



INFORME

Índice sobre Percepciones para la Jubilación

Confianza e Interés en las Pensiones de Jubilación
en Países de la Unión Europea
2022 Edición Europea

Realizado por:



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

alight

ACERCA DEL ESTUDIO

El presente estudio se ha realizado dentro de un Proyecto de Colaboración desarrollado por un equipo de trabajo constituido por investigadores y trabajadores de Alight Solutions y el Grupo de Investigación ISDE de la Universidad de Granada.

AUTORÍA DEL ESTUDIO

José Manuel de la Torre Ruiz. Universidad de Granada.
Eulogio Cordon Pozo. Universidad de Granada.
Juan Alberto Aragón Correa. Universidad de Granada.
María Dolores Vidal Salazar. Universidad de Granada.
María Bermúdez Edo. Universidad de Granada.

COLABORADORES

Manuel Vargas Basulto. Alight Research & Advisory Center.
Pablo Ortega Carrasco. Alight Research & Advisory Center.
Pia Ellimäki. Alight Research & Advisory Center.
Natalia Sagredo. Alight.
Alvaro Santaella. Alight.

ENTIDAD FINANCIADORA DEL ESTUDIO

Alight

ISBN

978-84-125693-4-6

DEPOSITO LEGAL

B 14045-2022

EDITORIAL

Kit-Book Servicios Editoriales

NOTA IMPORTANTE

En este informe se utilizan los términos trabajadores, empleados, encuestados y otros similares en su sentido genérico (incluyendo los correspondientes plurales). Por lo tanto, los mismos se refieren tanto el género masculino como al femenino.

Índice de contenidos

1	Introducción al informe	2
	Objetivo del estudio	2
	Índice sobre Percepciones de la Jubilación	3
	Metodología	4
2	Resultados totales	5
3	Resultados por países	16
	España	17
	Francia	27
	Alemania	37
	Italia	47
	Reino Unido	57
	Países Bajos	67
4	Comparaciones entre países	77
5	Principales conclusiones del estudio	88
	ANEXO 1: Glosario de términos	92
	ANEXO 2: Referencias	93

Objetivo del estudio

El envejecimiento generalizado de la población europea y el aumento de la esperanza de vida están poniendo en duda el mantenimiento de los actuales sistemas de pensiones, sobre todo en aquellos países cuya vía de financiación principal son las cotizaciones sociales, es decir, las aportaciones que, con carácter obligatorio, deben pagar tanto los trabajadores como las empresas.

Aunque este problema afectó en primer lugar a los países desarrollados, este fenómeno se está expandiendo por todo el planeta. La Organización Mundial de la Salud ha calculado que el porcentaje de la población mayor de 60 años casi se duplicará del 12% en 2015 al 22% en 2050.

Las consecuencias sobre la economía de un país podrían resultar negativas si ante una disminución del número de personas contribuyentes se pretende incrementar o mantener la capacidad adquisitiva de los y las pensionistas incrementando las cotizaciones de los trabajadores y empresas. Para las empresas supondría un incremento de los costes laborales que, de trasladarse al precio de venta, implicaría una pérdida de competitividad, así como un potencial incremento de la inflación. Por otro lado, un aumento de las cotizaciones de los trabajadores implicaría una pérdida de su poder adquisitivo, lo que podría afectar a la demanda interna del país.

Por este motivo, la mayoría de los países cuyos sistemas de pensiones descansan en cotizaciones sociales están analizando e implantando reformas en sus sistemas de pensiones que implican medidas como el incremento de la edad de jubilación, nuevas fórmulas de cálculo del importe económico de las pensiones de las personas jubiladas, o el desarrollo de vías de financiación alternativas y complementarias.

Esta segunda vía de financiación de naturaleza complementaria y no obligatoria serían, por ejemplo, los “planes de pensiones privados”, que pueden suscribir tanto cada persona empleada de forma individual como las empresas para el conjunto de las personas que trabajan en ellas.

Teniendo en cuenta esta situación, este estudio pretende analizar dos cuestiones principales: el grado de confianza de los trabajadores europeos sobre los sistemas de pensiones de sus respectivos países y su grado de interés en realizar aportaciones a sus planes de pensiones a través de estas vías de financiación alternativas.

Resulta fundamental conocer el grado de confianza de los trabajadores europeos respecto a los sistemas de pensiones actuales, analizando sus expectativas ante el mantenimiento de estos. Una falta de confianza en los sistemas actuales podría suponer un acicate para que los distintos responsables acometan medidas que modifiquen dichos sistemas, ya que ante una falta de confianza los contribuyentes estarán más receptivos a cambios que permitan asegurar el mantenimiento futuro de los sistemas de pensiones.

Por otro lado, conocer el interés de los trabajadores europeos en realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones o bien recibir asesoramiento profesional sobre cómo gestionar su ahorro dedicado a la jubilación, puede ser importante para las empresas. Ante un interés elevado, las empresas podrían modificar sus políticas retributivas para incrementar la importancia concedida a las aportaciones a planes de pensiones dentro del diseño de las retribuciones, ya que esto podría permitir incrementar la satisfacción de sus trabajadores actuales, así como atraer a potenciales candidatos con altas capacidades. Asimismo, el ofrecer asesoramiento sobre la forma en que se gestiona el ahorro dedicado a la jubilación puede suponer un elemento diferenciador y muy valorado por los trabajadores tanto actuales como potenciales.

Con tal fin se ha elaborado un Índice sobre Percepciones de la Jubilación que permitirá realizar un análisis comparativo de los diferentes países en los que se ha realizado el estudio: España, Alemania, Francia, Italia, Países Bajos y Reino Unido.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación

La realización de este estudio se basa en el cálculo del Índice sobre Percepciones de la Jubilación (IPJ), el cual está compuesto por tres subíndices:

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)

Este subíndice mide el grado en que las personas confían en el sistema de pensiones de sus respectivos países. Concretamente, se considera la parte del sistema compuesto por las aportaciones obligatorias que deben realizar los distintos trabajadores en base a la legislación vigente en sus respectivos países.

Para medir este nivel de confianza se han considerado tres aspectos:

- a) Grado de confianza en que el actual sistema nacional de pensiones del país (aportaciones obligatorias) permitirá recibir una pensión en el momento de la jubilación. Esto permite determinar la confianza en la sostenibilidad del sistema hasta el momento en que se pueda acceder a la pensión de jubilación.
- b) Grado de confianza en que el actual sistema nacional de pensiones del país (aportaciones obligatorias) permitirá obtener una cantidad suficiente para mantener un nivel de vida satisfactorio. Con esta cuestión se considera, no ya solo si se va a percibir una pensión, sino el valor esperado para dicha pensión futura.
- c) Grado de comprensión sobre cómo funciona el sistema nacional de pensiones del país. El nivel de comprensión sobre cómo se constituye este sistema, qué componentes tiene, cómo se determinará la pensión futura o los requisitos para acceder a la misma, pueden claramente determinar el nivel de confianza de los trabajadores en el sistema de pensiones de sus países.

Subíndice de Interés Actual en Pensiones (IAP)

Este subíndice mide el grado en que las personas participantes en el estudio están actualmente interesadas en realizar aportaciones adicionales a las obligatorias a un plan de pensiones o recibir asesoramiento sobre cómo gestionar el mismo. Para medir este interés se han considerado las siguientes cuestiones:

- a) Grado de interés en destinar voluntariamente y de forma individual parte de los ingresos a un producto de ahorro que permita complementar la pensión a recibir en el momento de la jubilación.
- b) Grado de interés en que su empresa, como parte de su compensación (salario monetario y beneficios sociales), realice una aportación adicional a la obligatoria a un producto de ahorro destinado a complementar su pensión futura.
- c) Grado de interés en que su empresa le ofrezca asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones (IPP)

Finalmente, este subíndice determina el grado en que los planes pueden ser un elemento diferenciador a la hora de seleccionar una empresa en la que trabajar. Este subíndice tiene en cuenta hasta qué punto los trabajadores consideran importantes los siguientes aspectos a la hora de decantarse por una empresa:

- a) Que ofrezca, a parte de la compensación (salario y beneficios sociales), aportaciones adicionales a un plan destinado a complementar la pensión futura.
- b) Que ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a la jubilación.

Metodología

La información necesaria para la realización de este estudio se ha obtenido a través de encuestas CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). El universo de la muestra son hombres y mujeres, con nacionalidad de alguno de los seis países considerados en el estudio y que actualmente trabajen por cuenta ajena.

Para poder asegurar que en los análisis realizados para cada país de forma independiente el error muestral máximo sea del 5% en la estimación de proporciones, para un nivel de confianza del 95% y supuesta una población infinita y que $p=q=50\%$, se obtienen al menos 400 respuestas para cada país que forma parte del estudio. Del mismo modo, se pretende un cierto equilibrio en función de género y edad que evite posibles sesgos en las respuestas obtenidas.

Para medir cada uno de los elementos que conforman los distintos subíndices se ha utilizado una escala Likert de 10 puntos, en la que los encuestados debían indicar su grado de confianza o interés en cada uno de los elementos planteados. Para construir cada uno de los tres subíndices se consideran las puntuaciones factoriales de los distintos ítems que han sido considerados en cada uno de ellos. Los resultados obtenidos son recodificados para obtener una escala del 0 al 5. Del mismo modo, la construcción del IPJ se realiza a través de las puntuaciones factoriales de los tres subíndices que lo conforman. Al igual que para los tres subíndices, el IPJ se recodifica para presentar los resultados en una escala del 0 al 5.



Datos demográficos de la muestra total

Para la realización del estudio se han obtenido 2.409 respuestas, consiguiéndose un cierto equilibrio entre hombres y mujeres (Ilustración 1). Esto permite, para el conjunto de la muestra, un error muestral máximo del 2% en la estimación de proporciones, para un nivel de confianza del 95%, supuesta una población infinita y que $p=q=50\%$.

La edad media de los encuestados es de 42,25 años y la distribución por generaciones puede comprobarse en la Ilustración 2. Se puede comprobar que el mayor grupo lo conforman la Generación Y o Milenial. Por otro lado, la generación con menor presencia en la muestra es la Generación Z, lógico si tenemos en cuenta que las personas de más edad dentro de esta generación tienen actualmente 25 años, por lo que muchos todavía no se han incorporado al mercado laboral.

Con respecto a la experiencia profesional, el 64,4% de los encuestados declaran tener menos de 20 años de experiencia, con un 24,8% teniendo una experiencia inferior a los 6 años (Ilustración 3).

Finalmente, respecto de la distribución de la muestra por sectores de actividad, cabe destacar que los participantes en el estudio pertenecen a una amplia variedad de sectores. Por ejemplo, el 10,2% pertenece al sector sanitario, otro 10,2% al sector industrial y un 9,1% al comercio minorista.

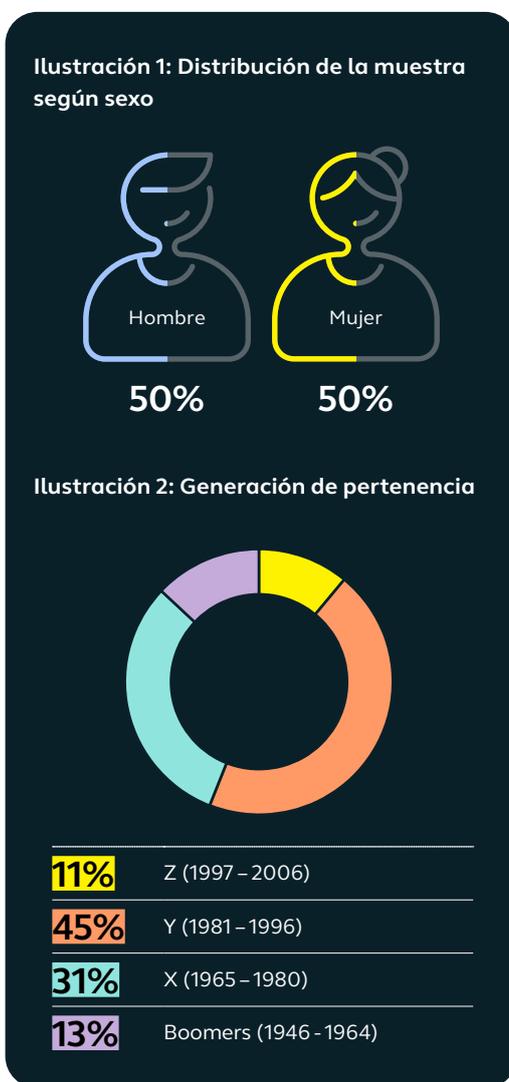
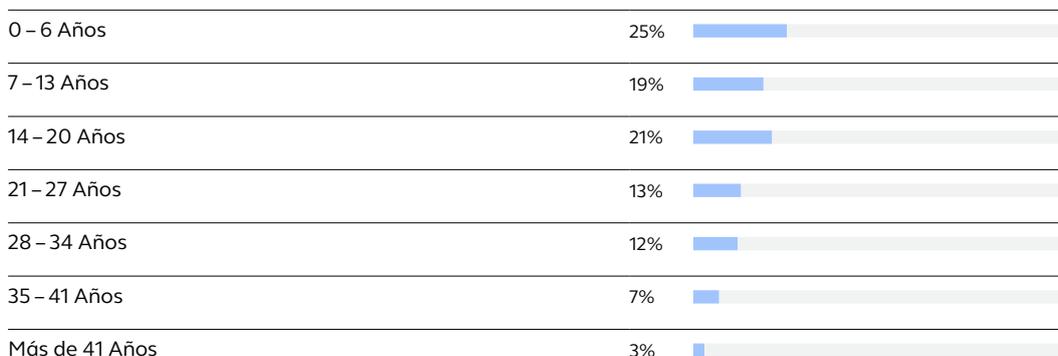


Ilustración 3: Intervalos de experiencia profesional

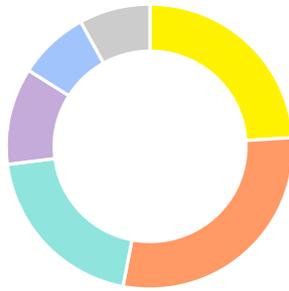


Datos sobre la compensación de la muestra

Considerando el conjunto de la muestra, más de la mitad de las personas encuestadas (53%) señalan que sus compensaciones son inferiores a los 30.000€. Por otro lado, los estratos de compensación superiores a 50.000€ alcanzan tan solo al 15,8% de los encuestados (Ilustración 4).

Si se considera el sexo de los encuestados, se observan diferencias en relación con la compensación recibida. Concretamente, en niveles salariales inferiores a 30.000€ anuales el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. Esta relación se invierte cuando se consideran los estratos de compensación más elevados (Ilustración 5).

Ilustración 4: Intervalos de compensaciones



24%	Menos de 20.000€
29%	20.000€ – 30.000€
20%	30.000€ – 40.000€
11%	40.000€ – 50.000€
8%	50.000€ – 60.000€
8%	Más de 60.000€

Ilustración 5: Diferencias de compensación entre hombres y mujeres

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	35%	65%
20.000€ – 30.000€	43%	57%
30.000€ – 40.000€	58%	42%
40.000€ – 50.000€	60%	40%
50.000€ – 60.000€	63%	37%
Más de 60.000€	69%	31%

La relación es muy significativa. Valor de P = < 0,01 ; Chi2 = 130,10 ; Grados de libertad = 5.

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones

Cuestionados sobre si se realizan aportaciones adicionales a un plan de pensiones, más allá de las que marca la legislación de sus respectivos países, un 29% declaran hacer estas aportaciones a través de su empresa y un 20,1% lo hace de manera autónoma (Ilustración 6).

Por otro lado, casi el 43% de la muestra afirma no realizar dichas aportaciones. De entre éstos, la principal razón aducida es que su compensación actual no les permite realizar estas aportaciones adicionales, mientras que el 25,1% alegan falta de conocimiento sobre los productos financieros en los que invertir. También resulta destacables que un 14,7% declaren no realizar estas aportaciones porque consideran demasiado complejo gestionar estos productos de ahorro (Tabla 1).



Tabla 1: Motivos para no realizar aportaciones adicionales

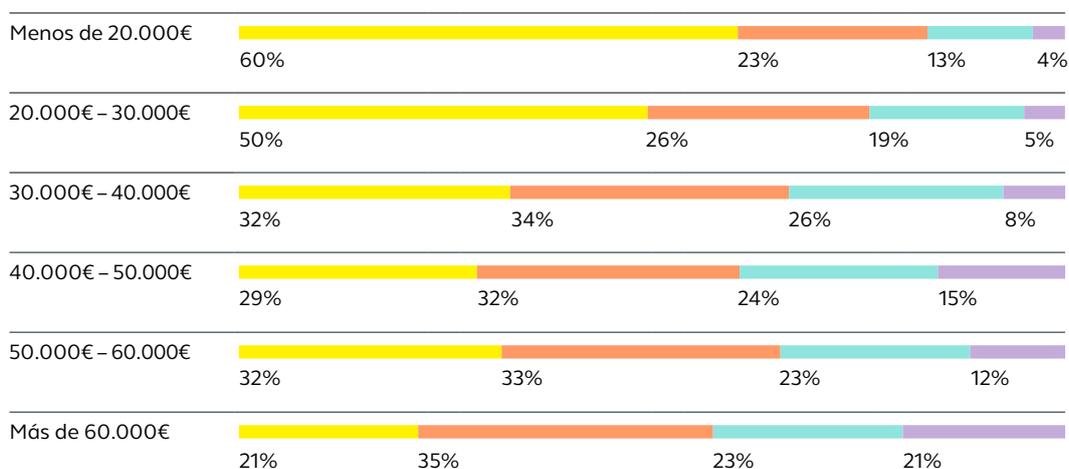
Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	524	51%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	258	25%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	182	18%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	151	15%
Otros motivos	64	6%

(*) Porcentajes calculados sobre 1.029 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones

La Ilustración 7 permite corroborar estos resultados, ya que se observa que en los niveles salariales más bajos, concretamente hasta alcanzar los 40.000€ anuales, se encuentra un mayor porcentaje de individuos que no realizan aportaciones adicionales a las obligatorias.

Ilustración 7: Aportaciones adicionales según la compensación



- Ninguna aportación adicional
- Aportación voluntaria vía empresa
- Aportación voluntaria de forma autónoma
- Aportación voluntaria empresa más autónoma

La relación es muy significativa. Valor de P = < 0,01 ; Chi2 = 229,82 ; Grados de libertad = 15.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación (IPJ)

El Índice sobre Percepciones de la Jubilación presenta un valor medio de 3,02. Este valor muestra ser superior en los hombres que en las mujeres (3,13 vs. 2,90).

El valor del IPJ también se encuentra relacionado con el nivel de compensación, de modo que a medida que aumentan las compensaciones tiende a incrementarse dicho índice (Ilustración 8). El valor medio del IPJ para las compensaciones inferiores a 30.000€ anuales es significativamente menor al correspondiente a los intervalos de compensación superiores a los 40.000€ anuales.

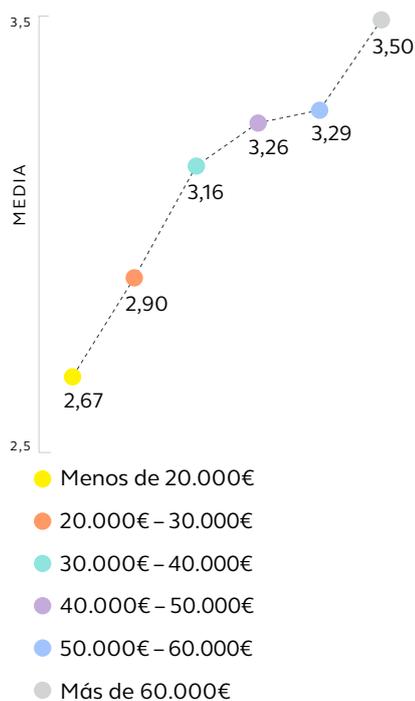
Igualmente, se observan diferencias basadas en la generación de pertenencia (Ilustración 9). El IPJ obtiene su valor máximo para los individuos de las generaciones Boomers y Milenial, ambas con un valor medio de 3,08.

Estos valores difieren de forma estadísticamente significativa del valor medio de las otras dos generaciones consideradas.

Finalmente, la edad prevista de jubilación es un factor relevante a la hora de analizar el valor medio del IPJ (Ilustración 10). A medida que se espera que la jubilación se prolongue en el tiempo, el valor del índice tiende a disminuir. Estas diferencias son estadísticamente significativas entre las personas con expectativas de jubilación que van más allá de los 71 años y aquellas que consideran que podrán jubilarse antes de los 66 años.

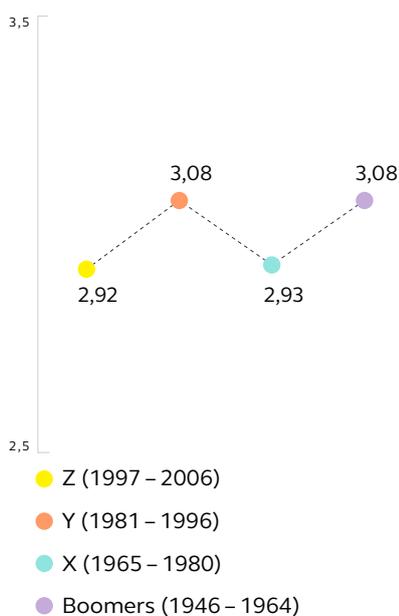
Para profundizar más en los resultados obtenidos, se analizarán de forma independiente los tres subíndices que conforman el IPJ.

Ilustración 8: IPJ según el nivel de compensación



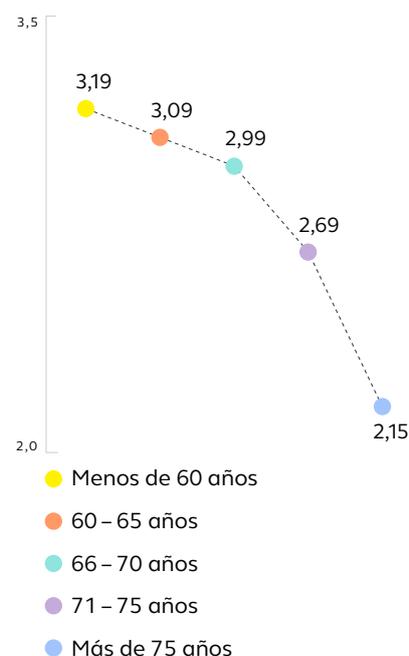
La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01 ; Fisher = 33,68.
Varianza inter = 32,43. Varianza intra = 0,96.

Ilustración 9: IPJ según la generación de pertenencia



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01 ; Fisher = 4,56.
Varianza inter = 4,67. Varianza intra = 1,02.

Ilustración 10: IPJ según la edad prevista de jubilación



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01 ; Fisher = 16,78.
Varianza inter = 16,81. Varianza intra = 1,00.

Subíndice del Grado de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)

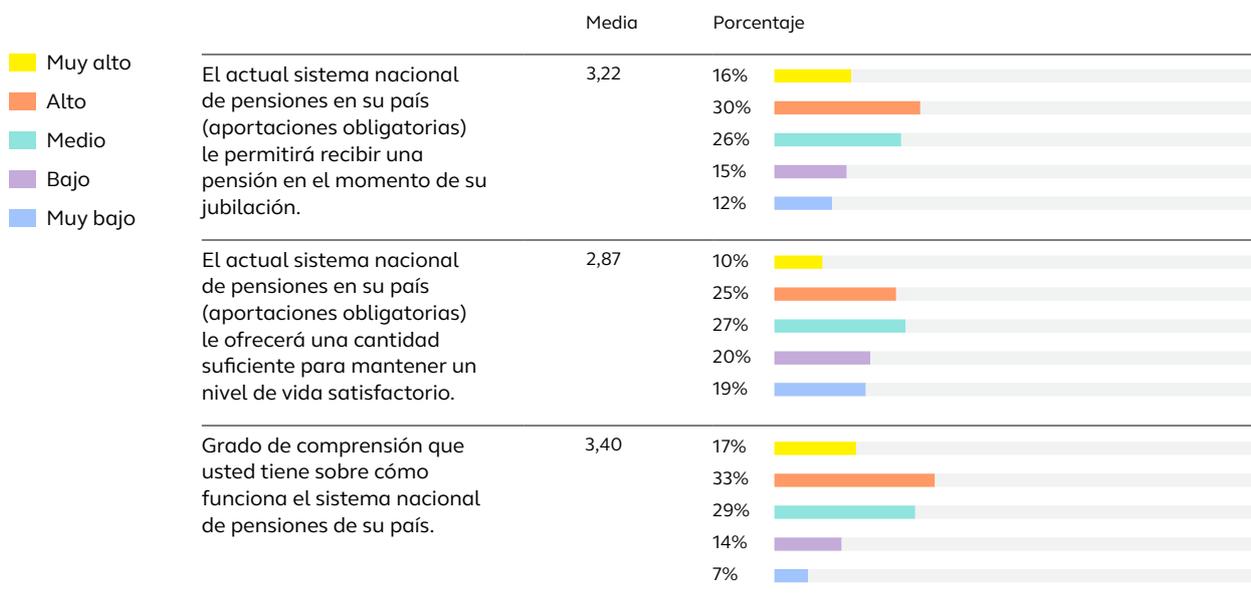
El CSP presenta un valor medio para el total de la muestra de 2,71. En la Ilustración 11 se pueden observar los resultados obtenidos para cada uno de los componentes de este subíndice.

Distinguiendo entre distintas categorías, lo primero que destaca es la diferencia existente entre hombres y mujeres. Específicamente, los hombres muestran un CSP significativamente mayor al de las mujeres (2,89 vs. 2,52).

Como principales resultados pueden destacarse los siguientes:

- El 27,4% de los encuestados tiene una confianza baja o muy baja en recibir una pensión en el momento de su jubilación;
- menos del 35% de los participantes tienen una confianza alta o muy alta en recibir una cantidad que les permita tener un nivel de vida satisfactorio;
- aunque aproximadamente el 50% de los encuestados afirma tener un conocimiento alto o muy alto sobre cómo funciona el sistema de pensiones de su país, un 20,3% indica tener un conocimiento bajo o muy bajo.

Ilustración 11: Subíndice de confianza (total)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice del Grado de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)

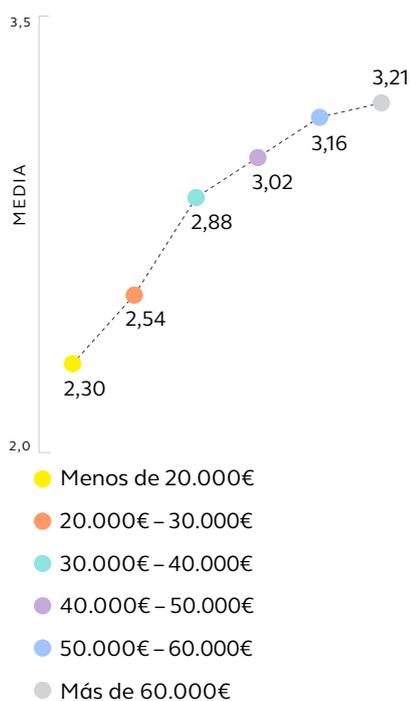
Por otro lado, la valoración media de este subíndice depende del nivel retributivo de las personas encuestadas, de modo que a medida que aumentan las compensaciones recibidas se incrementa la confianza en el sistema de pensiones. Estas diferencias son estadísticamente significativas entre las compensaciones inferiores a 30.000€ anuales y las compensaciones superiores a esta cifra (Ilustración 12).

Otro factor que influye sobre el CSP es la generación de pertenencia. Los individuos pertenecientes a la Generación Boomer son los que presentan un valor mayor en este indicador. Por el contrario, es la Generación Z la que presenta un valor menor. La cercanía a la jubilación de los Boomer explica que tengan una mayor confianza en el sistema, ya que es más probable su sostenimiento a corto plazo.

Sin embargo, la Generación Z ve lejano el momento de su jubilación y pueden tener más incertidumbre sobre el sostenimiento a largo plazo de los sistemas de pensiones actuales.

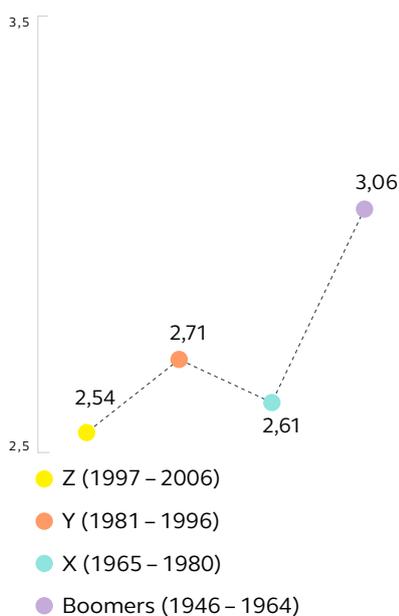
Finalmente, la edad prevista de jubilación también es un factor que explica el valor medio del subíndice de confianza (Ilustración 14). A medida que se espera que la jubilación se prolongue en el tiempo, disminuye el valor de este subíndice. Así, mientras que las personas que esperan jubilarse antes de los 60 años presentan un mayor valor para este indicador (2,93), las personas que esperan jubilarse a una edad superior a los 75 años presentan el menor valor (1,78).

Ilustración 12: CSP según compensación



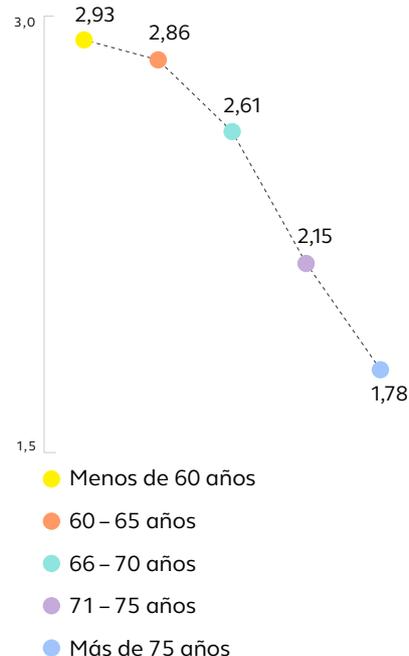
La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01 ; Fisher = 32,02.
Varianza inter = 48,43. Varianza intra = 1,51.

