



Situación de las pensiones en España

La previsión social en la empresa

I Estudio de Mercado



Noviembre 2017

kpmg.es

Contenido

Introducción	3
Aspectos generales	5
Seguridad Social: Análisis de la situación actual y expectativas futuras	9
Planificación de la jubilación. Perspectiva empresarial	13
Planificación de la jubilación. Perspectiva individual	24
Algunas soluciones. ¿Qué se está planteando en el mercado español?	26
Novedades en materia de previsión social	33



Introducción

En este documento se presenta un resumen de la primera edición del Estudio de mercado sobre la situación de las pensiones en España.

El presente informe de mercado ha sido elaborado por expertos de KPMG en el ámbito de la previsión social y está basado en las respuestas de una muestra de 295 empresas de diversa naturaleza, por lo que cuenta con una notable representación en todos los sectores de la economía: construcción e infraestructuras, energía, financiero, industria, tecnología, transporte y logística, química y farmacéutica, consumo y distribución, servicios y otros.

El objetivo del estudio es analizar el presente de la previsión social según éste es percibido por empresas e individuos, proporcionar una visión de la situación actual y de las tendencias esperadas, así como disponer de información de la práctica de mercado en España en relación con los sistemas de jubilación y de cómo las empresas entienden la situación actual de la Seguridad Social.

Ser conscientes de la cobertura otorgada por el sistema público es el paso previo para la correcta toma de decisiones en el contexto de la planificación de la jubilación.

Tomar conciencia de la necesidad de planificar la jubilación con un horizonte temporal suficiente es necesario para poder acceder a la jubilación con un nivel de ingresos adecuado.

Este informe queda estructurado de la siguiente manera:

- Aspectos generales: En esta sección, se presenta una breve descripción de la muestra de empresas participantes en el estudio, así como un resumen de las principales conclusiones a nivel sectorial en relación con la planificación de la jubilación en dichas empresas. Además, se hace referencia a las fases o etapas a seguir para lograr una correcta planificación de la jubilación.
- Seguridad Social: Análisis de la situación actual y expectativas futuras.
- Planificación de la jubilación. Perspectiva empresarial.
- Planificación de la jubilación. Perspectiva individual.
- Algunas soluciones. ¿Qué se está planteando en el mercado español?
- Novedades en materia de previsión social.



Aspectos generales

Datos de la muestra

En el estudio han participado un total de 295 empresas. Se trata de una muestra integrada por empresas españolas de ámbito local, empresas españolas de ámbito multinacional, así como filiales en España de multinacionales extranjeras.

Se ha dispuesto de información aportada por empresas que representan a los principales sectores de nuestra economía, destacando los sectores servicios, industria, consumo y distribución y financiero, como aquellos con mayor participación dentro de la muestra.

Dentro de la categoría de “otros” se ha integrado a empresas cuya actividad no es posible clasificar en ningún otro de los sectores recogidos en la muestra. Esta categoría incluiría empresas del sector público, universidades, actividades deportivas, etc.

