

Estadísticas del Registro Electrónico de Planes Privados de Pensiones 2016

Agosto 2016

I. Introducción

Dada la importancia de contar con recursos previsionales suficientes para hacer frente al envejecimiento poblacional, la Ley del Seguro Social (LSS) ofrece incentivos a las empresas para que éstas constituyan y brinden a sus trabajadores Planes Privados de Pensiones (Planes) adicionales al régimen obligatorio del Seguro Social. Específicamente, el artículo 27 de la LSS contempla la opción para que los patrones puedan realizar aportaciones a algún Plan constituido por la empresa, que cumpla con los requisitos establecidos por la CONSAR, sin que dichas aportaciones se consideren parte del salario base de cotización, lo que disminuye el costo de la prestación.¹

En este sentido, las Disposiciones de Carácter General Aplicables a Planes de Pensiones emitidas por esta Comisión, contemplan, como uno de los requisitos, el registro electrónico de dichos Planes, lo que permite a CONSAR recabar información sobre los tipos de Planes establecidos, la cobertura y los diferentes beneficios que otorgan, así como los requisitos para la obtención de dichos beneficios, la estructura de las aportaciones, las modalidades de pago, la forma como se administran los recursos financieros y la composición de sus carteras.

¹ La fracción VIII del artículo 27 de la LSS señala "...Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza: ... VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro".

En mayo de 2016, concluyó el periodo ordinario del registro electrónico de Planes de Pensiones, con información al cierre del 2015; en el presente documento se muestra la estadística agregada a la fecha de corte.²

II. Características de los Planes registrados

II.1 Número de Planes y empresas patrocinadoras

Al cierre del periodo ordinario de registro, enero – mayo de 2016, el Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones (SIREPP) de CONSAR reportó 2,017 Planes (2.5% más que el año anterior),³ patrocinados por 1,803 razones sociales.⁴

² El artículo 16 de las Disposiciones señala que “...Para efectos de su registro electrónico, los patrones o los actuarios que designen deberán llenar el formulario que al efecto determine la Comisión, a más tardar el 31 de mayo de cada año.”

Por su parte, el artículo 22 señala que “El patrón que cumpla con lo establecido en los artículos 16 y 17 anteriores, con posterioridad al 31 de mayo de cada año, gozará de los beneficios que se establezcan en las disposiciones fiscales aplicables a partir del bimestre siguiente a aquél en que la Comisión asigne el número de identificación correspondiente.”

Por último, el artículo 30 señala que “La Comisión a través de su página de Internet, tendrá en todo momento disponible la siguiente información:

I. ...

III. Estudios estadísticos de los Planes de Pensiones de Registro Electrónico establecidos, la cobertura y los diferentes beneficios que otorgan, así como los requisitos para la obtención de dichos beneficios, la estructura de las aportaciones, la forma cómo se administran los recursos financieros y la composición de sus carteras.

Dicho estudio se actualizará una vez al año, con la información proporcionada por los planes de pensiones registrados electrónicamente durante el periodo comprendido del mes de enero al mes de mayo de cada año.

Cuando se reciba información posterior, la Comisión podrá emitir una actualización a dicho estudio, excluirla del estudio señalado o retrasar su actualización.

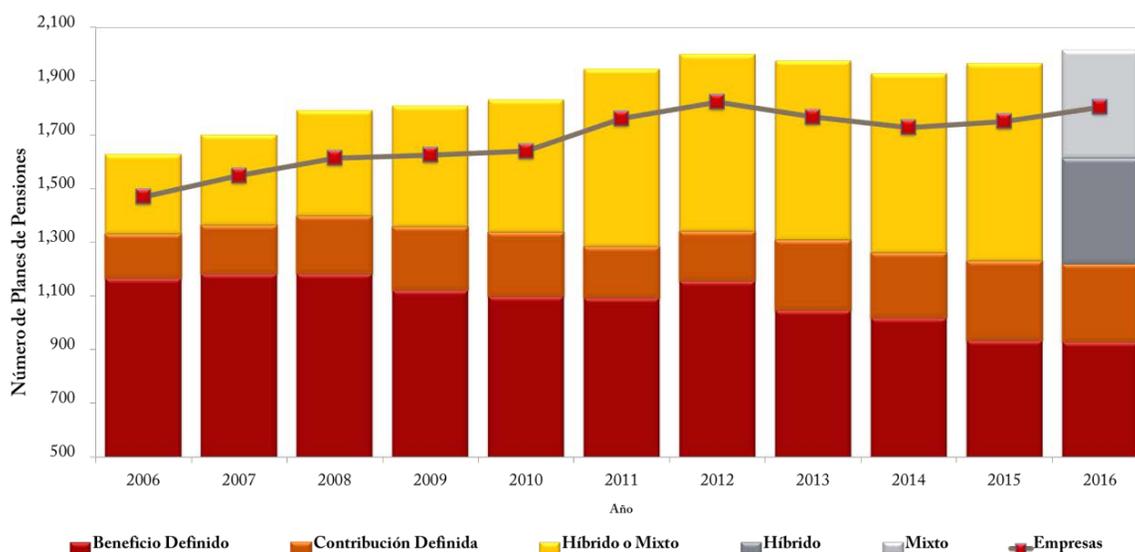
Los estudios publicados podrán segregar, excluir o dar tratamiento diferenciado a la información que reportan los Planes, considerando todos o alguno de los criterios de consistencia, fiabilidad y trascendencia, propios en este tipo de análisis.”

³ El 92% de los Planes reporta haberse registrado también (en algún momento) ante el SAT.

⁴ 188 empresas reportan poseer más de un Plan.

Desde que inició el registro electrónico de Planes (2006), el número de razones sociales y de Planes se ha incrementado 23.8%.

Gráfica II.1.1. Dinámica de los Planes registrados

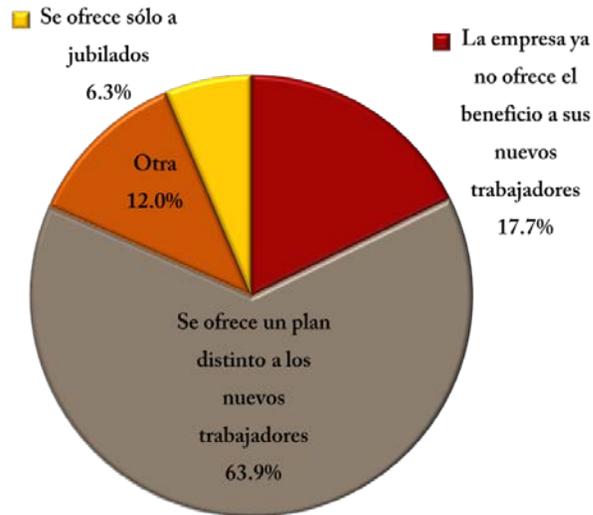


El 92% de estos Planes se encuentra abierto, es decir, se ofrece a los trabajadores de nuevo ingreso en las empresas que lo patrocinan. Por el contrario, el 8% de los Planes sólo cubre a un grupo cerrado de (ex)trabajadores, comúnmente ya pensionados.⁵

- Del total de planes que se encuentran cerrados (158), el 64% fue cerrado debido a que la empresa implementó un Plan distinto para sus nuevos trabajadores, mientras que el 18% decidió ya no ofrecer una prestación de este tipo.

Gráfica II.1.2. Razones por las cuales fueron cerrados los Planes

⁵ El 73% de los Planes cerrados manifiesta que tardará en extinguirse más de 30 años.

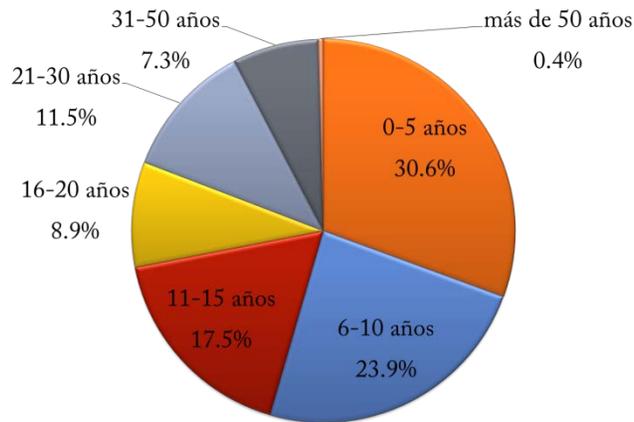


II.2 Antigüedad de los Planes

Si se analiza la antigüedad de los Planes registrados, considerando su año de instalación reportado, es claro que la creación de los mismos adquirió una mayor dinámica durante la década de los noventa, coincidiendo con una era de reformas estructurales a los sistemas de pensiones en el mundo.

- En México, el sistema de pensiones del IMSS se reformó en 1997, migrando de un esquema tradicional de reparto a uno de contribución definida basado en la capitalización de cuentas individuales (SAR). La imprescindible reducción en la tasa de remplazo que ofrecía el nuevo esquema y la transferencia de diversos riesgos (e.g. longevidad, de mercado) hacia los trabajadores, generó una preocupación por mejorar las condiciones de retiro, incrementando el número de empresas que buscaron ofrecer a sus trabajadores planes complementarios.
- En los últimos 15 años se ha creado el 72% de los Planes que hoy se reportan.

Gráfica II.2.1 Planes creados en cada año⁶



- El Plan más antiguo (1938) fue instaurado incluso antes de la creación del IMSS.

II.3 Tipos de Planes

El SIREPP contempla cuatro tipos de Planes:⁷

- Beneficio Definido (BD):** sus beneficios se determinan en función del salario y/o años de servicios; el costo del plan es asumido en su totalidad por el patrocinador del plan (la empresa).
- Contribución Definida (CD):** sus beneficios dependen únicamente del saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador. El plan no otorga ninguna garantía, ya sea sobre los rendimientos o sobre la pensión final otorgada (beneficio mínimo). Las aportaciones a la cuenta individual pueden ser realizadas por el patrocinador del plan, el trabajador o ambos.

⁶ Considerando su **año de instalación**, el cual se refiere al año en que el Plan fue establecido en la empresa, independientemente del año de registro ante CONSAR.

⁷ Hasta el 2015, el SIREPP contemplaba como una sola categoría a los Planes Híbridos y Mixtos.

- c. **Híbrido:** sus beneficios están ligados a una tasa de rendimiento acreditada a las contribuciones, ya sea que esta tasa se defina en las reglas del Plan, independientemente del rendimiento real de los activos, o bien se calcule con referencia al rendimiento real de los activos y de la garantía de rentabilidad mínima especificadas en las reglas del Plan.
- d. **Mixto:** se componen por ambos esquemas, BD y CD, funcionando de manera independiente.

Al día de hoy, poco menos de la mitad de los Planes registrados ante CONSAR son de BD.

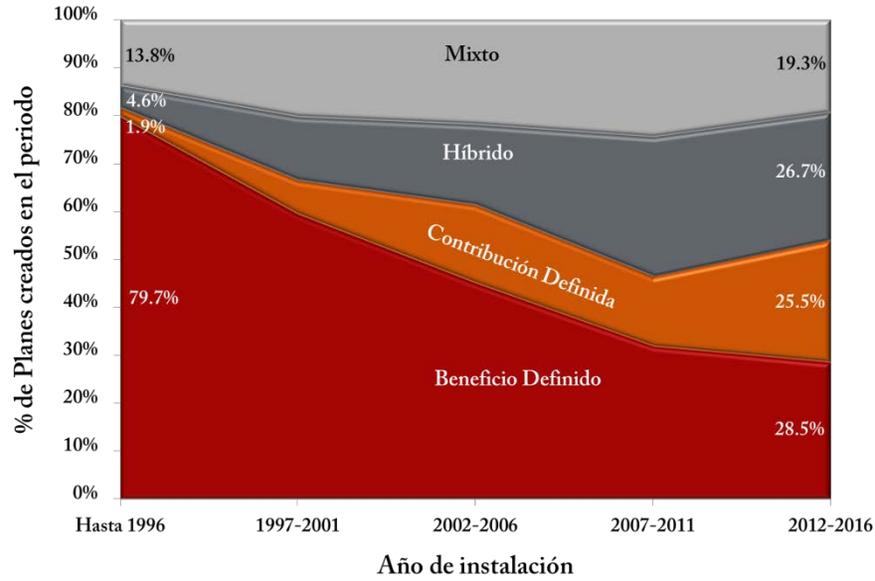
Tabla II.3.1 Distribución por tipo de Plan

Tipo de plan	Número	Porcentaje
Beneficio Definido	931	46.2%
Contribución Definida	288	14.3%
Híbrido	394	19.5%
Mixto	404	20.0%

Si se comparan distintos periodos de instalación, se observa que cada vez menos empresas constituyen Planes bajo un esquema de BD puro, haciendo evidente la migración de preferencias hacia la creación de Planes bajo esquemas CD, Híbridos o Mixtos.