Ilustración 13: CSP según generación de pertenencia



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01 ; Fisher = 10,88.
Varianza inter = 17,31. Varianza intra = 1,59.

Ilustración 14: CSP según edad prevista de jubilación



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01 ; Fisher = 21,26.
Varianza inter = 33,11. Varianza intra = 1,56.

Subíndice de Interés Actual en Pensiones (IAP)

El IAP presenta un valor medio para el total de la muestra de 3,06. En la Ilustración 15 se pueden consultar los resultados obtenidos para cada una de las cuestiones que componen este subindicador.

En este sentido, pueden extraerse las siguientes conclusiones en relación con el interés actual sobre las pensiones:

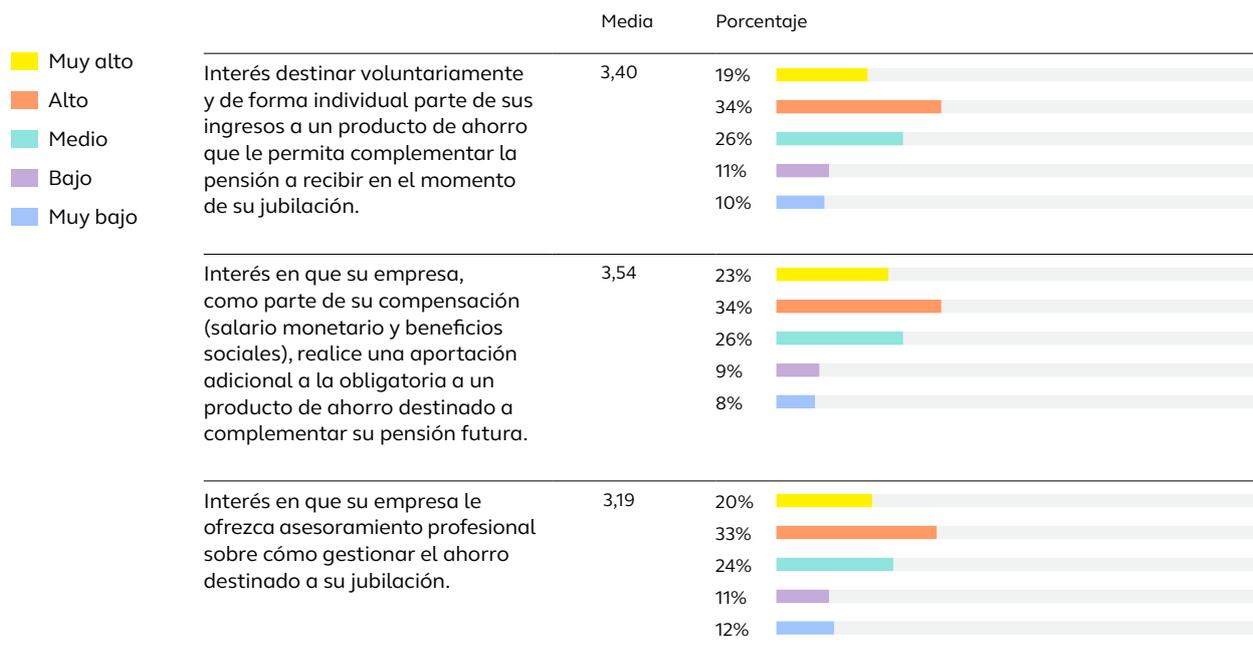
- el 52,5% de los encuestados manifiestan un interés alto o muy alto en realizar, de forma autónoma, aportaciones adicionales que le permitan complementar su pensión futura;

- este porcentaje se incrementa hasta el 56,90% si fuese la empresa la que realizara esta aportación como parte del salario;

- el 52,80% muestran un interés alto o muy alto en que su empresa ofrezca asesoramiento sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.

Distinguiendo entre distintas categorías, los hombres muestran un IAP mayor que el de las mujeres (3,15 vs. 2,97).

Ilustración 15: Subíndice de interés actual (total)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

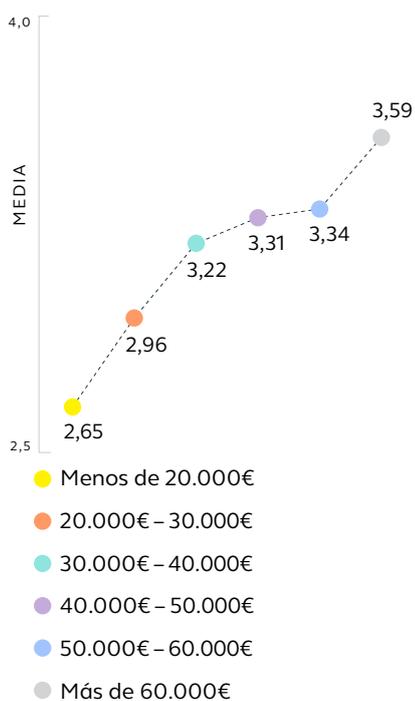
Subíndice de Interés Actual en Pensiones (IAP)

Del mismo modo, la valoración media del IAP se relaciona con el nivel retributivo de las personas encuestada (Ilustración 16). A medida que aumentan las compensaciones se incrementa el valor medio de este subíndice. Estas diferencias son estadísticamente significativas entre los intervalos inferiores a 30.000€ anuales y los intervalos superiores a dicha cantidad.

Con respecto a la generación de pertenencia, es la Generación Y o Milenial la que presenta claramente un interés mayor (3,17), mientras que la Generación X y los Boomers son los que presentan un menor valor del IAP. En este caso, parece que la cercanía a la edad de jubilación reduce el interés en estos planes de pensiones. Por otro lado, la Generación Z puede ver todavía lejano el momento de su jubilación, lo que podría explicar que su interés resulte inferior a la Generación Y (Ilustración 17).

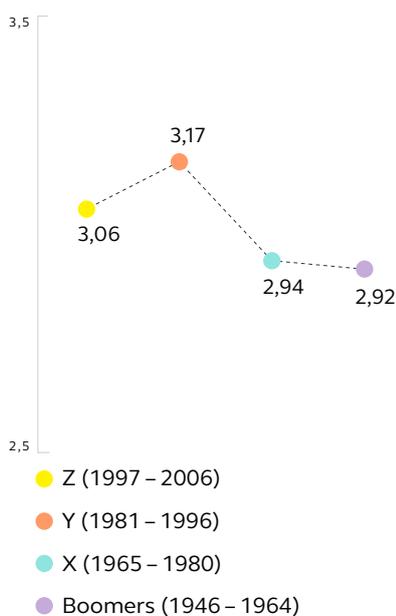
Finalmente, considerando la edad prevista de jubilación, a medida que se espera que dicha edad se prolongue en el tiempo, disminuye el valor del IAP (Ilustración 18). Así, las personas que esperan jubilarse antes de los 60 años presentan el mayor IAP (3,30), disminuyendo dicho valor a medida que aumenta la edad prevista de jubilación, hasta alcanzar el valor mínimo de 2,11 en aquellos individuos que esperan jubilarse con una edad superior a los 75 años. En este caso, los años potenciales de disfrute de la pensión recibida pueden explicar estos resultados. Si una persona considera que se jubilará antes de los 60 seguramente esté más preocupada por la cantidad que recibirá, ya que potencialmente cobrará dicha cantidad durante un mayor número de años.

Ilustración 16: IAP según compensación



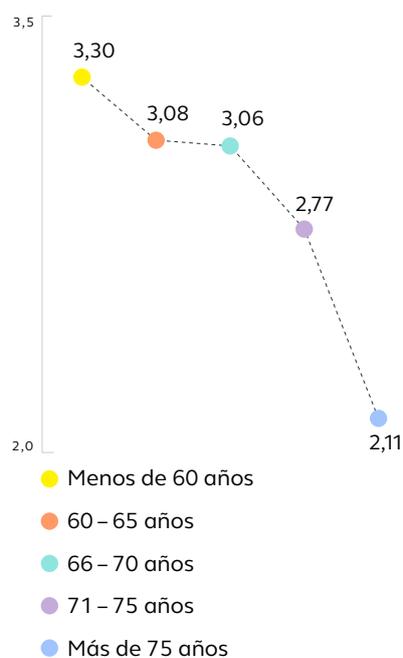
La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01; Fisher = 26,96.
Varianza inter = 40,20. Varianza intra = 1,49.

Ilustración 17: IAP según generación de pertenencia



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01; Fisher = 6,18.
Varianza inter = 9,65. Varianza intra = 1,56.

Ilustración 18: IAP según edad prevista de jubilación



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01; Fisher = 11,62.
Varianza inter = 17,94. Varianza intra = 1,54.

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones (IPP)

El IPP presenta un valor medio para el total de la muestra de 3,24. La Ilustración 19 muestra los resultados obtenidos para cada uno de los componentes de este subíndice.

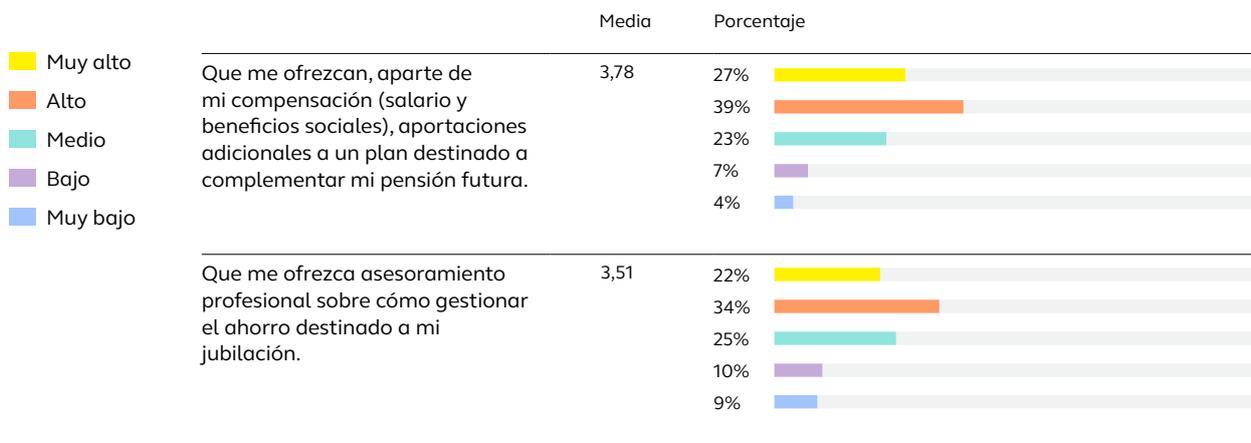
Si se compara este valor entre distintas categorías, lo primero que puede afirmarse es que los hombres presentan un mayor interés potencial (3,29) que las mujeres (3,20).

Analizando dichos resultados se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- el 66% de los encuestados estarían interesados en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- el 56% se mostraría interesado en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

En segundo lugar, se observa cierta relación entre el valor de este subíndice y el nivel de compensación. Específicamente, las personas con una retribución anual inferior a los 30.000€ presentan un menor interés potencial que aquellos que reciben una compensación superior a dicha cantidad (Ilustración 20).

Ilustración 19: Subíndice interés potencial (total)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

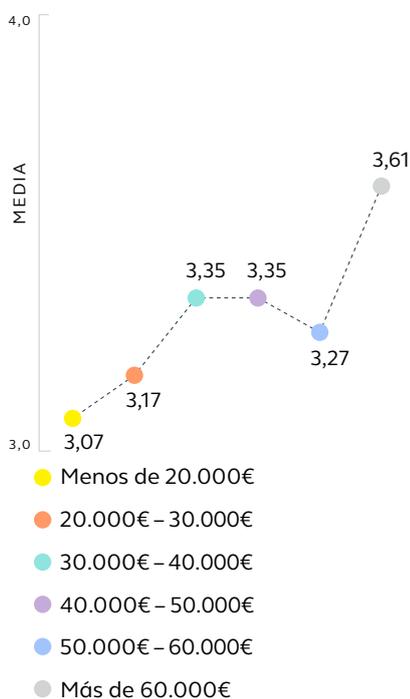
Subíndice de Interés Potencial en Pensiones (IPP)

Este resultado implica que los encuestados, a la hora de valorar incorporarse a una nueva empresa, considerarían importante que ésta complementara su salario con un plan de pensiones o bien que le ofreciera asesoramiento profesional sobre cómo gestionarlo, pero sobre todo cuando la compensación anual recibida supere los 30.000€.

Si se considera la generación de pertenencia, se observa que la Generación Z es la que presenta un menor interés potencial y los Millennials los que presentan un mayor valor en este subíndice (Ilustración 21).

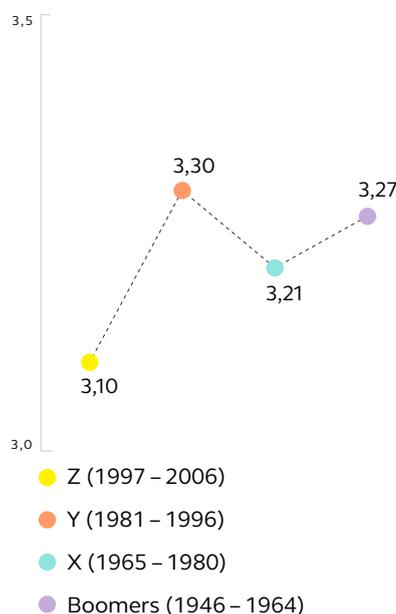
No obstante, las diferencias son únicamente significativas entre la Generación Z y el resto, ya que entre los otros tres grupos las diferencias son mucho menores. De nuevo, la Generación Z considera el momento de la jubilación todavía lejano, por lo que el hecho de que una empresa le ofreciera una aportación adicional a un plan de pensiones como parte de su salario o asesoramiento profesional sobre cómo gestionar su ahorro destinado a la jubilación, no parece resultar tan importante a la hora de decantarse por esa empresa como sí lo es para el resto de las generaciones.

Ilustración 20: IPP según compensación



La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01; Fisher = 8,64.
Varianza inter = 10,68. Varianza intra = 1,24.

Ilustración 21: IPP según generación de pertenencia

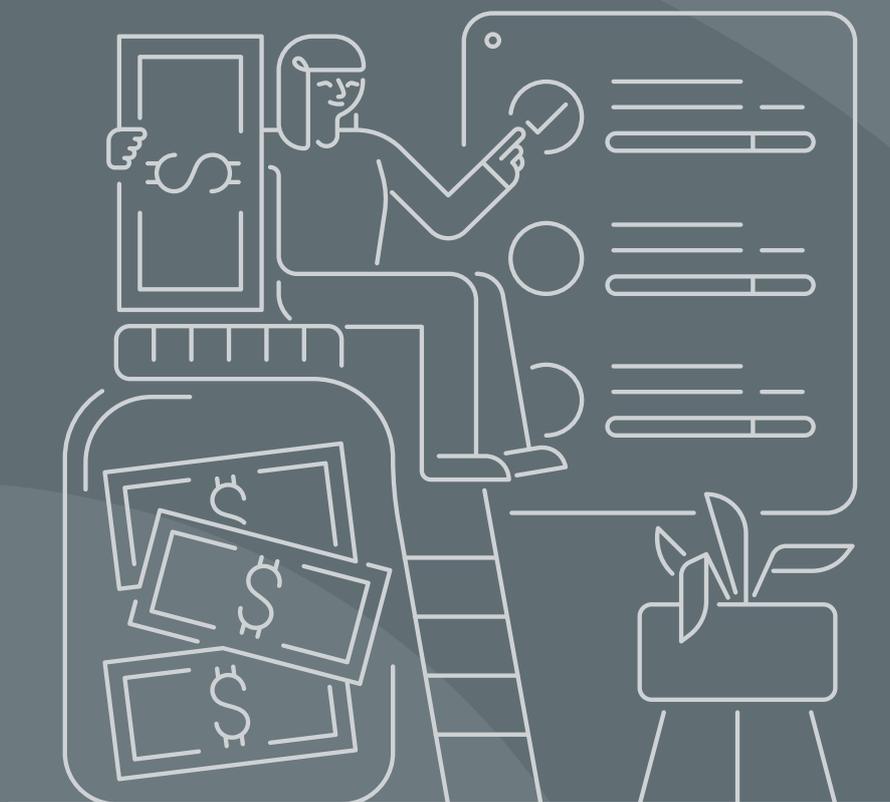


La relación es muy significativa.
P-value = < 0,01; Fisher = 2,56.
Varianza inter = 3,21. Varianza intra = 1,25.

Comparar los sistemas de prestación de pensiones entre países no es labor fácil, ya que pueden diferir no sólo en el grado de dependencia de las pensiones estatales como componente de los ingresos totales de los pensionistas, sino también en cuanto a la estructura, los criterios de elegibilidad y la base de financiación de dicho sistema.

Por ello, antes de describir los resultados obtenidos para cada país, se realizará una breve descripción de cada uno de los sistemas, destacando:

1. componentes básicos de financiación y su peso relativo,
2. obligatoriedad o no de cada uno de estos componentes, y
3. la edad de jubilación prevista para acceder a los beneficios del sistema de pensiones y otros posibles requisitos exigibles.



El sistema de pensiones español

Tres son los componentes del sistema de pensiones español:

1. Las pensiones públicas abonadas por el Estado (financiadas con cotizaciones sociales obligatorias para empresas y empleados),
2. los planes de pensiones de empresas (normalmente con implantación sólo en las grandes empresas) y
3. los planes de pensiones individuales provenientes del ahorro de cada trabajador activo.

De los tres componentes, es sobradamente conocido que es el primero el que más peso ha tenido tradicionalmente en el importe de las pensiones que cobran las personas asalariadas cuando llega el momento de su jubilación.

Además, el sistema de pensiones español es de reparto intergeneracional. Esto implica que los trabajadores de hoy financian con sus cotizaciones sociales las pensiones públicas de los jubilados.

Durante las últimas décadas se vienen cuestionado la solvencia futura de un sistema como el español en el que los crecientes gastos en conceptos de pensiones no están siendo cubiertos por el correspondiente aumento de los ingresos por cotizaciones sociales. Por ello, se están tomando diferentes medidas y reformas que pretenden asegurar la sostenibilidad del sistema.

Una medida adoptada en España ha sido el retraso progresivo de la edad legal mínima de jubilación y el endurecimiento de los requisitos de tiempo cotizado para acceder a la pensión completa. De esta forma, la edad mínima de jubilación se está incrementando de forma paulatina hasta llegar a los 67 años en 2027.

De igual modo, el Gobierno español recientemente ha aprobado un anteproyecto de ley para impulsar los planes de pensiones de empleo (PPE) con el objetivo de impulsar los planes de pensiones de empresas. La nueva normativa buscaría facilitar el acceso a planes colectivos por parte de trabajadores de rentas medias-bajas, así como a pequeñas y medianas empresas. Además, tal y como ocurre en el Reino Unido, todo apunta a que los empleadores tendrán la obligación de inscribir de forma automática a todos sus empleados en algún tipo de plan o instrumento de pensiones previamente cualificado para este efecto.



Datos demográficos de la muestra en España

Para España se han obtenido un total de 400 respuestas, de las cuales un 47,5% corresponden a mujeres (Ilustración 22).

La edad media de las personas encuestadas es de 42,42 años con una desviación típica de 11,52 años. Para los hombres la edad media es de 43,02 años y para las mujeres 41,75 años.

Si consideramos la generación de pertenencia de la muestra española, la Generación Y es a la que pertenecen casi el 50% de los encuestados (Ilustración 23).

Los encuestados en España tienen, como media, 16,78 años de experiencia profesional y casi el 70% presenta menos de 20 años de experiencia (Ilustración 24).

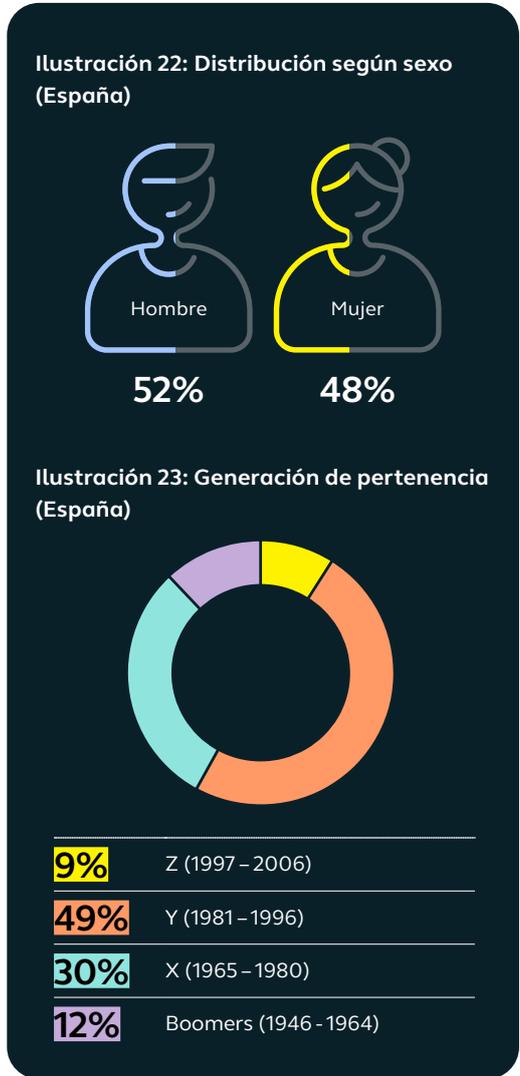
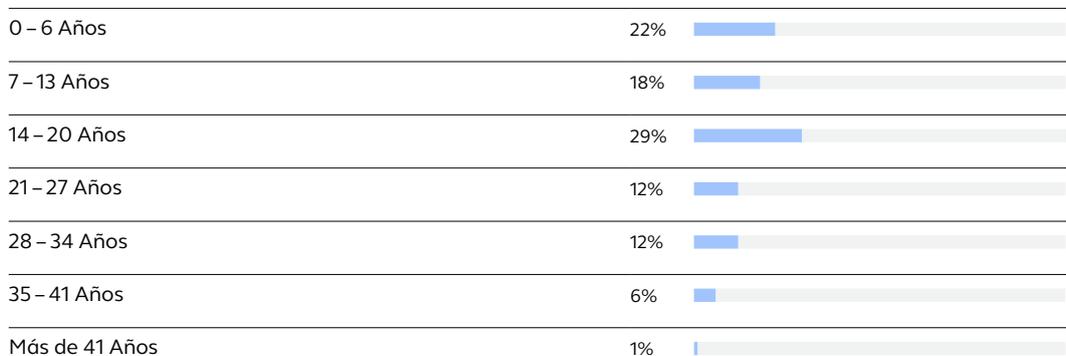


Ilustración 24: Intervalos de experiencia profesional (España)



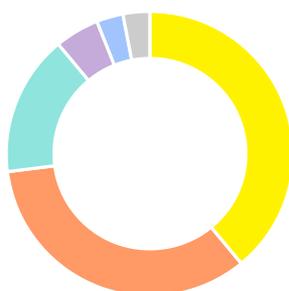
Datos sobre la compensación de la muestra en España

La mayoría de las personas encuestadas (72,6%) indican que sus compensaciones no superan los 30.000€ anuales. Por otra parte, tan sólo un 7,1% señala tener compensaciones que superan los 50.000€ al año (Ilustración 25).

Sin embargo, para los estratos superiores a esta cantidad, el porcentaje de hombres es superior al de mujeres. La única excepción la encontramos en el estrato de más de 60.000€, donde 7 son mujeres y 6 hombres.

Comparando por género, en los estratos de compensación inferiores a 30.000€ el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres (Ilustración 26).

Ilustración 25: Compensaciones (España)



39%	Menos de 20.000€
34%	20.000€ – 30.000€
16%	30.000€ – 40.000€
5%	40.000€ – 50.000€
4%	50.000€ – 60.000€
3%	Más de 60.000€

Ilustración 26: Diferencias de compensación entre hombres y mujeres (España)

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	48%	52%
20.000€ – 30.000€	48%	52%
30.000€ – 40.000€	70%	30%
40.000€ – 50.000€	53%	47%
50.000€ – 60.000€	73%	27%
Más de 60.000€	46%	54%
Total	52%	48%

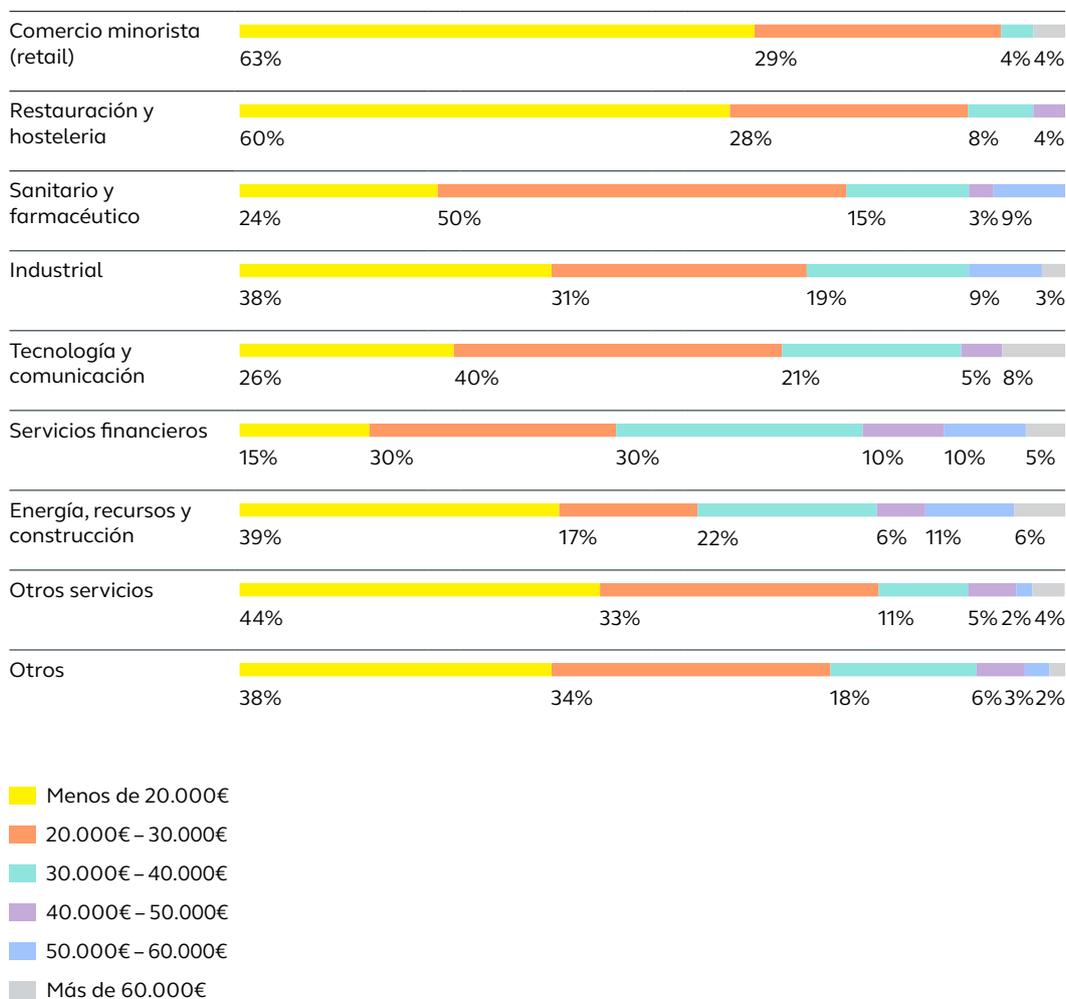
La relación es muy significativa. Valor de $P = 0,02$; $\text{Chi}^2 = 12,85$; Grados de libertad = 5.

Datos sobre la compensación de la muestra en España

Si atendemos a otros factores, como la generación de pertenencia, la menor experiencia profesional de la Generación Z tiene su reflejo en una mayor presencia en los estratos inferiores de compensación. Para el resto de generaciones no existen diferencias respecto a cómo se distribuyen los encuestados entre los distintos intervalos de compensación.

Considerando el sector de actividad de los encuestados, se observa que sectores como el comercio minorista y la restauración y hostelería son los que presentan un mayor porcentaje de personas en el estrato de compensación inferior. Por otro lado, es el sector de la tecnología y la comunicación el que presenta un mayor porcentaje en el intervalo de compensación de más de 60.000€ (Ilustración 27).

Ilustración 27: Estratos de compensaciones y sector de actividad (España)



La relación es poco significativa. Valor de $P = < 0,09$; $\chi^2 = 52,31$; Grados de libertad = 40.

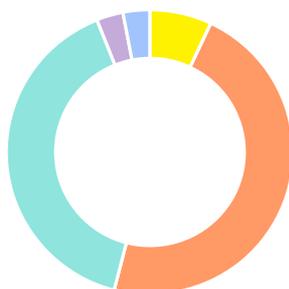
Edad de jubilación esperada

La mayor parte de los participantes en el estudio en España esperan poder jubilarse con una edad comprendida entre los 60 y 70 años (86,5%). De hecho, es escaso el porcentaje de individuos que consideran una edad de jubilación inferior a los 60 años (Ilustración 28).

Si se compara por categorías, si bien es cierto que el porcentaje de personas que consideran que tendrán que jubilarse después de los 65 años se reduce paulatinamente a medida que se incrementa el nivel de la compensación, hasta llegar a los 50.000€, las diferencias no son excesivamente relevantes.

Por lo tanto, se puede afirmar que el intervalo en el que se encuentra el nivel de compensaciones actualmente recibidas por el individuo no es una variable que necesariamente explique la edad prevista de jubilación de las personas encuestadas en España.