Gráfico 1: Representación sectorial en el estudio



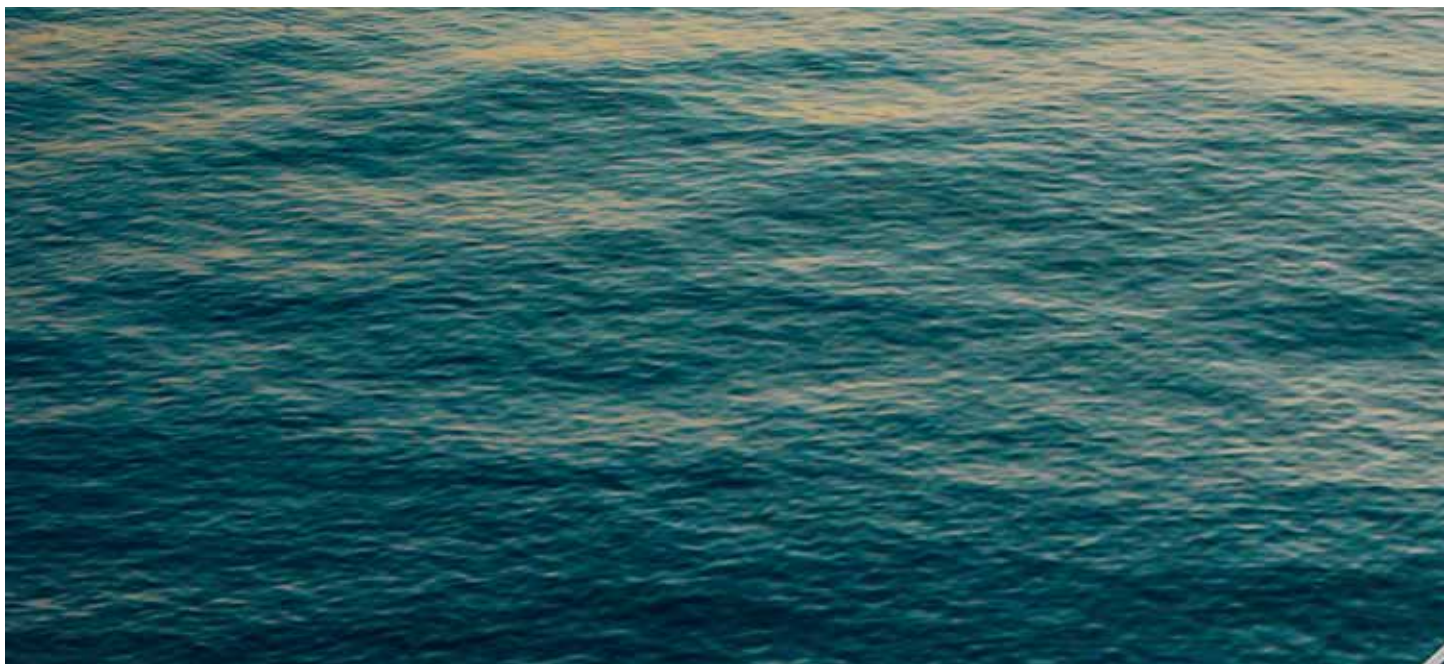
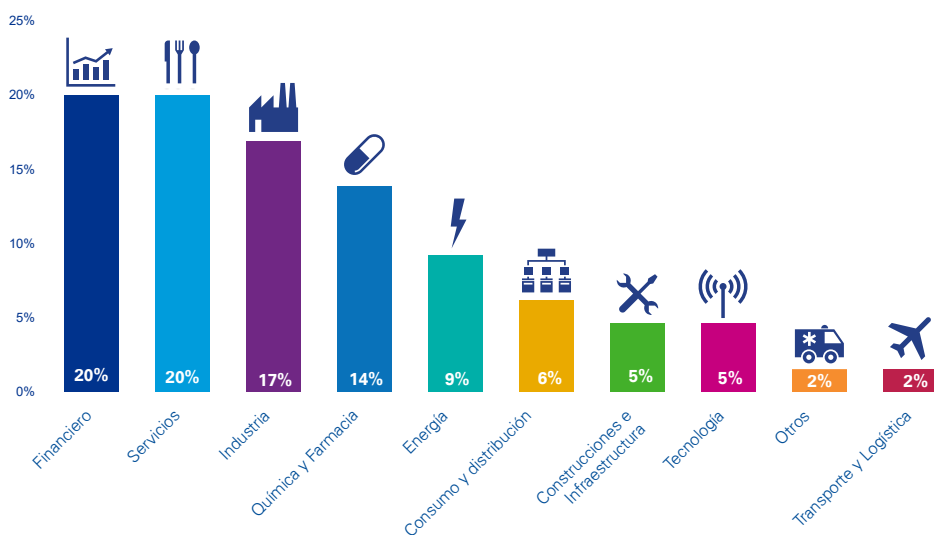
Distribución de los planes por sectores

Del total de la muestra analizada, un 22% ha reportado que cuenta con al menos un sistema de jubilación colectivo para su plantilla. Un 9% de dicha muestra ofrece más de un plan para sus empleados.

Un 20% de las compañías no ha facilitado información sobre si tienen o no planes de jubilación para sus empleados.

La mayor parte de los planes de jubilación analizados pertenecería a los sectores financiero, servicios, industria y sector químico y farmacéutico.

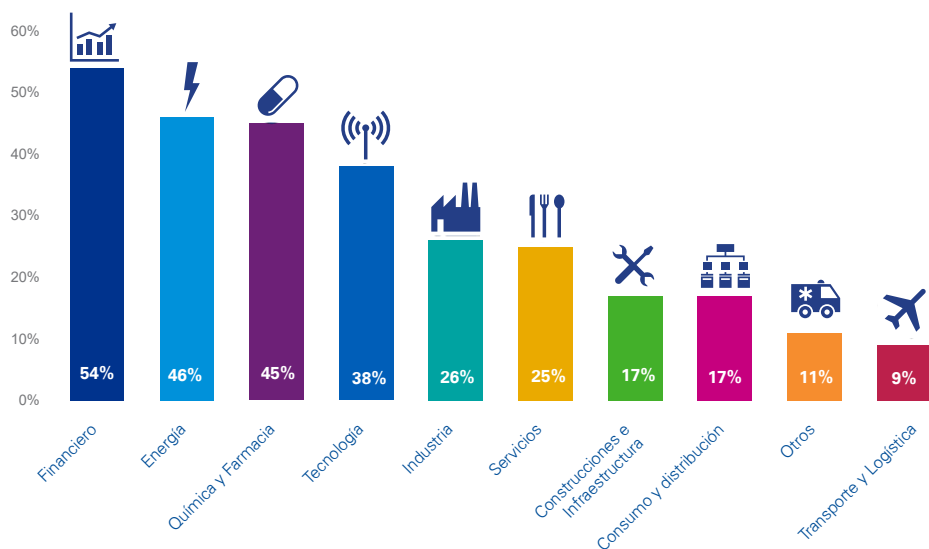
Gráfico 2: Distribución de los planes analizados por sectores



En función de la información aportada por las empresas participantes, serían los sectores financiero, energía, químico y farmacéutico y el tecnológico, aquellos con mayor protagonismo en lo que a sistemas de jubilación colectivos para toda la plantilla se refiere.