Gráfica II.3.1 Esquema bajo el que se crean los nuevos Planes

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

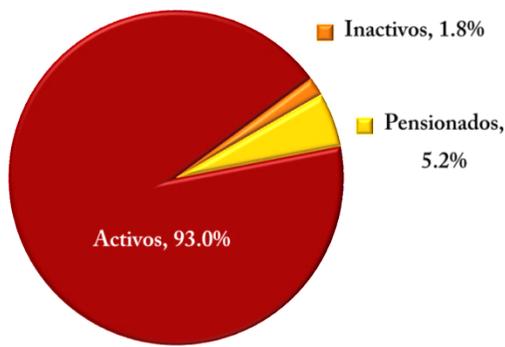


III. Características de la población cubierta y de las empresas patrocinadoras

III.1 Población cubierta

Los Planes registrados cubren a 1'394,245 personas, 14 mil más que el año anterior:

Gráfica III.1.1 Población cubierta por los Planes



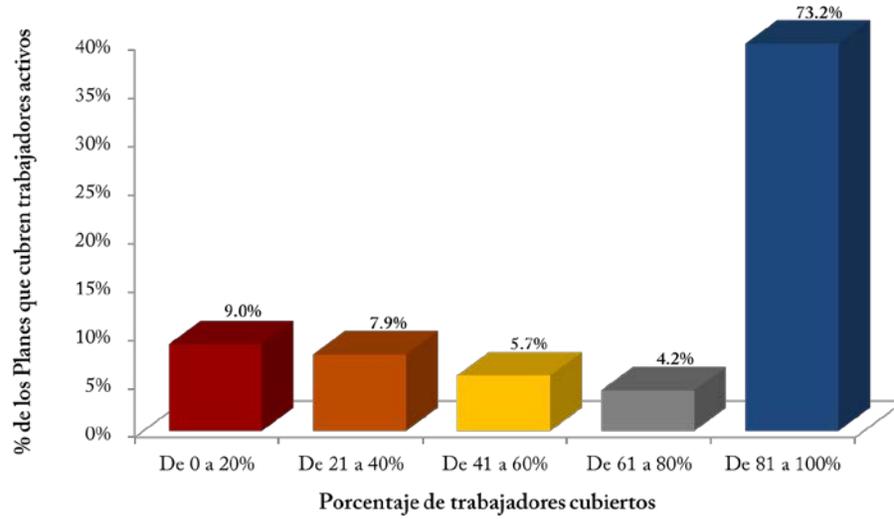
- ✓ 1'296,017 son empleados activos (12 mil más que en 2015).
- ✓ 72,483 son pensionados (mil más).
- ✓ 25,745 son empleados inactivos con derechos adquiridos (mil más).⁸

El 73.2% de los Planes reporta cubrir más del 80% del total de trabajadores de la empresa.

Gráfica III.1.2 Cobertura del Plan

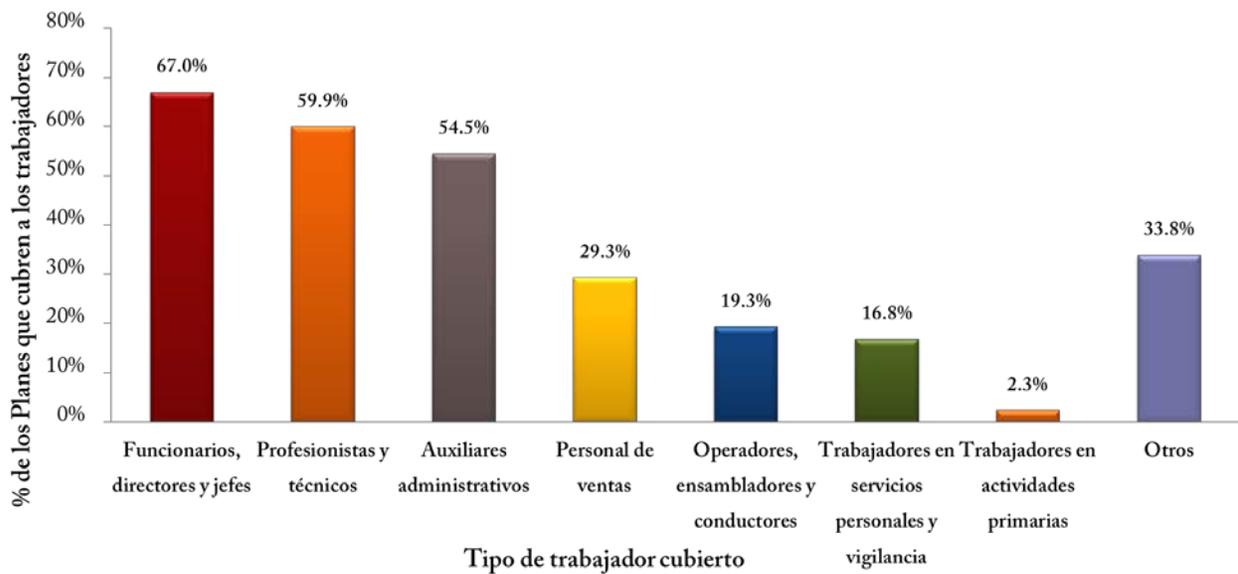
⁸ Se refiere a ex empleados que, habiendo estado activos en el Plan durante parte de su vida laboral, cumplieron ciertos requisitos para adquirir derechos sobre parte del beneficio, pero aún no cumplen las condiciones para ejercerlos.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro



Los Planes suelen diseñarse para cubrir a una gran variedad de empleados al interior de las empresas. Destacan los directivos, empleados técnicos y administrativos como afiliados frecuentes de los Planes.

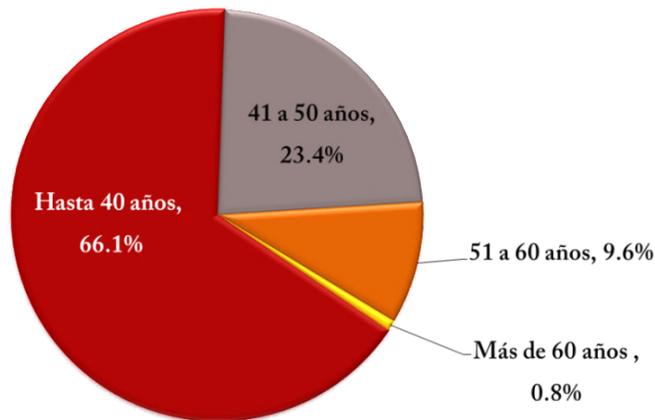
Gráfica III.1.3 Tipo de trabajadores que cubre el Plan



III.2 Edad de los participantes

La edad promedio de los trabajadores activos se ubica en 36.5 años, mientras que su antigüedad promedio en la empresa es de 8 años. Por su parte, la edad promedio de los pensionados que reciben beneficios de los Planes es de 66.2 años.

Gráfica III.2.1 Distribución por edad de afiliados a los Planes



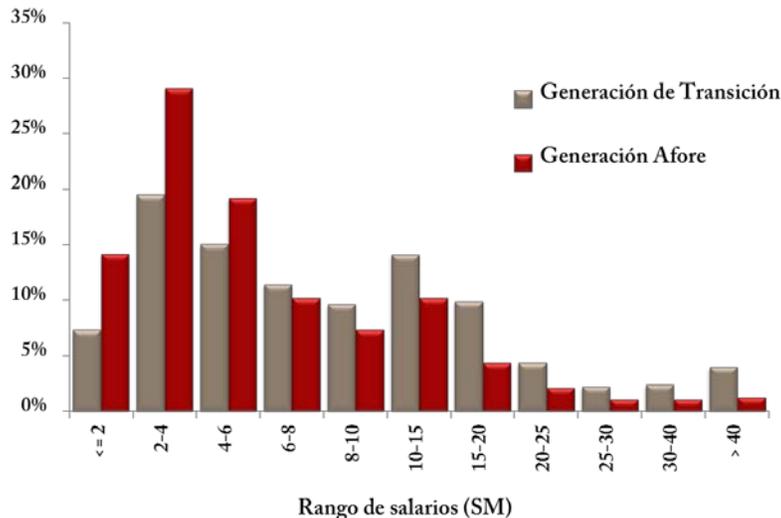
III.3 Salario de los participantes

En lo que respecta al nivel salarial de los trabajadores activos, su mediana se ubica en 5.5 SM. Destaca el hecho de que la mediana del salario de los trabajadores pertenecientes a la Generación AFORE es menor (4.7 SM) en comparación con la de los trabajadores pertenecientes a la Generación de Transición (7.4 SM).⁹

Gráfica III.3.1 Distribución por salarios
(Trabajadores Activos)

⁹ Un trabajador perteneciente a la **Generación Afore** es aquel cuyo registro ante el IMSS corresponde a fecha posterior a julio de 1997, fecha en que se reformó el sistema de pensiones, por lo que llegado el momento de su jubilación sólo podrá pensionarse bajo los supuestos de la nueva Ley.

Un trabajador que pertenece a la **Generación de Transición** es aquel cuyo registro ante el IMSS corresponde a fecha anterior a la reforma del sistema de pensiones, por lo que llegado el momento de su jubilación podrá escoger entre los beneficios que le otorgan la Ley derogada (1973) y la nueva Ley (1997).



III.4 Características de las empresas patrocinadoras

Las empresas que han establecido algún Plan para sus trabajadores se ubican principalmente en la Ciudad de México (46.4%), Nuevo León (11.2%) y el Estado de México (11.1%).¹⁰

Tabla III.4.1 Entidades donde se ubican las empresas que patrocinan Planes de Pensiones

Entidad Federativa	BD	CD	Híbrido	Mixto	Total
Aguascalientes	4	0	1	2	7
Baja California	19	2	2	7	30
Baja California Sur	3	1	0	0	4
Campeche	4	0	1	1	6
Chiapas	0	0	1	0	1
Chihuahua	14	4	8	12	38

¹⁰ Aunque el hecho de que la empresa que registra el Plan reporte como domicilio cierta entidad federativa no significa que los participantes se encuentren laborando en dicha entidad. En este año, todas las entidades federativas cuentan con al menos un Plan registrado.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

Coahuila	13	0	27	23	63
Colima	3	0	6	0	9
DF (Ciudad de México)	437	168	172	159	936
Durango	3	0	1	6	10
México	133	25	31	34	223
Guanajuato	12	15	4	12	43
Guerrero	0	1	0	2	3
Hidalgo	3	0	2	1	6
Jalisco	50	6	17	19	92
Michoacán	7	1	7	5	20
Morelos	10	1	4	3	18
Nayarit	6	0	0	1	7
Nuevo León	86	29	60	50	225
Oaxaca	2	0	1	3	6
Puebla	13	5	7	3	28
Querétaro	16	9	14	13	52
Quintana Roo	1	0	1	0	2
San Luis Potosí	19	7	9	8	43
Sinaloa	10	2	1	4	17
Sonora	8	1	5	3	17
Tabasco	2	0	0	2	4
Tamaulipas	22	4	7	17	50
Tlaxcala	8	0	1	2	11
Veracruz	16	2	3	3	24
Yucatán	6	5	1	3	15
Zacatecas	1	0	0	6	7
Total	931	288	394	404	2,017

Poco más de una quinta parte de los Planes registrados otorga una cobertura a 500 empleados o más, mientras que el 30% de los Planes cubre a menos de 50 empleados.

Tabla III.4.2 Tamaño del Plan por trabajadores cubiertos

Población cubierta	Número de Planes	% del Total	
Menos de 10	228	11.3%	
De 11 a 50	379	18.8%	
De 51 a 100	297	14.7%	77.8%
De 101 a 200	309	15.3%	
De 201 a 500	356	17.6%	
De 501 a 1,000	196	9.7%	
De 1,001 a 5,000	211	10.5%	22.2%
Más de 5,000	41	2.0%	
Total	2,017	100%	100%

La mayor parte de los Planes son patrocinados por empresas que se dedican a los servicios (45.4%) o a la industria (44.1%). Destacan los ramos de la industria manufacturera, servicios financieros y de seguros, servicios profesionales y del comercio al por mayor

Tabla III.4.3. Actividad principal de las empresas patrocinadoras de Planes

Sector / Actividad	% de Empresas
Servicios	45.4%
Financieros y de seguros	27.9%
Profesionales, científicos y técnicos	24.7%
Otros servicios ¹¹	47.4%
Industria	44.1%
Industrias manufactureras	84.2%
Construcción	5.5%
Otras ¹²	10.3%

¹¹ Incluye servicios educativos, de transporte, correos y almacenamiento, de salud y asistencia social, de dirección de corporativos y empresas, recreativos, de hostelería, de información en medios masivos, inmobiliarios y de manejo de desechos y remediación

Comercio 10.5%

Al por mayor	73.2%
Al por menor	26.8%

El 62% de las empresas declara haber instituido el Plan como parte de una política propia de recursos humanos, mientras que el 38% restante indica que su implementación derivó de la influencia de una cultura corporativa extranjera (de origen estadounidense o europeo, fundamentalmente)

Tabla III.4.4. Cultura corporativa internacional

País	% de empresas	País	% de empresas
Estados Unidos	50.7%	España	4.7%
Alemania	9.9%	Reino Unido	3.1%
Bélgica	8.6%	Japón	2.8%
Suiza	5.5%	Países Bajos	2.5%
Francia	5.2%	Otros	7.1%

¹² Incluye agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, minería y de electricidad, agua y suministro de gas

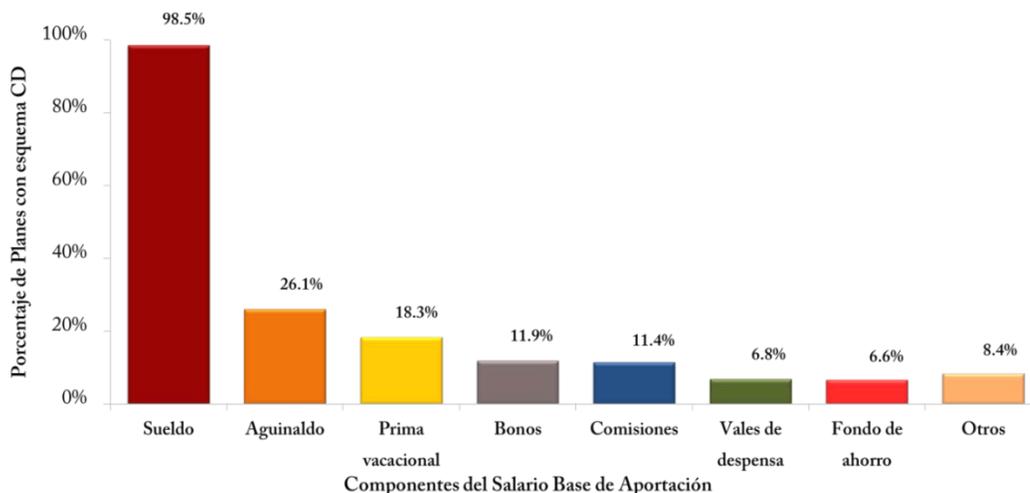
IV. Características específicas de los esquemas de CD

Existen 1,086 Planes registrados que contemplan como parte de su diseño un esquema de CD, ya sea que se ofrezca de forma pura (sin garantía alguna sobre el nivel de remplazo o rendimiento) o en combinación con un esquema de BD, en cuyo caso se considera un Plan Híbrido o Mixto.

