

En el XVIII Seminario Internacional FIAP dieron a conocer su estrategia:

## Holanda y Suecia entre los mejores sistemas de pensiones del mundo

*Las exposiciones dictadas por el presidente de PensionsEurope, Janwillem Bouma, y el Jefe de Producto del fondo de pensión sueco Alecta, Fredrik Palm, entregaron su diagnóstico del país a cada cual pertenece, Holanda y Suecia, respectivamente, los cuales son reconocidos por tener unos de los mejores sistemas de pensiones del mundo.*

Según el último informe "Global Pension Index" de Mercer y CFA Institute, tanto Holanda como Suecia están dentro de los países con mejores sistemas de pensiones en el mundo (puesto número 2 y 8, respectivamente). La experiencia de estos países es crítica para conocer las operaciones que funcionan en dichos sistemas y cómo aplicarlas a otros países que necesiten mejorar los propios.

**En Suecia**, el sistema actual es **mixto**, es decir, se mezclan elementos de un sistema de reparto y elementos de un sistema de capitalización. Uno de los atributos más característicos del sistema sueco es su sistema de reparto basado en cuentas nocionales. Bajo este sistema, cada trabajador tiene una cuenta ficticia en la que se van anotando las cotizaciones que realiza. Anualmente, se informa a los trabajadores del saldo en su cuenta y, en el momento de jubilarse, su pensión se calcula directamente a partir del saldo acumulado en su cuenta

El sistema de pensiones se divide en tres partes: la pensión estatal, la ocupacional, y el ahorro privado voluntario.

La pensión estatal es la llamada "Garantipension" (pensión mínima garantizada) para mayores de 65 años, que es el nivel no contributivo, destinado a trabajadores que no han cotizado lo suficiente o que acceden a una pensión cuya cuantía es inferior a un determinado límite. Se financia vía impuestos generales.

La pensión ocupacional se divide en dos niveles:

- i. **Inkonstpension**: Se financia mediante contribuciones de empresas y trabajadores (un 16% del salario). Consiste en el modelo de reparto basado en cuentas nocionales ya descrito. Las contribuciones financian los beneficios y éstas en la cuenta individual se revalorizan anualmente en función del crecimiento medio de los salarios, pero con un mecanismo de ajuste automático: se reduce el tipo de revalorización si se estima que el activo del sistema será inferior a su pasivo, para salvaguardar la estabilidad del mismo.
- ii. **Premiepension**: También se financia con contribuciones de empresas y trabajadores (2,5% del salario). En este caso, se trata de un sistema de capitalización en el que los

trabajadores pueden aportar diferentes fondos de pensiones gestionados por entidades privadas (la alternativa estatal predeterminada es AP7 Săfa).

Por otro lado, en **Holanda**, el sistema mejor evaluado después de Islanda, también está compuesto por **tres pilares**. El primero es uno de carácter público sujeto a la residencia legal en el país, como también el estado civil de la persona. Un segundo pilar son las pensiones ocupacionales, por obligación en los contratos de trabajo, administradas por fondos de pensiones y aseguradoras. Por último, el tercer pilar es la contratación de un plan de pensiones privadas, voluntario, el cual es administrado por aseguradoras.

Una reforma importante se está llevando a cabo con miras a ser implementada en el sistema a principios de 2027, la cual consiste en eliminar los instrumentos de prestación definida del sistema ocupacional, traspasándolos gradualmente a un nuevo contrato de contribución definida y cuentas individuales. Esta modernización se realizará por los cambios demográficos y laborales que se han visto en muchos países: aumento en la expectativa de vida, disminución de contribuyentes jóvenes, informalidad laboral, menores tasas de interés (lo que ha hecho que aumente el valor presente de las obligaciones futuras en pensiones), y baja en la confianza al sistema, entre otros.

“Dentro de los desafíos que tenemos se encuentra modernizar los contratos del pilar ocupacional y estar en mayor sincronía con un mercado de trabajo más flexible. La transición es complicada al nuevo sistema, pues si las transferencias no se hacen correctamente, esto puede causar una desventaja financiera enorme a las personas que llevan 10 ó 20 años cotizando”, explicó Janwillem Bouma.

La exposición puede ser vista a través de la plataforma del sitio web del seminario (<https://seminariofiap.strim.cl/>).