Una pequeña proporción de empresas de sectores como construcción e infraestructuras, consumo y distribución, transporte y logística y el denominado sector "otros" cuenta con planes de jubilación.

Gráfico 3: Distribución de los planes implementados por sectores



Etapas a seguir en la planificación de la jubilación

A continuación se presenta, de forma gráfica, la descripción de las etapas y puntos a abordar dentro del proceso general de planificación de la jubilación.

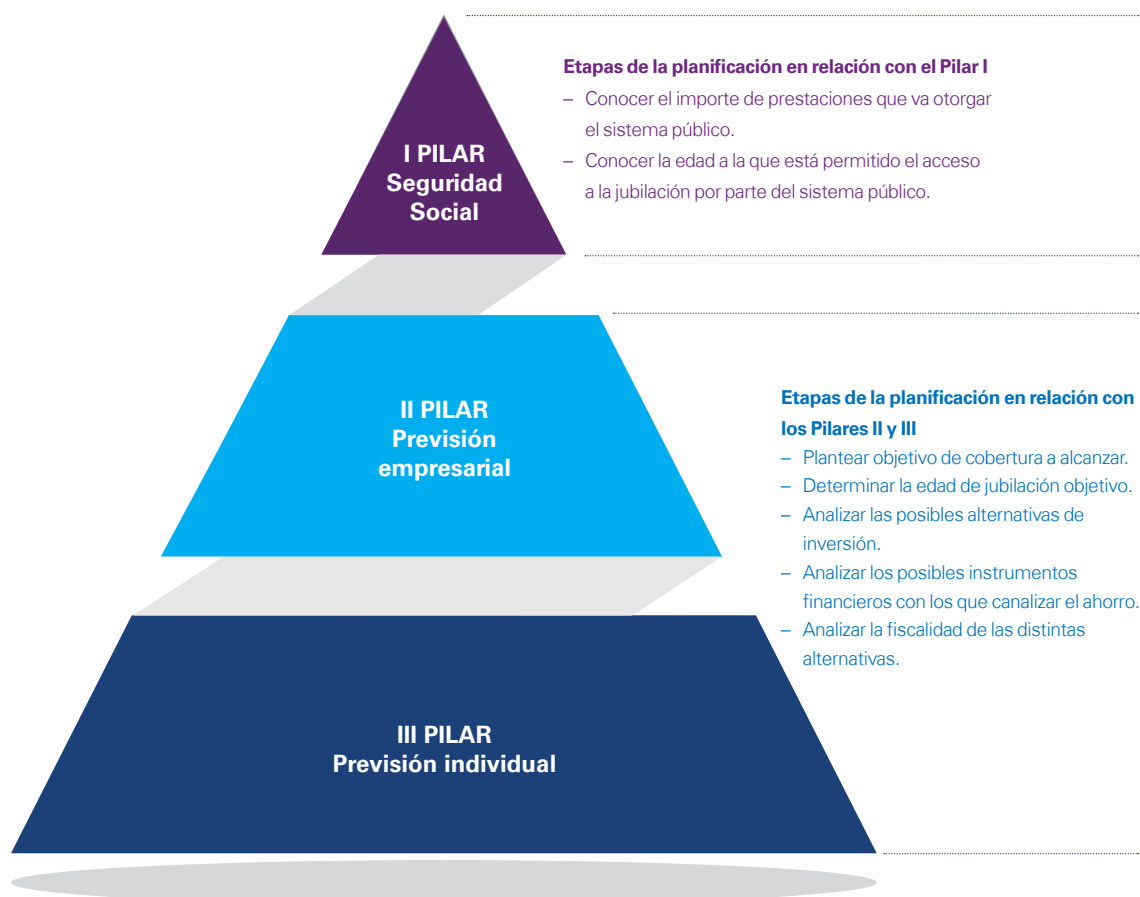
Se han estructurado estas etapas en función de los tres pilares de la previsión social, destacando como aspectos claves para una adecuada planificación la transparencia y comunicación de las prestaciones ofrecidas por parte de la Seguridad Social, como punto de partida para una correcta definición del objetivo de prestación total de jubilación.

A partir de ahí, una vez se disponga de información acerca de la prestación a recibir por parte de la

Seguridad Social, será más sencilla la definición de los objetivos a alcanzar, en relación con la prestación de jubilación deseada, así como las medidas a tomar para alcanzar dichos objetivos.

A lo largo del estudio se presenta la información aportada por las empresas participantes, en relación con los tres pilares de previsión social, y se desarrollan las etapas necesarias en la planificación de la jubilación, facilitando datos de mercado de los distintos aspectos influyentes en el proceso, analizando los retos que plantea cada uno y ofreciendo soluciones al respecto:

Figura 1: **Etapas a seguir en la planificación de la jubilación**



Seguridad Social: Análisis de la situación actual y expectativas futuras

¿Quién es el responsable de financiar nuestra jubilación?