IV.1 Componentes del Salario Base de Aportación

La mayoría de los Planes incluye como componente del salario de aportación únicamente al sueldo bruto, mientras que conceptos como aguinaldo, prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, bonos o comisiones presentan una recurrencia menor.

Gráfica IV.1.1 Variables que contempla el Plan como base de aportaciones



El 99% de estos Planes no poseen un tope del salario base de aportación en su esquema de CD. Los pocos que reportan utilizarlo, declaran referirlo a algún monto específico (en pesos o en SM)

Tabla IV.1.1 Topes existentes al salario base de aportación

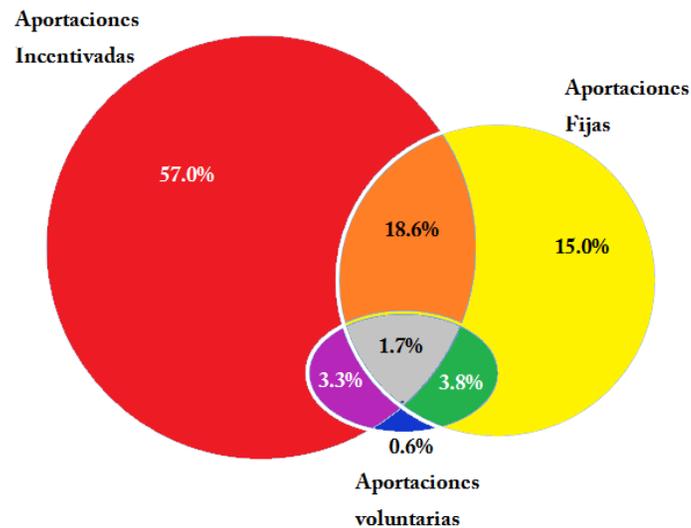
Tipo de Plan	No	Si	Total
CD	280	8	288
Híbrido	393	1	394
Mixto	402	2	404
Total general	1,075	11	1,086

IV.2 Esquema de aportaciones

El cuestionario electrónico contempla tres esquemas posibles de aportaciones (no excluyentes) en el diseño de un Plan de CD:

- a) **Aportaciones incentivadas** (*Matching Contributions*): cuando se contempla una aportación de la empresa condicionada a la aportación del trabajador.
- b) **Aportaciones fijas** (incondicional): cuando se contempla una aportación sistemática (por ejemplo, de forma quincenal) de la empresa, sin condicionarla a la del trabajador.
- c) **Aportaciones voluntarias** (sin incentivo): cuando el plan contempla la posibilidad de que el trabajador realice aportaciones voluntarias a su cuenta individual, sin que la empresa complemente dichas aportaciones.

Gráfica IV.2.1 Esquemas de aportación de CD



- Destaca el hecho de que, si se consideran todos los esquemas de aportación posible, el trabajador contribuye en el 85% de los esquemas existentes. Sólo en el 15% de los casos, el esquema CD es financiado totalmente por el patrón.
- Lo anterior revela que, dado que se trata de Planes de afiliación voluntaria, es factible desarrollar esquemas que incentiven la participación de los trabajadores en el esfuerzo de construcción de su patrimonio de retiro.

Aportaciones incentivadas

El 80.7% de los Planes que contemplan un esquema CD utilizan las aportaciones incentivadas, ya sea de forma única (57%) o en combinación con otros esquemas.

- En el 60% de los esquemas incentivados, el match de la empresa suele representar una aportación idéntica a la del trabajador (i.e. la empresa aporta un peso por cada peso que aporta el trabajador).

Tabla IV.2.1 Rangos del incentivo

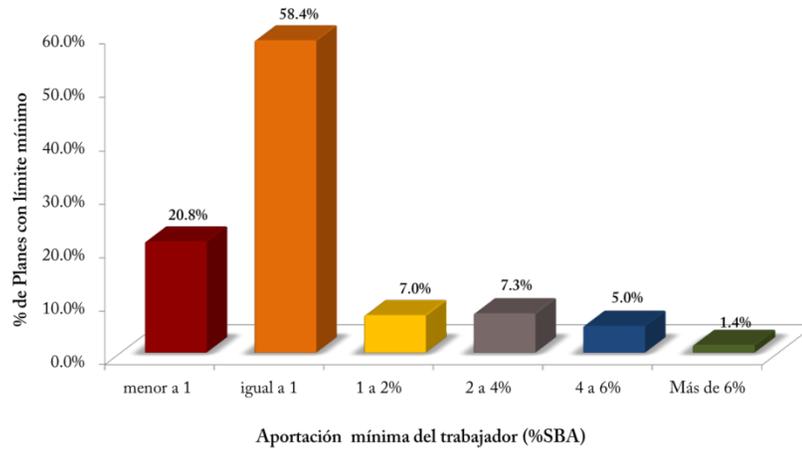
Por cada peso del trabajador, la empresa aporta...	Porcentaje (%)
Menos de \$1	37.1%
\$ 1	60.3%
\$1 - \$2	2.6%
Total	100%

- Estos esquemas suelen contener reglas específicas sobre aportaciones mínimas y/o máximas que pueden realizar los participantes del Plan y/o la empresa (en monto anual o en porcentaje del salario base). Por ejemplo, una empresa puede aportar \$2 por cada \$1 que aporte el trabajador, estableciendo un límite a la aportación del trabajador de 5% de su salario base, y por consiguiente, de 10% para la empresa.

- *Límites mínimos de aportación incentivada*

- 307 Planes no contemplan límite mínimo de aportación para el trabajador.
- 558 Planes reportan contar con un límite mínimo para la aportación incentivada del trabajador, definido como un porcentaje de su salario. En su mayoría dicho límite se ubica en 1% de su salario.
- Sólo 11 Planes reportan contar con un límite mínimo en monto.

Gráfica IV.2.2 Límites mínimos en las aportaciones incentivadas del trabajador
(Planes con límite expresado cómo % del salario base de aportación)



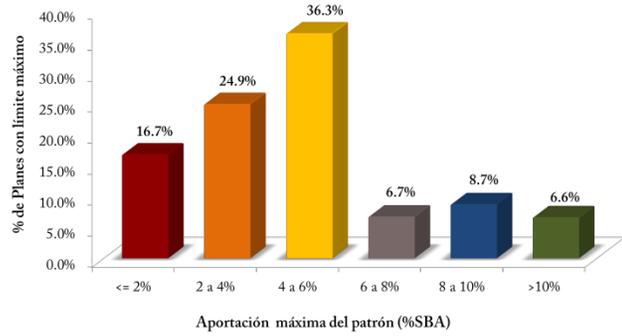
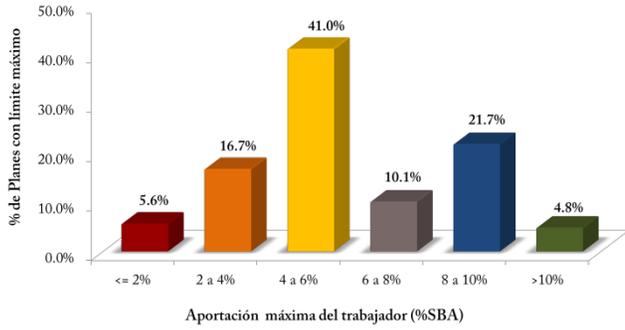
○ *Límites máximos de aportación incentivada*

- 851 y 865 Planes reportan contar con un límite máximo de aportación del trabajador o de la empresa, respectivamente, siendo lo más común definirlos en un rango de 4-6% del salario base.

**Gráfica IV.2.3 Límites máximos de aportaciones
incentivadas - Trabajador**

**Gráfica IV.2.4 Límites máximos de aportaciones
incentivadas - Patrón**

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

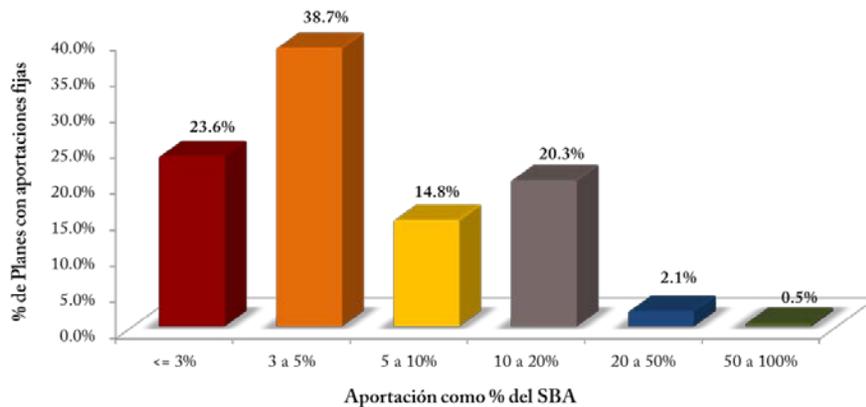


Aportaciones fijas

El 39% de los Planes que contemplan un esquema CD utilizan un esquema fijo de aportaciones, ya sea de forma única (15%) o en combinación con otros esquemas de aportación (voluntaria e incentivada).

- Casi la totalidad (98%) de los 425 Planes que contemplan aportaciones fijas, las realizan en función del salario base de aportación del trabajador. Sólo 2% de estos Planes declara realizar aportaciones fijas relacionadas con un monto específico.
- 76.4% de estos Planes aportan a sus trabajadores al menos 3% de su salario.
- Destaca el hecho de que algunos Planes (11) reportan aportaciones superiores al 20% del salario.

Gráfica IV.2.5 Esquema de aportaciones fijas

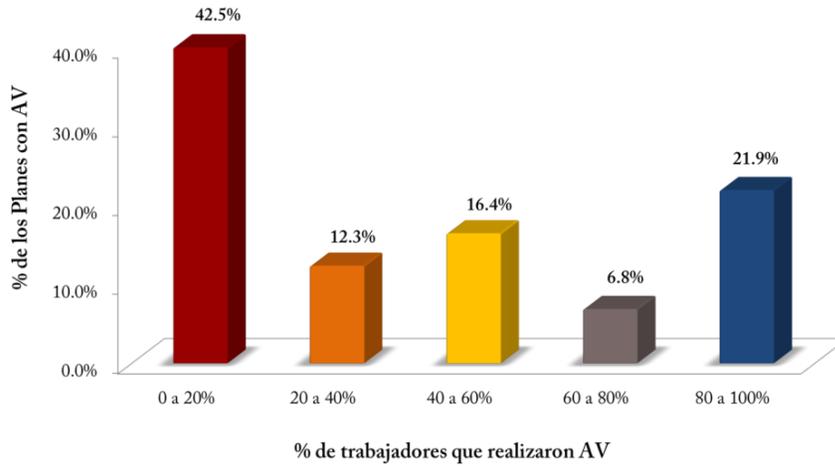


Aportaciones voluntarias

Por último, sólo 9.4% de los Planes (102) que contemplan un esquema CD, otorga la posibilidad a los trabajadores de realizar aportaciones voluntarias, adicionales al esquema base.

- Tres cuartas partes de estos Planes (73) manifiesta haber recibido aportaciones voluntarias durante 2015, aunque el grado de participación (porcentaje de trabajadores que realizaron aportaciones voluntarias) es muy variado.

Gráfica IV.2.6 Participación en el ahorro voluntario del Plan
(Como % de los PP que reportaron haber recibido AV)



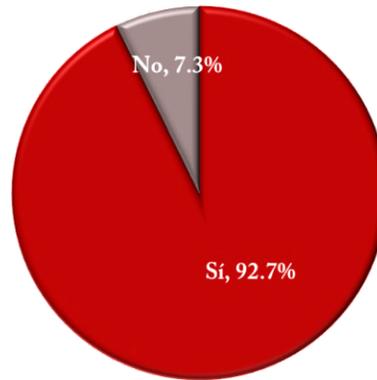
IV.3 Derechos adquiridos

En casi la totalidad de los esquemas CD se establecen requisitos para que el participante, en caso de dejar la empresa antes de cumplir los requisitos de jubilación, tenga derecho a retirar las aportaciones que realizó el patrón a su cuenta individual, lo que se conoce como derechos adquiridos.¹³

- Los recursos que son retirados bajo un argumento distinto a la obtención de una pensión no se ven beneficiados de las exenciones fiscales que contempla la Ley del ISR. Es decir, se declaran como un ingreso acumulable del trabajador.