Ilustración 28: Edad de jubilación esperada (España)



7% Menos de 60 años

47% 60 - 65 años

40% 66 - 70 años

3% 71 - 75 años

3% Más de 75 años

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones en España

Prácticamente el 50% de los encuestados afirman realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones más allá de lo que marca la legislación española. Entre estos, existe un reparto más o menos equitativo entre los que realizan dichas aportaciones de forma autónoma y los que las realizan a través de su empresa (Ilustración 29).

Más allá de las razones económicas, hay que destacar que casi el 40% de los que no realizan estas aportaciones adicionales alegan falta de conocimiento o excesiva complejidad a la hora de gestionar estos productos de ahorro (Tabla 2).



Tabla 2: Motivos para no realizar aportaciones adicionales (España)

Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	111	56%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	43	22%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	35	18%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	35	18%
Otros motivos	7	4%

(*) Porcentajes calculados sobre 199 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación en España (IPJ)

El IPJ presenta en España un nivel medio de 2,93.

Los resultados no muestran diferencias significativas en este indicador basadas en sexo, aunque sí se encuentran algunas diferencias si se considera la generación de pertenencia de los encuestados (Ilustración 30). Concretamente, los pertenecientes a la Generación Z presentan un valor para el IPJ inferior a la Generación Boomer, que es la que presenta un nivel superior. La proximidad a la jubilación de la Generación Boomer vendría a explicar este mayor interés y confianza. Del mismo modo, el hecho de que para los miembros de la Generación Z queden, como poco, más de cuarenta años para poder acceder a la jubilación (si se mantuvieran las condiciones actuales), explica que su nivel de interés y confianza en el mantenimiento del sistema sea menor a día de hoy.

Por otro lado, también se encuentran ligeras diferencias al considerar el nivel de compensación de los encuestados (Ilustración 31). En este sentido, existe diferencia entre aquellos que perciben una compensación entre 40.001€-50.000€ anuales y aquellos que obtienen una compensación inferior a 20.000€ anuales (3,46 vs. 2,84).

Para profundizar aún más en los resultados, se detallan a continuación los resultados obtenidos para cada uno de los subíndices que conforman este indicador.

Ilustración 30: IPJ según la generación de pertenencia (España)

	Media (escala 0 a 5)	
Z (1997–2006)	2,57	
Y (1981–1996)	3,01	
X (1965–1980)	2,88	
Boomers (1946–1964)	3,05	

La relación es poco significativa. P-value = < 0,08 ; Fisher = 2,29. Varianza inter = 2,25. Varianza intra = 0,99.

Ilustración 31: IPJ según nivel de compensación (España)

	Media (escala 0 a 5)	
Menos de 20.000€	2,84	
20.000€ – 30.000€	2,90	
30.000€ – 40.000€	3,00	
40.000€ – 50.000€	3,46	
50.000€ – 60.000€	3,18	
Más de 60.000€	3,07	

La relación es poco significativa. P-value = < 0,14 ; Fisher = 1,68. Varianza inter = 1,66. Varianza intra = 0,99.

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones en España (CSP)

El CSP en España presenta un valor medio de 2,59. A continuación pueden observarse los resultados obtenidos para los tres índices que conforman este subíndice (Ilustración 32).

En este sentido, cabe destacar que, en España:

- solo un 38,3% de los encuestados tienen una confianza alta o muy alta en recibir una pensión en el momento de la jubilación;
- menos del 30% confían en recibir una cantidad que les permita mantener un nivel de vida satisfactorio;
- el 50,3% afirma tener un conocimiento alto o muy alto sobre el funcionamiento del sistema de pensiones.

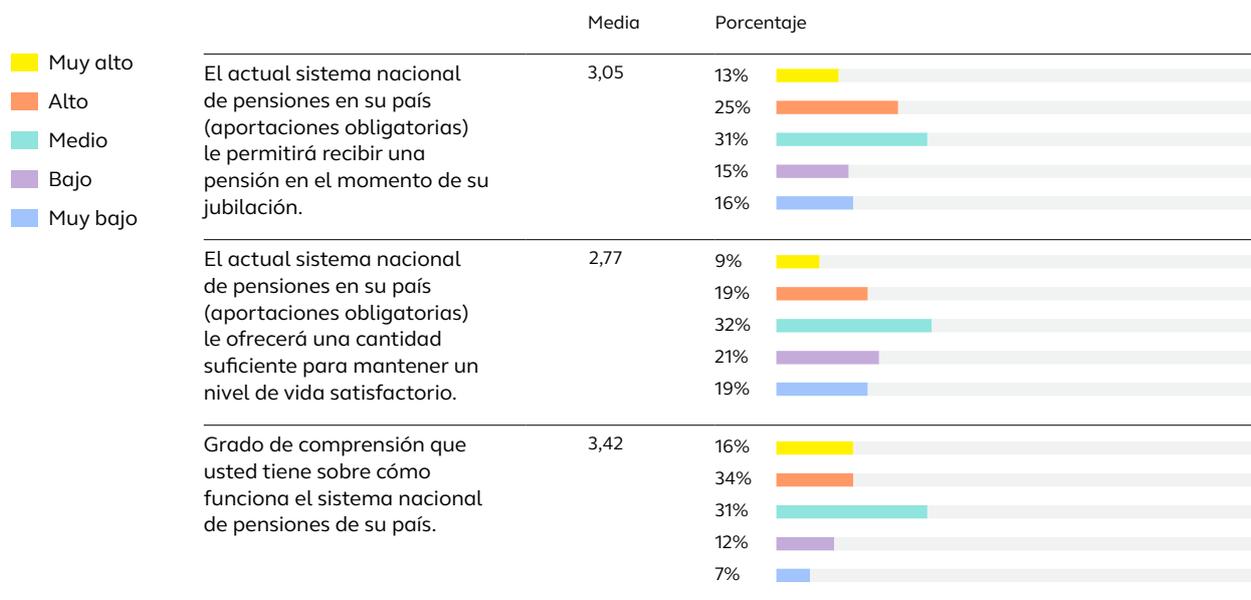
Al realizar un análisis comparativo por categorías, se puede afirmar que, en términos de confianza, en España:

— La confianza media de los hombres es mayor que la de las mujeres (2,71 vs. 2,46).

— La confianza de los Boomers es superior a la de la Generación Z (3,11 vs. 2,08). La mayor proximidad a la jubilación de la generación Boomer, frente a la lejanía de la Generación Z, puede explicar este resultado. La comparación de la valoración media del resto de generaciones (Generación Y = 2,60 y Generación X = 2,54) no resultan estadísticamente significativas.

— Se detectan diferencias de confianza entre los intervalos de compensación de menos de 20.000€ y el intervalo de compensaciones de 40.000€ a 50.000€ (2,49 vs. 3,36). Los encuestados con un nivel de renta inferior tienen menos confianza en la sostenibilidad del sistema y en la posibilidad de obtener una pensión suficiente en el futuro. Las comparaciones entre los restantes grupos no arrojan diferencias estadísticamente significativas.

Ilustración 32: CSP (España)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Actual en Pensiones en España (IAP)

El IAP en España presenta un valor medio de 2,91. En la Ilustración 33 pueden observarse los resultados obtenidos para cada uno de los tres índices que conforman este subíndice.

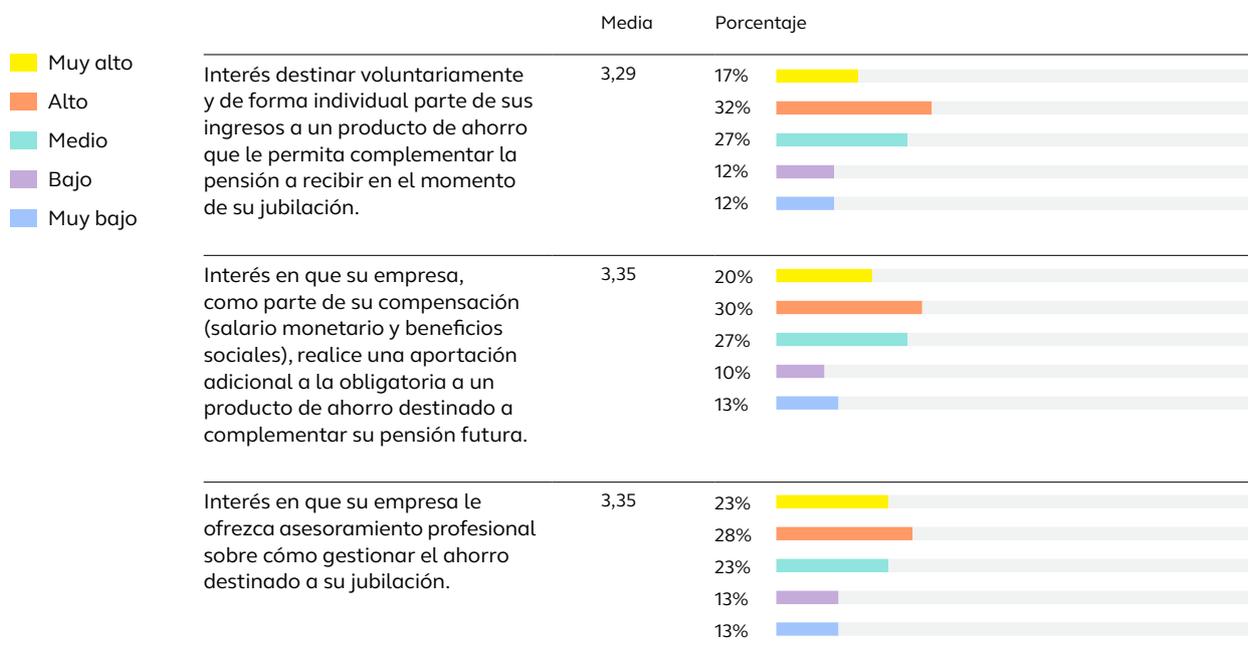
Los resultados muestran que, en España, más del 50% de los encuestados manifiestan un interés alto o muy alto en:

- realizar aportaciones adicionales que le permitan complementar su pensión futura;
- que su empresa realice esta aportación como parte del salario;
- que su empresa le ofrezca asesoramiento sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.

Al realizar comparaciones entre categorías, se obtienen los siguientes resultados:

- No se encuentran diferencias significativas en el interés actual de hombres y mujeres, ni tampoco basadas en la generación de pertenencia.
- Aunque el nivel de interés se incrementa paulatinamente hasta llegar al estrato de compensación de 40.001-50.000€ (pasando de un nivel de 2,74 hasta 3,45), dichas diferencias no son estadísticamente significativas.
- Tampoco se encuentran diferencias basadas en la experiencia profesional de los encuestados.

Ilustración 33: IAP (España)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones en España (IPP)

El IPP muestra en España un valor medio de 3,29, por tanto, superior al valor medio del IAP. De forma específica, en la Ilustración 34 pueden observarse los valores obtenidos para cada uno de los dos índices que conforman este subíndice.

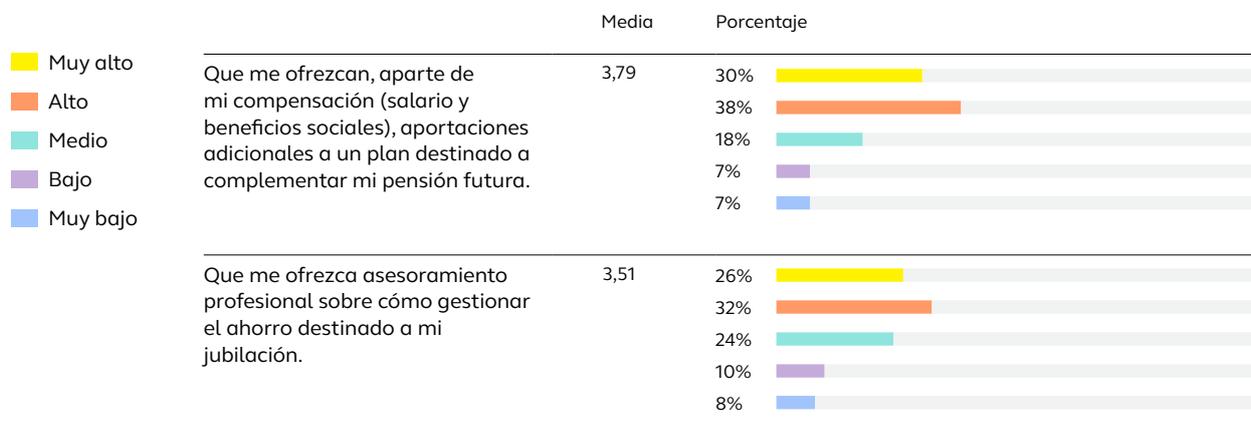
En base a los resultados obtenidos, se puede destacar que, en España:

- casi el 70% de los encuestados estarían interesados en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- el 58,1% se mostraría interesado en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Si se analiza el nivel de interés potencial entre diferentes categorías, se puede observar que:

- Aunque las mujeres presentan, por término medio, un mayor interés potencial que los hombres (3,32 vs. 3,27), dicha diferencia no se considera estadísticamente significativa. Tampoco se observan diferencias significativas en función de la generación de pertenencia. Por lo tanto, el alto interés potencial observado es atribuible a cualquier generación.
- Tampoco existen diferencias basadas en el nivel de compensación, por lo que el alto interés potencial es independiente de la compensación percibida.
- Tampoco se encuentran diferencias basadas en la experiencia profesional de los encuestados.

Ilustración 34: Subíndice interés potencial (España)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

El sistema de pensiones francés

Tres son los componentes principales del sistema de pensiones francés:

1. Las pensiones públicas abonadas por el Estado (financiadas con cotizaciones sociales obligatorias para empresas y empleados),
2. las aportaciones complementarias y obligatorias, basadas en un sistema de puntos y
3. los planes de pensiones individuales provenientes del ahorro de cada trabajador activo.

En esencia, el régimen de jubilación en Francia se basa en un sistema de reparto similar al español, de forma que las cotizaciones pagadas por los cotizantes de hoy sirven para hacer frente a las pensiones de los jubilados actuales.

El régimen general se financia principalmente (en un 80% en 2020) a través de cotizaciones y aportaciones que toman como base las remuneraciones de las personas y entidades cotizantes. Las tasas se establecen a nivel nacional, cubren distintos conceptos y son obligatorias tanto para empresas como para trabajadores.

Adicionalmente, la jubilación básica para los asalariados del sector privado se complementa con la jubilación complementaria, también obligatoria, establecida por el régimen denominado ARRCO-AGIRC basado en puntos.

En estos sistemas, las cotizaciones de cada año se convierten en puntos de jubilación que se acumulan en una cuenta personal de cada trabajador. La base de cotización a este régimen ARRCO-AGIRC contempla dos umbrales de cotización según renta, pudiendo oscilar la tasa de contribución para los trabajadores entre un mínimo del 3,15% y un máximo del 8,64% (7,78% y 21,59% respectivamente para el caso de las empresas).

El importe de la pensión complementaria se obtiene multiplicando el número de puntos acumulado por el valor de cada punto establecido para cada año.

Además de los anteriores regímenes obligatorios, aquellas personas que lo deseen pueden optar de forma voluntaria por un plan de ahorro para la jubilación que puede ser individual o colectivo.

Actualmente la edad mínima legal de jubilación es de 62 años, pero, para recibir el importe completo de jubilación, se debe acreditar un número mínimo de trimestres de cotización que depende del año. Por otra parte, a partir de determinada edad -entre 65 y 67 años- se tiene derecho a recibir la pensión completa con independencia del número de trimestres cotizados.



Datos demográficos de la muestra en Francia

Para Francia se han obtenido 402 respuestas, de las cuales un 49,5% son hombres (Ilustración 35). La edad media de las personas encuestadas asciende a 41,56 años, siendo esta media similar para hombres y mujeres. La desviación típica de la edad es de 12,30.

Con respecto a la generación de pertenencia, el grupo más numeroso de la muestra francesa corresponde a la generación Y con un 45,5% (Ilustración 36).

Como media, la muestra francesa tiene una experiencia profesional de 17,08. Casi el 30% presenta una experiencia profesional inferior a 6 años (Ilustración 37).

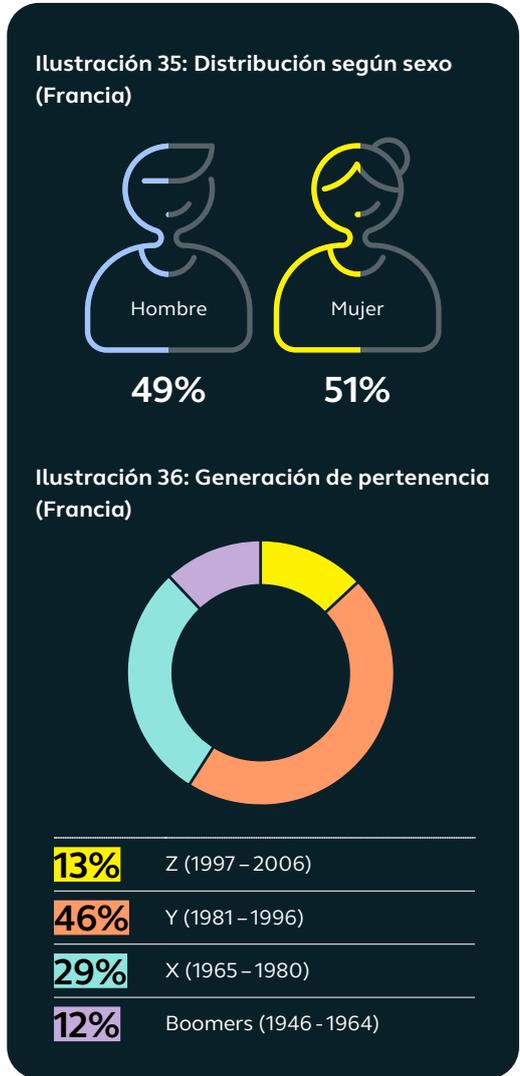
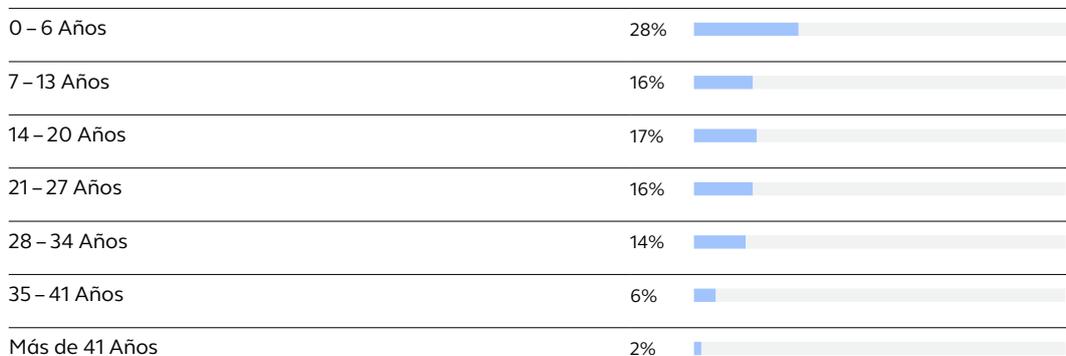


Ilustración 37: Intervalos de experiencia profesional (Francia)

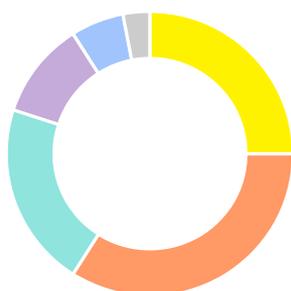


Datos sobre la compensación de la muestra en Francia

Con relación a la distribución de la compensación, el 59% de las personas encuestadas en Francia indican que sus compensaciones no superan los 30.000€ anuales. Por otra parte, un 8,7% señalan tener compensaciones que superan los 50.000€ al año.

Si se analiza la compensación por categorías, lo primero que habría que destacar es que, en la muestra francesa, la compensación de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres. De hecho, el porcentaje de mujeres en los niveles de compensación inferiores a 30.000€ es superior a la de los hombres, invirtiéndose esta relación para los estratos de compensación mayores a 30.000€ (Ilustración 39).

Ilustración 38: Compensaciones (Francia)



25%	Menos de 20.000€
34%	20.000€ – 30.000€
21%	30.000€ – 40.000€
11%	40.000€ – 50.000€
6%	50.000€ – 60.000€
3%	Más de 60.000€

Ilustración 39: Diferencias de compensación entre hombres y mujeres (Francia)

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	30%	70%
20.000€ – 30.000€	46%	54%
30.000€ – 40.000€	57%	43%
40.000€ – 50.000€	67%	33%
50.000€ – 60.000€	70%	30%
Más de 60.000€	92%	8%
Total	49%	51%

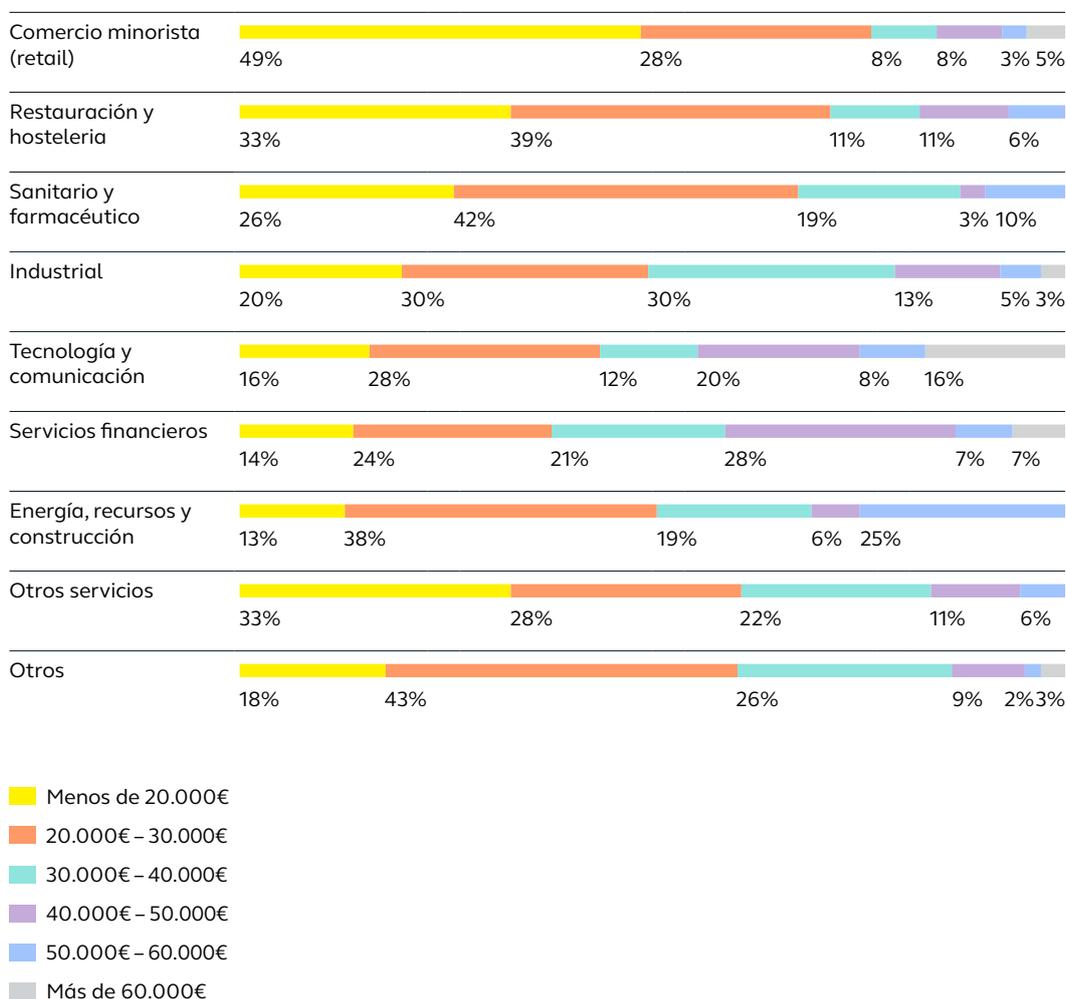
La relación es muy significativa. Valor de P = 0,01 ; Chi2 = 35,68 ; Grados de libertad = 5.

Datos sobre la compensación de la muestra en Francia

Del mismo modo, también se encuentran diferencias en la compensación derivadas del sector de actividad. Específicamente, es el comercio minorista el que cuenta con un mayor porcentaje de personas con una compensación inferior a los 20.000€ anuales.

En el polo opuesto, es el sector de la tecnología y comunicación el que presenta un mayor porcentaje de personas con unos niveles de compensación más elevados (Ilustración 40).

Ilustración 40: Estratos de compensaciones y sector de actividad (Francia)



La relación es muy significativa. Valor de $P = < 0,01$; $\text{Chi}^2 = 78,35$; Grados de libertad = 40.

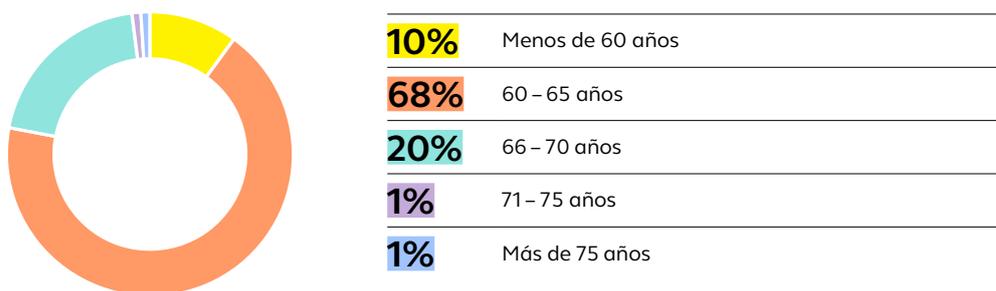
Edad de jubilación esperada

Teniendo en cuenta que actualmente la edad mínima de jubilación de Francia es de 62 años, no es de extrañar que la mayoría de la muestra espere poder jubilarse entre los 60 y 65 años y poco más del 20% considere que tendrá que ir más allá de los 65 años.

Por último, en Francia no se observan diferencias respecto de la edad estimada de jubilación que se basen en el nivel de compensación o en el sector de actividad.

Considerando la generación de pertenencia, en Francia sí parece existir diferentes percepciones respecto de la edad de jubilación. Así, mientras que aproximadamente un 25% de los pertenecientes a las Generaciones Boomer e Y consideran que tendrán que jubilarse pasados los 65 años, este porcentaje se reduce por debajo del 14% para el caso de las Generaciones Z y X.

Ilustración 41: Edad de jubilación esperada (Francia)



Aportaciones adicionales al sistema de pensiones en Francia

Los datos obtenidos para Francia reflejan que más del 50% de los encuestados realizan aportaciones a un plan de pensiones adicionales a las marcadas por la legislación. Hay que destacar que algo más del 10% realizan estas aportaciones tanto de forma autónoma como a través de sus empresas (Ilustración 42).

De entre los que no realizan aportaciones adicionales, un 46,3% alegan falta de conocimiento y/o una excesiva complejidad a la hora de gestionar estos productos financieros (Tabla 3).



Tabla 3: Motivos para no realizar aportaciones adicionales (Francia)

Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	113	60%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	55	29%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	22	12%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	32	17%
Otros motivos	6	3%

(*) Porcentajes calculados sobre 188 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación en Francia (IPJ)

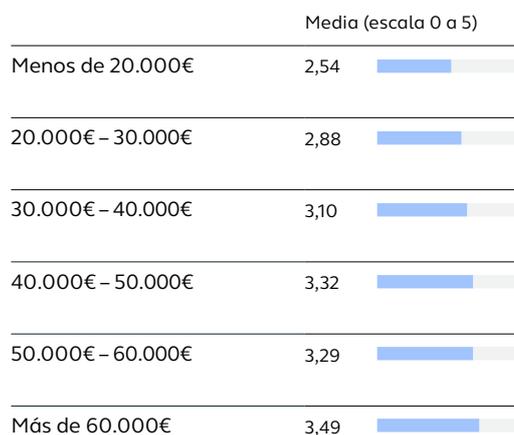
El IPJ en Francia un valor medio de 2,93.

Los resultados muestran diferencias significativas en este indicador basadas en sexo, de forma que los hombres presentan un valor mayor que las mujeres (3,10 vs. 2,77). Sin embargo, no se encuentran diferencias basadas en la generación de pertenencia ni basadas en la experiencia laboral de los encuestados.

Sí se encuentran diferencias en este indicador derivadas del nivel de compensación. El IPJ se incrementa a medida que aumenta el nivel de compensación (Ilustración 43).

A continuación, se analizan en profundidad los resultados obtenidos para los distintos subíndices que conforman este indicador.

Ilustración 43: IPJ según el nivel de compensación (Francia)



La relación es poco significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 6,43. Varianza inter = 6,39. Varianza intra = 0,99.

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones en Francia (CSP)

El CSP en Francia presenta un valor medio de 2,68. En la Ilustración 44 pueden observarse los resultados obtenidos para los tres índices que componen este subíndice.

A este respecto, cabe destacar que en Francia:

- casi un 25% de los encuestados desconfían de que recibirán una pensión en el momento de la jubilación;
- solo el 36,1% confían en recibir una cantidad que les permita mantener su nivel de vida;
- el 26,4% afirma tener un conocimiento bajo o muy bajo sobre el funcionamiento del sistema de pensiones.