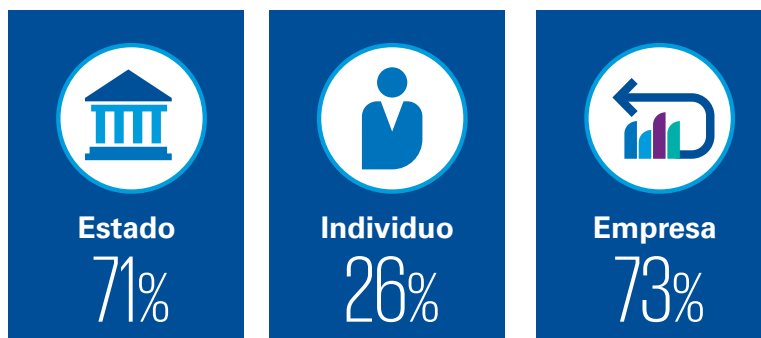
El **13%** de la muestra opina que es **únicamente el Estado** quien ha de responsabilizarse del coste de la pensión.

Si tuvieran que participar en dicha responsabilidad la empresa y el individuo:

Todavía, la mayor parte de la gente piensa que es el estado el mayor responsable de la planificación de la jubilación.

Figura 2: **Responsables en la planificación de la jubilación**

¿Quién es el primero que ha de responsabilizarse de la planificación de la jubilación?



No obstante, la confianza en el sistema público decrece y la opinión del mercado es que las pensiones que otorgará el Estado no serán suficientes.

La empresa se percibe como el último responsable

Esto queda reflejado en los sistemas colectivos de previsión implantados: solo el 22% de la muestra ha confirmado que tiene un plan de previsión colectivo.



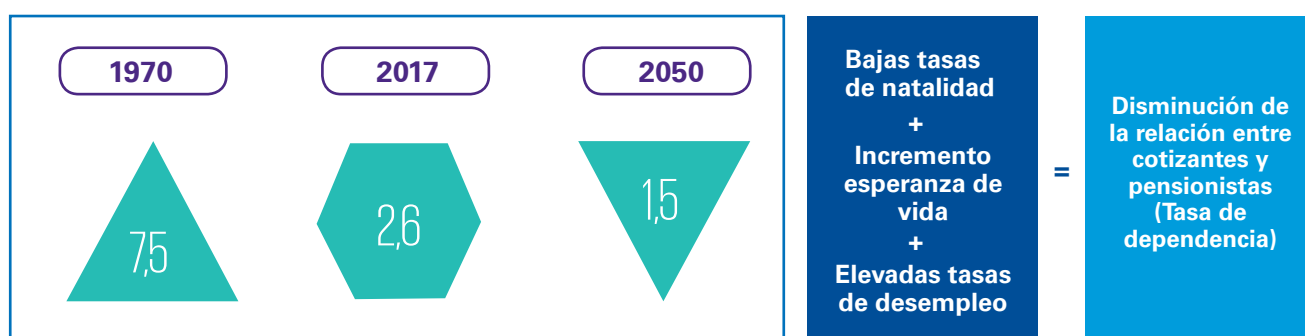
Tan solo el 5% piensa que el sistema público de pensiones es viable a largo plazo dadas las características y la situación del mismo.

El 97% cree que será necesario recurrir a sistemas de ahorro privado que complementen las prestaciones públicas para poder jubilarse con un nivel de ingresos digno.

Cambios en el marco general de la previsión social

La evolución demográfica de la población española, además de otros factores, podría derivar en la introducción de nuevas reformas en nuestro sistema de Seguridad Social, un sistema solidario basado en el reparto intergeneracional.

Figura 3: **Evolución de la pirámide de población y del ratio de trabajadores por pensionista.**



Dados los cambios normativos en el marco general de la previsión social como consecuencia de las últimas reformas en Seguridad Social, la cobertura que tradicionalmente provenía del I Pilar tendrá que ser complementada en mayor medida por los Pilares II y III.

Figura 4: **Evolución de la previsión social.**



Visión y conocimiento del sistema público de pensiones

Algunas de las respuestas obtenidas en relación con el nivel de conocimiento acerca del sistema público son las siguientes:

- El **33%** de la muestra desconoce la reducción que sufrirá su pensión si anticipa su edad de jubilación.
- El **46%** desconoce la estimación de años durante los que percibirá prestaciones del sistema público desde que se jubile.
- El **35%** desconoce cuál es el colectivo que ha sufrido mayor impacto como consecuencia de las últimas reformas producidas en el sistema público. Solo el 16% de la muestra sabe que es el colectivo de menores ingresos el más afectado.

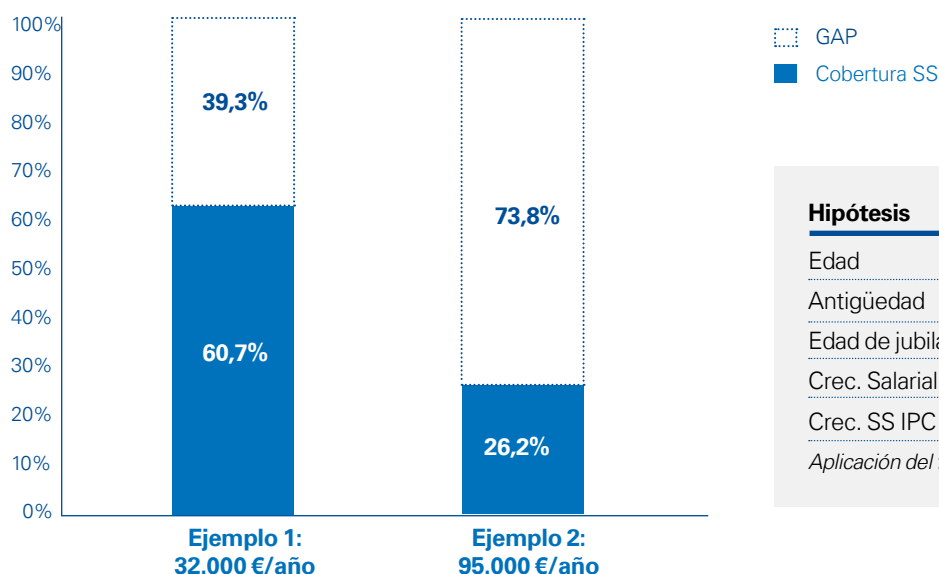
Ante este desconocimiento general, hay que fomentar la cultura financiera y de ahorro entre la población acerca de todos los aspectos influyentes en la planificación de la jubilación.

