidad legal rumana para administrar fondos de pensiones privados.
- Autorización de la nueva entidad para administrar un fondo de pensiones privado.
- Autorización del prospecto del esquema de pensiones privadas.
- Autorización del fondo de pensiones privado.

Los principales (y relevantes) requerimientos para la autorización de la constitución de la empresa de pensiones son las siguientes:

- Sociedades accionarias con por lo menos dos accionistas.
- Su única actividad objetivo es la administración de fondos de pensiones y, opcionalmente, provisión de pensiones privadas.
- El nombre de la empresa de pensiones debe contener la denominación “fondo de pensiones”.
- El capital social es representado por acciones emitidas por la empresa de pensiones, que sean nominativas, y no pueden convertirse en acciones al portador ni ser acciones preferenciales.
- El contrato de constitución de la empresa de pensiones debe estipular que los accionistas no pueden beneficiarse de derechos preferenciales u otros privilegios,

además de prohibir la limitación de derechos y la imposición de obligaciones adicionales.

- La contribución acumulada de personas naturales no puede exceder el 5% del capital social de la empresa de pensiones.
- La junta directiva debe consistir en un número impar de personas, pero no menos de tres.

La administradora de pensiones privada tiene las siguientes funciones:

- Administra e invierte los activos del fondo de pensiones.
- Convierte las contribuciones en unidades del fondo.
- Ejecuta el pago de los derechos de los participantes o beneficiarios según la ley.
- Calcula el activo neto y la unidad de fondo diariamente.
- Mantiene registros de las cuentas individuales y sus respectivas actualizaciones y provee los documentos necesarios para la participación, notificación, información o transferencia.
- Gestiona las operaciones diarias del fondo de pensiones.
- Asigna y monitorea los agentes de marketing.
- Mantiene las relaciones con todas las entidades involucradas.
- Elabora, presenta, publica y distribuye a la CSSPP y a los participantes los estados de situación financiera y los informes necesarios.
- Gestiona y archiva los documentos relacionados con el fondo de pensiones, los participantes y los beneficiarios.

2. Accionistas

Los fundadores de empresas de pensiones pueden ser rumanos o personas y/o entidades legales extranjeras. Los requerimientos para los accionistas son los siguientes:

- Tener una situación financiera estable y poder sostener la entidad en caso sea necesario.

- Justificar de manera adecuada el origen de los fondos que participan en el capital social.
- Proveer toda la información necesaria para identificar las relaciones de afiliación a otras personas naturales o jurídicas.
- Haber operado, en el caso de accionistas de una entidad legal, durante por lo menos tres años, excepto en el caso de aquellos que son el resultado de fusiones o divisiones de otra entidad legal que, anterior a la fusión o división, haya operado durante por lo menos tres años.

3. Requerimientos de capital social

El capital social mínimo necesario para la administración de un fondo de pensiones debe ser el equivalente en moneda nacional (RON), calculado a la tasa de cambio del Banco Nacional de Rumania en la fecha de la constitución de la empresa, de 4 millones de euros en efectivo. El capital debe ser depositado enteramente antes de presentar la solicitud de otorgamiento de patente.

4. Fondo de pensiones administrado de manera privada (fondo de pensiones)

El fondo de pensiones y la empresa administradora de los fondos de pensiones (la administradora) son cuerpos legales distintos. El fondo de pensiones se establece para poner en práctica un esquema de pensión privada y cuyo prospecto ha sido autorizado por la CSSPP según la ley. El fondo de pensiones se establece con base en un contrato de sociedad civil según las normas del código civil rumano, las disposiciones de la ley y las normas de la CSSPP. Un fondo de pensiones debe tener al menos 50.000 participantes. Este número mínimo de participantes se logrará durante los primeros tres años después del establecimiento del fondo de pensiones.

Los socios fundadores firmarán un contrato de administración con una administradora autorizada por la CSSPP, a través de la cual el fondo de pensiones privado asume uno de los esquemas previsionales que ya ha sido aprobado por la CSSPP.