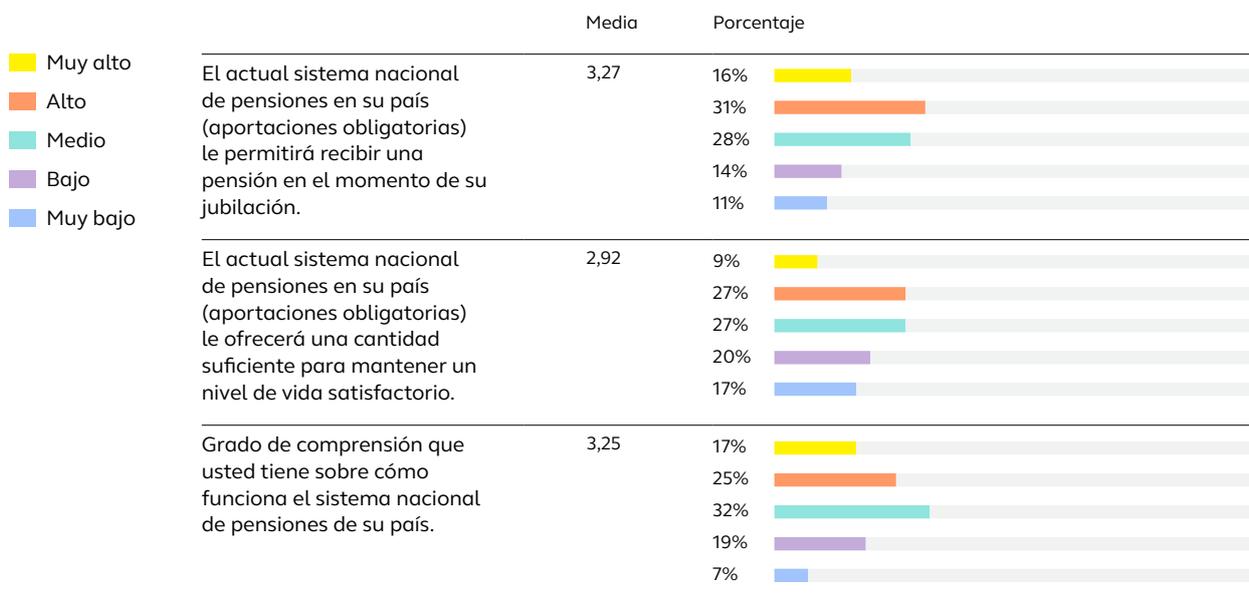
Si se realiza un análisis por categorías se puede afirmar que en Francia:

- La confianza media de los hombres es mayor que la de las mujeres (2,94 vs. 2,43).

— El nivel de confianza no se ve afectado por la generación de pertenencia, pero sí por la experiencia profesional. Concretamente, aquellos que cuentan con más de 41 años de experiencia presentan un mayor nivel de confianza, seguramente porque cumplen con creces los requisitos para obtener la pensión y por la cercanía temporal en la que se obtendrá ésta.

— Se detectan diferencias de confianza entre los intervalos de compensación de menos de 20.000€ anuales y el resto de los niveles de compensación. Los encuestados con un nivel de renta inferior tienen menos confianza (2,14) en la sostenibilidad del sistema y en la posibilidad de obtener una pensión suficiente en el futuro.

Ilustración 44: CSP (Francia)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Actual en Pensiones en Francia (IAP)

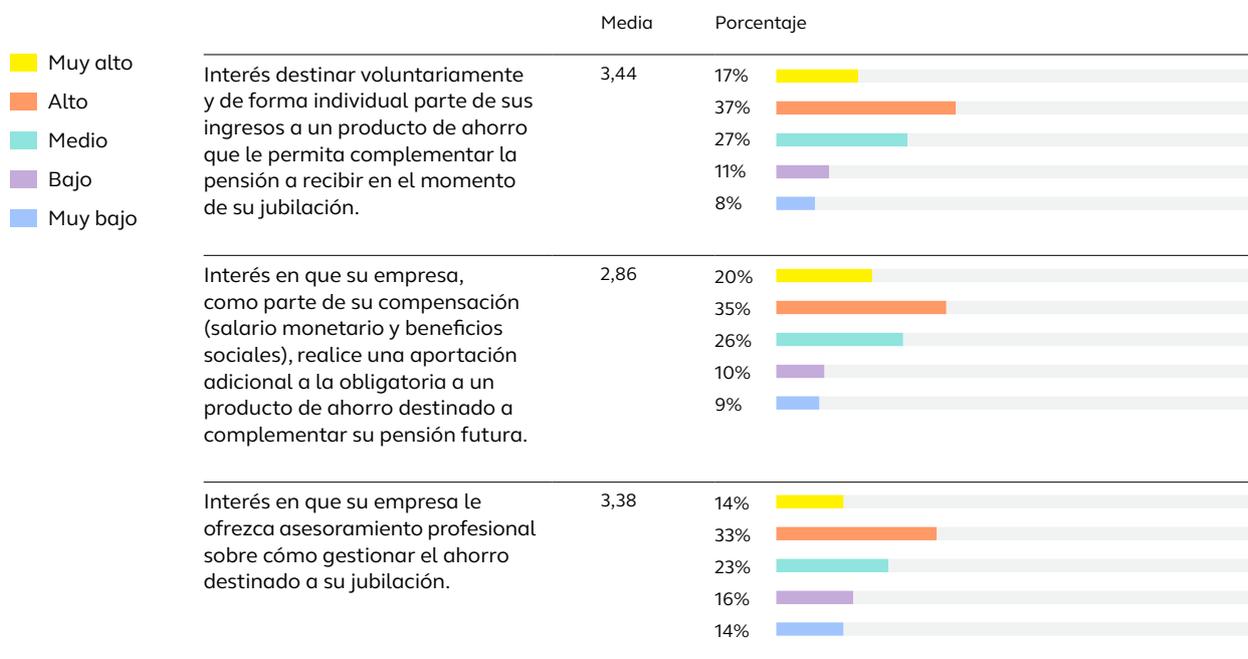
El IAP de los encuestados en Francia presenta un valor medio de 2,95. Los resultados para cada uno de los índices que conforman este subíndice pueden observarse en la Ilustración 45.

Atendiendo a los resultados obtenidos, puede concluirse que, más del 50% de los encuestados en Francia muestran interés en realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones, ya sea individualmente o a través de su empresa. Igualmente, también se muestra cierto interés en que la empresa ofrezca asesoramiento sobre la forma de gestionar el ahorro destinado a la jubilación, si bien es cierto que en este caso el porcentaje de personas con un nivel de interés alto o muy alto es ligeramente inferior al 50%.

Al realizar comparaciones entre categorías, se obtienen los siguientes resultados:

- Los hombres presentan un nivel de interés actual mayor que las mujeres (3,08 vs. 2,82).
- Los pertenecientes a la Generación Z presentan un mayor interés que los pertenecientes al resto de generaciones, sobre todo que los Boomers.
- Las personas con una compensación inferior a los 20.000€ anuales presentan un nivel de interés menor (2,53), sobre todo si lo comparamos con aquellos que reciben una compensación por encima de los 60.000€ anuales (3,72).

Ilustración 45: IAP (Francia)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones en Francia (IPP)

El IPP muestra un valor medio de 3,12 en Francia. De forma específica, en la Ilustración 46 se pueden observar los valores obtenidos para cada uno de los dos componentes de este subíndice.

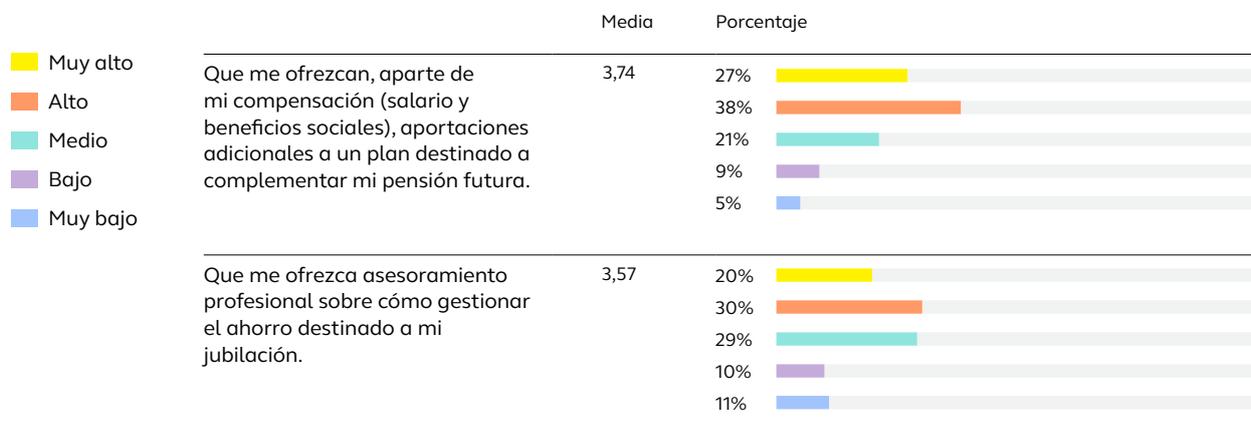
Según los resultados obtenidos en Francia se puede destacar que:

- casi el 65% de los encuestados tienen un interés alto o muy alto en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- el 50% se mostraría interesado en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Analizando por categorías se puede concluir que:

- Las mujeres presentan, por término medio, un menor interés potencial que los hombres (3,04 vs. 3,21).
- No se observan diferencias significativas en función de la generación de pertenencia. Por lo tanto, el interés potencial observado es independiente de la generación de pertenencia.
- Los que presentan un nivel de compensación por encima de 60.000€ anuales presentan un mayor interés potencial. No obstante, las diferencias con el resto de niveles de compensación resultan poco significativas.
- No se encuentran diferencias basadas en la experiencia profesional de los encuestados.

Ilustración 46: Subíndice interés potencial (Francia)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

El sistema de pensiones alemán

El sistema de pensiones alemán consta de tres componentes: un nivel básico obligatorio, constituido por la Pensión Pública, un componente voluntario vinculado a la ocupación, y una pensión complementaria privada a título individual.

La Pensión Pública está basada en un sistema de reparto obligatorio para todos los trabajadores, financiado a través de las aportaciones realizadas por el trabajador y el empleador, los cuales contribuyen a partes iguales. Actualmente la aportación supone un 18,6% del salario bruto.

El importe de la pensión se calcula a través de un sistema de puntos. El trabajador obtiene puntos en función del grado en que la contribución realizada cada año se base en una renta mayor o menor que la media de los ingresos de todos los contribuyentes. En el momento de la jubilación se multiplica el total de puntos obtenidos por el valor de un punto que es establecido por el Gobierno.

Para recibir el importe correspondiente a la jubilación no es necesario dejar de trabajar, pero la pensión se reduce gradualmente si se obtiene la pensión anticipadamente. Por otro lado, se podrá seguir trabajando más allá de los 67 años, no teniendo que cotizar a partir de ese momento (el empleador sí debe hacerlo) y obteniendo una bonificación del 6% por cada año extra.

Por otro lado, las empresas tienen, por ley, la obligación de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de convertir parte de su salario en una futura prestación. Dichos planes alcanzan aproximadamente al 57% de los trabajadores.

Finalmente, los planes de pensiones privados no tienen una difusión tan elevada.

La edad de jubilación mínima será de 67 años a partir de 2029. Hasta esa fecha se irá incrementando de forma progresiva desde los 65 años.



Datos demográficos de la muestra en Alemania

En Alemania se han obtenido 403 respuestas, con un 51,1% de mujeres (Ilustración 47). La edad media de los participantes en el estudio es de 42,53 (con una desviación típica de 12,32).

El 44,7% de los participantes pertenecen a la Generación Y, siendo la generación X el segundo grupo con más numeroso (Ilustración 48).

Las personas participantes en el estudio cuentan con una experiencia laboral media de 18,32 años. Un 23,6% tiene menos de 6 años de experiencia laboral (Ilustración 49).

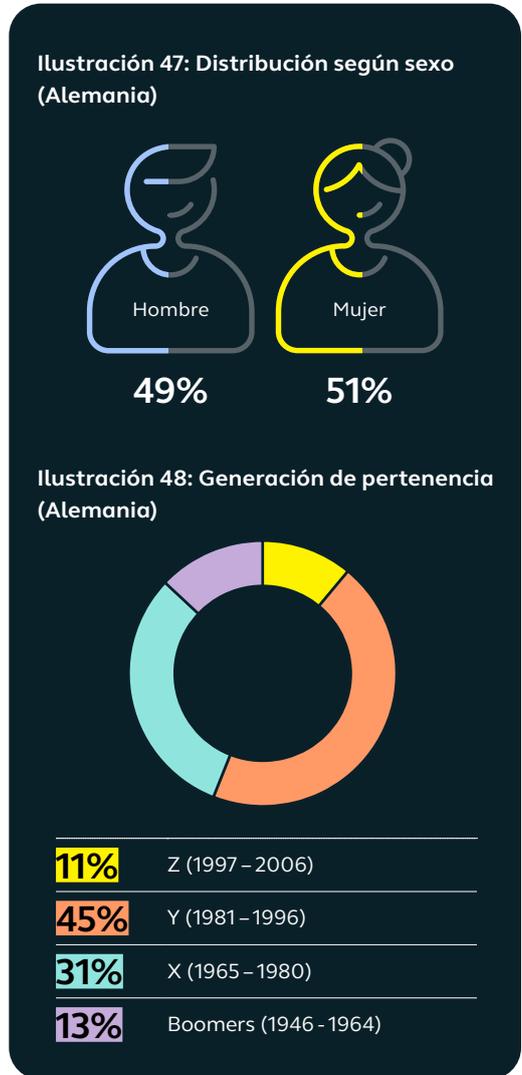
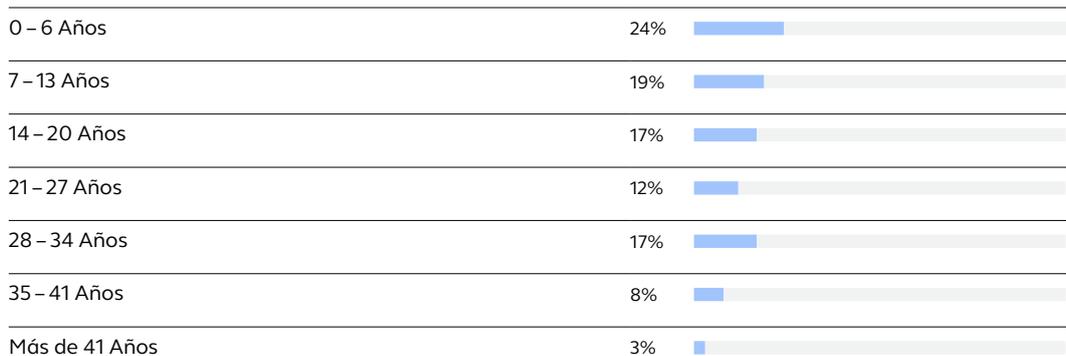


Ilustración 49: Intervalos de experiencia profesional (Alemania)



Datos sobre la compensación de la muestra en Alemania

Atendiendo al nivel de compensación, casi un 60% de los encuestados en Alemania afirman tener una compensación superior a los 30.000€ anuales (Ilustración 50).

Si se considera el sexo de los participantes, se observa que el porcentaje de mujeres en los estratos de compensación inferior a 30.000€ es superior al de hombres.

Especialmente destacable el nivel inferior a 20.000€, donde la gran mayoría de las personas encuestadas son mujeres (83,1%). Sin embargo, cuando las compensaciones superan los 40.000€, se invierte esta proporción y el porcentaje de hombres supera al de mujeres en cada uno de los niveles de compensación considerados (Ilustración 51).

Ilustración 50: Compensaciones (Alemania)



16%	Menos de 20.000€
24%	20.000€ – 30.000€
18%	30.000€ – 40.000€
16%	40.000€ – 50.000€
15%	50.000€ – 60.000€
11%	Más de 60.000€

Ilustración 51: Diferencias en la compensación entre hombres y mujeres (Alemania)

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	17%	83%
20.000€ – 30.000€	42%	58%
30.000€ – 40.000€	59%	41%
40.000€ – 50.000€	52%	48%
50.000€ – 60.000€	61%	39%
Más de 60.000€	72%	28%
Total	49%	51%

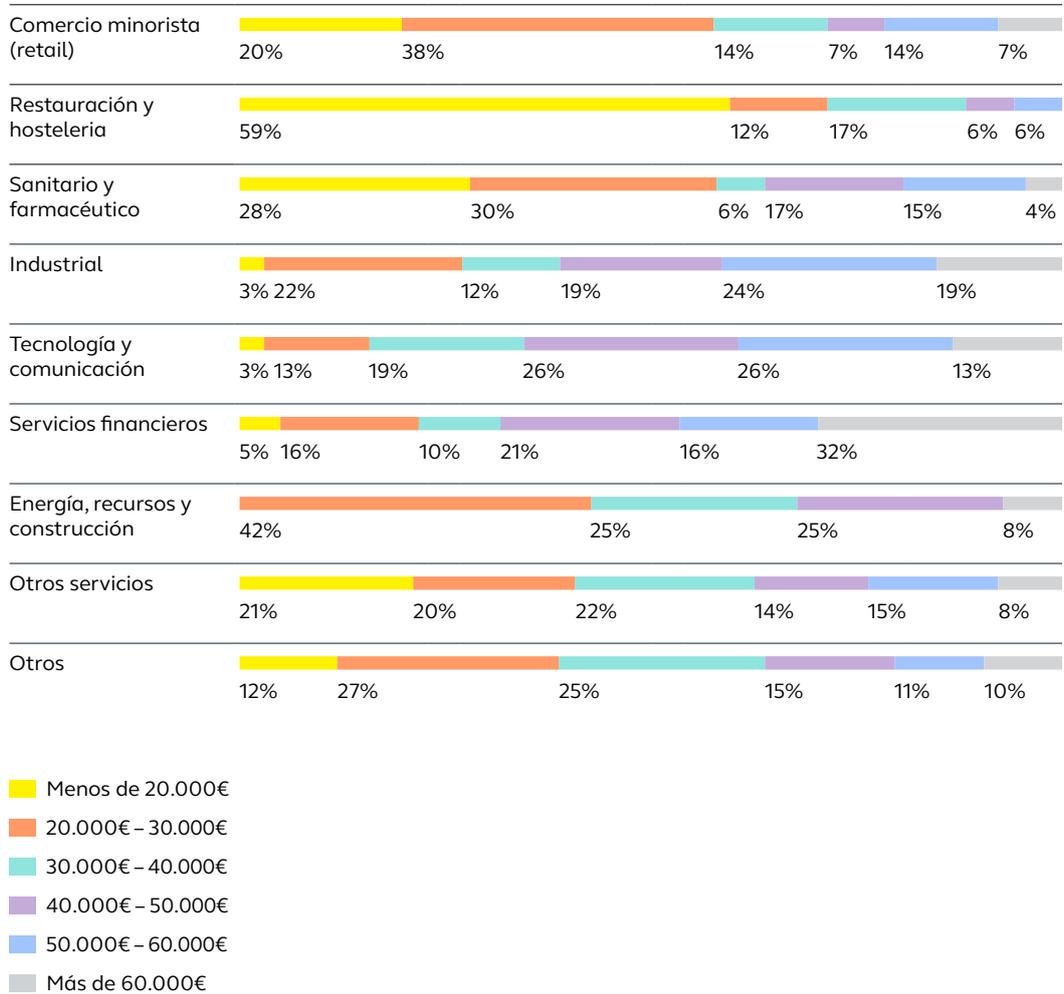
La relación es muy significativa. Valor de P = 0,01 ; Chi2 = 44,66 ; Grados de libertad = 5.

Datos sobre la compensación de la muestra en Alemania

De nuevo, el sector de actividad también parece influir en el nivel de compensación (Ilustración 52). En el caso de Alemania, es la restauración y la hostería la que presenta un mayor porcentaje de personas con un nivel de compensación inferior a los 20.000€.

En el extremo contrario nos encontramos con el sector relacionado con los servicios financieros, donde se encuentra el mayor porcentaje de personas con niveles de compensación por encima de los 60.000€.

Ilustración 52: Estratos de compensaciones y sector de actividad (Alemania)



La relación es muy significativa. Valor de P = < 0,01 ; Chi2 = 89,74 ; Grados de libertad = 40.

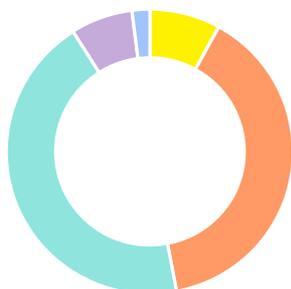
Edad de jubilación esperada

En Alemania, la mayor parte de las personas participantes en el estudio consideran que podrán jubilarse con una edad comprendida entre los 60 y los 70 años (82,6%). Es escaso el porcentaje de personas que consideran que no se jubilarán hasta pasados los 70 años (9%).

Estas percepciones parecen estar influidas por la generación de pertenencia. Específicamente, el porcentaje de personas que piensa que no podrá jubilarse hasta pasados los 70 años es superior en la Generación Z (18,2%), mientras que para la generación Y este porcentaje se reduce al 8,9% y para las generaciones X y Boomers desciende hasta solo el 3,2% y 3,8% respectivamente.

Por otro lado, resulta llamativo que sean en los intervalos de compensación inferiores a 30.000€ anuales donde se encuentran un porcentaje superior de personas que consideran que podrán jubilarse antes de los 60 años, si bien es cierto que las diferencias son poco significativas.

Ilustración 53: Edad de jubilación esperada (Alemania)



8%	Menos de 60 años
39%	60 – 65 años
44%	66 – 70 años
7%	71 – 75 años
2%	Más de 75 años

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones en Alemania

El 40% de las personas encuestadas en Alemania afirman no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias según la normativa del país. Por otro lado, el porcentaje de personas que realiza aportaciones exclusivamente vía empresa es superior en 7,4 puntos porcentuales a los que lo hacen de forma autónoma (Ilustración 54). Esto es lógico si se considera que las empresas alemanas tienen la obligación de ofrecer a los trabajadores la posibilidad de convertir parte de su salario en una futura prestación.

Considerando los que no realizan aportaciones adicionales, la principal razón esgrimida es la falta de capacidad financiera para realizar dichas aportaciones. Por otro lado, más de un 30% alegan falta de conocimiento o excesiva complejidad a la hora de gestionar estos productos de ahorro (Tabla 4).



Tabla 4: Motivos para no realizar aportaciones adicionales (Alemania)

Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	84	52%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	34	21%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	21	13%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	17	11%
Otros motivos	21	13%

(*) Porcentajes calculados sobre 161 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación en Alemania (IPJ)

El IPJ presenta en Alemania un valor medio de 2,95.

Este índice difiere entre hombres y mujeres, siendo mayor para el caso de los hombres (3,14 vs. 2,76). Otro factor para el que se encuentra diferencia es el nivel de compensación, de forma que aquellos que reciben una compensación anual inferior a 20.000€ presentan un IPJ menor que el resto de los intervalos de compensación (Ilustración 55).

Finalmente, no existen diferencias basadas en la generación de pertenencia de los encuestados ni basadas en la experiencia laboral de los encuestados.

En los siguientes apartados se detallarán los resultados obtenidos para cada uno de los subíndices que conforman este indicador.

Ilustración 55: IPJ según el nivel de compensación (Alemania)

	Media (escala 0 a 5)	
Menos de 20.000€	2,56	
20.000€ – 30.000€	2,82	
30.000€ – 40.000€	3,07	
40.000€ – 50.000€	2,94	
50.000€ – 60.000€	3,21	
Más de 60.000€	3,25	

La relación es poco significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 3,61. Varianza inter = 4,15. Varianza intra = 1,15.

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones en Alemania (CSP)

El CSP en Alemania presenta un valor medio de 2,65. En la Ilustración 56 se muestran los resultados obtenidos para los tres índices que componen este subíndice.

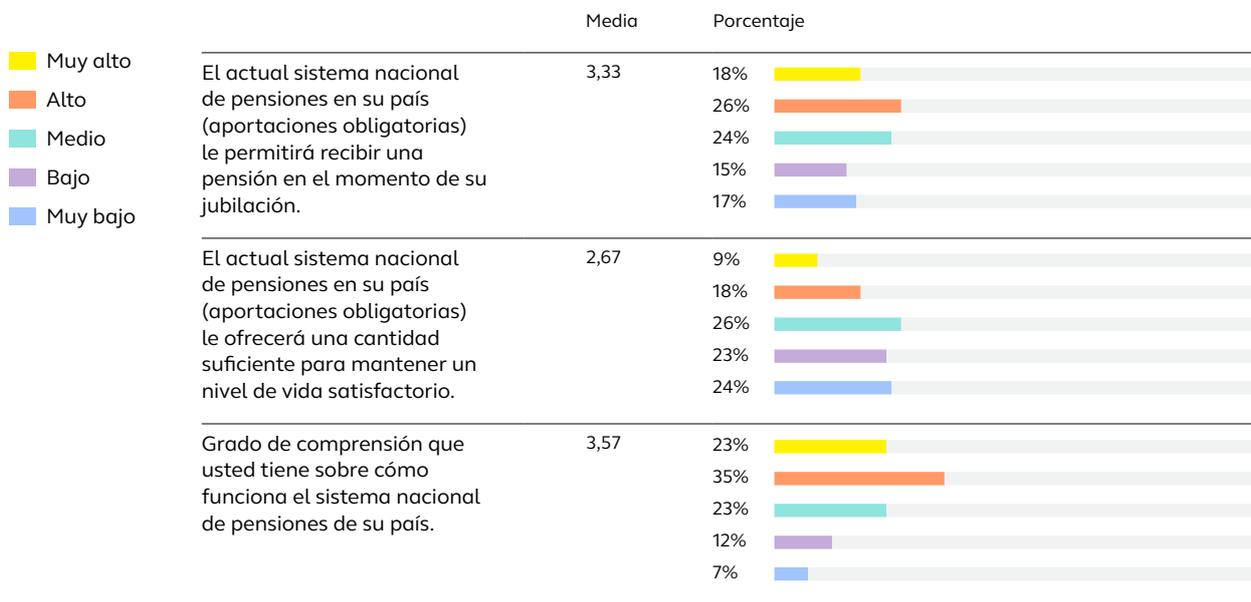
En este sentido, se puede afirmar que en Alemania:

- más de un 30% de los encuestados desconfían en recibir una pensión en el momento de la jubilación;
- algo más del 46% de los encuestados tienen una confianza baja o muy baja en recibir una cantidad que les permita mantener su nivel de vida;
- el 58,3% afirman tener un conocimiento alto o muy alto sobre el funcionamiento del sistema de pensiones.

Realizando un análisis por categorías, se puede afirmar que:

- La confianza media de los hombres es mayor que la de las mujeres (2,88 vs. 2,43).
- El nivel de confianza no se ve afectado ni por la generación de pertenencia ni por la experiencia profesional.
- Se detectan diferencias de confianza entre los intervalos de compensación de menos de 20.000€ y el nivel de compensación 50.0001€-60.000€. Los encuestados con un nivel de renta inferior tienen menos confianza (2,27) en la sostenibilidad del sistema y en la posibilidad de obtener una pensión que les permita tener un nivel de vida satisfactorio en el momento de su jubilación.

Ilustración 56: CSP (Alemania)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Actual en Pensiones en Alemania (IAP)

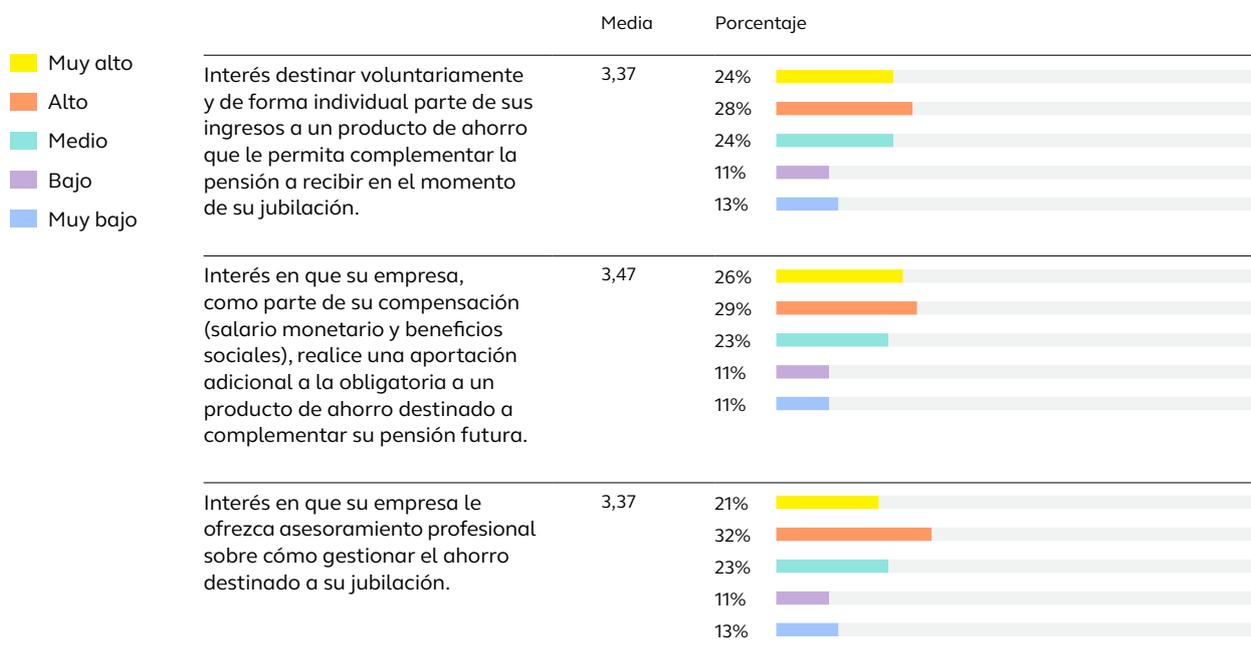
El IAP en Alemania presenta un valor medio de 3,01. En la Ilustración 57 se puede consultar los resultados para cada uno de los componentes este subíndice.

De forma más específica, se observa que más del 50% de los encuestados en Alemania muestran interés en realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones, ya sea individualmente o a través de su empresa, así como en recibir asesoramiento por parte de su empresa sobre la forma de gestionar el ahorro destinado a la jubilación.

Si se compara entre categorías, se pueden observar los siguientes resultados:

- Los hombres presentan un nivel de interés actual mayor que las mujeres (3,24 vs. 2,79).
- No existen diferencias en el nivel de interés actual basadas ni en la generación de pertenencia ni en la experiencia laboral.
- Las personas con una compensación inferior a los 20.000€ anuales presentan un nivel de interés menor (2,55), sobre todo si lo comparamos con aquellos que reciben una compensación por encima de los 30.000€ anuales.