Por ejemplo, el 64% de la muestra manifiesta conocer el importe aproximado de pensión que recibirán ellos mismos. Este porcentaje se reduce al 52% cuando se pregunta acerca de la pensión que recibirán los propios trabajadores.

Conocer el nivel de ingresos que nos va a otorgar el sistema público es imprescindible para una adecuada planificación de la jubilación.

A continuación, se presenta un ejemplo del tipo de información mínima que todos deberíamos conocer en relación con el nivel de cobertura a la jubilación alcanzado por las prestaciones otorgadas por el sistema público. Este ejemplo ilustraría el dato que cada individuo utilizaría como punto de partida para llevar a cabo una planificación adecuada de la jubilación. La cobertura es expresada como porcentaje sobre el último salario percibido antes de acceder a la jubilación:

Gráfico 4: Ejemplos del ratio de sustitución de la pensión de jubilación de la Seguridad Social sobre el salario a la jubilación.



Hipótesis

Edad	45
Antigüedad	35
Edad de jubilación	65
Crec. Salarial	3%
Crec. SS IPC	2%
Aplicación del factor de sostenibilidad	

Necesidad de pensiones privadas

El efecto conjunto de los siguientes factores plantea la inexorable necesidad de desarrollar el Pilar II y el Pilar III de la previsión social.

Figura 5: **Factores influyentes en la previsión social**



Planificación de la jubilación. Perspectiva empresarial

La planificación de la jubilación es un aspecto clave para el área de Recursos Humanos

Figura 6: **Opinión de la muestra sobre la planificación de la jubilación.**

Un **25%** de las empresas afirma que la planificación de la jubilación **está en su agenda de RRHH para el año 2018.**

Un **53%** de las empresas opina que la planificación de las empresas **será un tema prioritario a partir de 2020.**

Un **87%** de las empresas considera la planificación de la jubilación un tema **más prioritario que hace 10 años.**

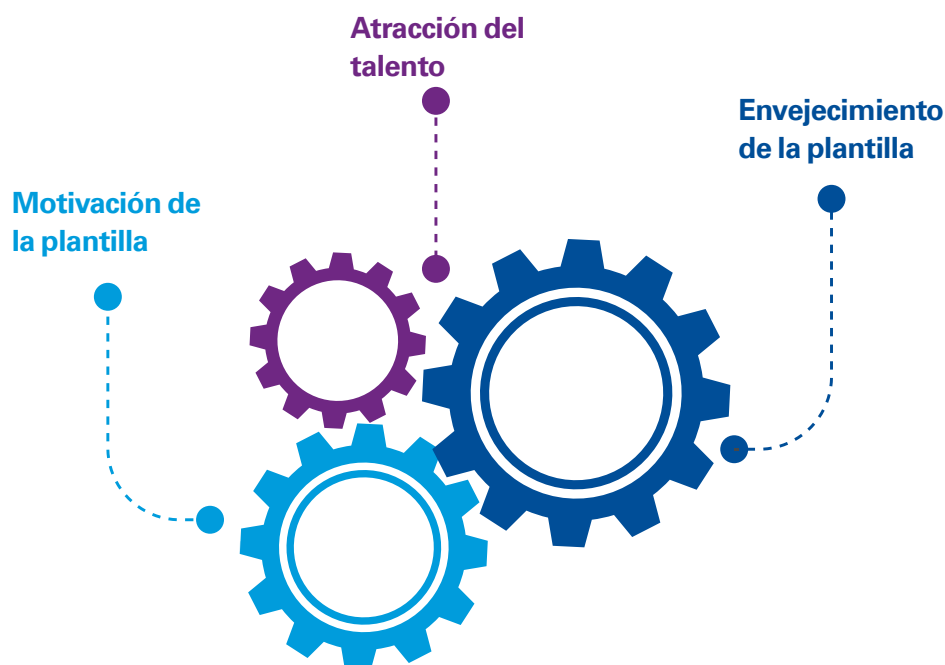


Un **22%** de las empresas consideran la planificación de la jubilación un tema prioritario. En 10 años, este porcentaje se incrementa al **58%**.

La planificación de la jubilación supone una preocupación creciente para el empleado y una herramienta cada vez más necesaria en el área de Recursos Humanos.