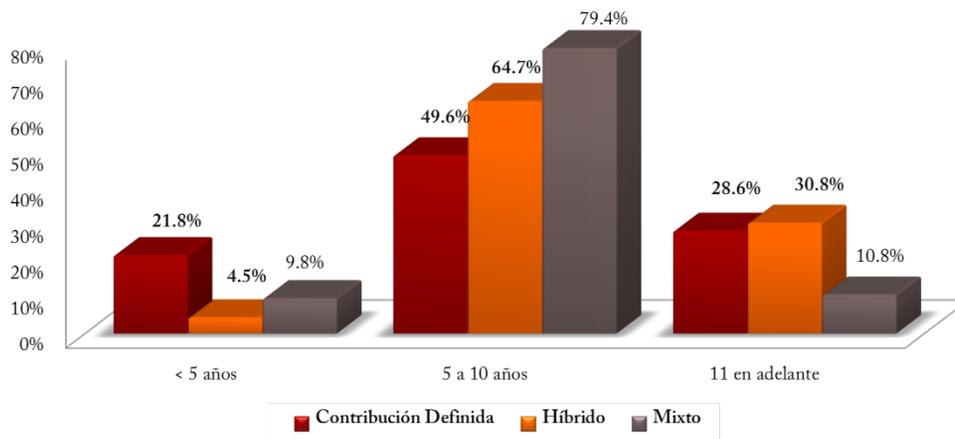
Gráfica IV.3.1 Planes que otorgan derechos adquiridos

¹³ En todos los casos, las aportaciones que realiza el trabajador se consideran de su propiedad.



Entre los Planes que los otorgan, lo más frecuente es que se le requiera al trabajador entre 5 y 10 años de participación en el Plan.

Gráfica IV.3.2 Requisitos para otorgar derechos adquiridos



V. Características específicas de los esquemas de BD

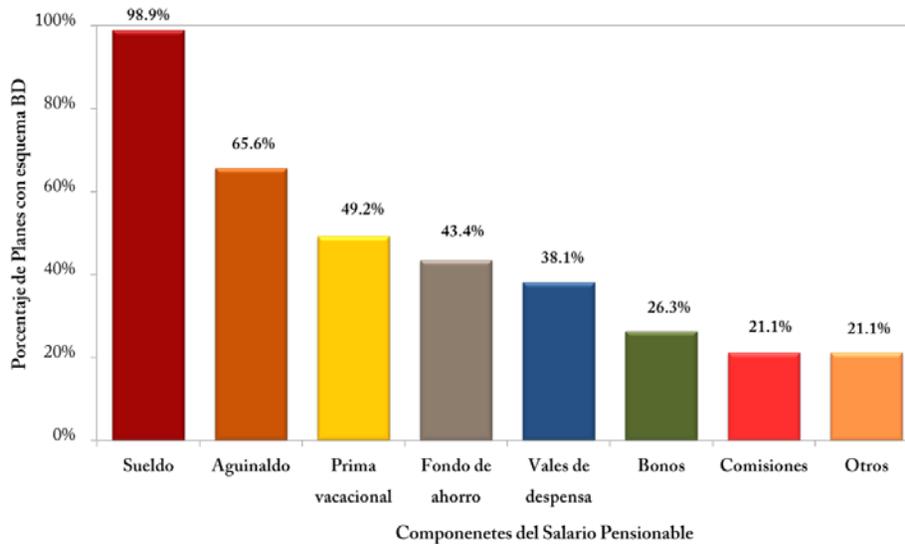
Existen 1,729 Planes registrados que contemplan como parte de su diseño un esquema de BD, ya sea que se ofrezca de forma pura (el beneficio es definido en función de una fórmula) o en combinación con un esquema de CD, en cuyo caso se considera un Plan Híbrido o Mixto (si los esquemas trabajan de forma independiente, en este último caso).

V.1 Componentes del salario pensionable

El concepto de salario pensionable se utiliza para referirse al salario que se toma como base para calcular los beneficios del esquema de BD. La mayoría de los Planes que consideran un esquema de BD incluyen como componentes del salario pensionable al sueldo bruto y al aguinaldo, mientras que conceptos como prima vacacional, fondo de ahorro, vales de despensa, bonos o comisiones presentan una recurrencia menor.¹⁴

¹⁴ Sólo el 2.5% de los esquemas de BD establece un tope al salario pensionable.

Gráfica V.1.1 Variables que contempla el Plan como base del salario pensionable
(Porcentaje del total de esquemas de BD)

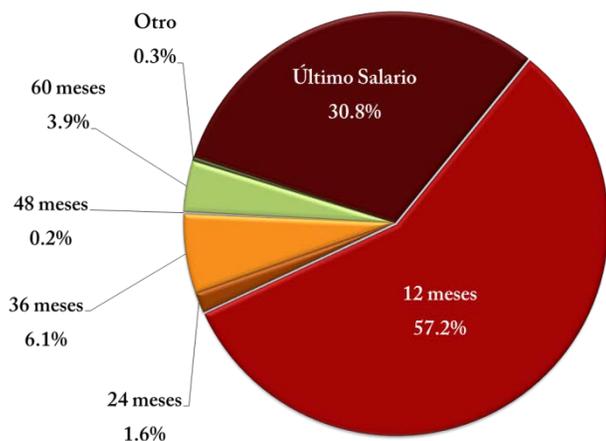


El 69% de los esquemas BD señalan utilizar un promedio “regulador”, donde los beneficios de jubilación se calculan sobre el promedio de los últimos “n” meses del salario del trabajador.

- En su mayoría, se utiliza el promedio de los últimos 12 meses

Gráfica V.1.2 Fórmula para determinar el salario pensionable
(Planes de BD e Híbridos)

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro



V.2 Beneficio mínimo

Cerca del 80% de los esquemas de BD considera un beneficio mínimo a la jubilación, casi siempre la indemnización legal.

Tabla V.2.1 Beneficio mínimo del Plan

	Beneficio mínimo	% de los Planes
Sí		79.6%
	Equivalente a la indemnización legal	89.9%
	Cierto número de salarios mínimos	3.7%
	Cierto porcentaje del Salario pensionable	1.1%
	Cierto porcentaje del último salario	0.4%
	Otro	4.9%
No		20.4%

V.3 Valuación Actuarial

Las empresas patrocinadoras de Planes de BD, Híbridos y Mixtos deben realizar periódicamente valuaciones actuariales de su pasivo laboral contingente, con el fin de conocer su tamaño y valorar el nivel de fondeo ideal.

- Casi la totalidad de los Planes señalan que dicha valuación fue realizada por un despacho actuarial (98.6%), generándose de forma anual (99.2%).
- El método más utilizado para realizar la valuación actuarial es el del crédito unitario proyectado.

Tabla V.3.1 Método utilizado en la valuación actuarial

Método de costeo utilizado	% de Planes
Crédito unitario proyectado	94%
Otro	3%
Agregado	2%

Crédito unitario	1%
Edad de entrada	0%
Edad alcanzada	0.2%

En la siguiente tabla se enlistan algunos de los despachos y consultorías actuariales que participaron en la valuación del pasivo contingente de los planes (así como en el registro de los mismos, durante 2016).

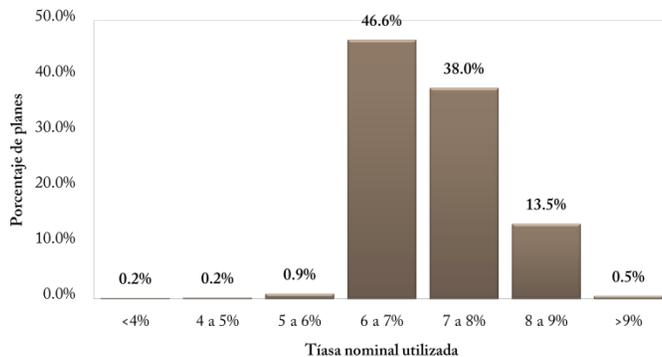
Tabla V.3.2 Despachos y consultorías actuariales

Actúa Actuarios	Consultores en Riesgos y Beneficios, Agente de Seguros y Fianzas	Lescale Consultores Actuariales
Actuario Independiente	Deloitte	Lockton, Agente de Seguros y de Fianzas
Actuarios y Consultores Estratégicos	Estrategias y Soluciones Actuariales	Mercer Human Resource Consulting
Administración de Riesgos, Agente de Seguros	Farell Grupo de Consultoría	Nathal Actuarios y Consultores
Aon Hewitt	GBS Consulta Actuarial	PricewaterhouseCoopers México
Asesores Facts, Servicios Actuariales y Financieros	Global Actuarial Services	Quants
Asesores Profesionales Integrados Agente De Seguros	Grupo Arbe	Valuación y Soporte Actuarial
Bufete Matemático Actuarial	Grupo de Consultoría Actuarial	Valuaciones Actuariales del Norte
Carsa Actuarios	Grupo Sistemas y Proyectos Actuariales	Valuaciones Actuariales del Sur
Cisa Consultores	Intercam Agente de Seguros y Fianzas	Vitalis
Consultores Asociados de México	KPMG Cárdenas Dosal	Willis Towers Watson

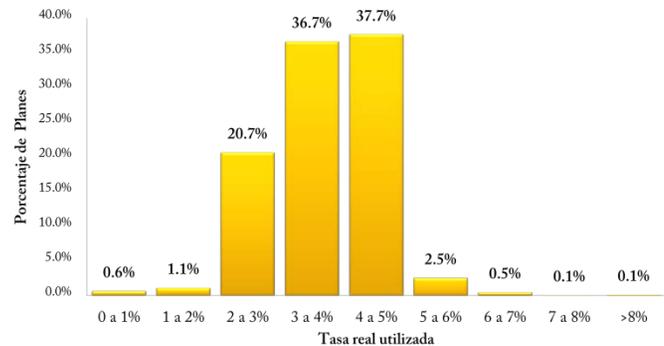
En la valuación actuarial se utiliza una tasa técnica de descuento para calcular el monto de la Obligación por Beneficios Definidos (OBD).

- Los datos reportados permiten observar que la tasa utilizada se ubicó preferentemente entre el 3-5% real y/o 6-8% nominal.
- La mayoría (96.6%) señala que se definió en función de las tasas de mercado vigentes.

Gráfica V.3.1 Tasa técnica de descuento nominal utilizada

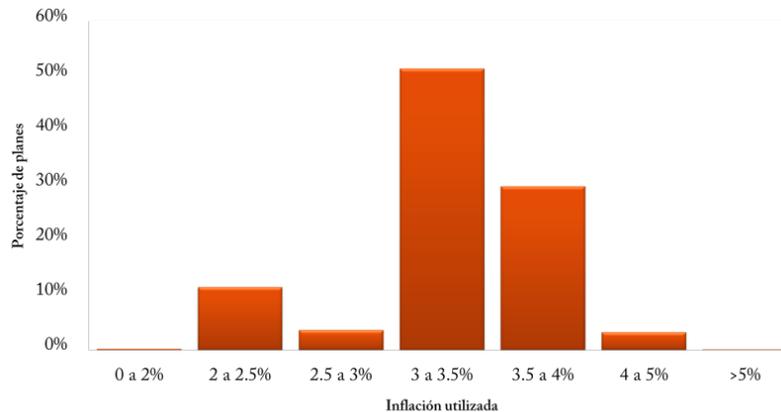


Gráfica V.3.2 Tasa técnica de descuento real utilizada



- El 99.6% de los Planes consideró una tasa de inflación entre el 2% y 5% al realizar la valuación actuarial.

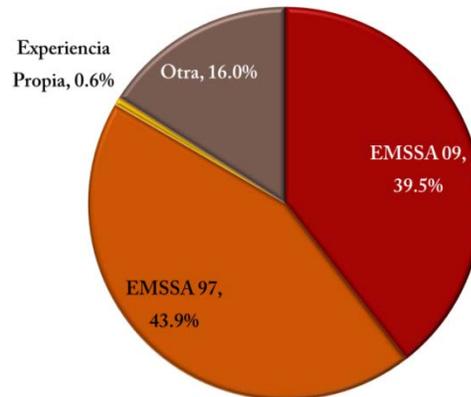
Gráfica V.3.3 Inflación utilizada



- Cabe destacar que en el 39.5% de los casos, la tabla de mortalidad utilizada en la valuación fue la EMSSA 97.¹⁵

¹⁵ Las Normas de Información Financiera (NIF D-3) no especifican qué tabla de mortalidad se debe utilizar para las valuaciones actuariales. En los últimos años, el uso de hipótesis más actualizadas (e.g. EMSSA 09) se ha incrementado.

Gráfica V.3.4 Tabla de mortalidad utilizada en la valuación



V.4 Suficiencia de recursos

Existencia de un fondo BD

- El 8.7% de los Planes que contemplan un esquema de BD (151) declara no poseer un fondo, por lo que las empresas que los patrocinan reconocen su pasivo laboral a través de una reserva en libros.
- El resto (1,578 Planes), reportan estar fondeados, al menos parcialmente. Sin embargo, 292 de estos Planes declararon un fondo de BD con recursos (casi) nulos.¹⁶ Por lo que se puede afirmar que el 81.5% de los Planes con esquemas de BD (1,286) se encuentra respaldado por un fondo de pensiones.

Pasivo laboral contingente

Se reportan las siguientes medidas del pasivo laboral contingente:

¹⁶ Se consideran fondos con recursos (casi) nulos a aquellos con menos de \$1,000

- i. La Obligación por Beneficio Definido (OBD), reportada por todos los PP con esquemas BD, que considera los beneficios por servicios prestados, asciende a \$506,652 mdp.
- ii. El Valor Presente de las Obligaciones Totales (VPOT), reportada por 1,402 (81%) PP con esquemas BD, que agrega la consideración de los servicios futuros, asciende a \$872,569 mdp.