Ilustración 57: Subíndice de interés actual (Alemania)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones en Alemania (IPP)

Por último, el IPP presenta un valor medio de 3,12 en Alemania (Ilustración 58).

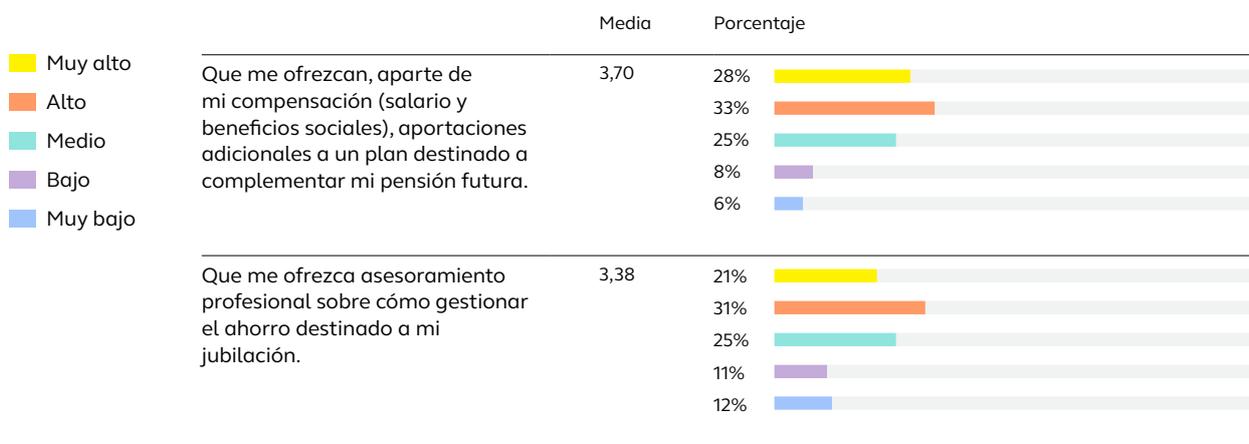
Los resultados obtenidos en Alemania permiten afirmar que:

- más del 60% de los encuestados tienen un interés alto o muy alto en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- más del 50% se mostraría interesado en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Analizando por categorías se puede observar que:

- No existen diferencias significativas entre el interés potencial de hombres y mujeres. Tampoco existen diferencias basadas en la experiencia profesional de los encuestados o en su generación de pertenencia.
- El intervalo de compensación tampoco es un factor que provoque diferencias en el nivel de interés potencial. Esto implica que, en Alemania, el nivel de interés potencial detectado es independiente del nivel de compensación obtenido.

Ilustración 58: IPP (Alemania)



- Muy alto
- Alto
- Medio
- Bajo
- Muy bajo



Nivel de interés (escala 1 a 5)

El sistema de pensiones italiano

El sistema de pensiones italiano consta de tres componentes fundamentales: Pensión Pública de reparto; planes de pensiones del sistema de empleo voluntario, y planes de pensiones privados, si bien los dos últimos componentes se encuentran muy poco desarrollados.

La Pensión Pública de Jubilación se trata de una pensión de reparto de aportación definida por un sistema de cuentas nocionales. En los tradicionales sistemas de reparto de prestación definida, la pensión que el trabajador cobra no está vinculada al importe y número de cotizaciones que ha realizado durante su vida laboral, sino a una serie de parámetros como el número de años cotizados, la edad de jubilación o las bases de cotización tenidas en cuenta.

En un sistema de cuentas nocionales, a las cotizaciones acumuladas durante toda la vida laboral se les aplica un porcentaje de revalorización en función del incremento del PIB y dicho capital se convierte en renta a través de una tasa de conversión que varía en función de la edad de jubilación (a mayor edad mayor tasa, con un máximo del 6,378% a los 70 años o más).

Las aportaciones para la Pensión Pública de Jubilación se realizan al Instituto Nazionale per la Previdenza Sociale, siendo el porcentaje de cotización de un 33% del salario (9,81% aportado por el trabajador y 23,81% por el empleador).

Desde 2019 la edad mínima de jubilación son los 67 años, mientras que la edad ordinaria para los jóvenes que se incorporan actualmente al mercado laboral será la de 71 años.



Datos demográficos de la muestra en Italia

En Italia se han obtenido un total de 400 observaciones, de las cuales un 49,5% son hombres (Ilustración 59). La edad media de los encuestados es de 43,26 años (desviación típica de 11,36).

El 44% de estas personas pertenecen a la Generación Y, mientras que el segundo grupo más numeroso corresponde a los miembros de la Generación X (Ilustración 60).

La experiencia laboral media de los encuestados en Italia es de 16,67 años. Casi el 70% de la muestra italiana tiene menos de 20 años de experiencia (Ilustración 61).

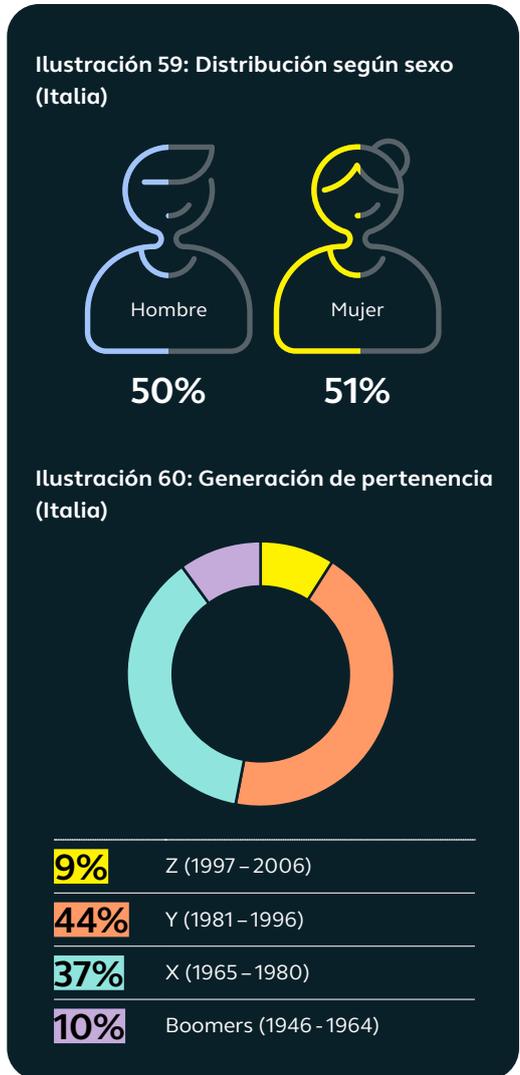
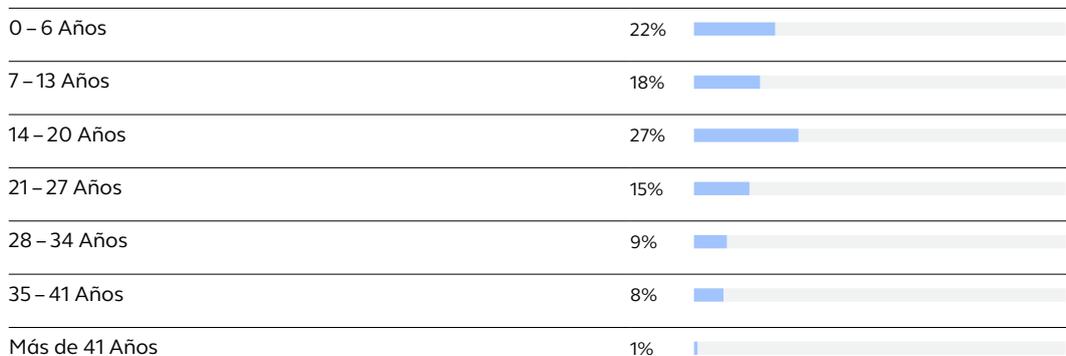


Ilustración 61: Intervalos de experiencia profesional (Italia)



Datos sobre la compensación de la muestra en Italia

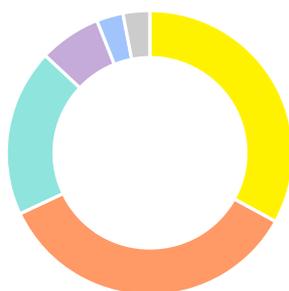
Un 68,1% de los encuestados afirman tener una compensación inferior a los 30.000€ anuales. Por otro lado, únicamente un 6,3% señalan tener compensaciones anuales que superen los 50.000€.

Al igual que los resultados obtenidos para países como Francia o Alemania, el porcentaje de mujeres italianas en los estratos de compensación de hasta 30.000€ anuales es superior al de los hombres.

En este sentido, destaca el intervalo de compensaciones inferiores a 20.000€ anuales, donde una parte importante son mujeres (59,45) (Ilustración 63).

Atendiendo a la Generación de pertenencia, se puede destacar que casi el 63% de los pertenecientes a la Generación Z obtienen compensaciones inferiores a 20.000€ y que ninguno de los pertenecientes a esta generación tiene una compensación superior a los 40.000€ anuales.

Ilustración 62: Compensación (Italia)



33% Menos de 20.000€

35% 20.000€ - 30.000€

19% 30.000€ - 40.000€

7% 40.000€ - 50.000€

3% 50.000€ - 60.000€

3% Más de 60.000€

Ilustración 63: Diferencias en la compensación entre hombres y mujeres (Italia)

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	41%	59%
20.000€ - 30.000€	49%	51%
30.000€ - 40.000€	53%	47%
40.000€ - 50.000€	74%	26%
50.000€ - 60.000€	64%	36%
Más de 60.000€	64%	36%
Total	50%	51%

La relación es muy significativa. Valor de P = 0,02 ; Chi2 = 13,16 ; Grados de libertad = 5.

Datos sobre la compensación de la muestra en Italia

Finalmente, tal y como ocurría en otros países, existen diferencias en los niveles de compensación basadas en el sector de actividad (Ilustración 64). De nuevo se puede observar que tanto el comercio minorista como la restauración y hostelería presentan un mayor porcentaje de personas con una compensación inferior a 20.000€ anuales.

En el extremo contrario, es el sector de los servicios financieros donde encontramos una mayor proporción en los estratos de compensación superiores a 60.000€ anuales.

Ilustración 64: Estratos de compensaciones y sector de actividad (Italia)



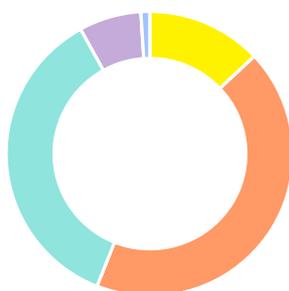
La relación es muy significativa. Valor de P = < 0,01 ; Chi2 = 101,72 ; Grados de libertad = 40.

Edad de jubilación esperada

Cuestionados sobre la edad a la que esperan poder jubilarse, con independencia de la edad marcada por la legislación de su país, casi el 80% de los participantes italianos indican que podrán jubilarse entre los 60 y 70 años. El porcentaje de individuos que consideran una edad de jubilación inferior a los 60 años asciende al 12,8% (Ilustración 65).

En el caso italiano, estas percepciones no se encuentran condicionadas por ninguno de los factores considerados, como por ejemplo la generación de pertenencia o el nivel de compensación recibido.

Ilustración 65: Edad de jubilación esperada (Italia)



13% Menos de 60 años

43% 60 - 65 años

36% 66 - 70 años

7% 71 - 75 años

1% Más de 75 años

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones en Italia

El 45,5% de las personas encuestadas afirman no realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones más allá de las obligatorias según la legislación de su país (Ilustración 66). Por otro lado, un 31,8% de los encuestados confían en sus empresas a la hora de realizar estas aportaciones adicionales.

Si se considera a aquellos que no realizan aportaciones adicionales, tal y como ocurre en otros países, el principal motivo es la falta de fondos para realizar dichas aportaciones. A parte de esa circunstancia, en Italia un 42,3% afirman desconocer estos productos financieros y/o una excesiva complejidad a la hora de gestionarlos.

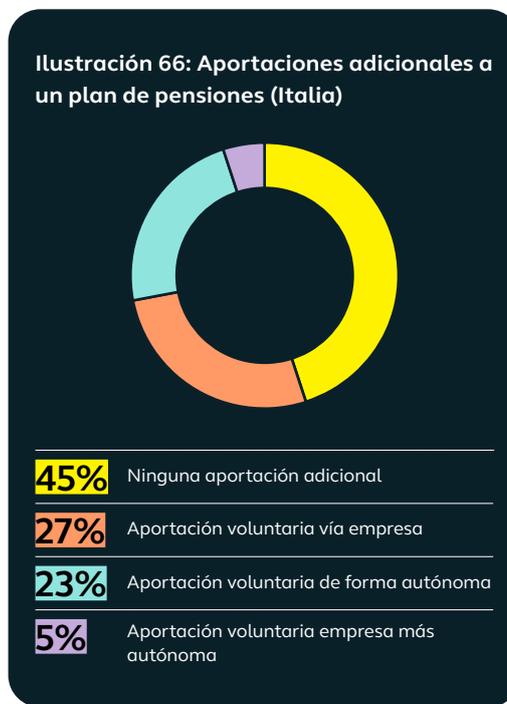


Tabla 5: Motivos para no realizar aportaciones adicionales (Italia)

Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	103	57%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	52	29%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	24	13%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	25	14%
Otros motivos	11	6%

(*) Porcentajes calculados sobre 182 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación en Italia (IPJ)

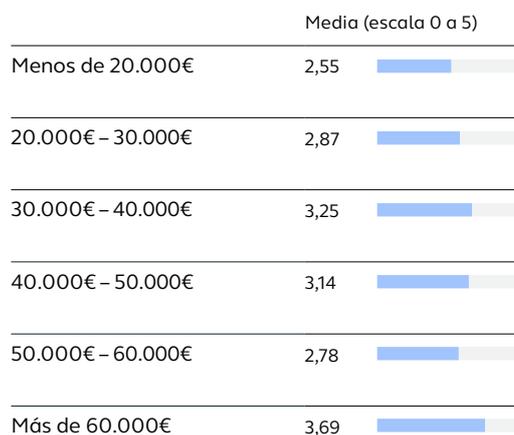
El IPJ tiene un valor medio de 2,88 en Italia.

Este índice es mayor en los hombres que en las mujeres (3,00 vs. 2,77). Del mismo modo, los miembros de la Generación Milenial presenta un valor medio superior (3,05) que el resto de las generaciones.

El nivel de compensación también influye en el valor de este índice, de forma que aquellos que reciben una compensación anual inferior a 20.000€ presentan un IPJ inferior que el resto de los intervalos de compensación, especialmente con aquellos que tienen un nivel de compensación superior a 60.000€ anuales.

Con vistas a profundizar en los resultados obtenidos, se analizarán cada uno de los tres subíndices que conforman este indicador.

Ilustración 67: IPJ según el nivel de compensación (Italia)



La relación es poco significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 7,14. Varianza inter = 7,06. Varianza intra = 0,99.

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones en Italia (CSP)

El CSP en Italia presenta un valor medio de 2,41. En la Ilustración 68 se muestran los resultados obtenidos para los tres índices que componen este subíndice.

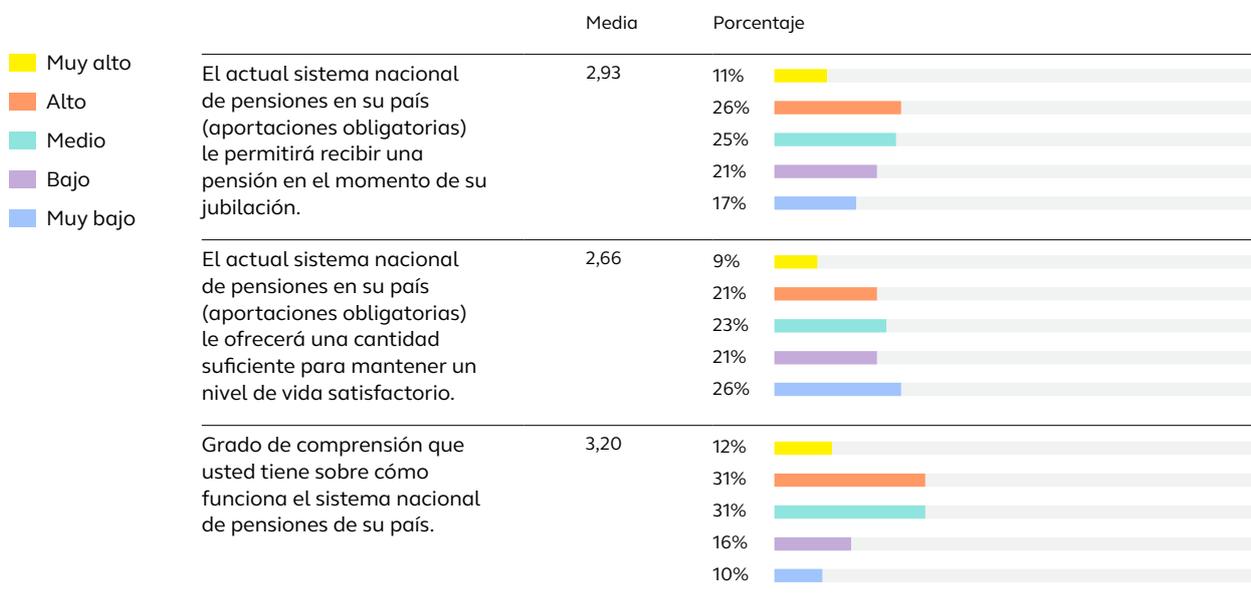
En base a los resultados obtenidos se puede afirmar que en Italia:

- menos del 40% de los encuestados tienen una confianza alta o muy alta en recibir una pensión en el momento de la jubilación;
- el 25,5 % de los encuestados tienen una confianza muy baja en que recibirán una cantidad que les permita mantener su nivel de vida;
- el 25,8% afirman tener un conocimiento bajo o muy bajo sobre el funcionamiento del sistema de pensiones.

Realizando un análisis por categorías, se puede afirmar que:

- La confianza media de los hombres es mayor que la de las mujeres (2,55 vs. 2,27).
- El nivel de confianza no se ve afectado por la generación de pertenencia.
- Se detectan diferencias de confianza entre los intervalos de compensación de menos de 30.000€ anuales y el nivel de compensación de más de 60.000€ anuales. Estos últimos presentan un valor de confianza de 3,72.

Ilustración 68: Subíndice de confianza (Italia)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Actual en Pensiones en Italia (IAP)

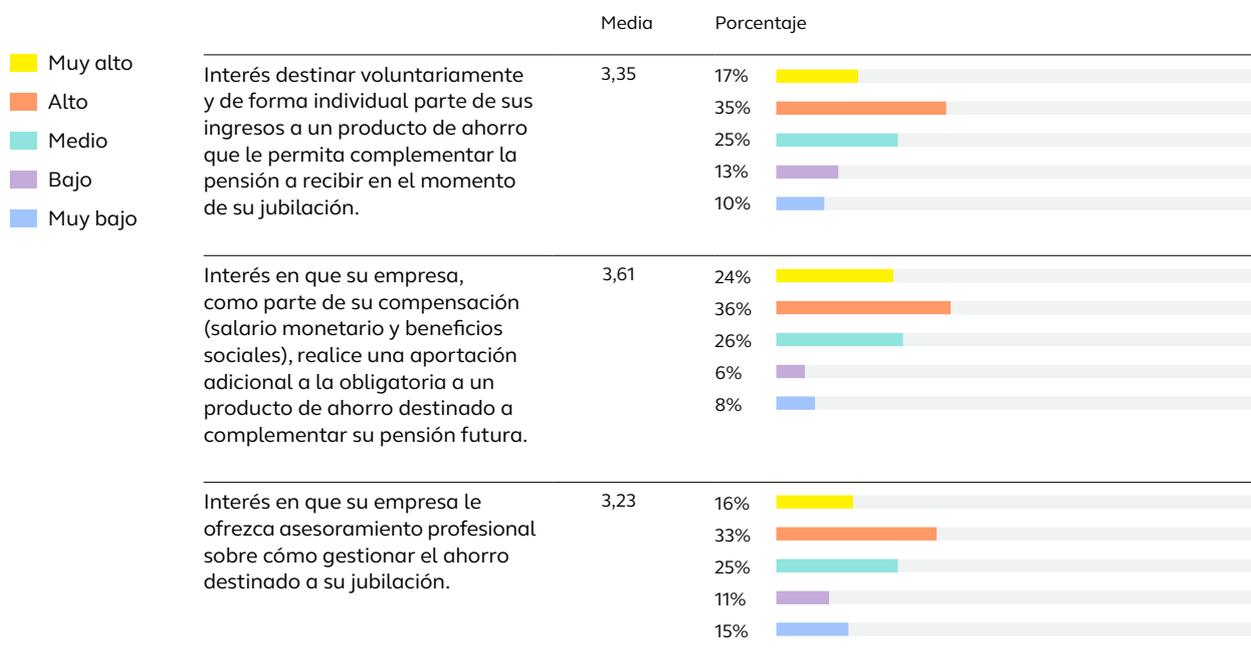
El IAP de los encuestados en Italia presenta un valor medio de 3,00. En la Ilustración 69 se puede consultar los resultados para cada uno de los índices que conforman este subíndice.

Profundizando un poco en los resultados obtenidos, se observa que más del 50% de los encuestados en Italia afirman tener interés en realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones de manera individual y la cifra asciende hasta el 60% si se realiza a través de su empresa. Por otro lado, casi el 50% se muestran un interés alto o muy alto en recibir asesoramiento por parte de su empresa sobre la forma de gestionar el ahorro destinado a la jubilación.

Si se compara entre categorías, se pueden observar los siguientes resultados:

- Los hombres presentan un interés actual mayor que las mujeres (3,12 vs. 2,89).
- Los pertenecientes a la Generación Y presentan un interés actual mayor (3,24) que el resto de generaciones.
- Las personas con una compensación inferior a los 20.000€ anuales presentan un interés actual menor (2,66), sobre todo si lo comparamos con aquellos que reciben una compensación por encima de los 60.000€ anuales (3,58).

Ilustración 69: Subíndice de interés actual (Italia)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones en Italia (IPP)

El IPP presenta en Italia un valor medio de 3,20 (Ilustración 70).

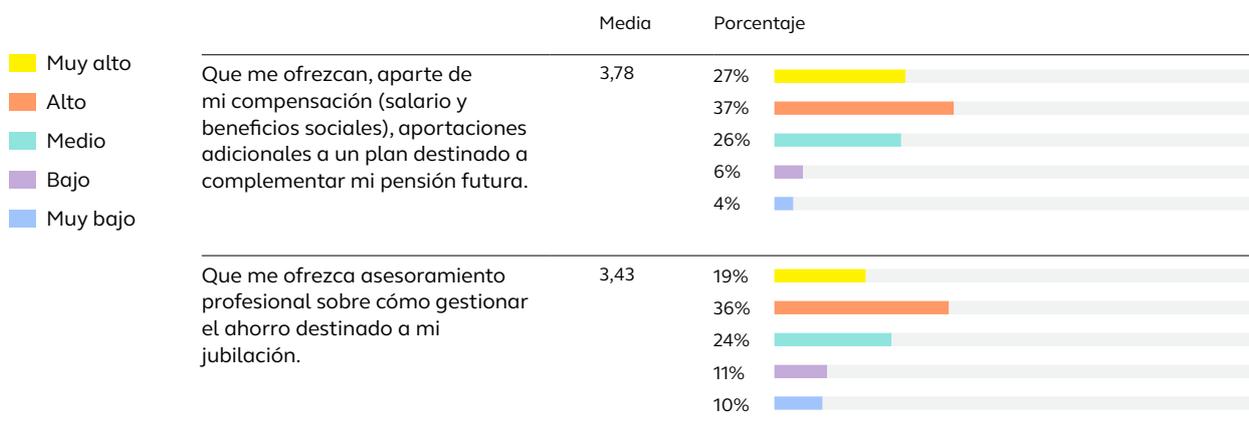
Los resultados obtenidos en Italia permiten afirmar que:

- el 64,5% de los encuestados tienen un interés alto o muy alto en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- el 55% se mostraría interesado en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Analizando por categorías se puede observar que:

- Existen pocas diferencias entre el interés potencial de hombres y mujeres (3,28 vs 3,12).
- No existen diferencias en el interés potencial basadas en la experiencia profesional de los encuestados o en su generación de pertenencia.
- El nivel de interés potencial es mayor en aquellos que tienen una compensación anual superior a 60.000€.

Ilustración 70: IPP (Italia)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

El sistema de pensiones del Reino Unido

El caso del Reino Unido es especial debido a que su sistema de previsión social se corresponde con el conocido como “modelo anglosajón” que se caracteriza porque el nivel de protagonismo del Estado en el sistema es bajo. Desde el punto de vista público se trata de un sistema enfocado en cubrir prestaciones muy básicas.

Desde 2016 a los trabajadores británicos se les reconoce una pensión pública denominada “nueva pensión del estado” cuyo importe se basa en el número de años cotizados (reconocidos). Para cobrar esta pensión completa son necesarios al menos 35 años de cotización. Si una persona no alcanza esta cifra recibirá una pensión de cuantía proporcional al período contribuido, con el requisito mínimo de un año de aportaciones. Además, existe para aquellos con menores rentas, una pensión no contributiva ligada a los ingresos, conocida como “pension credit”.

Estas pensiones públicas son complementadas con un sistema de pensiones de empleo. Los empresarios del Reino Unido tienen la obligación de inscribir de forma automática a todos sus empleados, siempre que cumplan unas condiciones mínimas, en algún tipo de plan o instrumento de pensiones previamente cualificado para este efecto. Este mecanismo es denominado *Automatic Enrolment* (AE). En el caso del empleado este sistema es voluntario, de manera que una vez que esté adscrito de forma automática por el empresario puede decidir si se sale o no.

Las empresas disponen de varias alternativas de productos de previsión social privados (*Workplace Pension Schemes*) para cumplir con la obligación del *Automatic Enrolment*:

1. utilizar un plan de pensiones del sistema de empleo promovido por un único empleador o un grupo de empresas (*Trust*),
2. utilizar un producto de pensiones multi-empleador (*Master Trust*) que es ofrecido por una entidad gestora y

3. utilizar un producto de pensiones para colectivos (*group personal pension*) que normalmente es ofrecido por compañías de seguros.

Además, para dar soporte a la aplicación del *Automatic Enrolment*, el Gobierno británico creó el NEST - acrónimo de *National Saving Employment Trust*-, que es el mayor gestor del sistema de pensiones de empleo en Reino Unido por número de trabajadores inscritos.

En cuanto a la edad de jubilación, desde octubre de 2020 la edad de jubilación que permite acceder a la pensión pública se ha fijado en 66 años. Pese a esto, no existe edad de retiro forzoso, por lo que quien lo desee podrá cobrar tanto la pensión como su salario. En años venideros está previsto incrementar esta edad de jubilación, estando por ahora fijado el tope máximo en 68 años.



Datos demográficos de la muestra en Reino Unido

Se han obtenido 402 respuestas procedentes del Reino Unido, existiendo un cierto equilibrio entre hombres y mujeres (Ilustración 71).

La edad media de los encuestados es de 41,36 años (desviación típica de 12,6). El 44,8% de estas personas pertenecen a la Generación Y, siendo la Generación X el segundo grupo más numeroso (Ilustración 72).

La experiencia laboral media para los encuestados en el Reino Unido es de 17 años. El 65% de la muestra presenta una experiencia inferior a 20 años, con 28,1% de encuestados con una experiencia inferior a los 6 años (Ilustración 73).

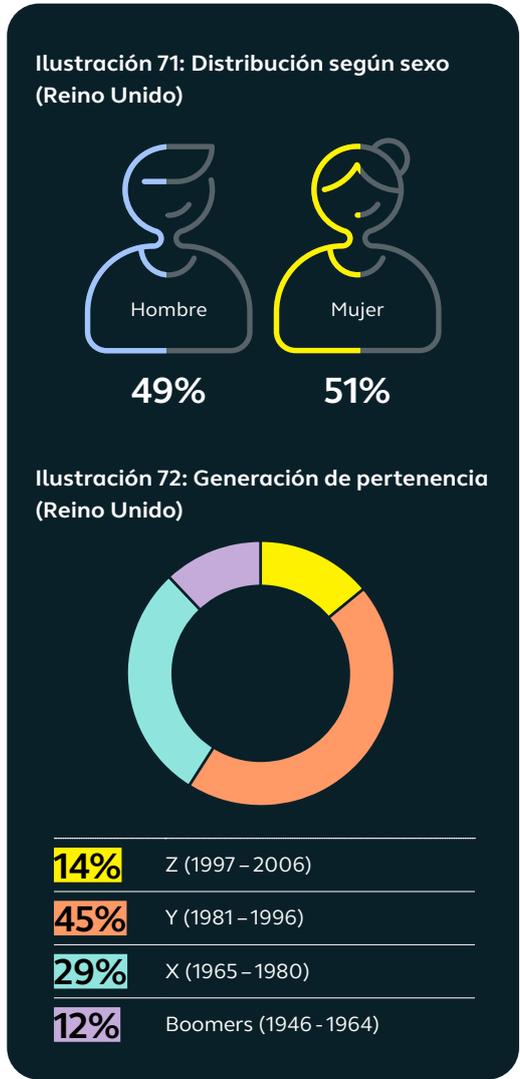
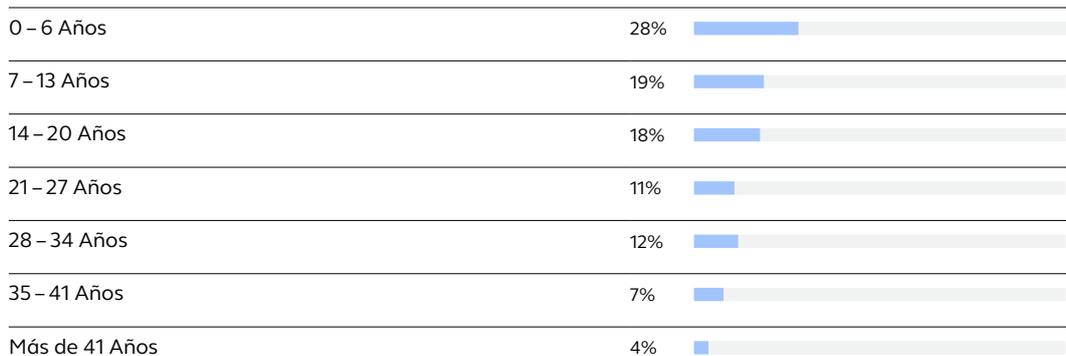


Ilustración 73: Intervalos de experiencia profesional (Reino Unido)

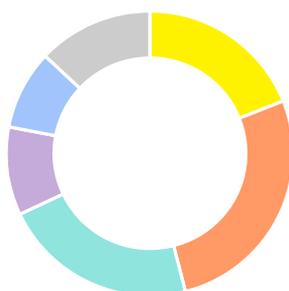


Datos sobre la compensación de la muestra en Reino Unido

En Reino Unido, un 46,3% afirman recibir una compensación inferior a los 30.000€ anuales. Por otro lado, resulta destacable el hecho de que un 12,7% afirmen recibir una compensación superior a los 60.000€ anuales (Ilustración 74).