La planificación de la jubilación es una herramienta cada vez más relevante para la motivación y atracción del talento.

La ausencia de planificación de la jubilación unida a la no obligatoriedad de jubilación en España, sin duda ocasionará un envejecimiento de las plantillas, lo que supondrá un importante reto para las áreas de Recursos Humanos de las empresas.



Como se ha mencionado anteriormente, el proceso de planificación de la jubilación se lleva a cabo a través de distintas fases que serían:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual,
- Determinar la cobertura objetivo que se desea alcanzar llegada la jubilación,

- Seleccionar el vehículo a través del cual se desea financiar dicha cobertura,
- La comunicación, como etapa clave, con el objetivo de que los empleados conozcan las pensiones a recibir tanto de la Seguridad Social como de los planes de ahorro de la empresa para que puedan realizar su planificación individual.

Para poder orientar dicho proceso y lograr una adecuada planificación de la jubilación, sería conveniente analizar y dar respuesta a las siguientes preguntas:

Figura 7: **Preguntas a cuestionarse en el proceso de la planificación de la jubilación.**



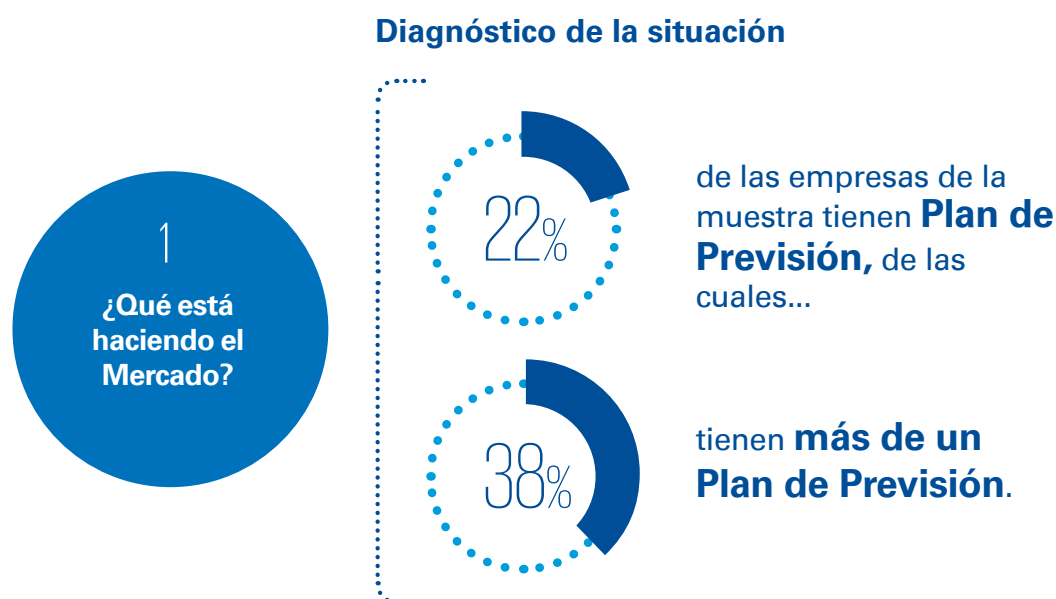
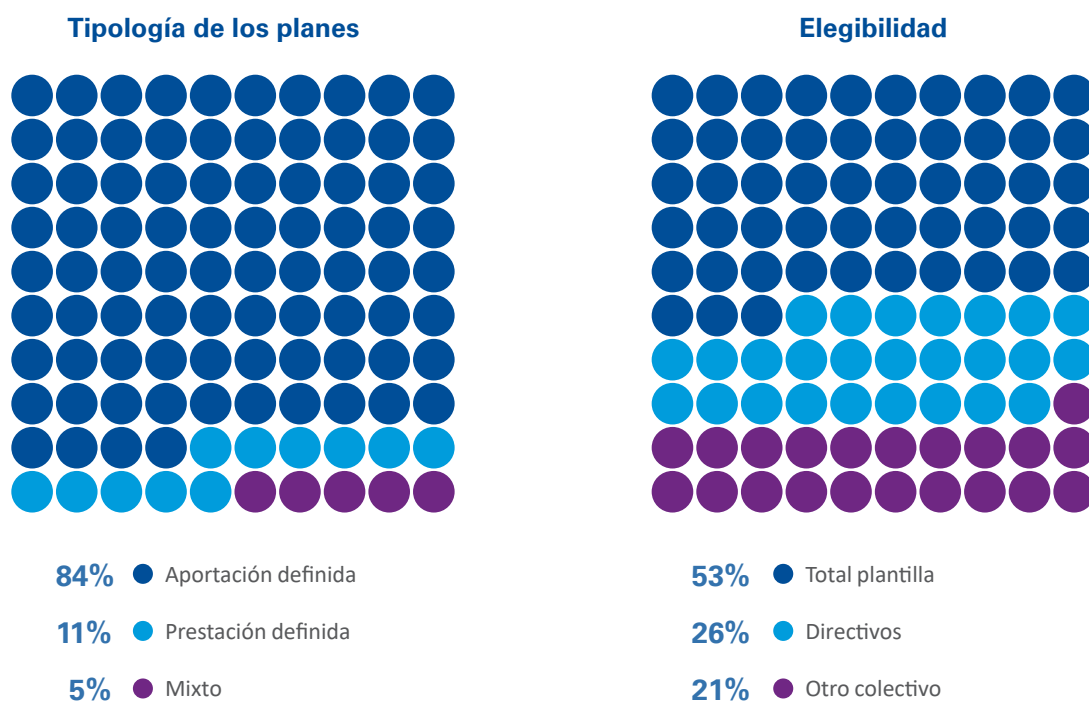


Figura 8: **Características de los planes analizados**



En los últimos años la tendencia es la transformación de los planes de prestación definida a aportación definida.