A través del contrato de administración, los socios fundadores del fondo de pensiones autorizan a la administradora a representar al fondo de pensiones privado en todas sus relaciones con terceros, incluyendo su comparecencia ante un tribunal de ley. Para ser autorizado por la CSSPP, el fondo debe cumplir con la existencia de un banco en que haya depositado y un auditor financiero.

Los recursos financieros del fondo de pensiones consisten en:

- Las contribuciones netas convertidas en unidades del fondo.
- Los derechos de los beneficiarios que no se reclaman dentro del plazo de prescripción.
- Intereses y multas por demora de las contribuciones no pagadas dentro del plazo debido.
- Los montos resultantes de la inversión de los ingresos mencionados anteriormente.

El nombre del fondo de pensiones contendrá la frase “fondo de pensiones de administración privada”; y un fondo de pensiones no puede ser declarado insolvente.

5. Banco depositario

La administradora nombrará solo un depositario, al cual encargará guardar los activos del fondo de pensiones con base en un acuerdo de depósito previamente aprobado por la CSSPP.

Para ejercer la actividad de depositario, la entidad debe tener una autorización válida emitida por la CSSPP. Cualquier entidad autorizada en tal capacidad en el territorio de un Estado Miembro de la UE o que pertenezca al AEE podrá ser un depositario. Los depositarios que han sido autorizados, aprobados o sujetos a un procedimiento similar para operar como depositarios de activos de los fondos de pensiones en un Estado Miembro de la UE o que pertenezcan al AEE, estarán exentos del requerimiento de aprobación por la CSSPP.

6. Auditor financiero

La administradora designará a un auditor financiero para redactar un informe de auditoría financiera sobre la actividad de la administradora y del fondo de pensiones con base en un contrato de auditoría aprobado previamente por la CSSPP.

Para llevar a cabo la actividad de auditoría, el auditor debe poseer una autorización válida emitida por la CSSPP. También puede actuar como auditor financiero cualquier entidad autorizada en tal capacidad en el territorio de un Estado Miembro de la UE o que pertenezca al AEE. Los auditores que han sido autorizados, aprobados o sujetos a un procedimiento similar para operar como auditores financieros en el mercado de pensiones en un Estado Miembro de la UE o que pertenezcan al AEE, están exentos del requerimiento de aprobación de parte de la CSSPP.

7. Inversiones

Como en muchos otros casos, la industria está aún fuertemente regulada. Con base en el porcentaje de **las inversiones de bajo riesgo** incluidas en la política de inversiones, los fondos de pensiones se califican según tres perfiles de riesgo: (i) **bajo**: más de 85%; (ii) **medio**: más de 65%; y (iii) **alto**: por lo menos 50%.

La ley establece algunas restricciones a las inversiones de los activos de los fondos. Los activos no pueden ser invertidos, por ejemplo, en objetos de arte, vehículos o bienes raíces. **Las inversiones de los activos de los fondos de pensiones están exentas de impuestos.** Los activos de los fondos de pensiones pueden ser invertidos solamente en:

- Instrumentos del mercado monetario, incluyendo cuentas y depósitos en moneda nacional en un banco que sea una entidad legal rumana o en una sucursal de una institución crediticia extranjera autorizada para ejercer su actividad en territorio rumano y no sujeta al procedimiento de supervisión especial o administración especial o cuya autorización no ha sido retirada, sin exceder el 20% del valor total de los activos del fondo de pensiones.
- Valores públicos emitidos por el Ministerio de Finanzas Públicas de Rumania o por los Estados Miembros de la UE o que pertenezcan al AEE, hasta 70% del valor total de los activos del fondo.
- Bonos y otros valores de cambio emitidos por las autoridades de la administración pública nacional de Rumania o los Estados Miembros de la UE o que pertenezcan al AEE, hasta 30% del valor total de los activos del fondo de pensiones.
- Valores de cambio transados en mercados regulados y supervisados de Rumania, de los Estados Miembros de la UE o que pertenezcan al AEE, hasta 50% del valor total de los activos del fondo de pensiones.
- Valores públicos y otros valores de cambio emitidos por países terceros, hasta 15% del valor total de los activos del fondo de pensiones.
- Bonos y otros valores de cambio, transados en mercados regulados y supervisados, emitidos por las autoridades de la administración pública local de terceros países, hasta 10% del valor total de los activos del fondo de pensiones.
- Bonos y otros valores de cambio de entidades extranjeras no gubernamentales, si tales instrumentos se cotizan en bolsas de valores autorizadas y cumplen con los requerimientos de tasación, hasta 5% del valor total de los activos del fondo de pensiones.