De nuevo, tal y como ocurre en otros países de la muestra, el porcentaje de mujeres en los estratos de compensación de hasta 30.000€ es superior al de los hombres, destacando especialmente el intervalo con compensaciones inferiores a los 20.000€, donde un 68,8% son mujeres (Ilustración 75).

Ilustración 74: Compensación (Reino Unido)



19% Menos de 20.000€

27% 20.000€ – 30.000€

22% 30.000€ – 40.000€

10% 40.000€ – 50.000€

9% 50.000€ – 60.000€

13% Más de 60.000€

Ilustración 75: Diferencias en la compensación entre hombres y mujeres (Reino Unido)

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	31%	69%
20.000€ – 30.000€	37%	63%
30.000€ – 40.000€	54%	46%
40.000€ – 50.000€	63%	37%
50.000€ – 60.000€	59%	41%
Más de 60.000€	73%	27%
Total	49%	51%

La relación es muy significativa. Valor de P = 0,01 ; Chi2 = 33,50 ; Grados de libertad = 5.

Datos sobre la compensación de la muestra en Reino Unido

En el caso del Reino Unido no se observan diferencias en los niveles de compensación basadas en la generación de pertenencia del encuestado.

No obstante, sí existen diferencias con respecto al sector de actividad. En este caso, se puede observar cómo es en los sectores de la energía, recursos y construcción, así como en el sector de la tecnología y comunicación, donde se encuentran un mayor porcentaje de personas con compensaciones superiores a los 50.000€ anuales (Ilustración 76).

Ilustración 76: Estratos de compensaciones y sector de actividad (Reino Unido)



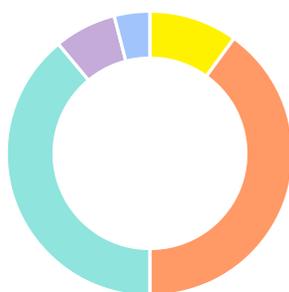
La relación es muy significativa. Valor de P = < 0,01 ; Chi2 = 100,21 ; Grados de libertad = 40.

Edad de jubilación esperada

La mayor parte de las personas participantes en el estudio en el Reino Unido esperan poder jubilarse con una edad comprendida entre los 60 y 70 años (78,8%). Por otro lado, el 10% de individuos que piensan que podrán jubilarse con una edad inferior a los 60 años (Ilustración 77).

Asimismo, los resultados muestran que en el Reino Unido esta percepción sobre la edad de jubilación se encuentra condicionada por el nivel de compensación recibido, de modo que los encuestados que reciben una mayor compensación consideran que podrán jubilarse antes que los que reciben una cantidad menor.

Ilustración 77: Edad de jubilación esperada (Reino Unido)



10% Menos de 60 años

40% 60 - 65 años

39% 66 - 70 años

7% 71 - 75 años

4% Más de 75 años

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones en Reino Unido

En Reino Unido, el porcentaje de personas que no realizan una aportación adicional es inferior al encontrado en otros países de la muestra (32,2%). También resulta llamativo que el porcentaje de personas que realizan aportaciones vía empresa es superior en 34,1 puntos porcentuales a los que hacen aportaciones de forma autónoma (Ilustración 78). La explicación de este resultado se puede encontrar en la gran difusión de los sistemas de pensiones de empleo, comentados en la introducción de este apartado, que obligan a los empresarios a inscribir de forma automática en algún tipo de plan de pensiones.

Por otro lado, de los que no realizan aportaciones adicionales, casi el 50% alegan razones económicas, mientras que un 29,2% argumentan carecer de información suficiente (Tabla 6).



Tabla 6: Motivos para no realizar aportaciones adicionales (Reino Unido)

Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	62	48%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	38	29%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	21	16%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	12	9%
Otros motivos	9	7%

(*) Porcentajes calculados sobre 130 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación en Reino Unido (IPJ)

El IPJ en Reino Unido presenta un valor medio de 3,16.

Respecto del IPJ, en Reino Unido no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres, ni tampoco basadas en la generación de pertenencia de los encuestados. Tampoco los años de experiencia laboral parecen influir sobre el valor de este índice.

Sin embargo, sí se detectan diferencias estadísticamente significativas en el IPJ entre los intervalos de compensación inferiores a 30.000€ anuales y los intervalos de compensación superiores (Ilustración 79).

Ilustración 79: IPJ según el nivel de compensación (Reino Unido)

	Media (escala 0 a 5)	
Menos de 20.000€	2,80	
20.000€ – 30.000€	2,98	
30.000€ – 40.000€	3,24	
40.000€ – 50.000€	3,45	
50.000€ – 60.000€	3,44	
Más de 60.000€	3,58	

La relación es poco significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 7,40. Varianza inter = 5,87. Varianza intra = 0,79.

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones en Reino Unido (CSP)

El CSP presenta un valor medio de 2,70 en el Reino Unido. La Ilustración 80 muestra los resultados de los tres índices que conforman este subíndice (Ilustración 22).

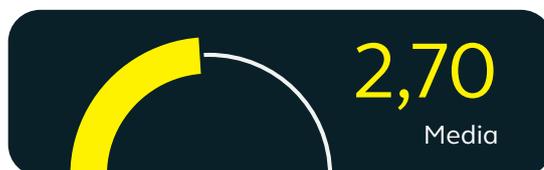
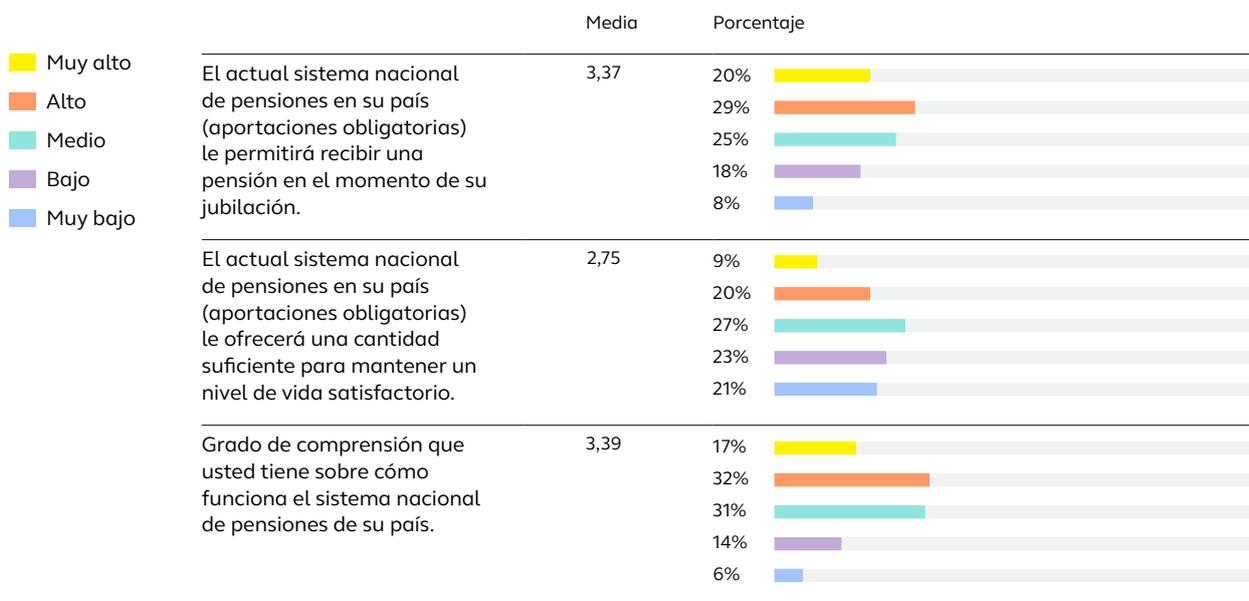
Las principales conclusiones que pueden extraerse sobre la confianza de los encuestados en el Reino Unido en el sistema de pensiones de su país son:

- casi el 50% de los encuestados tienen una confianza alta o muy alta en recibir una pensión en el momento de la jubilación;
- sin embargo, el 43,5% consideran que dicha pensión no les permitirá mantener un nivel de vida satisfactorio;
- casi el 50% de los participantes en el estudio en el Reino Unido afirman tener un grado de comprensión alto o muy alto sobre cómo funciona el sistema nacional de pensiones de su país.

Si se realiza una comparación entre distintas categorías, se obtienen los siguientes resultados:

- El nivel de confianza media de en los hombres es mayor que en las mujeres (2,94 vs. 2,48).
- El nivel de confianza no se ve afectado ni por la generación de pertenencia ni por el grado de experiencia laboral.
- Se detectan diferencias significativas de confianza entre los intervalos de compensación de más de 60.000€ y los intervalos que representan a las compensaciones más reducidas (hasta 30.000€), siendo menor la confianza cuanto menor es el nivel de compensación.

Ilustración 80: CSP (Reino Unido)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Actual en Pensiones en Reino Unido (IAP)

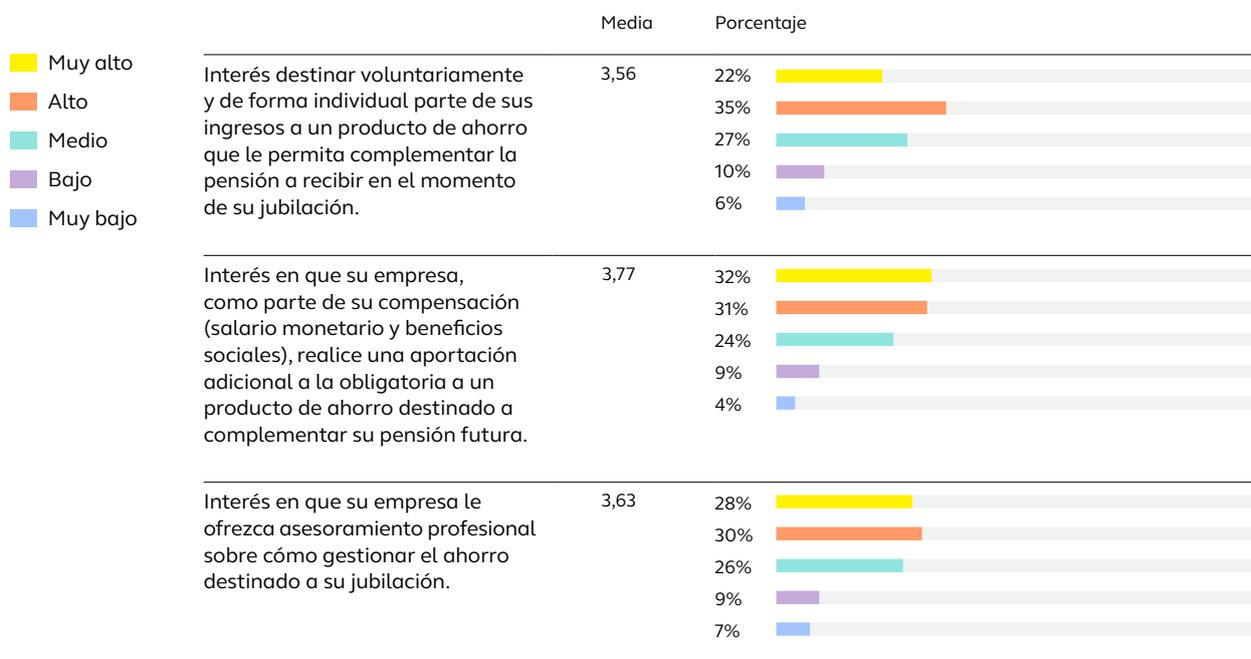
El IAP presenta en el Reino Unido un valor medio de 3,31. Analizando en detalle los tres componentes de este subíndice pueden extraerse las siguientes conclusiones (Ilustración 81):

- el 56,2% de los encuestados presentan un interés alto o muy alto en realizar aportaciones voluntarias a un plan de pensiones de manera individual;
- un 31,6% de los encuestados presentan un interés muy alto en que dicha aportación la realice su empresa como parte de su compensación;
- el 58,2% de los encuestados en el Reino Unido afirman tener un interés alto o muy alto en que su empresa les ofrezca asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.

Al realizar un análisis más detallado, comparando entre distintas categorías, se obtienen las siguientes conclusiones:

- el valor de este subíndice de interés actual es independiente del sexo o de la generación de pertenencia de los encuestados;
- sí existen diferencias entre el interés actual de aquellos que tienen un intervalo de compensación inferior a 20.000€ anuales (2,79), y el resto, siendo esta diferencia de un punto con aquellos que se encuentran en intervalos de compensación superiores a 50.000€ anuales (3,80).

Ilustración 81: IAP (Reino Unido)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones en Reino Unido (IPP)

El IPP presenta un valor medio de 3,41 en el Reino Unido (Ilustración 82).

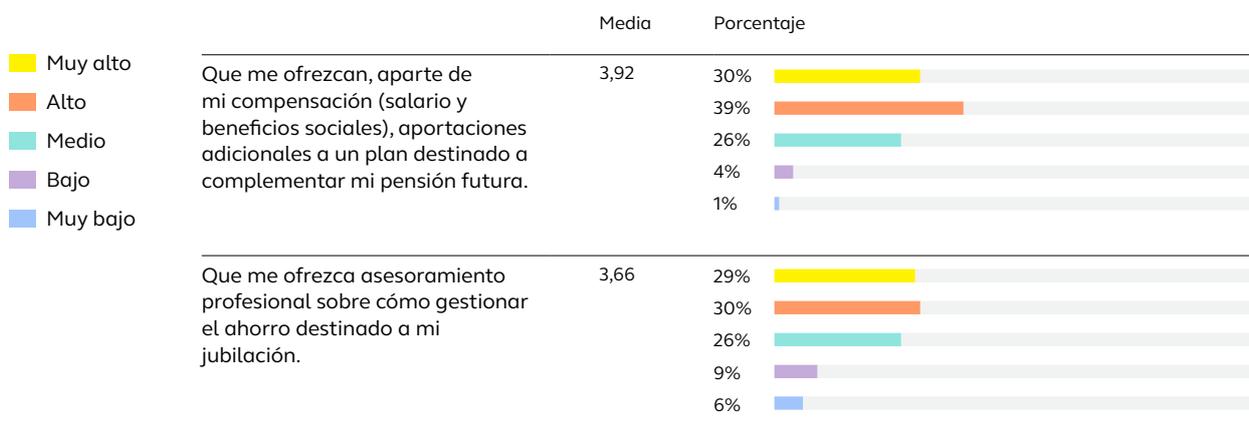
En relación al IPP, los resultados obtenidos en Reino Unido permiten afirmar que:

- el 68,7% de los encuestados tienen un interés alto o muy alto en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- el 58,5% se indican tener un interés alto o muy alto en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Analizando por categorías se puede observar que:

- No se observan diferencias en el interés potencial de hombres y mujeres, ni basadas en la generación de pertenencia.
- Sí se observan diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de interés potencial para los intervalos de compensación inferiores a 20.000€ anuales (3,09) y aquellos que tienen una compensación anual superior a 60.000€ (3,74).

Ilustración 82: Subíndice de interés potencial (Reino Unido)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

El sistema de pensiones de los Países Bajos

El sistema de pensiones de los Países Bajos es mixto y está compuesto por tres elementos: un sistema público de reparto de prestación colectiva y un sistema de capitalización a través del sector privado que comprende por un lado las pensiones del sistema de empleo y por otro el ahorro individual voluntario.

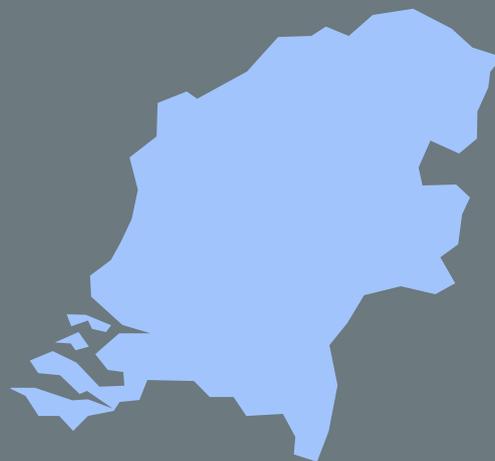
El primer componente lo constituye la pensión estatal AOW (Algeme Ouderdomswet), que se trata de un sistema de reparto en el que los trabajadores actuales pagan las prestaciones de los jubilados. Este sistema ha pasado en los últimos años de ser un sistema de prestación definida, en la que el nivel de prestación depende el número de años trabajados y del salario, a un nuevo contrato de aportación definida colectiva, que es contributivo y en el que deben aportar tanto la empresa como el trabajador. La aportación del trabajador es fija e igual para todos los empleados, en base al “principio de solidaridad” (porcentaje de salario o tanto alzado). Por su parte, la aportación del empleador es variable y suele suponer en torno al 2/3 aportación total. Además, existe una pensión mínima de tipo asistencial, no contributiva, que garantiza que no haya jubilados en situación de pobreza.

El segundo componente es el más importante y constituye de media el 70% de la pensión total. Aunque en principio no existe la obligación de inscribirse en un plan de pensiones de empleo, si los agentes sociales acuerdan ofrecer un plan de pensiones a todos los empleados de un sector, el Gobierno puede establecer que sea obligatorio para todos los trabajadores de ese sector. Por otro lado, las empresas que no están obligadas a adherirse a los planes de pensiones sectoriales pueden voluntariamente promover y constituir un plan de pensiones propio o contratarlo con una compañía de seguros.

En estos casos, tal y como ocurre en el Reino Unido, opera la adscripción automática por defecto (*automatic enrolment*): el trabajador es inscrito por su empleador en un Plan de Pensiones, pero ese empleado puede voluntariamente optar por salirse una vez inscrito.

Por último, existe un tercer componente, constituido por productos de pensiones individuales, a los que mayoritariamente suelen recurrir los autónomos y empleados de sectores sin planes de pensiones de empleo.

La edad de jubilación se situaba en agosto de 2021 en 66 años y 4 meses, incrementándose progresivamente hasta 2026 en función del año de nacimiento, hasta llegar a los 67 años.



Datos demográficos de la muestra en los Países Bajos

En los Países Bajos se han obtenido un total de 402 observaciones, existiendo bastante equilibrio entre hombres y mujeres (Ilustración 83).

La edad media de las personas encuestadas es de 42,40 años con una desviación típica de 12,84 años. Si consideramos la generación de pertenencia de la muestra, un 43,5% pertenecen a la Generación Y y solo un 12,2% a la Generación Z (Ilustración 84).

La experiencia laboral media de los encuestados en los Países Bajos asciende a 17,96, con casi un 25% de la muestra declarando tener una experiencia inferior a los 6 años (Ilustración 85).

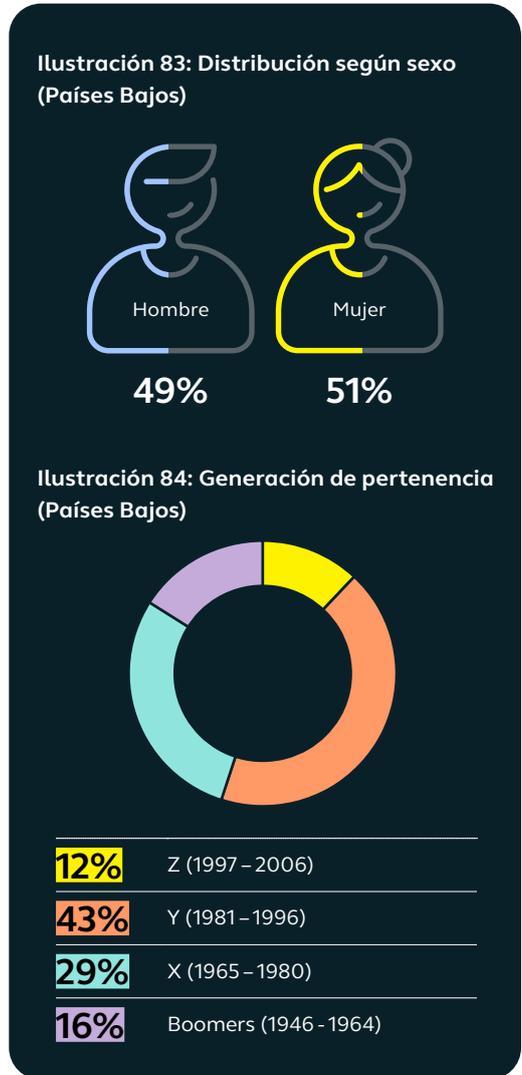
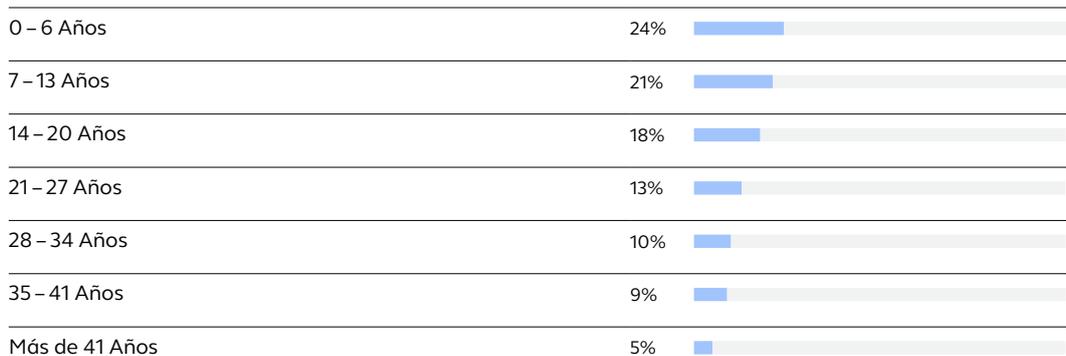


Ilustración 85: Intervalos de experiencia profesional (Países Bajos)



Datos salariales de la muestra en los Países Bajos

En Países Bajos, tan solo el 31,8% de los encuestados afirman recibir una compensación anual inferior a los 30.000€. Este porcentaje es el más bajo encontrado entre los países que forman parte del estudio. Por otro lado, un 25,6% señalan tener una compensación que supera los 50.000€ al año (Ilustración 86).

De nuevo, tal y como ocurre en la mayoría de los países que forman parte del estudio, el porcentaje de mujeres en los estratos de compensación de hasta 30.000€ es superior al de los hombres. Destaca el grupo de personas que declaran compensaciones inferiores a los 20.000€ donde el 80% son mujeres. Sin embargo, para los estratos superiores a los 30.000€ anuales, el porcentaje de hombres supera al de las mujeres (Ilustración 87).

Ilustración 86: Compensaciones (Países Bajos)



11%	Menos de 20.000€
21%	20.000€ – 30.000€
25%	30.000€ – 40.000€
17%	40.000€ – 50.000€
12%	50.000€ – 60.000€
14%	Más de 60.000€

Ilustración 87: Diferencias en la compensación entre hombres y mujeres (Países Bajos)

Intervalos de compensaciones (en euros)	Hombre	Mujer
Menos de 20.000€	20%	80%
20.000€ – 30.000€	29%	71%
30.000€ – 40.000€	59%	41%
40.000€ – 50.000€	58%	42%
50.000€ – 60.000€	62%	38%
Más de 60.000€	66%	34%
Total	49%	51%

La relación es muy significativa. Valor de P = 0,01 ; Chi2 = 44,21 ; Grados de libertad = 5.

Datos salariales de la muestra en los Países Bajos

Por otro lado, no se encuentran diferencias en el nivel de compensación en base a la generación de pertenencia.

Finalmente, también se encuentran diferencias en los niveles de compensación derivadas del sector de actividad (Ilustración 88).

En los Países Bajos el mayor porcentaje de personas con niveles de compensación inferiores a los 20.000€ se encuentra en el sector de la restauración y la hostelería, mientras que es en el sector de la energía, recursos y construcción donde el porcentaje de personas que cobran por encima de los 60.000€ anuales es mayor.

Ilustración 88: Estratos de compensación y sector de actividad (Países Bajos)



La relación es muy significativa. Valor de P = < 0,01 ; Chi2 = 63,20 ; Grados de libertad = 40.

Edad de jubilación esperada

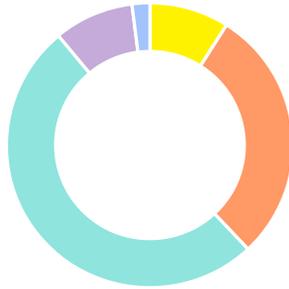
En los Países Bajos, donde la edad legal de jubilación se encuentra en los 67 años, existe un 38,1% de los encuestados que consideran que podrán jubilarse antes de los 65 años. En otro extremo, un 11,2% piensan que tendrán que superar los 70 años para poder jubilarse (Ilustración 89).

Para el caso de los Países Bajos, sí parecen existir diferencias en la percepción de la edad de jubilación basadas en la generación de pertenencia.

Los resultados muestran que es en la Generación Z donde el porcentaje de personas que piensan que podrán jubilarse antes de los 60 años es mayor (20,4%).

Sin embargo, factores como el nivel de compensación recibido o la experiencia laboral, no parecen influir sobre estas percepciones en los Países Bajos.

Ilustración 89: Edad de jubilación esperada (Países Bajos)



9%	Menos de 60 años
29%	60 – 65 años
51%	66 – 70 años
9%	71 – 75 años
2%	Más de 75 años

Aportaciones adicionales al sistema de pensiones en los Países Bajos

El porcentaje de personas que realiza aportaciones adicionales a través de su empresa es superior en 5,5 puntos porcentuales a los que hacen aportaciones de forma autónoma (28,1% vs. 22,6%. Por otro lado, el 42% de las personas encuestadas no realizan aportaciones adicionales a las obligatorias a un sistema de pensiones (Ilustración 90).

En relación con las personas que no realizan aportaciones adicionales, la principal razón para justificarlo tiene que ver con considerar suficientes las aportaciones obligatorias. El hecho de que la compensación recibida no permite destinar más fondos a este fin sería la segunda razón más indicada (Tabla 7).



Tabla 7: Motivos para no realizar aportaciones adicionales (Países Bajos)

Razones aducidas para no realizar aportaciones adicionales a las obligatorias	Nº	% (*)
La compensación recibida es insuficiente para realizar aportaciones voluntarias	51	30%
Desconocimiento de los productos financieros en los que invertir	36	21%
Las aportaciones obligatorias se consideran suficientes	59	35%
Excesiva complejidad a la hora de gestionar los productos de ahorro	30	18%
Otros motivos	10	6%

(*) Porcentajes calculados sobre 169 casos que indican que no se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias. Los porcentajes no suman el 100% porque existía la posibilidad de marcar más de una razón.

Índice sobre Percepciones de la Jubilación en los Países Bajos (IPJ)

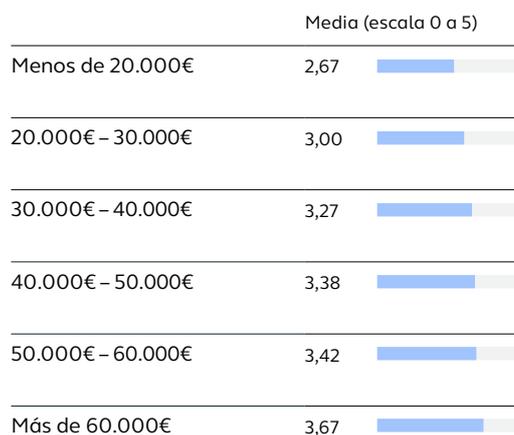
El IPJ presenta en los Países Bajos un valor medio de 3,24.

Los resultados muestran diferencias significativas en este indicador basadas en sexo, de forma que el valor medio en los hombres resulta mayor que en las mujeres (3,34 vs. 3,14). Del mismo modo, la Generación Z y la X presentan un valor medio inferior (3,01) que el que presentan la Generación Y (3,37) y los Boomers (3,47).

También se encuentran diferencias al considerar el nivel de compensación de los encuestados (Ilustración 91). En este sentido, los que reciben una compensación anual inferior a los 20.000€ presentan un valor inferior que el resto de las categorías.

Para profundizar en estos resultados se analiza en detalle cada uno de los subíndices que conforman el IPJ.

Ilustración 91: IPJ según el nivel de compensación (Países Bajos)



La relación es poco significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 7,80. Varianza inter = 6,54. Varianza intra = 0,84.

Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones en los Países Bajos (CSP)

El CSP en los Países Bajos presenta un valor medio de 3,19. Analizando en detalle los tres componentes de este subíndice se pueden extraer las siguientes conclusiones (Ilustración 92):

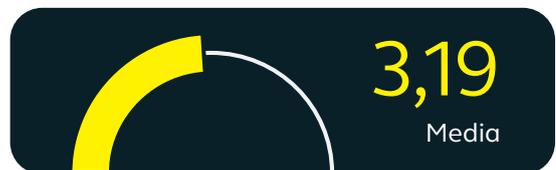
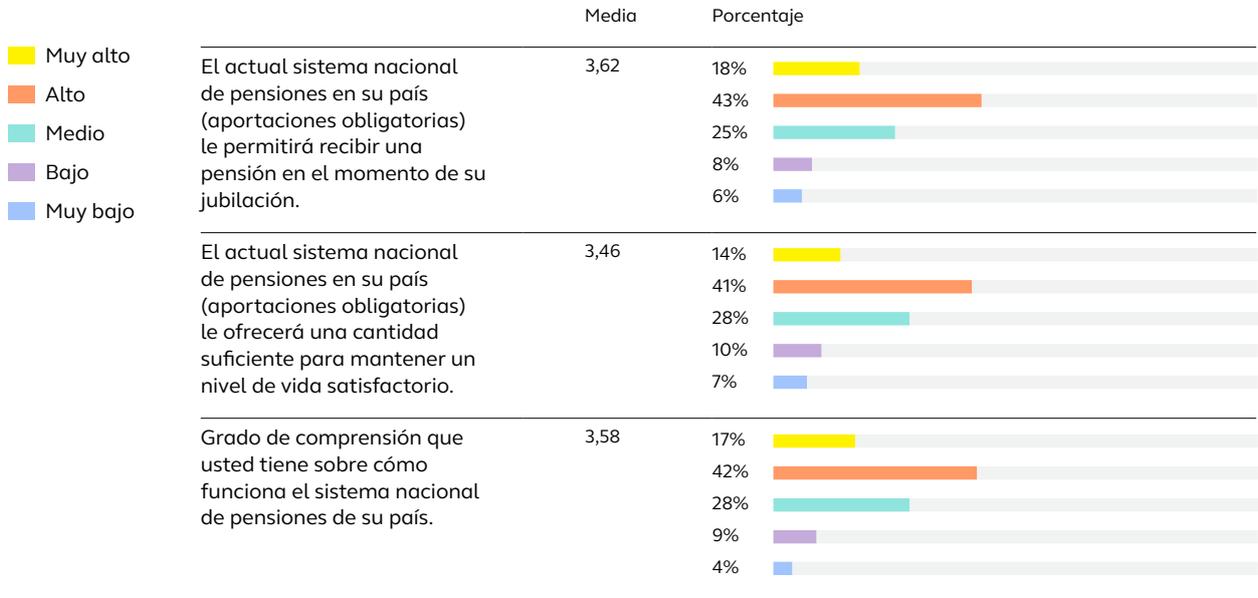
- el 61,9% de los encuestados tienen una confianza alta o muy alta en que recibirán una pensión en el momento de la jubilación;
- más de la mitad de los encuestados (54,9%) confían en recibir una cantidad que les permita mantener su nivel de vida;
- el 58,7% afirma tener un conocimiento alto o muy alto sobre el funcionamiento del sistema de pensiones.

Para profundizar un poco más en estos resultados, se analizan las posibles diferencias en el nivel de confianza en base a diferentes factores.

Los resultados más destacados serían los siguientes:

- En los Países Bajos, los hombres manifiestan tener una mayor confianza media que las mujeres (3,35 vs. 3,04).
- Existen diferencias en el nivel de confianza basadas en la generación de pertenencia. Concretamente los pertenecientes a la Generación Y y los Boomers (3,30 y 3,58 respectivamente) presentan un mayor nivel de confianza que los pertenecientes a la Generación Z (2,88) y la Generación X (2,96).
- Se detectan diferencias estadísticamente significativas basadas en el nivel de compensación. Aquellos que tienen una compensación superior a los 60.000€ anuales presentan una mayor confianza que aquellos que reciben una compensación inferior a los 30.000€ anuales.

Ilustración 92: CSP (Países Bajos)



Nivel de confianza (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Actual en Pensiones en los Países Bajos (IAP)

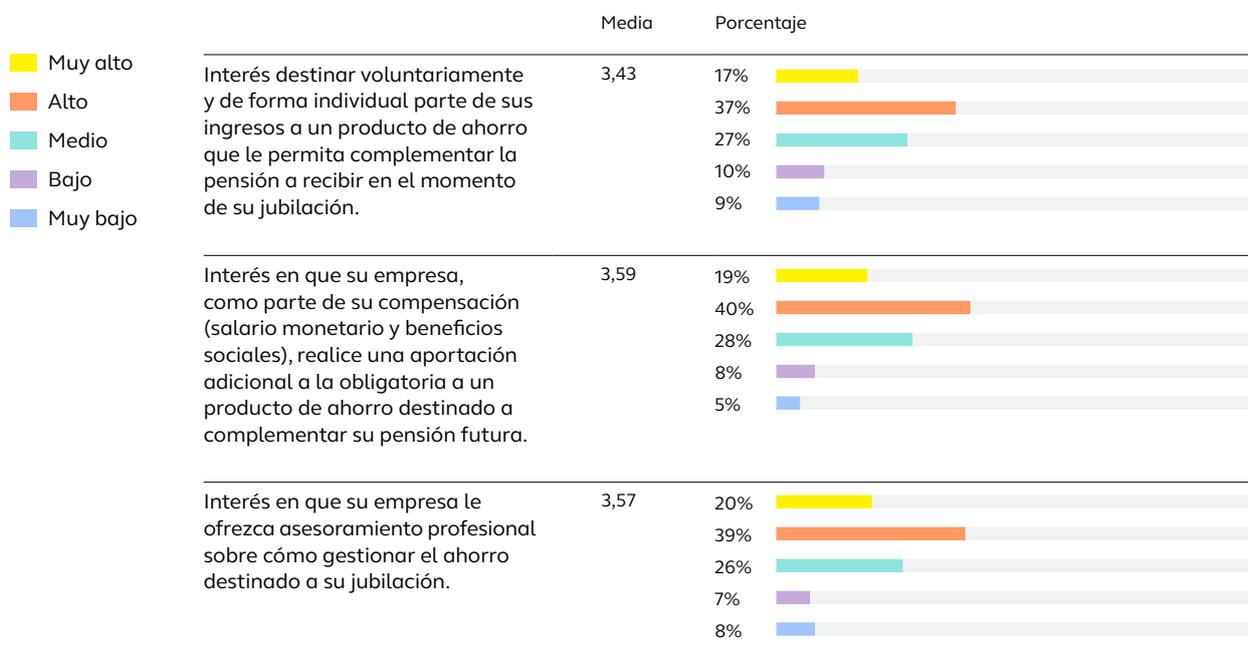
El IAP presenta un valor medio de 3,16. En la Ilustración 93 pueden observarse los resultados obtenidos para cada uno de los tres componentes este subíndice, siendo los resultados más destacados los siguientes:

- el 53,5% de los encuestados manifiestan tener un interés alto o muy alto en realizar aportaciones adicionales que le permitan complementar su pensión futura;
- el porcentaje de los que muestran un interés alto o muy alto asciende hasta el 59% cuando se plantea que sea la empresa la que realice esta aportación como parte del salario;
- el 59,2% de los encuestados afirman tener un interés alto o muy alto en que su empresa le ofrezca asesoramiento sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.

Si se realiza un análisis comparativo entre categorías, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- no existen diferencias significativas entre el interés manifestado por los hombres y por las mujeres;
- los miembros de las Generaciones Z y X presentan un menor interés (2,94 y 2,89 respectivamente) que los pertenecientes a la Generación Y (3,37) y los Boomers (3,27);
- las personas que reciben una compensación inferior a 20.000€ anuales presentan un menor nivel de interés, sobre todo si los comparamos con aquellos que reciben una compensación superior a los 60.000€ anuales (2,49 vs. 3,59).

Ilustración 93: IAP (Países Bajos)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

Subíndice de Interés Potencial en Pensiones en los Países Bajos (IPP)

El IPP muestra un valor medio de 3,32 en los Países Bajos, valor superior al subíndice de interés actual. En la Ilustración 94 pueden observarse los valores obtenidos los dos elementos que conforman este subíndice.

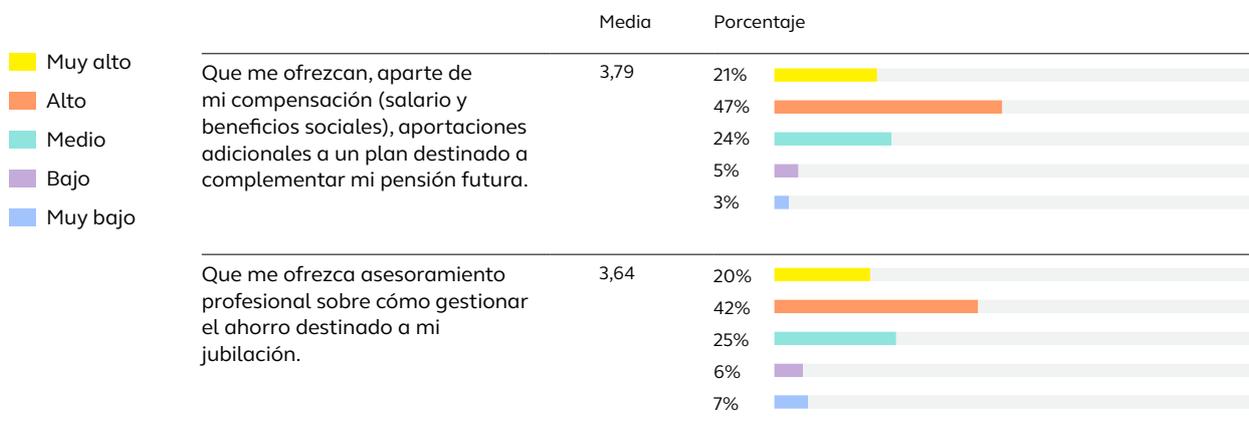
Los resultados obtenidos permiten concluir que:

- el 68,4% de los encuestados estarían interesados en trabajar en empresas que les ofrezcan, a parte de su compensación, aportaciones adicionales a un plan de pensiones;
- el 62,4% se mostraría interesado en trabajar en empresas que les ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Si se analiza el nivel de interés potencial entre diferentes categorías, se puede observar que:

- Aunque los hombres presentan, por término medio, un mayor interés potencial que las mujeres (3,41 vs. 3,23), dicha diferencia se considera estadísticamente poco significativa. Tampoco se observan diferencias excesivamente significativas en función de la generación de pertenencia.
- Las personas que reciben una compensación inferior a 20.000€ anuales presentan un menor nivel de interés potencial, sobre con aquellos que reciben una compensación superior a los 60.000€ anuales (2,98 vs. 3,73).

Ilustración 94: IPP (Países Bajos)



Nivel de interés (escala 1 a 5)

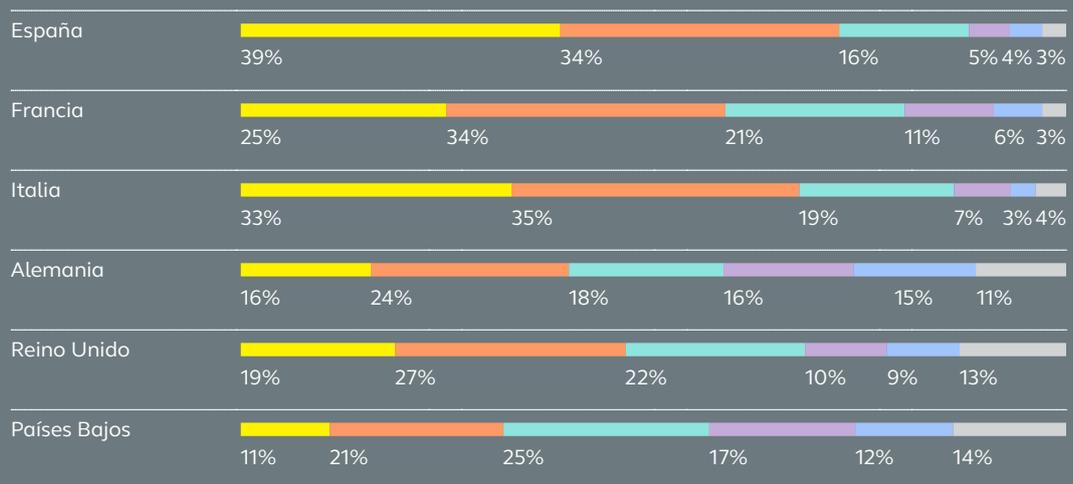
4 COMPARACIONES ENTRE PAÍSES

Antes de pasar a comparar los resultados obtenidos para los indicadores analizados en este informe, se comparan algunos otros aspectos que pueden ayudar a entender estos resultados y las diferencias encontradas entre los distintos países que participan en el estudio.

En primer lugar, la estructura de las compensaciones difiere según el país, de manera que se pueden distinguir dos grandes grupos (Ilustración 95):

- El grupo integrado por España, Francia e Italia, donde el porcentaje de personas con compensaciones de hasta 30.000€ anuales se aproxima o supera el 60% de los encuestados.
- El grupo compuesto por Alemania, Reino Unido y Países Bajos, donde prevalecen los individuos con compensaciones superiores a los 40.000€ anuales.

Ilustración 95: Intervalos de compensación por país



- Menos de 20.000€
- 20.000€ - 30.000€
- 30.000€ - 40.000€
- 40.000€ - 50.000€
- 50.000€ - 60.000€
- Más de 60.000€

La relación es muy significativa. Valor de $P = < 0,01$; $\text{Chi}^2 = 300,79$; Grados de libertad = 25.

4 COMPARACIONES ENTRE PAÍSES

Por otro lado, otro aspecto en el que se encuentran diferencias es en la edad prevista de jubilación (Tabla 8). Los que más piensan que tendrán que esperar hasta los 70 años serían los encuestados del Reino Unido y de los Países Bajos (11,2%), mientras que es en Francia donde el porcentaje es menor (1,7%). Por otro lado, es Italia donde hay un mayor porcentaje de individuos que consideran que se podrán jubilar antes de los 60 años (12,8%), seguido de cerca por Reino Unido (10%) y Francia (9,7%).

Francia es el país con un mayor porcentaje de personas que consideran que podrán jubilarse antes de los 66 años, lógico si se tiene en cuenta que la edad mínima de jubilación en Francia es de 62 años, la más baja de los países analizados.

Tabla 8: Edad prevista de jubilación por país

País	Menos de 60 años	60 – 65 años	66 – 70 años	71 – 75 años	Más de 75 años
España	7%	47%	40%	4%	3%
Francia	10%	69%	20%	1%	1%
Italia	13%	44%	36%	7%	1%
Alemania	8%	39%	44%	7%	2%
Reino Unido	10%	40%	39%	7%	4%
Países Bajos	9%	29%	51%	9%	3%
Total	9%	45%	38%	6%	2%

La relación es muy significativa. Valor de $P = < 0,01$; $\text{Chi}^2 = 186,99$; Grados de libertad = 20.

4 COMPARACIONES ENTRE PAÍSES

Finalmente, respecto de las aportaciones a planes de pensiones adicionales a las marcadas por la correspondiente legislación de cada país, se puede destacar que es en Reino Unido donde un mayor porcentaje de individuos realizan estas aportaciones (Tabla 9). En el otro extremo nos encontramos a España, donde casi el 50% de los encuestados afirman no realizar estas aportaciones adicionales.

De entre los que realizan aportaciones adicionales, claramente es en el Reino Unido donde más se confía en hacerlo a través de la empresa, mientras que es en España donde esa confianza es menor. En este sentido, hay que recordar que el sistema de pensiones de empleo, por el cual los empresarios están obligados a inscribir a sus empleados en algún tipo de plan de pensiones, se encuentran altamente desarrollado en Reino Unido. Por otro lado, en Alemania es donde se encuentra un mayor porcentaje de individuos que realizan estas aportaciones de forma autónoma¹.

Tabla 9: Aportaciones adicionales según país

País	Ninguna aportación adicional	Aportación voluntaria vía empresa	Aportación voluntaria de forma autónoma	Aportación voluntaria empresa más autónoma
España	50%	21%	25%	5%
Francia	47%	25%	18%	10%
Italia	46%	27%	23%	5%
Alemania	40%	28%	20%	12%
Reino Unido	32%	47%	12%	9%
Países Bajos	42%	28%	23%	7%
Total	43%	29%	20%	8%

La relación es muy significativa. Valor de $P = < 0,01$; $\text{Chi}^2 = 117,97$; Grados de libertad = 15.

¹ Se está considerando también el porcentaje que realiza los dos tipos de aportaciones.

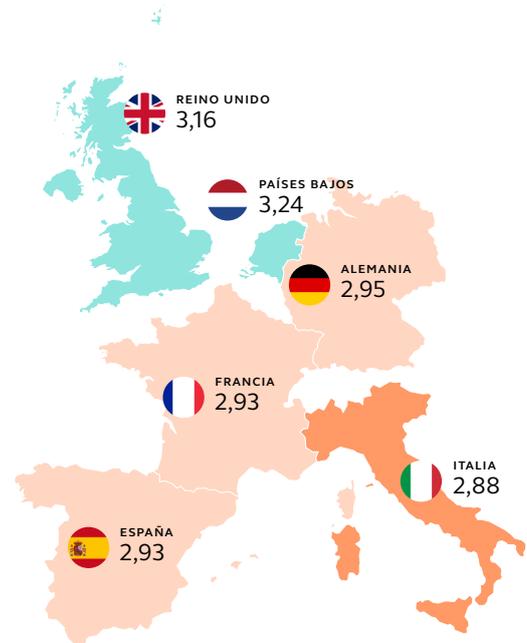
Comparación Índice sobre Percepciones de la Jubilación (IPJ)

En la Ilustración 96 puede observarse cómo son los Países Bajos los que presentan un mayor valor medio para el IPJ. Esta diferencia es de hecho estadísticamente significativa con todos los países a excepción del Reino Unido. Este resultado viene a corroborar la valoración positiva que el sistema de pensiones de los Países Bajos ha mostrado en estudios previos sobre planes de pensiones.

En el extremo contrario nos encontramos con Italia, que con un 2,88 presenta el valor medio menor para este índice, presentando una diferencia estadísticamente significativa con los Países Bajos y el Reino. La diferencia de Italia con España, Francia y Alemania, que presentan entre ellos valores similares en este índice, resulta no obstante menor.

Si bien estos resultados permiten alcanzar algunas conclusiones, se hace necesario considerar los tres subíndices que conforman el índice para poder profundizar en el análisis y extraer conclusiones más detalladas sobre las diferencias encontradas.

Ilustración 96: IPJ por países



La relación es muy significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 8,66. Varianza inter = 8,77. Varianza intra = 1,01.

Comparación del Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)

Los Países Bajos muestran un CSP medio significativamente mayor al de los restantes países. Italia es el país con el menor valor para este subíndice, mostrando diferencias estadísticamente significativas no solo con los Países Bajos, sino también con el Reino Unido.

Si se analizan las respuestas para cada indicador, se puede comprobar que efectivamente los Países Bajos presentan un mayor porcentaje de individuos que declaran tener una confianza alta o muy alta en recibir una pensión en el momento de su jubilación. En el extremo opuesto está Italia, que presenta unos porcentajes mayores de individuos que afirman tener una confianza baja o muy baja en recibir esta pensión.

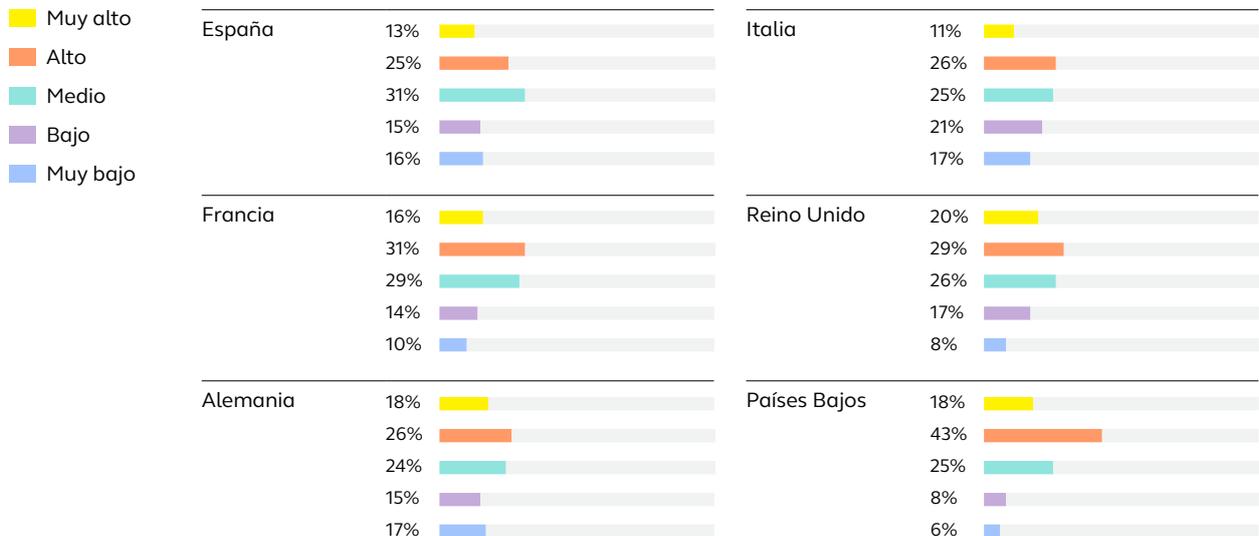
Ilustración 97: CSP por países



La relación es muy significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 17,66. Varianza inter = 27,49. Varianza intra = 1,56.

Ilustración 98: Primer componente CSP (comparación países)

Confianza en que el actual sistema nacional de pensiones en su país le permitirá recibir una pensión en el momento de su jubilación.



Comparación del Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)

Si se analiza la confianza en que la pensión recibida permita mantener un nivel de vida satisfactorio, son de nuevo los Países Bajos los que presentan de forma clara un mayor porcentaje de individuos que declaran tener una confianza alta o muy alta en recibir dicha cantidad. De nuevo, en el otro extremo nos encontramos con Italia, que es donde un mayor porcentaje afirma tener un interés bajo o muy bajo.

Estos resultados pueden entenderse mejor si se tienen en cuenta dos aspectos, la tasa neta de sustitución de pensiones y el nivel de las compensaciones.

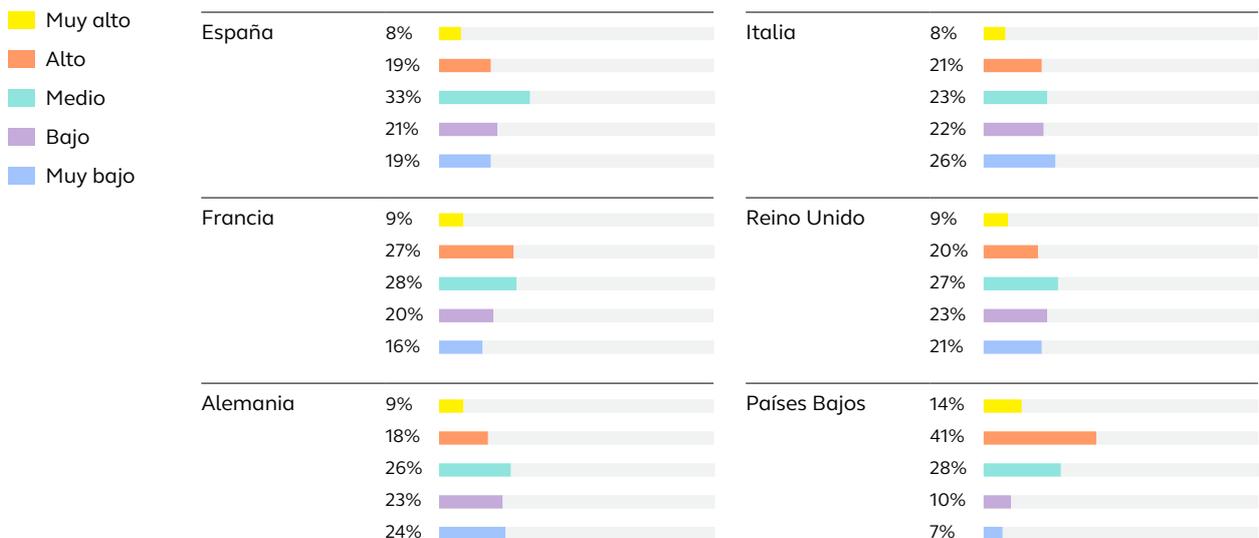
Por un lado, la “tasa neta de sustitución de las pensiones” se define como el porcentaje que supone la pensión media por jubilación de un país respecto del último salario medio cobrado por una persona que se jubila, indicando la eficacia con la que un sistema de pensiones proporciona una renta de jubilación que sustituya a la principal fuente de ingresos antes de la jubilación.

Por lo tanto, esta tasa refleja qué pérdida de poder adquisitivo sufrirá una persona que se jubila. En este sentido, mientras existen países, entre los que incluimos a España e Italia, con tasas de sustitución en 2020 que rondaban el 80% (80,3 y 81,7 respectivamente) y Países Bajos, con una tasa neta rozando el 90%; en otros casos dichas tasas son bastante más bajas e inferiores, caso de Alemania (52,9) y Reino Unido (58,1).

Esta tasa de sustitución puede explicar por qué en los Países Bajos el porcentaje de personas que tienen una confianza alta o muy alta en recibir una cantidad suficiente para mantener un nivel de vida satisfactorio, así como por qué en Alemania y Reino Unido el porcentaje de personas que tienen poca confianza es relativamente elevado.

Ilustración 99: Segundo componente CSP (comparación países)

Confianza en que el actual sistema de pensiones en su país le ofrecerá una cantidad suficiente para mantener un nivel de vida satisfactorio.



Comparación del Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)

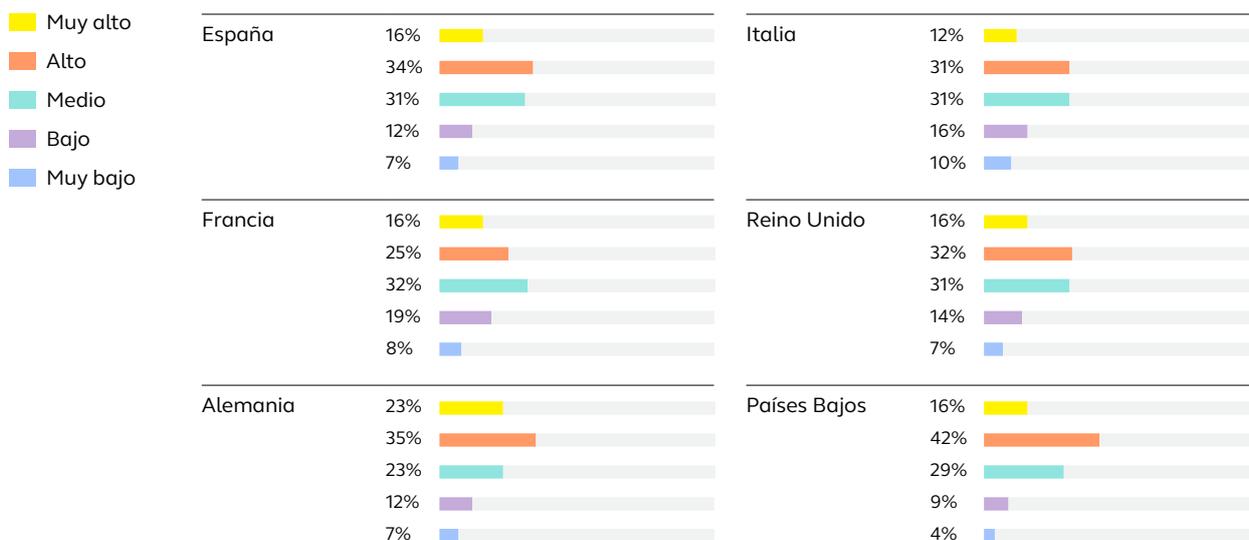
No obstante, este argumento parecería chocar con los resultados encontrados en Italia, que cuenta con una tasa de sustitución elevada y sin embargo presenta un alto porcentaje de personas que tienen una baja confianza en recibir una cantidad satisfactoria. Para entender este resultado, además de considerar la tasa de sustitución hay que tener en cuenta el nivel retributivo, ya que Italia se encuentra en el grupo de países donde más del 60% de individuos reciben compensaciones anuales inferiores a 30.000€. Es decir, en el caso italiano, aunque los individuos pueden esperar recibir una cantidad próxima a la que reciben actualmente, el problema es que dicha cantidad no es especialmente elevada.

Si se analizan los datos de España, la situación es de base similar a la italiana, tasa de sustitución relativamente elevada y salarios bajos. En este caso, aunque esta situación no se traduce en una alta desconfianza, sí provoca que el porcentaje de individuos que tengan una confianza alta o muy alta sea el menor de los analizados.

Finalmente, si se analiza el grado de comprensión sobre el sistema de pensiones del país, puede observarse que Países Bajos vuelve a presentar un elevado porcentaje individuos con una alta comprensión, mientras que Italia presenta el mayor porcentaje de individuos con un grado de comprensión muy bajo.

Ilustración 100: Tercer componente CSP (comparación países)

Grado de comprensión que tiene sobre cómo funciona el sistema de pensiones de su país.



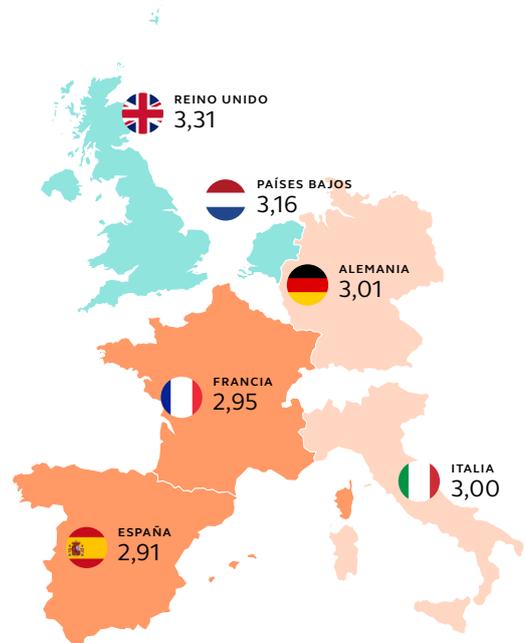
Comparación del Subíndice del Grado de Interés Actual en los Planes de Pensiones (IAP)

El Reino Unido muestran un valor medio del IAP significativamente mayor al resto de los países con la excepción de los Países Bajos. España es por el contrario el país con un menor valor para este indicador, si bien las diferencias con el resto de países no son estadísticamente significativas, a excepción de con el Reino Unido.