Los planes de prestación definida que se mantienen en vigor corresponden, en la mayoría de los casos, a colectivos cerrados.

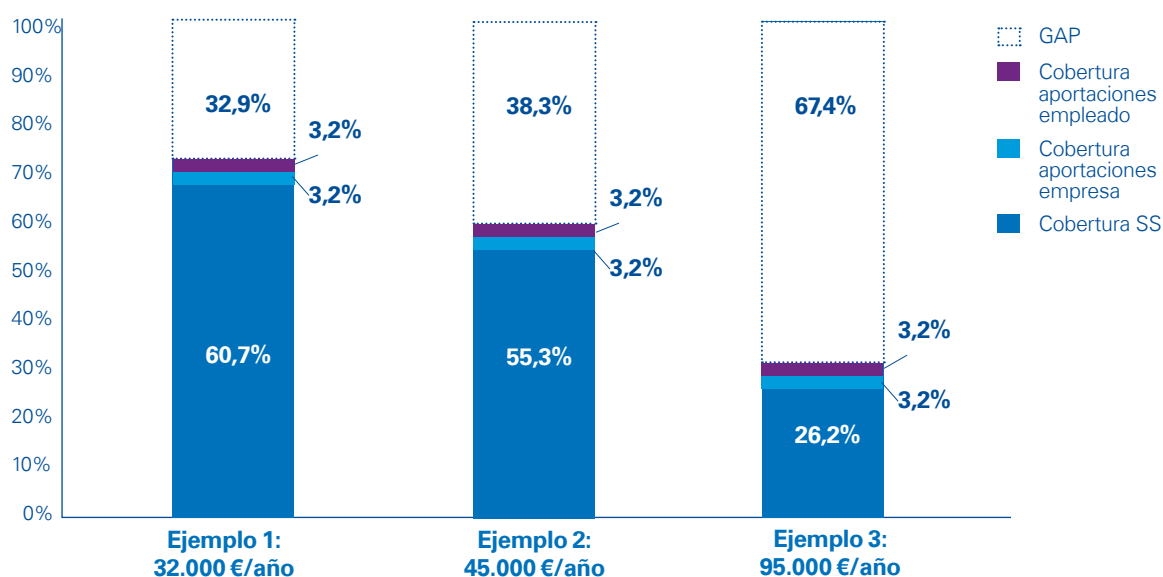
En los planes de aportación definida y Mixtos dirigidos al total de la plantilla y con el requisito de participación por parte del empleado, la participación media del colectivo elegible es del 91% dada la buena acogida de estos sistemas entre los empleados.

Pero... ¿es suficiente para alcanzar mi prestación objetivo?

- El 95% de los planes analizados tienen fórmulas de aportación consistentes en porcentajes fijos sobre el salario pensionable.
- El porcentaje promedio de aportación por parte de la empresa se sitúa en un 3% sobre el salario pensionable.
- Lo habitual, en planes que dirigidos a toda la plantilla en general, es que la empresa iguale o duplique la aportación obligatoria del empleado.

En base a la información de mercado comentada anteriormente, se presenta a continuación un ejemplo de lo que supondría el nivel de cobertura alcanzado, expresado como porcentaje del último salario percibido antes de acceder a la jubilación, bajo tres escenarios de bandas salariales:

Gráfico 5: Coberturas alcanzadas a la jubilación con una aportación por parte del empleado del 3% donde la empresa iguale dicho porcentaje



Hipótesis

Edad	45
Edad de jubilación	65
Crec. Salarial	3%
Crec. SS IPC	2%
Tipo de descuento	2%
Rentabilidad del plan	3%

Aplicación del factor de sostenibilidad

La principal premisa a tener en cuenta en el diseño de un sistema de jubilación es la de complementar las prestaciones de Seguridad Social. Esto implica que para empleados con mayor prestación de jubilación, el porcentaje de aportación a realizar a un plan privado, debería ser inferior al porcentaje de aportación para empleados con una menor prestación de Seguridad Social.