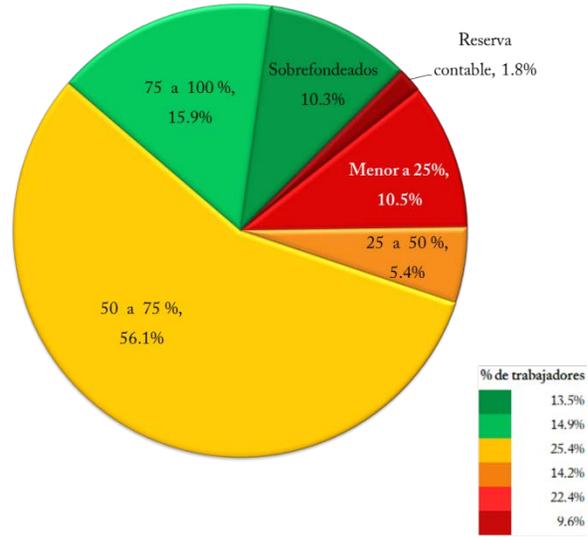
Nivel de fondeo

- i. Fondeo de la OBD
 - El 82.3% de la OBD se concentra en Planes cuyo fondo cubre al menos el 50% del pasivo contingente. Estos Planes cubren al 54% de los trabajadores afiliados.
 - El 12.3% de la OBD se concentra en Planes cuyo fondo cubre menos del 25% del pasivo contingente o incluso no se fondea en absoluto (Planes de reserva contable). Estos Planes cubren al 32% de los trabajadores afiliados.

Gráfica V.4.1 Nivel de fondeo de las distintas OBD

(Fondo / OBD)

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

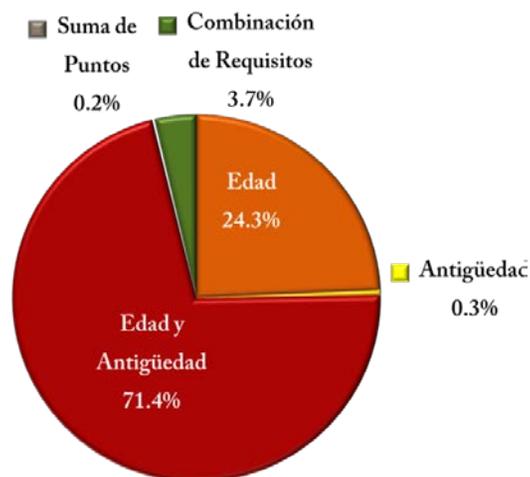


VI. Requisitos de jubilación y tipo de beneficios

VI.1 Jubilación normal

Los Planes registrados otorgan pensiones a sus beneficiarios una vez que éstos cumplen ciertos requisitos de edad, antigüedad o una combinación de ambas variables; lo más usual es requerir que el trabajador alcance cierta antigüedad y edad, o sólo supere cierta edad. Muy pocos Planes establecen como requisito que la suma de la edad y la antigüedad del trabajador arroje un valor mínimo (suma de puntos), la combinación de ésta con algún otro requisito, o sólo el requisito de antigüedad.

Gráfica VI.1.1 Requisitos de jubilación normal



- De los 491 Planes que reportan a la edad como único requisito para la jubilación normal del trabajador, una tercera parte considera una edad menor a los 65 años y el resto requiere una edad igual (en muy pocos casos mayor) a la del sistema público de pensiones, i.e. 65 años.

Tabla VI.1.1 Requisito único de edad
(Jubilación normal)

Rango de Edad	BD	CD	Híbrido	Mixto	Total
Menos de 60 años	0.4%	2.6%	1.8%	0.4%	5.3%
De 60 a 64 años	7.5%	4.9%	10.0%	5.7%	28.1%
65 años	23.8%	10.8%	5.7%	26.1%	66.4%
De 65 a 70 años	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
Más de 70 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	32.0%	18.3%	17.5%	32.2%	100.0%

Existe una diversidad de combinaciones de edad y antigüedad mínimas requeridas para la jubilación normal entre los 1,441 Planes que reportan este doble requerimiento. Sin embargo, es observable una preferencia (70-87%) por exigir periodos cortos de antigüedad (0-10 años), y una edad 60-65 años.

Tabla VI.1.2 Combinación de requisitos de edad y antigüedad

(Jubilación normal)

Edad /Antigüedad	De 0 a 10 años				De 11 a 20 años				21 en adelante			
	BD	CD	Híbrido	Mixto	BD	CD	Híbrido	Mixto	BD	CD	Híbrido	Mixto
Menos de 60 años	1.2%	4.7%	0.0%	0.4%	0.3%	0.0%	2.0%	0.9%	2.9%	0.0%	0.0%	0.9%
De 60 a 64 años	15.8%	37.4%	22.7%	43.3%	4.0%	4.7%	3.7%	2.6%	1.0%	2.1%	0.0%	0.0%
65 años	52.6%	37.4%	48.1%	42.9%	17.3%	5.3%	21.4%	8.6%	4.1%	1.1%	2.0%	0.0%
De 65 a 70 años	0.1%	7.4%	0.0%	0.4%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Más de 70 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	69.7%	86.8%	70.8%	87.1%	22.3%	10.0%	27.1%	12.0%	8.0%	3.2%	2.0%	0.9%

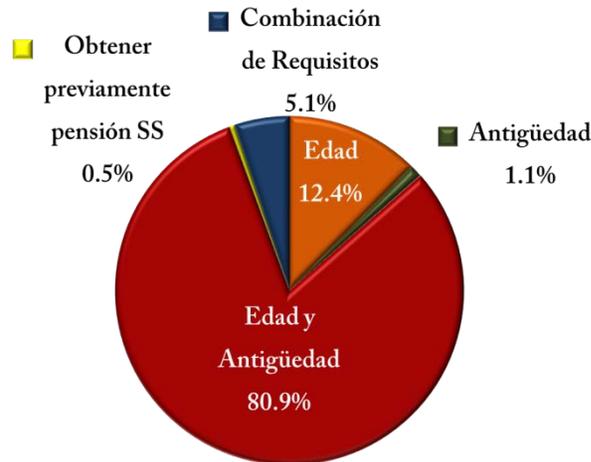
VI.2 Jubilación anticipada

Al igual que el retiro normal, la jubilación anticipada suele requerir que el trabajador alcance cierta antigüedad y edad, o sólo supere cierta edad. Muy pocos Planes establecen como requisito que la suma de la

edad y la antigüedad del trabajador arroje un valor mínimo (suma de puntos), la combinación de ésta con algún otro requisito, o sólo el requisito de antigüedad.

- Del total de Planes registrados, sólo 11% no cuenta con una opción de retiro anticipado.

Gráfica VI.2.1 Requisitos de jubilación anticipada
(Cuando existe)



De los 222 Planes que reportan a la edad como único requisito para la jubilación anticipada, casi tres cuartas partes exigen una edad menor a los 60 años.

Tabla VI.2.1 Requisito único de edad
(Jubilación anticipada)

Rango de Edad	BD	CD	Híbrido	Mixto	Total
Menos de 60 años	22.5%	7.7%	5.0%	36.9%	72.1%
De 60 años	6.3%	9.9%	1.4%	9.9%	27.5%
De 61 a 64 años	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%
Total	28.8%	17.6%	6.3%	46.8%	100%

Existe una diversidad de combinaciones de edad y antigüedad mínimas requeridas para la jubilación anticipada entre los 1,447 Planes que reportan este doble requerimiento. Sin embargo, es observable una

preferencia (57-88%) por exigir periodos cortos de antigüedad (0-10 años) en combinación con edades menores a 60 años.

Tabla VI.2.2 Combinación de requisitos de edad y antigüedad
(Jubilación anticipada)

Edad /Antigüedad	De 0 a 10 años				De 11 a 20 años				21 en adelante			
	BD	CD	Híbrido	Mixto	BD	CD	Híbrido	Mixto	BD	CD	Híbrido	Mixto
Menos de 60 años	34.1%	38.3%	55.1%	83.0%	16.1%	33.5%	9.5%	5.4%	7.1%	3.0%	3.3%	0.8%
De 60 años	31.3%	18.6%	21.6%	5.4%	9.6%	5.4%	10.2%	4.6%	1.8%	1.2%	0.3%	0.8%
De 61 a 64 años	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	65.4%	56.9%	76.7%	88.4%	25.7%	38.9%	19.7%	10.0%	8.9%	4.2%	3.6%	1.5%

VI.3 Beneficios adicionales

Existen Planes que otorgan beneficios adicionales a la jubilación, ya sea pensión por muerte (1,121) o por invalidez (1,122). En general, los esquemas BD requieren una mayor antigüedad a los esquemas CD para ser acreedor a este tipo de beneficios.

Tabla VI.3.1 Requisitos para obtener beneficio por muerte

Beneficio muerte	BD	CD	Híbrido	Mixto
No otorga	78.5%	15.6%	14.7%	15.3%
Sí otorga	21.5%	84.4%	85.3%	84.7%
<i>a. Sin requisitos</i>	79.0%	87.2%	80.1%	81.0%
<i>b. Con requisitos</i>	21.0%	12.8%	19.9%	19.0%
Antigüedad promedio	13.3	5.5	7.7	5.6

Tabla VI.3.2 Requisitos para obtener beneficio por invalidez

Beneficio Invalidez	BD	CD	Híbrido	Mixto
No otorga	79.6%	14.6%	12.9%	15.1%
Sí otorga	20.4%	85.4%	87.1%	84.9%
<i>a. Sin requisitos</i>	60.5%	85.4%	79.6%	81.9%
<i>b. Con requisitos</i>	39.5%	14.6%	20.4%	18.1%

Antigüedad promedio	9.4	5.5	7.4	5.1
----------------------------	-----	-----	-----	-----

VI.4 Beneficios respecto a la pensión otorgada por el IMSS

Una amplia mayoría de los Planes registrados ofrecen una pensión adicional e independiente a la que otorga el IMSS; el resto ofrece una pensión complementaria a la pensión del IMSS, es decir, en adición al beneficio que otorga el Instituto, le permite al empleado alcanzar cierto nivel de remplazo a la jubilación.

Tabla VI.4.1 Tipo de pensión con respecto a la pensión del IMSS

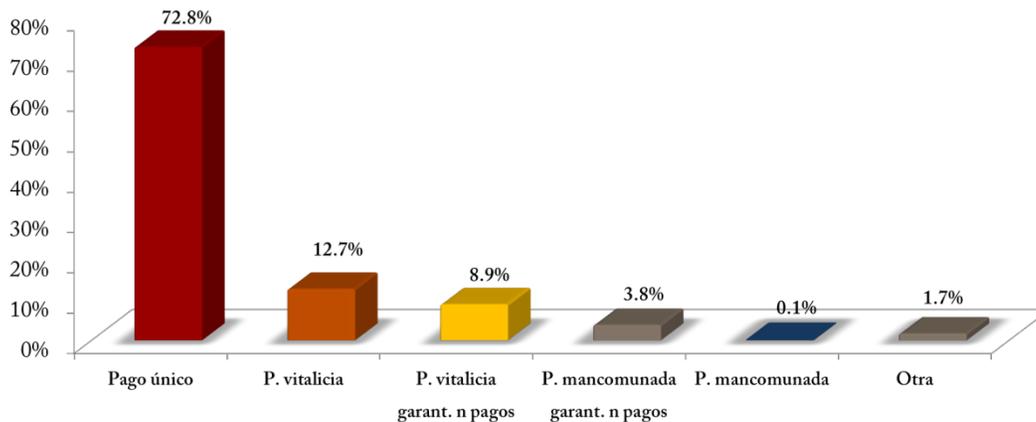
Tipo de plan	Complementario	Adicional	Total
Beneficio Definido	243	688	931
Contribución Definida	21	267	288
Híbrido	34	360	394
Mixto	20	384	404
Total	318	1699	2017

VI.5 Modalidad de pago del beneficio

El pago único es por mucho la modalidad de pago más común de los Planes, ya sea de aquéllos que sólo poseen una opción de pago (841 Planes) o de los que reportan más de una (1,176).