Si se analizan los resultados para cada uno de los índices que conforman este subíndice, se puede observar que el mayor valor obtenido por el Reino Unido viene explicado principalmente porque es en el país donde existe un mayor porcentaje de individuos con un interés muy alto en que su empresa realice aportaciones adicionales a su plan de pensiones como parte de su compensación y en que ésta le ofrezca asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su compensación. Hay que recordar que es en Reino Unido donde los sistemas de pensiones de empleo están más instaurados, lo que podría explicar que los encuestados de este país quieran que sus empresas se comprometan más con los mismos, ofreciendo una aportación adicional y ofreciendo asesoramiento.

Por otro lado, las bajas tasas de sustitución que presentan Reino Unido y Alemania, en comparación con otros países, puede explicar el elevado porcentaje de individuos interesados en complementar de manera autónoma su pensión futura. De hecho, esto explicaría también por qué en estos países existe un elevado porcentaje de personas que tienen una baja confianza en recibir como pensión una cantidad suficiente para mantener un nivel de vida satisfactorio. Como consecuencia de todo esto, no es de extrañar que sea en Reino Unido donde se encuentre un mayor porcentaje de individuos que realizan aportaciones adicionales a un plan de pensiones a través de su empresa y que en Alemania se encuentre el mayor porcentaje de personas que realizan dichas aportaciones adicionales de manera autónoma.

Ilustración 101: IAP por países



La relación es muy significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 5,93. Varianza inter = 9,23. Varianza intra = 1,56.

En el extremo opuesto nos encontramos con España, el país que presenta un menor interés actual en planes de pensiones, si bien es cierto que la diferencia con países como Francia, Italia e incluso Alemania no es muy relevante. En el caso de España, cabe recordar que las pensiones públicas abonadas por el Estado son las que tradicionalmente han acaparado la mayor parte del sistema de pensiones y de hecho casi la mitad de los encuestados afirman no realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones. Esto podría explicar este bajo interés actual.

Comparación del Subíndice del Grado de Interés Actual en los Planes de Pensiones (IAP)

Ilustración 102: Primer componente IAP (comparación países)

Interés en destinar voluntariamente y de forma individual parte de sus ingresos a un producto de ahorro que le permita complementar la pensión a recibir en el momento de su jubilación.

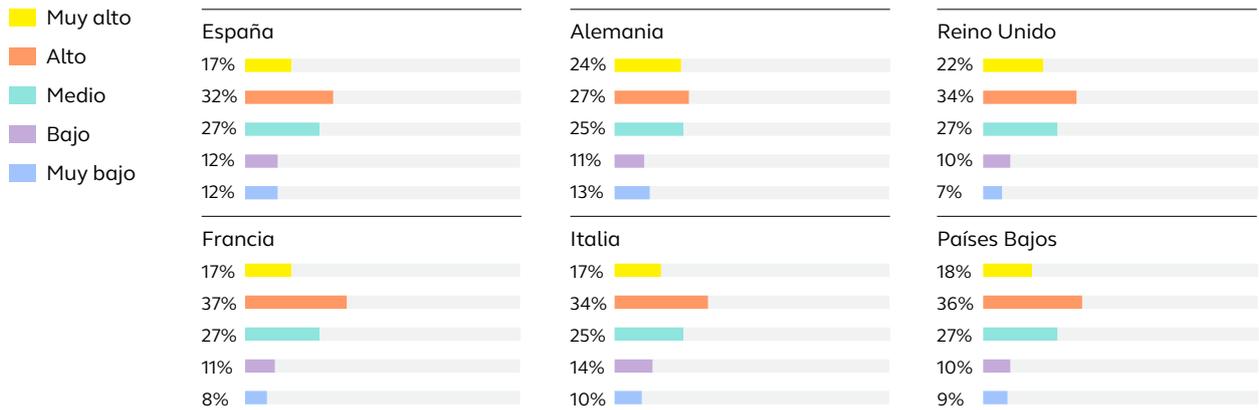


Ilustración 103: Segundo componente IAP (comparación países)

Interés en que su empresa, cómo parte de su compensación, realice una aportación adicional a la obligatoria a un producto de ahorro destinado a complementar su pensión futura.

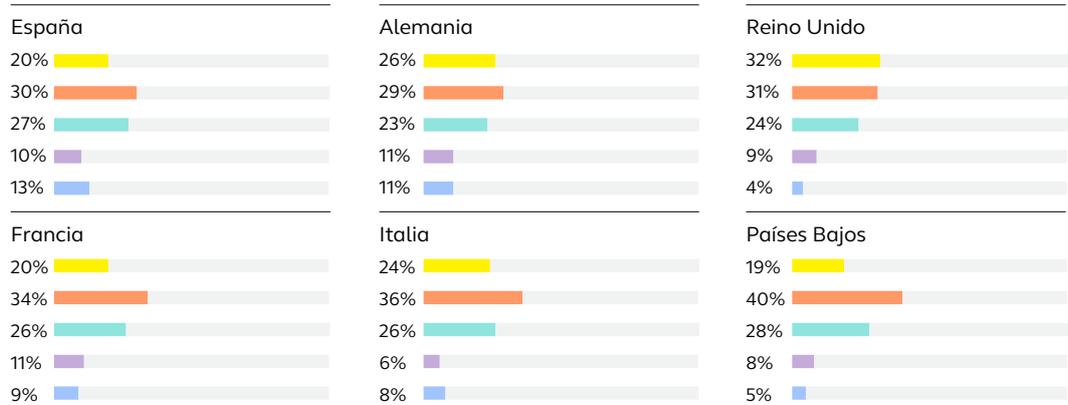
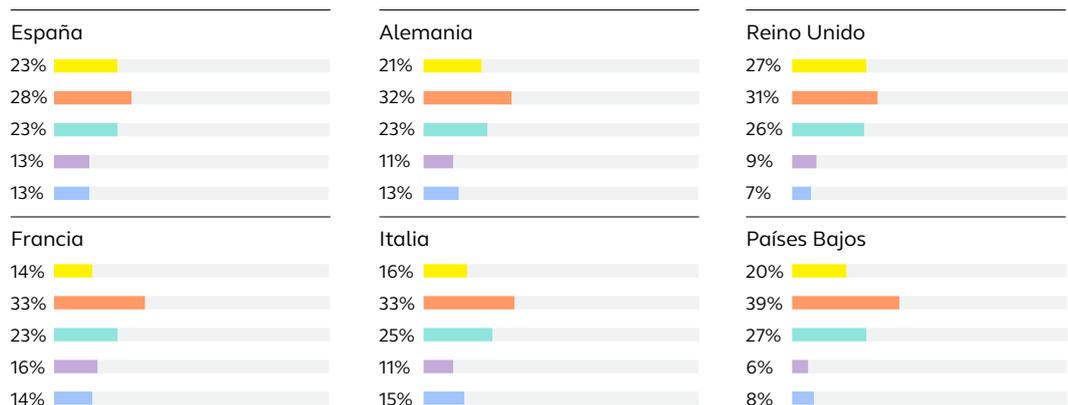


Ilustración 104: Tercer componente IAP (comparación países)

Interés en que su empresa le ofrezca asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.



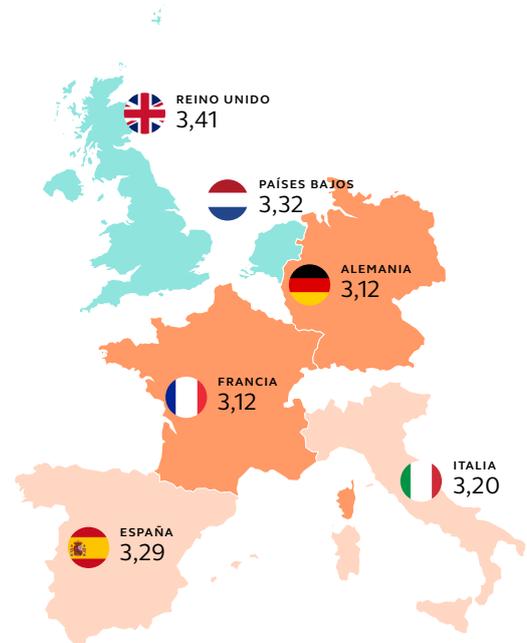
Comparación del Subíndice del Grado de Interés Potencial en los Planes de Pensiones (IPP)

El Reino Unido muestra un valor medio para el IPP superior al de los restantes países. Las diferencias son estadísticamente significativas con Francia y con Alemania, países que obtienen el menor valor para este subíndice. Respecto del resto de países, no se aprecian diferencias estadísticamente significativas cuando se comparan entre sí.

Si se analizan de forma detallada cada uno de los indicadores se observa que el Reino Unido cuenta con elevados porcentajes de individuos que consideran estos aspectos importantes a la hora de elegir una empresa. De nuevo, el hecho de que los planes de empleo supongan un componente tan importante del sistema de pensiones puede explicar este resultado.

Asimismo, se puede destacar el elevado porcentaje de individuos que consideran estos aspectos importantes en España (casi el 70%), país donde hasta ahora los sistemas de pensiones de empleo no están muy desarrollados. De hecho, España presentaba el menor valor para el subíndice de interés actual. Una razón que podría explicar este resultado es que el 50% de los encuestados en España pertenecen a la Generación Y, que son los que manifiestan un mayor interés potencial por estas cuestiones, lo que vendría a poner de manifiesto la importancia que para los Millennials tienen estos asuntos relacionados con las pensiones. Además, teniendo en cuenta el recientemente aprobado anteproyecto de ley que tiene como objetivo impulsar los planes de pensiones de empleo, es probable que el valor de estos indicadores se incremente en los próximos años en España.

Ilustración 105: IPP por países



La relación es muy significativa. P-value = < 0,01 ; Fisher = 4,25. Varianza inter = 5,30. Varianza intra = 1,25.

Comparación del Subíndice del Grado de Interés Potencial en los Planes de Pensiones (IPP)

Ilustración 106: Primer componente IPP (comparación países)

Interés en una empresa que me ofrezca, aparte de mi compensación, aportaciones adicionales a un plan destinado a complementar mi pensión.

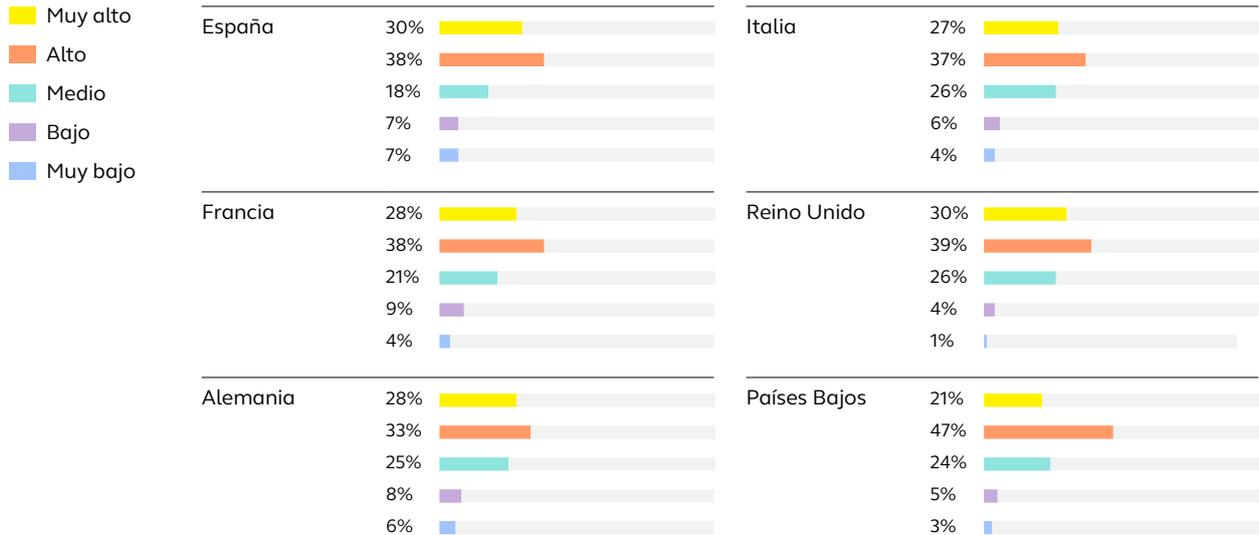
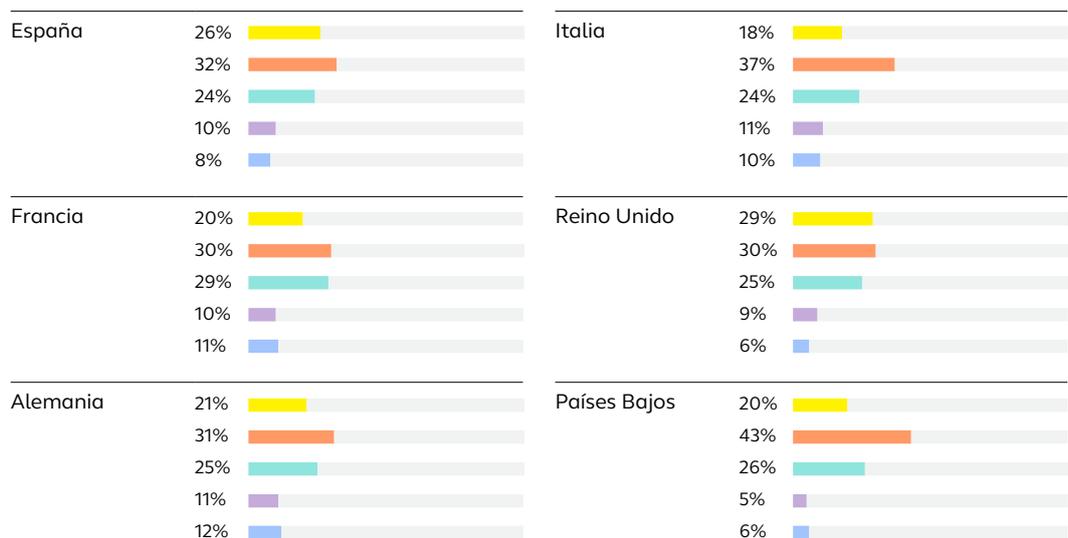


Ilustración 107: Segundo componente IPP (comparación países)

Que me ofrezcan asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a mi jubilación.

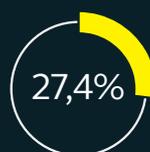


Los resultados obtenidos en el Primer Estudio sobre Percepciones relacionadas con la Jubilación, realizado por la Universidad de Granada en colaboración con Alight Solutions, han puesto de manifiesto la importancia que los trabajadores atribuyen a su jubilación y a la posibilidad de realizar aportaciones complementarias a un plan de pensiones que venga a complementar la cantidad que recibirán en el momento de dicha jubilación.

A continuación, se destacan las principales conclusiones extraídas de este estudio. Hay que resaltar que estas conclusiones se establecen a nivel general y que se pueden consultar las especificidades de cada país en el apartado correspondiente a cada uno de ellos.

Confianza en el sistema de pensiones

Atendiendo al nivel de confianza respecto al sistema de pensiones, específicamente al componente público del mismo:



El 27,4% de los encuestados tiene una confianza baja o muy baja en recibir una pensión en el momento de su jubilación;



menos del 35% de los participantes tienen una confianza alta o muy alta en recibir una cantidad que les permita tener un nivel de vida satisfactorio;



aunque aproximadamente el 50% de los encuestados afirma tener un conocimiento alto o muy alto sobre cómo funciona el sistema de pensiones de su país, un 20,3% indica tener un conocimiento bajo o muy bajo.



Profundizando un poco más en estos resultados, se observa que los Países Bajos cuentan con un mayor porcentaje de individuos con una confianza alta o muy alta en recibir una pensión en el momento de la jubilación, concretamente, más del 60% de los encuestados afirman tener dicha confianza. Del mismo modo, es en los Países Bajos donde más participantes afirman tener una confianza alta o muy alta en recibir una cantidad que les permita mantener un nivel de vida satisfactorio. La alta tasa neta de sustitución de las pensiones existente en los Países Bajos, rondando el 90%, es un factor que claramente determina estos resultados.

En el extremo opuesto, el país donde los participantes manifiestan una menor confianza en su sistema de pensiones resulta ser Italia. Los bajos niveles salariales en este país podrían suponer la principal explicación para este resultado.

También resulta destacable el caso de Alemania y Reino Unido, dos países en los que los participantes confían en recibir una pensión, pero desconfían de que dicha pensión le permita mantener un nivel de vida satisfactorio. La baja tasa de sustitución en ambos países podría ser una explicación para estos resultados. Es decir, aunque en estos países se duda menos del mantenimiento del sistema de pensiones, sí se tiene más incertidumbre respecto de la cantidad a recibir.

La confianza en el sistema de pensiones se encuentra también afectada por el grado de comprensión de dicho sistema. De hecho, los países que muestran una mayor y menor comprensión de su sistema de pensiones, Países Bajos e Italia respectivamente, coinciden con aquellos que manifestaban tener una mayor y menor confianza en recibir una pensión de jubilación.

Finalmente, los resultados muestran que factores como el nivel de compensación recibido o la generación de pertenencia, influyen sobre la confianza en el sistema de pensiones.

Concretamente, las personas con una renta anual inferior a 30.000€ manifiestan una confianza menor. Esto también podría explicar la menor confianza de las mujeres frente a los hombres, ya que el estudio muestra que es mayor el porcentaje de mujeres que reciben compensaciones inferiores a 30.000€.

Por otro lado, es la generación Boomer la que presenta una mayor confianza en el sistema, dada su mayor cercanía al momento de jubilación, mientras que es la Generación Z la que manifiesta una mayor desconfianza, debido a su mayor incertidumbre.

Interés actual en las pensiones

Otro aspecto importante del estudio realizado ha sido determinar el grado de interés, tanto actual como potencial, de los trabajadores europeos en realizar aportaciones adicionales o recibir información sobre planes de pensiones.

En este sentido, en relación con el interés actual sobre las pensiones pueden extraerse las siguientes conclusiones:



El 52,5% de los encuestados manifiestan un interés alto o muy alto en realizar, de forma autónoma, aportaciones adicionales que le permitan complementar su pensión futura.

Este resultado resulta llamativo si tenemos en cuenta que actualmente solo el 28,1% de los participantes afirman realizar aportaciones adicionales a las obligatorias de manera autónoma. Por lo tanto, se puede concluir que hay bastantes personas que actualmente estarían dispuestas a realizar dichas aportaciones y que no lo hacen.



Un 56,90% expresan un interés alto o muy alto en realizar aportaciones adicionales si es la empresa la que realiza esta aportación como parte del salario.

Teniendo en cuenta que, según los resultados de este estudio, actualmente solo un 37,2% realiza estas aportaciones a través de su empresa, existe cierto potencial de crecimiento en este sentido.

En relación con esto, hay que considerar que entre el 42,7% de los encuestados que no realizan actualmente aportaciones adicionales, la principal razón aducida es tener una compensación insuficiente. De hecho, los resultados muestran que por debajo de los 30.000€ anuales, el porcentaje de personas que no realizan aportaciones adicionales es mayor. Queda por tanto claro que el nivel retributivo recibido resulta muy relevante a la hora de plantearse el realizar estas aportaciones adicionales y el umbral de referencia parece situarse en los 30.000€ anuales.

No es por tanto de extrañar la relación entre el nivel retributivo y el interés en realizar aportaciones adicionales. A medida que aumenta el nivel retributivo aumenta el interés actual en planes de pensiones, encontrándose las principales diferencias entre los intervalos inferiores a 30.000€ anuales y el resto de los intervalos superiores a dicha cantidad.



El 52,80% muestran un interés alto o muy alto en que su empresa ofrezca asesoramiento sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación.

Este resultado también resulta relevante, sobre todo si se tiene en cuenta que otro motivo destacado para no realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones es el desconocimiento en los productos financieros en los que invertir. Parece claro que ofrecer este asesoramiento a los trabajadores podría provocar una menor incertidumbre y facilitar sus intenciones de realizar aportaciones adicionales a estos planes de pensiones.

Por otro lado, el interés actual en los planes de pensiones se reduce a medida que se incrementa la edad prevista de jubilación. El número de años de potencial disfrute de la pensión de jubilación provoca seguramente este mayor interés, de modo que un alargue en la edad de la jubilación podría provocar una reducción en el interés de realizar estas aportaciones adicionales.

Finalmente, es la Generación Milenial la que presenta un interés actual mayor en los planes de pensiones, mientras que son los Boomers y la Generación X la que presenta un menor interés. La mayor cercanía a la jubilación de estas dos generaciones podría explicar este menor interés, ya que pueden considerar que las aportaciones que hagan actualmente pueden tener ya un impacto menor sobre la cantidad a recibir.

Al realizar el análisis por países, se observa que el Reino Unido cuenta con un mayor interés actual en los planes de pensiones y es de hecho el Reino Unido donde existe un mayor porcentaje de individuos con un interés muy alto en que su empresa realice aportaciones adicionales a su plan de pensiones como parte de su compensación y en que ésta le ofrezca asesoramiento profesional sobre cómo gestionar el ahorro destinado a su jubilación. Las bajas tasas de sustitución que presenta el Reino Unido actualmente serán sin duda un factor importante a la hora de explicar estos resultados y explicarían también el hecho de que sea el país donde, con bastante diferencia, más personas realizan aportaciones adicionales a un plan de pensiones a través de su empresa (casi el 50% de los encuestados). Además, cabe recordar que en el Reino Unido existía un elevado porcentaje de personas que tenían una confianza baja o muy baja en recibir una cantidad satisfactoria en el momento de la jubilación, lo que sin duda también influye en el interés en realizar estas aportaciones adicionales.

Si se considera realizar las aportaciones de forma autónoma, es Alemania la que cuenta con un mayor porcentaje de personas con un interés muy alto (23,6%) en realizar dichas aportaciones. De hecho, es Alemania donde actualmente hay un mayor porcentaje de individuos que realizan dichas aportaciones de forma autónoma (un 32,5%), lo que viene a corroborar dicho interés. Al igual que en el caso del Reino Unido, Alemania presentaba un elevado porcentaje de individuos (casi un 47%), que tenían una confianza baja o muy baja en recibir una cantidad satisfactoria en el momento de su jubilación, afectando por tanto a este mayor interés a realizar estas aportaciones adicionales.

En el caso opuesto, en España, con una menor tradición en la implantación de planes de pensiones privados y donde el 50% no realizan aportaciones adicionales a las obligatorias, el interés actual en los planes de pensiones resulta menor.

Interés potencial en las pensiones

En base a los resultados obtenidos en este estudio, puede afirmarse que las empresas que ofrecen planes de pensiones complementarios a sus trabajadores podrían tener ventajas frente a las que no lo hacen a la hora de atraer talento. De hecho:



el 66% de los encuestados estarían interesados en trabajar en empresas que realicen aportaciones adicionales a un plan de pensiones;



el 56% de los participantes estarían interesados en trabajar en empresas que asesoren profesionalmente a sus trabajadores sobre cómo gestionar sus planes de pensiones.

Profundizando un poco en estos resultados, puede observarse que dicho interés se incrementa una vez satisfecho un mínimo nivel retributivo, concretamente 30.000€ anuales. Estos resultados son compatibles con los obtenidos respecto del interés actual y resultan interesante desde el punto de vista de los directivos encargados de diseñar los sistemas retributivos de sus compañías, ya que, a partir de los 30.000€ anuales, los trabajadores estarían interesados y valorarían que sus empresas realicen aportaciones complementarias a un plan de pensiones.

Al igual que ocurría con el interés actual, este interés potencial resulta mayor para la Generación Y, por lo que realizar aportaciones adicionales a un plan de pensiones u ofrecer este asesoramiento profesional suponen dos fuentes importantes de atracción para los *Millennials*.

Al analizar los distintos países que participan en el estudio, se observa que vuelve a ser el Reino Unido el que presenta un mayor interés potencial. Por otro lado, cabe resaltar el alto interés potencial que presentan los encuestados en España, sobre todo si tenemos en cuenta que era el país con un nivel de interés actual menor. De hecho, en España es un 70% de encuestados los que consideran estos aspectos importantes a la hora de seleccionar una empresa en la que trabajar. El hecho de que el porcentaje de personas pertenecientes a la Generación Y haya sido mayor en España puede explicar este resultado y no hace más que resaltar la importancia que estos aspectos relacionados con las pensiones tienen para los *Millennials* españoles.

ANEXO 1: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Índice sobre Percepciones de la Jubilación (IPJ)	Indicador que mide el grado de confianza con los sistemas de pensiones, el interés actual en realizar aportaciones a un plan de pensiones y recibir asesoramiento profesional sobre cómo gestionar dicho plan, y la importancia concedida a los planes de pensiones a la hora de seleccionar una empresa en la que trabajar.
Planes de pensiones de empresa	Planes privados ofrecidos por las empresas a sus trabajadores, complementando la cantidad a recibir a través de la pensión pública.
Subíndice de Confianza en el Sistema de Pensiones (CSP)	Uno de los tres componentes del IPJ, que considera el grado de confianza en el actual sistema de pensiones del país de residencia, concretamente en la parte correspondiente a las aportaciones obligatorias establecidas por las distintas legislaciones.
Subíndice de Interés Actual en Pensiones (IAP)	Uno de los tres componentes del IPJ, que considera el interés en realizar aportaciones adicionales a las obligatorias a un plan de pensiones o recibir asesoramiento sobre cómo gestionar estos planes.
Subíndice de Interés Potencial en Pensiones (IPP)	Uno de los tres componentes del IPJ que considera la importancia concedida a los planes de pensiones a la hora de seleccionar una empresa en la que trabajar.
Tasa neta de sustitución de las pensiones	Porcentaje que supone la pensión media por jubilación de un país respecto del último salario medio cobrado por una persona que se jubila.

ANEXO 2: REFERENCIAS

- 1 Centro de Relaciones Europeas e Internacionales de la Seguridad Social (2021). El sistema francés de protección social. III- Jubilación.
https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_3.html
- 2 El País (4 junio 2021): Así son los planes de pensiones de empleo y el Fondo Público que los agrupará.
<https://elpais.com/economia/2021-06-04/asi-son-los-planes-de-pensiones-de-empleo-y-el-fondo-publico-que-los-agrupara.html>
- 3 Instituto BBVA de pensiones (7 de enero 2019): ¿En qué condiciones se pueden jubilar los trabajadores en Francia?
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/en-que-condiciones-se-pueden-jubilar-los-trabajadores-en-francia.html>
- 4 Instituto BBVA de pensiones (7 de enero 2019): La pensión de jubilación en Francia.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-pension-de-jubilacion-en-francia.html>
- 5 Instituto BBVA de pensiones (7 de enero 2019): El reto de las pensiones en nuestro entorno: El incansable motor alemán.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-reto-de-las-pensiones-en-nuestro-entorno-el-incansable-motor-aleman.html>
- 6 Instituto BBVA de pensiones (4 de marzo de 2020): Tribuna de Fernando Martínez-Cue: Las pensiones de jubilación en Italia, el sistema de cuentas nacionales.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/tribuna-de-fernando-martinez-cue-las-pensiones-de-jubilacion-en-italia-el-sistema-de-cuentas-nacionales.html>
- 7 Instituto BBVA de pensiones (29 diciembre 2020): Otros modelos de jubilación: Reino Unido, un sistema con menos peso del estado.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/otros-modelos-de-jubilacion-reino-unido-un-sistema-con-menos-peso-del-estado.html>
- 8 Instituto BBVA de pensiones (23 octubre 2020). El papel de NEST en el sistema de pensiones de empleo de Reino Unido.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-papel-de-nest-en-el-sistema-de-pensiones-de-empleo-de-reino-unido.html>
- 9 Instituto BBVA de pensiones (8 de febrero de 2021). Las pensiones del Sistema de Empleo en Holanda representan la mayor parte de los ingresos de los jubilados.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/las-pensiones-del-sistema-de-empleo-en-holanda-representan-la-mayor-parte-de-los-ingresos-de-los-jubilados>
- 10 Instituto BBVA de pensiones (8 de febrero de 2021). El sistema de pensiones de Holanda: el mejor sistema del mundo.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-de-pensiones-de-holanda-el-mejor-sistema-del-mundo.html>
- 11 Instituto BBVA de pensiones (24 de febrero de 2021). El Sistema Público de Pensiones en Alemania.
<https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/el-sistema-publico-de-pensiones-en-alemania.html>
- 12 Lázaro, T y Pichardo, E. (18 de mayo 2021). Así funciona el sistema británico de planes de pensiones de empresa que podría triunfar en España. Banco Sabadell.
<https://estardondeestes.com/movi/es/articulos/asi-funciona-el-sistema-britanico-de-planes-de-pensiones-de-empresa-que-podria-triunfar-en-espana>
- 13 Nest (2021). Corporation annual report and accounts 2020/2021.
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1039312/nest-annual-report-and-accounts-2020-to-2021-print-ready.pdf
- 14 OECD (2021a). Pension at a Glance. (Accessed on 20 december 2021)
<https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
- 15 OECD (2021b), Pension spending (indicator). doi: 10.1787/a041f4ef-en
<https://data.oecd.org/socialexp/pension-spending.htm>
- 16 OECD (2021c), Net pension replacement rates (indicator). doi: 10.1787/4b03f028-en
<https://data.oecd.org/pension/net-pension-replacement-rates.htm>

Póngase en contacto

Si desea obtener más información y ver cómo podemos ayudarle a marcar una diferencia con sus datos de RRHH, póngase en contacto aquí:

Hablemos →

alight

alight.com/es