- Valores compartidos emitidos por entidades de inversión colectiva de valores de cambio de Rumania o de otros países, hasta 5% del valor total de los activos del fondo de pensiones.
- Otras formas de inversiones permitidas por las normas de la CSSPP.

Dependiendo del tipo de emisor de instrumentos en el cual la administradora puede invertir, los máximos porcentajes permitidos son los siguientes:

- 5% de los activos de un fondo de pensiones pueden ser invertidos en una sola empresa comercial o en cada categoría de sus activos, sin exceder 5% en total.
- 10% de los activos de un fondo de pensiones pueden ser invertidos en los activos de un grupo de emisores y las personas afiliadas al mismo.

V. LOS RESULTADOS HASTA AHORA

Aunque es bastante temprano, porque partimos con las pensiones voluntarias solo en mayo del año pasado, existen seis administradoras autorizadas de siete fondos; 10.000 agentes de ventas; solo 75.000 participantes y 6 millones de euros en gestión de activos.

Sin embargo, el pilar III no es realmente un éxito aún, porque empezamos antes del pilar II. La población, por supuesto, sabe de la existencia del pilar II, pero este todavía no es el caso del pilar III. Por lo tanto, todos están esperando un poco, dos años o más, antes de optar por el pilar III. Este año esperamos un gran desarrollo en ese aspecto.

Como Gerencia General de ING hemos logrado mucho en un período de tiempo muy limitado. En los primeros cuatro meses ya tenemos 38% de un mercado de 3,8 millones de personas elegibles. Detrás de este éxito está la marca, que entrega confianza, y creemos que es muy importante que la gente confíe en uno cuando se inicia un sistema previsional elemental. El conocimiento de la marca es bastante importante. Afortunadamente, hemos estado invirtiendo durante mucho tiempo en nuestro negocio de seguros de vida y somos conocidos en el campo de seguros de vida y pensiones, y eso nos ayudó mucho.

Curiosamente, para movilizar una empresa y enfrentar este desafío, lo mejor es fijar objetivos que dejen a todo mundo en estado de *shock*, y eso es lo que hicimos. Empezamos diciendo que queríamos un millón de participantes, más de 30% del mercado.

Como consecuencia, lo que sucede en el mercado es que se produce un *shock* y todos dicen: “Dios mío, tenemos que trabajar de otra manera ahora”, y eso significa que hay días en que se acumulan 40.000 solicitudes en su oficina. Es increíble que tengamos una empresa con solo 300.000 clientes de seguros de vida.

Por lo tanto, la clave fue la distribución, y aprendimos algunas cosas de Polonia: allá la fuerza laboral es “fuerza flexible”. Eso significa que los agentes de venta fueron contratados por los agentes fijos y en un par de meses pudimos conseguir 45.000 de esos agentes de ventas ligados a nuestra empresa. Pero piensen en lo que significa autorizar a todos esos agentes de venta.

La clave fue tener activados los procesos correspondientes, identificar el proceso para recibir los clientes, a veces 40.000 en un día, conseguir autorización para 45.000 agentes de venta, pagar las comisiones oportunamente, organizar la agencia y lograr que pueda acomodar el flujo.