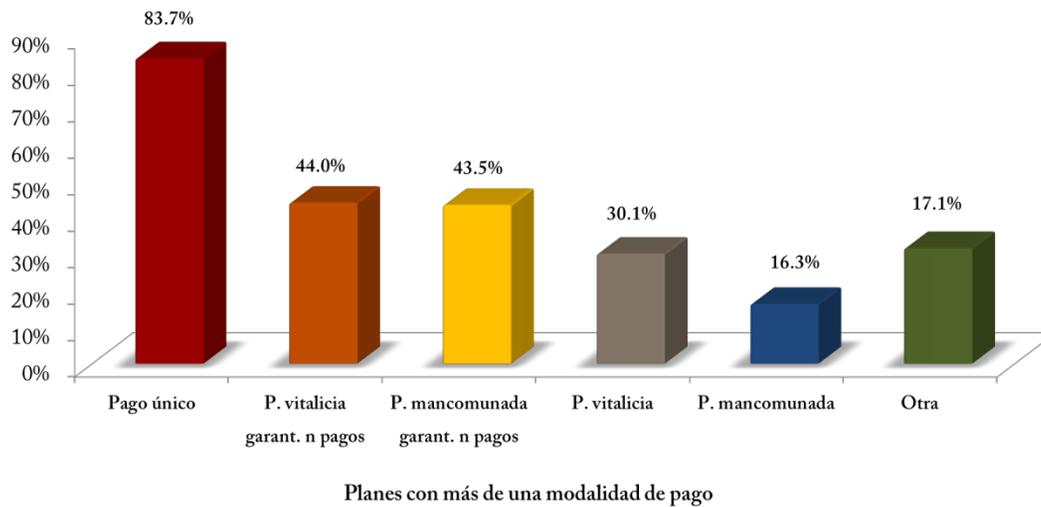
Gráfica VI.5.1 Opciones que ofrecen los Planes con una sola modalidad de pago del beneficio

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro



Planes con una única modalidad de pago

Gráfica VI.5.2 Opciones que ofrecen los Planes con varias modalidades de pago del beneficio

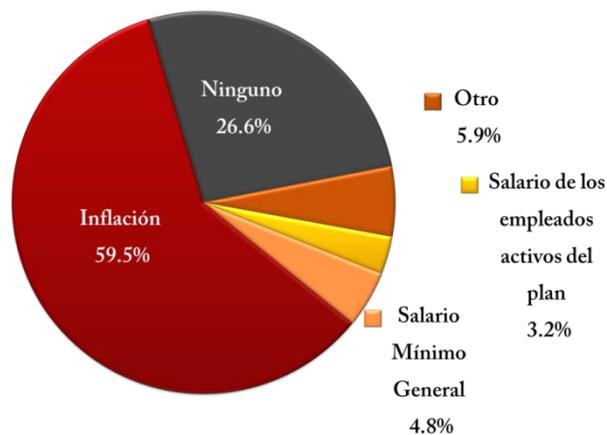


En caso de que el jubilado seleccione una pensión como modalidad de pago, esta no siempre se actualiza (indexa). Las estadísticas muestran que de los Planes que tienen como opción el pago de una pensión, 59.5% la ajustan con la inflación, mientras que 26.6% no realiza ajuste alguno.¹⁷

Gráfica VI.5.3 Factor de ajuste en el pago del beneficio

¹⁷ Las **pensiones vitalicias con garantía de n pagos** se refieren a la cobertura vitalicia del trabajador y, en caso de que fallezca antes de que se hayan realizados los n pagos, éstos se efectuarán a los beneficiarios designados.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión
Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

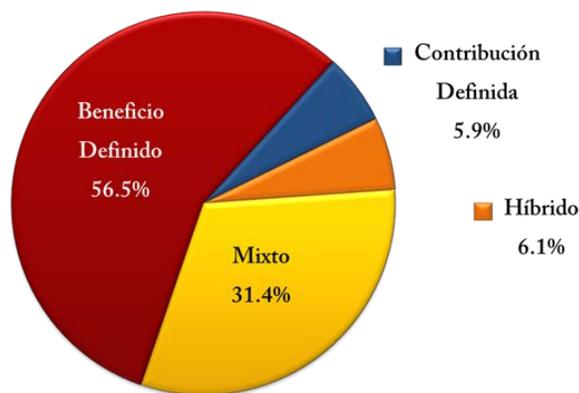


VII. Fondos, contribuciones y beneficios pagados

VII.1 Fondos acumulados

El total de recursos financieros que administran los Planes registrados asciende a \$486,332 millones de pesos, lo que representa 2.5% del Producto Interno Bruto.¹⁸ Estos recursos forman parte del patrimonio pensionario de los trabajadores adscritos a dichos Planes.

Gráfica VII.1.1 Recursos administrados por tipo de Plan



- Al desagregar los activos administrados por tipo de Plan, se observa que la mayoría de los recursos pertenecen a Planes de BD, ya sea en su versión pura o en esquemas híbridos.
- Lo anterior resulta evidente al desagregar los recursos acumulados por tipo de esquema, distinguiendo entre (i) fondos pertenecientes a un esquema CD o BD, independientemente si se trata de Planes “puros”, mixtos o híbridos, y (ii) fondos pertenecientes a esquemas de ahorro voluntario.

¹⁸ PIB estimado para 2016 de \$19,219 bdp, según los Criterios Generales de la Política Económica.

- El 75.0% de los recursos pertenecen a fondos de esquemas BD, 24.9% a esquemas CD y sólo 0.1% a aportaciones voluntarias.

Tabla VII.1.1 Recursos acumulados por tipo de esquema y Plan

(Millones de pesos)

Tipo de Fondo	Tipo de Plan				Total
	BD	CD	Híbrido	Mixto	
BD	\$ 274,924.75	\$ -	\$ 10,348.14	\$ 80,077.93	\$ 365,350.81
CD (Empresa)	\$ -	\$ 23,108.25	\$ 16,823.99	\$ 67,793.92	\$ 107,726.16
CD (Trabajador)	\$ -	\$ 5,729.28	\$ 2,642.98	\$ 4,810.59	\$ 13,182.86
AV (adicional del trabajador)	\$ -	\$ 32.22	\$ 11.42	\$ 28.69	\$ 72.33
Total	\$ 274,924.75	\$ 28,837.53	\$ 29,815.11	\$ 152,682.44	\$ 486,332.16

VII.2 Contribuciones y salidas de los fondos

- Durante 2015 se realizaron aportaciones por \$20,139 millones de pesos.
 - Las empresas aportaron el 85.3% de las contribuciones.
 - El 56% de las contribuciones se realizaron a fondos CD.
- En el mismo año, los fondos de pensiones erogaron \$36,645 millones de pesos.
 - El 81% de las salidas correspondió a fondos de BD.

Tabla VII.2.1 Contribuciones y salidas del fondo, por tipo de esquema y Plan

(Durante 2015)

Concepto	Fondo de BD		Fondo de CD		AV adicionales al esquema base		Total	
	Planes	Monto (\$)	Planes	Monto (\$)	Planes	Monto (\$)	Casos	Monto (\$)
Contribuciones Empresa	588	\$ 8,751	924	\$ 8,437			1,512	\$ 17,188

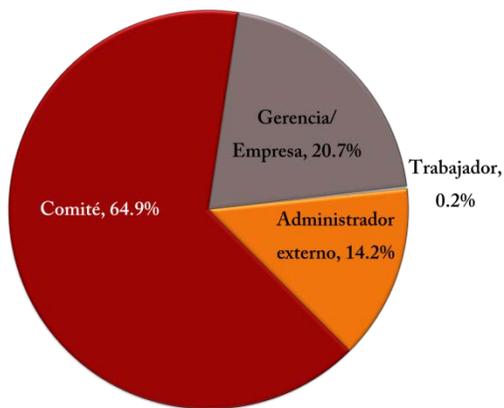
	Trabajador	924	\$	2,897	39	\$	54	963	\$	2,951		
Total Contribuciones	588	\$	8,751	1,848	\$	11,333	39	\$	54	2,475	\$	20,139
Pagos	678	\$	29,685	576	\$	6,960	2	\$	0	1,256	\$	36,645

VIII. Política de Inversión

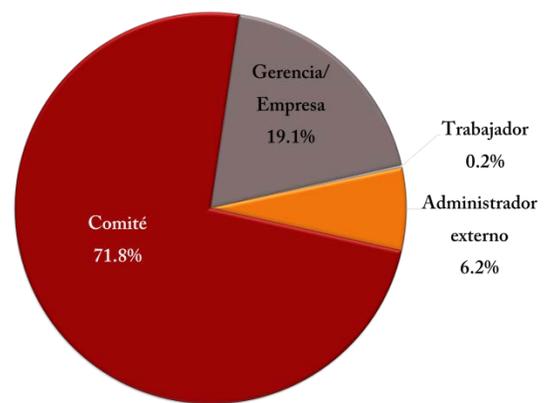
VIII.1 Administrador y Gobierno Corporativo

La política de inversión bajo la cual se rige el fondo suele ser definida y aprobada por un Comité u órgano colegiado, en el que podrían incluirse consejeros independientes y/o representantes de los participantes del Plan.

Gráfica VIII.1.1 Definición de la política de inversión



Gráfica VIII.1.2 Aprobación de la política de inversión



- Sólo 62.6% de los fondos se encuentra administrado bajo la figura de fideicomiso irrevocable, si bien, dichos fondos administran el 93.5% del total de los recursos acumulados.

La entidad que administra los recursos suele ser, en orden de recurrencia, una casa de bolsa, un banco o una operadora de sociedades de inversión; sin embargo, casi el 50% de los recursos es administrado por los bancos.

Tabla VIII.1.1 Administrador del Plan

Administrador de los recursos	% de planes administrados	Monto Administrado (mdp)
Casa de Bolsa	36.4%	70,531
Operadora de Sociedades de Inversión	24.9%	43,373
Banco	21.5%	229,068
Aseguradora	9.6%	9,605
Otra	5.2%	119,471
Afore	2.0%	14,056
La Propia Empresa	0.4%	229
Total	100.0%	486,332

La inversión de los recursos suele realizarse, en orden de recurrencia, a través de un fondo de inversión o un fondo propio del fideicomiso;

- Es de destacar el escaso uso de las AFORE y SIEFORE como administrador y vehículo de inversión, respectivamente.

Tabla VIII.1.2 Vehículo de inversión del fondo

Vehículo de inversión	% de planes administrados	Monto Administrado (millones de pesos)
Fondo de Inversión o contrato de Interm. Bursátil	60.3%	128,509
Fondo propio del Fideicomiso	30.2%	320,681
Otro	7.5%	23,087
SIEFORE	2.0%	14,056
Total	100.0%	486,332

El 33% de los Planes reporta

haber considerado como principal factor para elegir al administrador del fondo su prestigio, seguido de los servicios ofrecidos. Un segundo criterio importante fueron los rendimientos obtenidos en el pasado.

- El criterio menos relevante (no considerado) fue la pertenencia al mismo grupo empresarial o financiero.

Tabla VIII.1.3 Criterios para elegir administrador del fondo

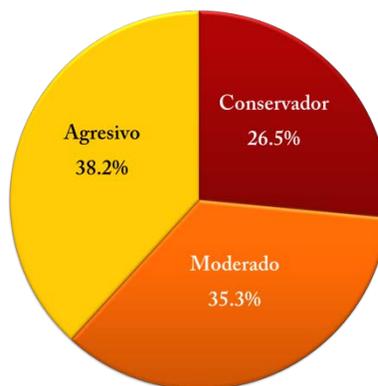
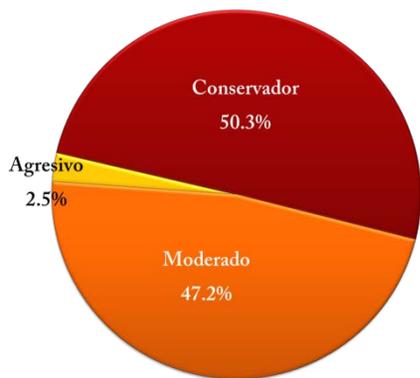
Criterio	1ra opción % de planes	2da opción % de planes	Última opción % de planes	No la consideraron % de planes
Prestigio como administrador de fondos	33.4%	16.3%	8.4%	10.6%
Recomendación de un tercero	14.6%	8.0%	33.3%	23.2%
Rendimientos obtenidos en el pasado	11.3%	38.0%	2.9%	15.8%
Comisiones	2.0%	13.1%	13.3%	16.8%
Servicios ofrecidos	29.0%	12.6%	6.8%	16.1%
Pertenencia al mismo grupo empresarial/financiero	6.9%	0.8%	21.0%	44.5%
Otro	2.8%	0.2%	3.7%	NA

VIII.2 Política de inversión

El 50% de los planes fondeados define su política de inversión como “conservadora”, es decir, con poca tolerancia al riesgo y una preferencia hacia la seguridad y baja volatilidad de los rendimientos. Mientras que el 3% declara tener una política de inversión “agresiva”, aceptando alta rentabilidad a cambio de un alto nivel de riesgo. Sin embargo, estos últimos administran el 38% de los recursos

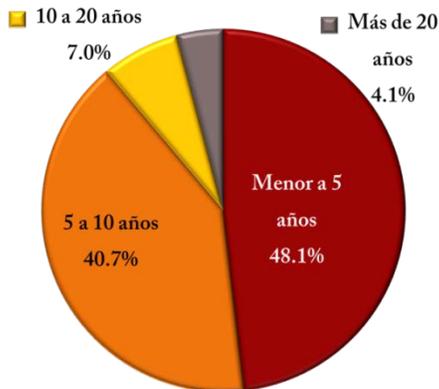
Gráfica VIII.2.1 Perfil del fondo por Plan

Gráfica VIII.2.2 Perfil del fondo por AUM

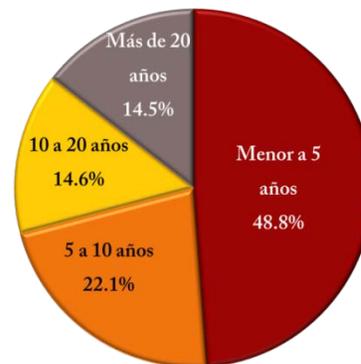


El horizonte de inversión no es mayor a 10 años para el 89% de los Planes, los cuales administran 71% de los recursos.

Gráfica VIII.2.3 Horizonte de inversión por Plan



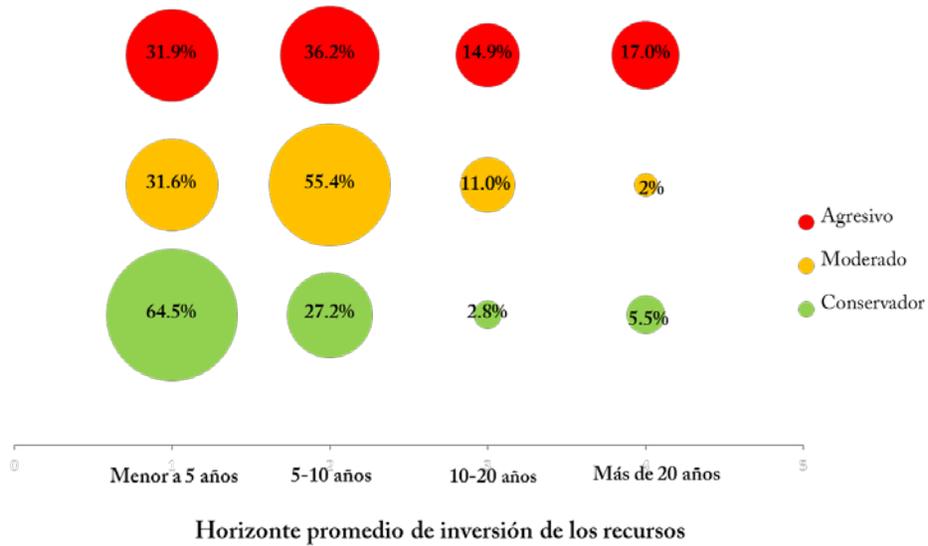
Gráfica VIII.2.4 Horizonte de inversión por AUM



Cabe destacar la notoria la relación que existe entre los perfiles de mayor riesgo con los horizontes de inversión más amplios. En la siguiente gráfica se muestran los Planes, catalogándolos por el perfil del fondo y el horizonte de inversión que reportan.

- Conforme el fondo se define como de mayor agresividad, su horizonte de inversión (global) se “alarga”, e.g. 32% de los planes bajo perfiles agresivos, declaran invertir sus recursos a horizontes mayores a 10 años.

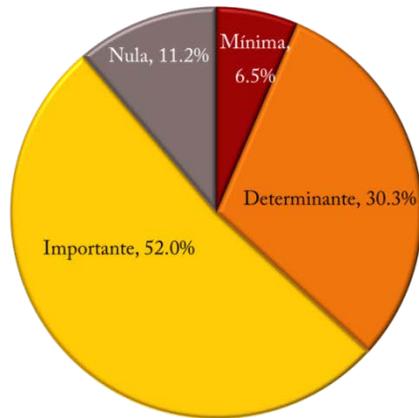
Gráfica VIII.2.5 Relación Perfil-Horizonte de Inversión



El 89% de los Planes afirmó que la empresa tiene una participación (en distintos grados) en la definición de la política de inversión.

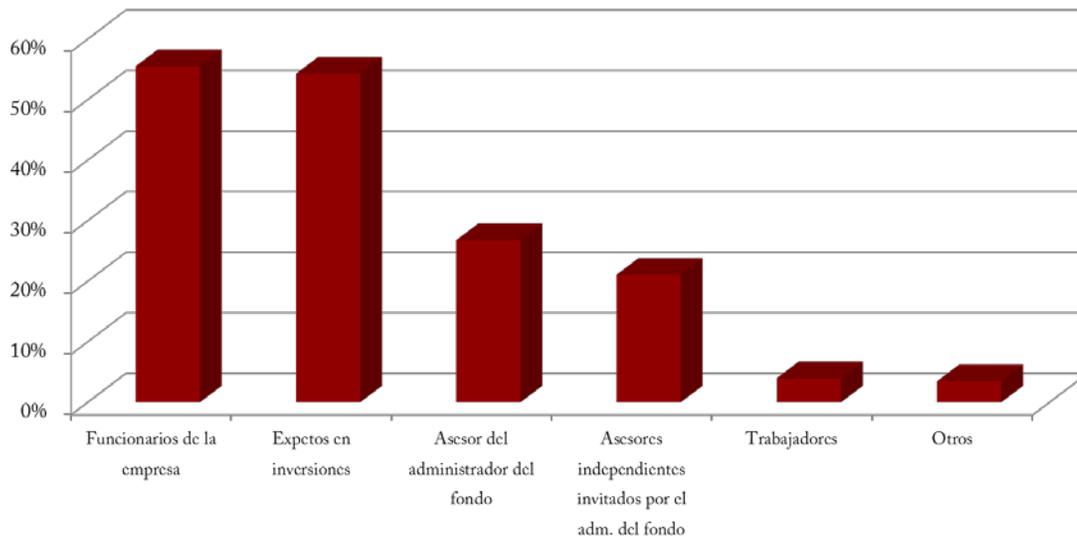
- El 82.3% define su participación como importante/determinante.

Gráfica VIII.2.6 Participación de la empresa en la definición de la política de inversión



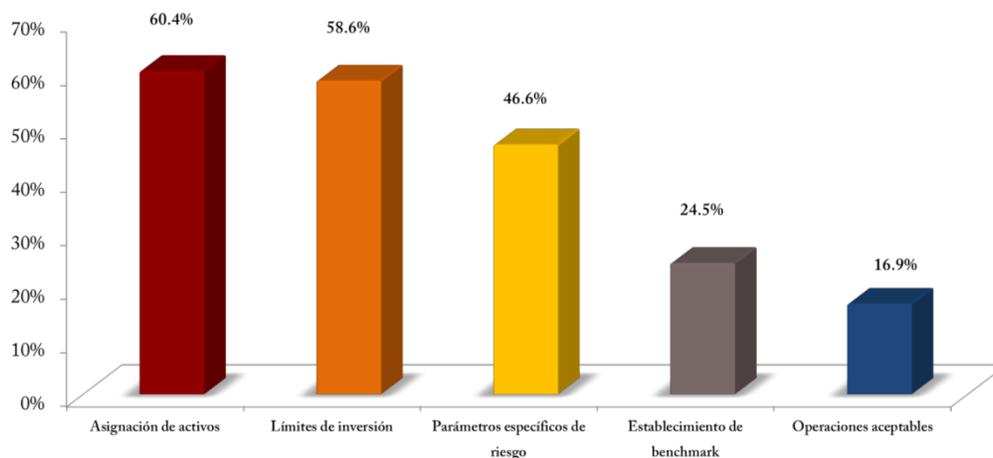
En más de la mitad de los casos, funcionarios de la empresa y/o expertos en inversiones estuvieron involucrados en la definición de la política de inversión.

Gráfica VIII.2.7 Participantes en la definición de la política de inversión



Los datos muestran que los administradores de los fondos se encuentran sujetos a una política de inversión poco restrictiva, siendo la definición de la asignación de activos (asset allocation) o límites de inversión, las políticas más comunes.¹⁹

Gráfica VIII.2.8 Elementos de la política de inversión



VIII.3 Objetivos de inversión

El SIREPP permite obtener una visión de los rangos que se plantean como aceptables para las distintas clases de activos en que puede invertir el fondo del Plan de Pensiones.

¹⁹ Cuando se establece un *asset allocation*, los recursos del fondo se deben invertir, de acuerdo a proporciones preestablecidas, en una serie de clases de activos acordados con el administrador. Es decir, la política define los porcentajes de la cartera que deben destinarse a cada “cajón de inversión” (por ejemplo, 80% en Deuda Gubernamental y 20% en Renta Variable Nacional).

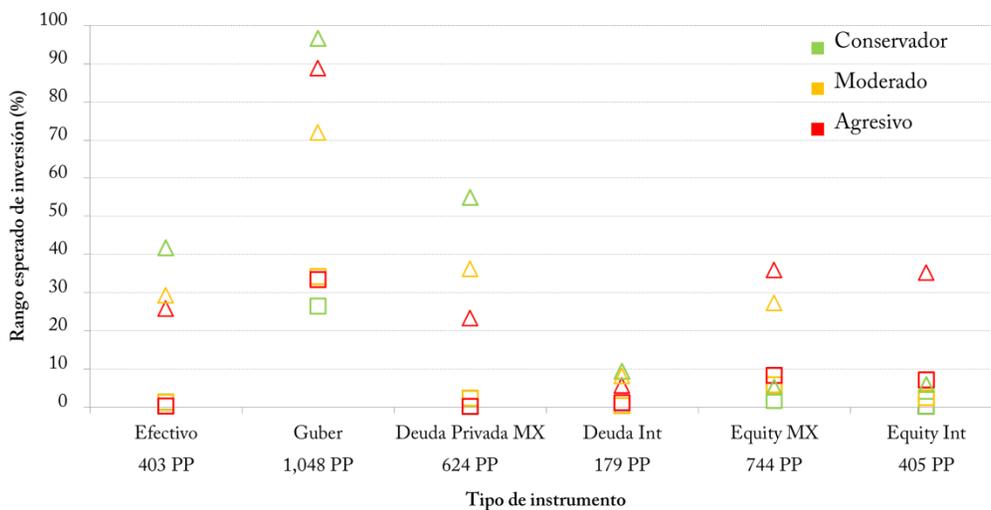
Cuando se establece un *benchmark*, el fondo debe replicar el portafolio de algún referente público. Es común que los administradores de fondos expresen esta intención en el prospecto del fondo, señalando que se busca invertir de forma muy parecida a como lo hace cierto índice (por ejemplo, MSCI Mexico Investable Market Index Fund), lo que equivale a ofrecer un rendimiento similar al que genere el índice replicado.

En la siguiente gráfica se muestran los promedios ponderados (por AUM) de rangos mínimos (cuadros) y máximos (triángulos) de inversión esperados, para cada clase de activo.

- Dichos rangos son definidos por los patrocinadores del Plan y conforman el “Régimen de Inversión” al que deben apegarse los administradores del fondo.

Por ejemplo, es notorio que los Planes definidos como conservadores poseen un rango máximo en renta variable (nacional o extranjera) que se encuentra muy cerca del rango mínimo de los Planes definidos como agresivos.

Gráfica VIII.3.1 Rangos en que se espera invertir en cada clase de activo
(Promedio ponderado por AUM)



La mayoría de los administradores del fondo consideran los riesgos de mercado, liquidez y/o crédito en la toma de decisiones de inversión.

Tabla VIII.3.1 Riesgos considerados en la política de inversión

Tipo de Riesgo	% del Total
Riesgo de mercado	91%
Riesgo de liquidez	61%
Riesgo de crédito	62%
Ninguno	18%
Otros	5%

Un pequeño conjunto de Planes presenta un régimen de inversión más sofisticado:

- 175 Planes tienen permitido invertir en el extranjero; entre las opciones más comunes se encuentra los fondos globales, los mercados desarrollados (EU, Europa) y los mercados emergentes
- 147 Planes tienen permitido invertir en divisas; el Dólar se incluye en las opciones de inversión de todos estos Planes.
- 34 Planes tienen permitido invertir en instrumentos derivados, sujetándose en su mayoría (65%) a límites específicos (e.g. VaR o CVaR)

319 Planes señalaron la existencia de “límites” cuya finalidad es acotar posibles conflictos de interés. El límite máximo más común es el relativo a la inversión en valores emitidos por la propia empresa, aunque los rangos establecidos son muy variados.

Tabla VIII.3.2 Límites relacionados con conflictos de interés

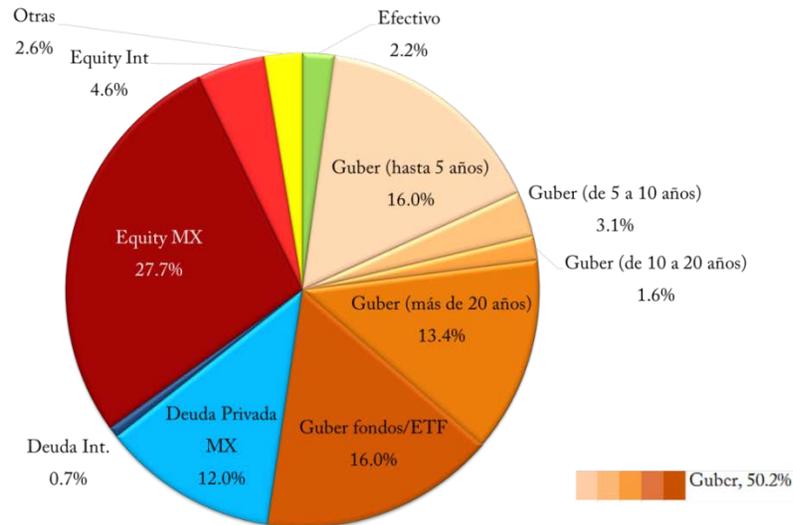
Rango	La propia empresa	Mismo grupo financiero	Partes relacionadas
0-1%	24.5%	9.7%	16.0%
1-5%	27.4%	27.4%	24.1%
5-10%	33.8%	18.6%	33.3%
10-50%	1.3%	15.6%	2.5%
50-100%	13.1%	9.7%	9.3%

VIII.4 Cartera

Las políticas de inversión a las que se sujetan los Planes registrados han permitido diversificar los portafolios de sus fondos.