Otro aspecto que fue muy importante en este éxito inicial fue el *márketing*. ¿Por qué? Porque no había conocimiento alguno en Rumania y tuvimos que crearlo. Al final, optamos por un tipo de encuesta para la campaña de *márketing* y nuestros agentes fijos fueron los actores en el panel. Se hicieron preguntas, preguntas que sabíamos que rondaban en el mercado, y las respuestas las dieron los agentes en forma de una encuesta.

Los agentes fijos estaban contentos porque salieron en la televisión; los clientes estaban contentos porque recibieron las respuestas a sus preguntas; el regulador estaba bastante contento porque finalmente logró conocimiento. Fue muy duro hacerlo.

Y el último factor para explicar el éxito inicial tiene que ser la motivación de los empleados. Había mucho trabajo que hacer, porque realmente se tenía que delegar lo máximo posible. Afortunadamente, teníamos una empresa joven. La edad promedio era veintisiete años; la gente estaba feliz de trabajar, de inventar nuevas ideas, y estaban bastante dispuestos a asumir esto porque podían trabajar a un nivel en el que nunca habían trabajado antes.

Esto también fue alimentado por la gerencia. Por cada 100.000 clientes que logramos para la empresa, salíamos todos a un *pub*. Tuvimos muchas publicaciones dentro y fuera de la empresa y muchas relaciones públicas, y ese fue el motivo de nuestro éxito.

CONSIDERACIONES FINALES

En primer lugar, el sistema de pensiones privadas trae consigo la noción de una cuenta individual y un mayor grado de control del participante sobre los montos que este paga para su pensión. El control se refiere principalmente al hecho de que el participante esté consciente en cualquier momento dado del valor de los activos personales, de la evolución del fondo, etcétera. Además, para maximizar el desempeño, el participante puede transferir su saldo de un fondo a otro. El empleado es el beneficiario de sus contribuciones.

El sistema privado también ofrece más transparencia en relación con el método utilizado para aumentar las contribuciones de los empleados, pero el verdadero monto solo se puede conocer en el momento de la jubilación. Hasta ese momento, los empleados pueden recibir una estimación de la pensión mensual que podrían recibir.

Por último, pero no menos importante, permite la posibilidad de formar una pensión de fuentes múltiples. Comparado con el sistema público, en el cual la pensión promedio era 35% del sueldo promedio, en el sistema nuevo los tres pilares en conjunto pueden arrojar una pensión equivalente a 80% del sueldo promedio.

Por supuesto, el marco legislativo se puede mejorar en los años por venir. Entre las posibles modificaciones de la ley que rige el pilar II podemos sugerir cambios para permitir a la administradora tener más de un solo fondo. Los multifondos con diferentes perfiles de riesgo podrían ser más útiles para personas en diferentes ocupaciones. Se debe implementar un procedimiento de ingreso continuo. También se debe ratificar el método de recaudación de cotizaciones. La garantía de rentabilidad mínima igual a la tasa de inflación no debe introducirse, ya que limita las opciones de las administradoras.

Por lo mismo, algunas modificaciones a la ley del pilar II podrían ser que el pago de la cotización debe ser gestionado directamente por el empleado. El nivel de deducibilidad fiscal debería ser más alto y uno de los dos actores debería tener la posibilidad de acumular la deducibilidad. Y se debería introducir un período mínimo de empleo después del cual la contribución del empleador se traspasa al participante.

Dado que la política de diseño es un ejercicio de aprendizaje permanente de la experiencia, ofrecemos algunas lecciones preliminares desde nuestro punto de vista. Toda la información referente a la reforma debe ser provista por el regulador y no por las administradoras de los fondos. Durante el proceso de implementación hubo una grave falta de información sostenida por el regulador, y las administradoras efectivamente educaron al mercado. Finalmente, se debe proveer un marco legislativo adecuado y la CSSPP debería incluir personas con experiencia en el rubro.