- La información muestra que 50% de los recursos administrados están invertidos en instrumentos del Gobierno Federal en una diversidad de plazos.
- Existe un fuerte sesgo hacia la inversión en el mercado nacional:
 - Se invierte 27.7% de la cartera en renta variable nacional y 4.6% en renta variable extranjera.
 - Igualmente, se invierte 12.0% en deuda privada nacional, contra sólo 0.7% internacional

Gráfica VIII.4.1 Cartera de Planes



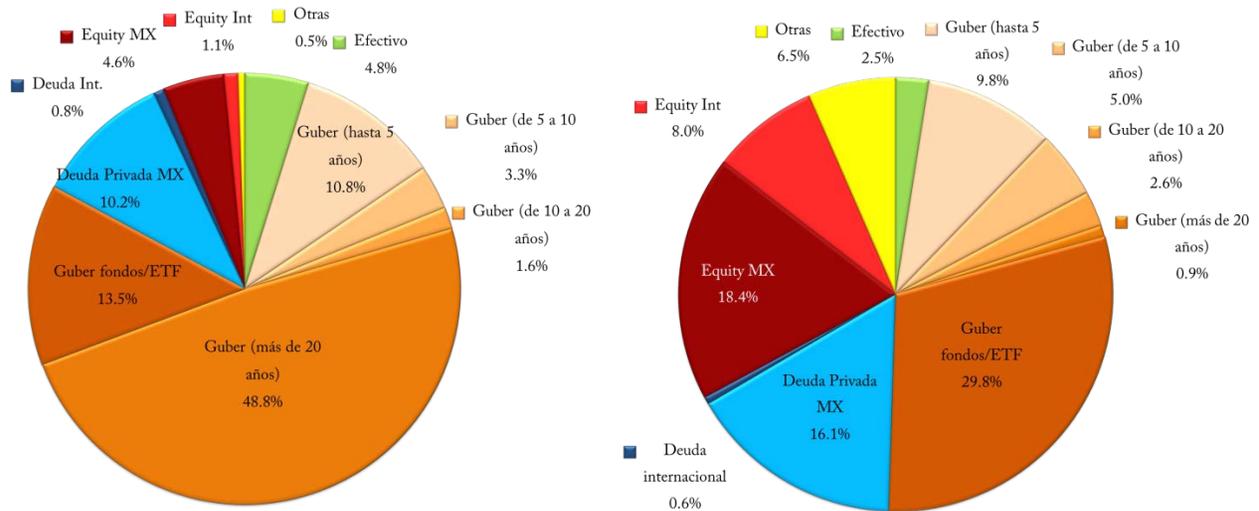
Si se analiza la composición de las carteras, distinguiendo por el perfil del fondo reportado, es notoria la diferenciación entre ellas.

- Los Planes conservadores invierte hasta 78% en deuda gubernamental (preferentemente de corto plazo), mientras que los Planes moderados y agresivos invierten 48% y 34% respectivamente.
- Los Planes conservadores invierte sólo el 5% en renta variable nacional, mientras que los Planes moderados y agresivos invierten 18% y 52% respectivamente.

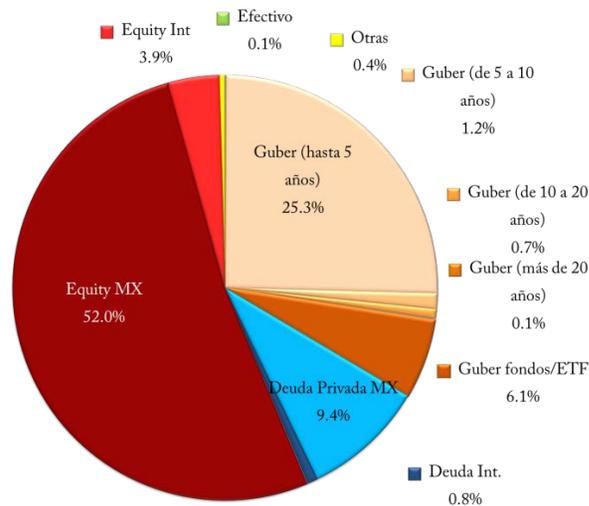
Gráfica VIII.4.2 Cartera de Planes Conservadores

Gráfica VIII.4.3 Cartera de Planes Moderados

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro



Gráfica VIII.4.4 Cartera de Planes Agresivos



Por último, destaca el escaso grado de independencia que mantiene el valuador de la cartera, respecto al encargado de administrar el fondo del Plan (el fiduciario).

Tabla VIII.4.1 Independencia de la valuación

Valuador de la cartera	% del total
El Fiduciario	41.4%
Un Agente independiente del Fiduciario	28.2%
Otro/ Se desconoce	23.3%
Un Agente dependiente del Fiduciario	7.0%

Aunque, en general, manifiestan apearse a una valuación de mercado.

Tabla VIII.4.2 Método de valuación

Método de valuación	% del total
A precios de mercado	91.3%
Otro/ Se desconoce	8.2%
Valor contable	0.4%
Precios teóricos	0.1%

VIII.5 Rendimientos

La mayoría de los Planes declara tener información disponible sobre los rendimientos netos obtenidos por sus inversiones, siendo “el último año” el periodo más usual.

Gráfico VIII.5.1 Histograma de rendimientos del último año

Rendimiento nominal

(1,870 Planes)

Rendimiento real

(1,868 Planes)

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

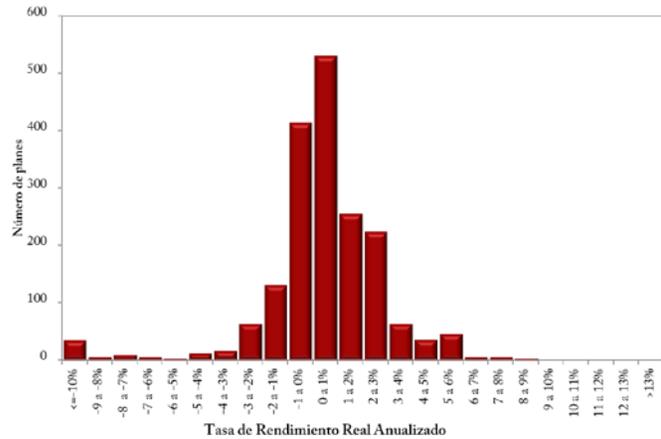
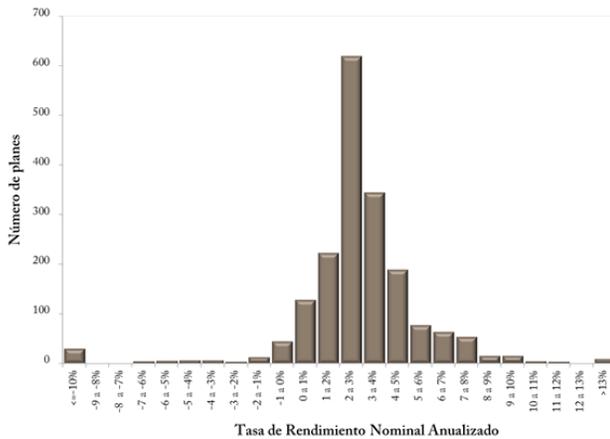
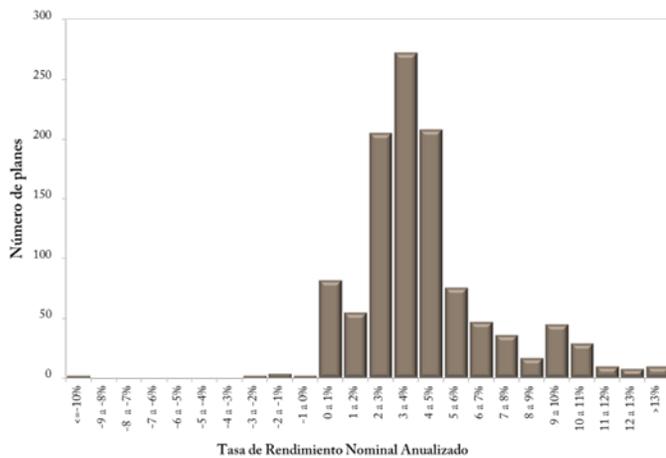


Gráfico VIII.5.2 Rendimientos de los últimos 3 años

Rendimiento nominal
(1,112 Planes)



Rendimiento real
(1,111 Planes)

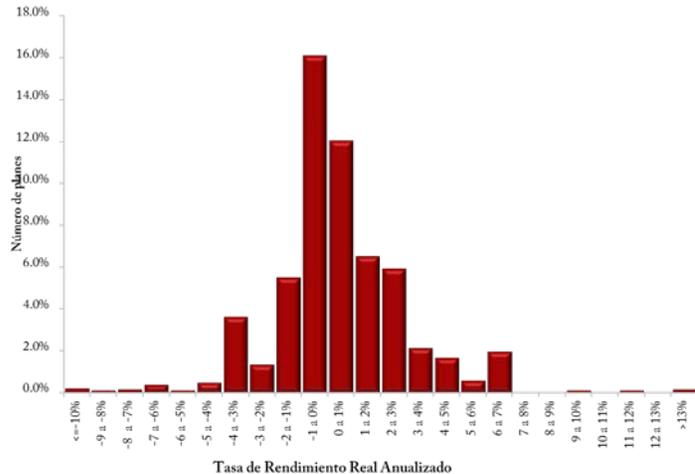
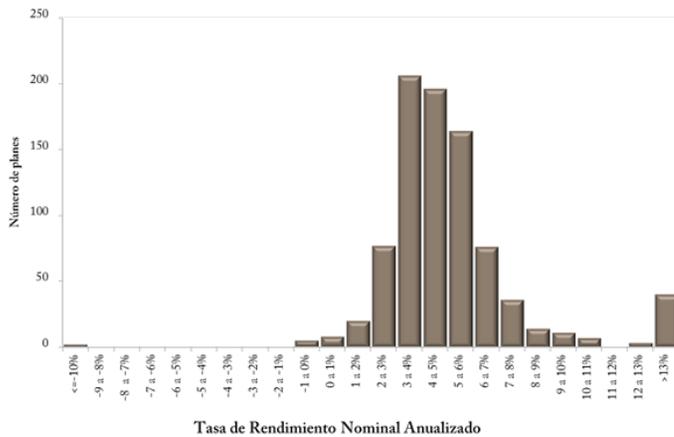


Gráfico VIII.5.3 Rendimientos de los últimos 5 años

Rendimiento nominal
(865 Planes)



Rendimiento real
(864 Planes)

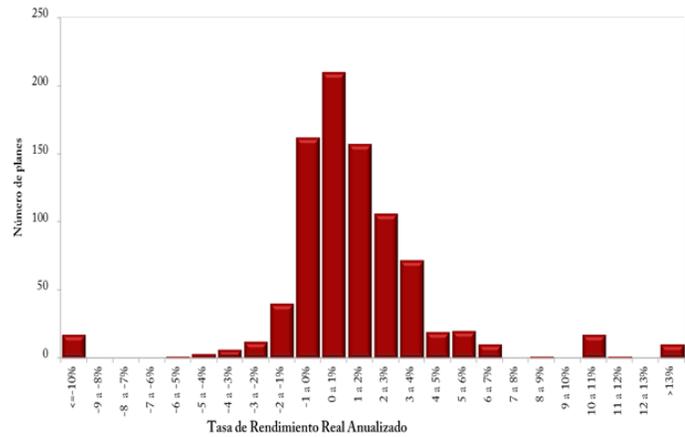


Tabla VIII.5.1 Rendimientos obtenidos

Periodo	Promedio simple		Promedio ponderado (AUM)	
	Nominal	Real	Nominal	Real
1 año	2.95%	0.55%	0.10%	-2.52%
3 años	4.33%	0.58%	3.78%	0.11%
5 años	5.34%	1.40%	5.61%	1.72%

VIII.6 Información al Afiliado

La calidad y cantidad de información con la que cuenta el participante es trascendental para poder tomar decisiones respecto al ahorro previsional (e.g. necesidad de realizar ahorro voluntario si se desea mejorar la tasa de remplazo esperada).

- Pocos Planes entregan información al afiliado sobre los resultados (rendimientos) del fondo de pensiones o sobre la posición de la cartera.

Tabla VIII.6.1 Información que se entrega al afiliado

Información entregada	%
Rendimiento del fondo	36.7%
Posición de la cartera	34.7%
Otra	24.2%
Ninguna	6.4%

- Los que lo hacen, la suelen entregar mensualmente o en línea.

Tabla VIII.6.2 Frecuencia de la información entregada al afiliado

Frecuencia	%
Mensual	42.3%
En Línea	36.7%
Otra	6.6%
Anual	6.2%
Trimestral	5.4%
Semestral	2.8%

El resumen estadístico del Registro Electrónico de Planes de Pensiones utiliza las cifras al 31 diciembre de 2015 según los datos reportados por los Planes ante CONSAR. Elaborado por Brenda Cristina Aldaz Pérez, Liliana Martínez Perea, María Teresa Cruz González, Lizbeth Nallely Rodríguez Delgado y Juan Mateo Lartigue Mendoza. Cualquier duda, sugerencia o comentario al respecto, podrá realizarse a través del correo electrónico AtencionSIREPP@consar.gob.mx.

Anexo 1: Acrónimos utilizados

AV = Aportaciones Voluntarias

BD = Beneficio Definido

CD = Contribución Definida

CONSAR = Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro

CVaR = Conditional Value At Risk

EMSSA 97 = Experiencia Mexicana Demográfica de Mortalidad para Activos

EU = Estados Unidos

IMSS = Instituto Mexicano del Seguro Social

ISR: Impuesto Sobre la Renta

LSS = Ley del Seguro Social

NIF = Normas de Información Financiera

OBD = Obligación por Beneficios Definidos

PIB = Producto Interno Bruto

SAR = Sistema del Ahorro para el Retiro

SAT = Sistema de Administración Tributaria

SBA: Salario Base de Aportación

SIEFORE = Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro

SIREPP = Sistema de Registro Electrónico de Planes de Pensiones

SM = Salario Mínimo

VaR = Value at Risk

VPOT = Valor Presente de las Obligaciones Totales