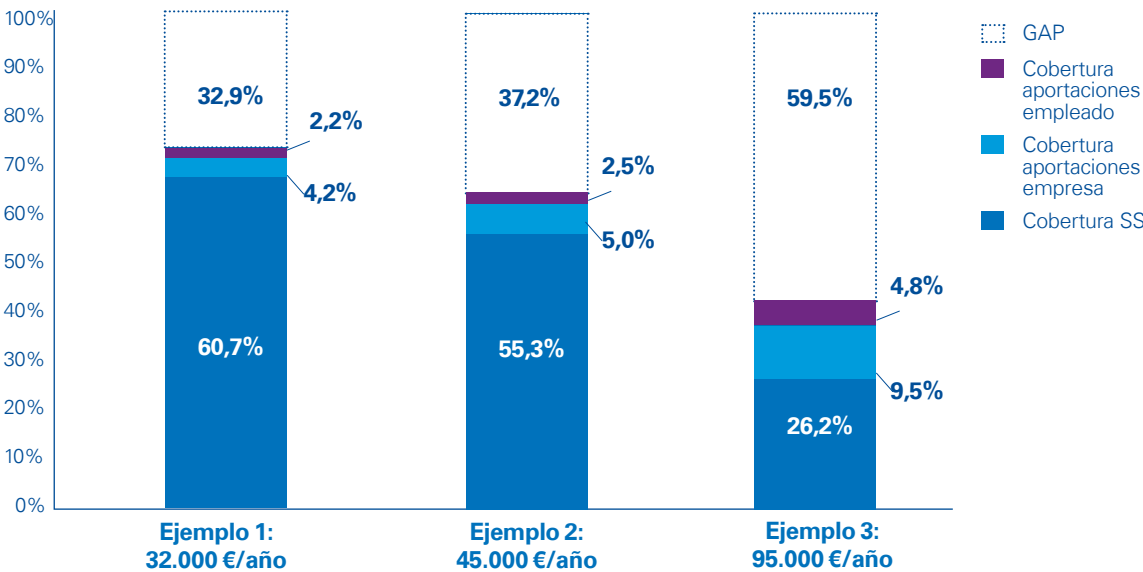
Si tomamos como ejemplo el dato de mercado de un plan de jubilación con aportación lineal del 3% para todo el colectivo de empleados, vemos en el gráfico anterior como la cobertura alcanzada no es proporcional a la necesidad de complemento del empleado. Se estaría obteniendo para todos los empleados la misma prestación de jubilación, en términos de nivel de sustitución de ingresos, lo cual, tal y como se ha comentado, no cumpliría con la premisa de los sistemas colectivos de jubilación.

Así pues, nuestra recomendación es la de implantar planes con fórmulas de aportación en dos tramos donde el corte entre ambos venga limitado por la base máxima de cotización a la Seguridad Social o magnitud equivalente, en lugar de fórmulas consistentes en porcentajes fijos del salario pensionable. Este tipo de planes consiguen que la prestación obtenida esté directamente relacionada con la prestación de Seguridad Social a complementar.

Un ejemplo de este tipo de fórmulas podría ser aportar un 4% del salario pensionable y de manera adicional un 13% del exceso del salario sobre la base máxima de cotización. Lo habitual en este tipo de fórmulas es que el empleado aporte la mitad o un tercio de la aportación

de la empresa. Para el caso expuesto se ha considerado una aportación del 50% por parte del empleado. Bajo esta fórmula de aportación se alcanzan las siguientes coberturas:

Gráfico 6: Coberturas alcanzadas a la jubilación con una fórmula de aportación en dos tramos: 4% Min (Salario;BMCSS) + 13% (Salario - BMCSS), donde adicionalmente el empleado aporta el 50% de la aportación de la empresa



Hipótesis

Edad	45
Antigüedad	35
Edad de jubilación	65
Crec. Salarial	3%
Crec. SS IPC	2%
Tipo de descuento	2%
Rentabilidad del plan	3%

Como puede apreciarse en el gráfico, este tipo de planes cumplen con la premisa comentada anteriormente de generar mayor nivel de prestación a aquellas personas con menor nivel de cobertura por parte de la Seguridad Social.

Además de tener como referencia la información de mercado, es conveniente definir el nivel de cobertura objetivo como paso previo a la determinación de la fórmula de aportación.



Planes dirigidos a la alta Dirección

El 26% de la muestra ofrece planes para directivos.

No se ha facilitado el dato del porcentaje de aportación para directivos. No obstante, de acuerdo con nuestra experiencia, el coste de dichos planes suele oscilar entre el 15% y 20% del salario del directivo.

Principales conclusiones en materia de pensiones del *Informe sobre la remuneración de los consejeros de las compañías del Ibex 35* elaborado por KPMG:

- Durante 2016, el 60,6% de las compañías del Ibex han realizado aportaciones a planes de ahorro y pensiones por valor de 28,35 millones de euros para 35 cargos de consejero ejecutivo, más 9 no ejecutivos.
- El importe promedio ha sido de 644.000 euros, con aportaciones en promedio 2,28 veces más altas en el sector financiero (1,0 millones) que en el no financiero (439.000 euros).
- Las aportaciones a planes de ahorro y pensiones con frecuencia muestran una gran fluctuación de las cantidades, que pueden variar incluso para la misma empresa desde unas pocas decenas de miles de euros, a cantidades por encima de los 3 millones de euros en algunos casos.

2

¿Qué nivel de cobertura quiero alcanzar con los planes de ahorro?

Determinación del objetivo de cobertura

A la hora de diseñar un plan de jubilación y planificar de manera adecuada la jubilación es imprescindible tener una idea sobre la esperanza de vida después de la jubilación, periodo de ahorro para generar la prestación de jubilación, nivel de cobertura esperado, etc.

El estudio de mercado ha abordado estas cuestiones:

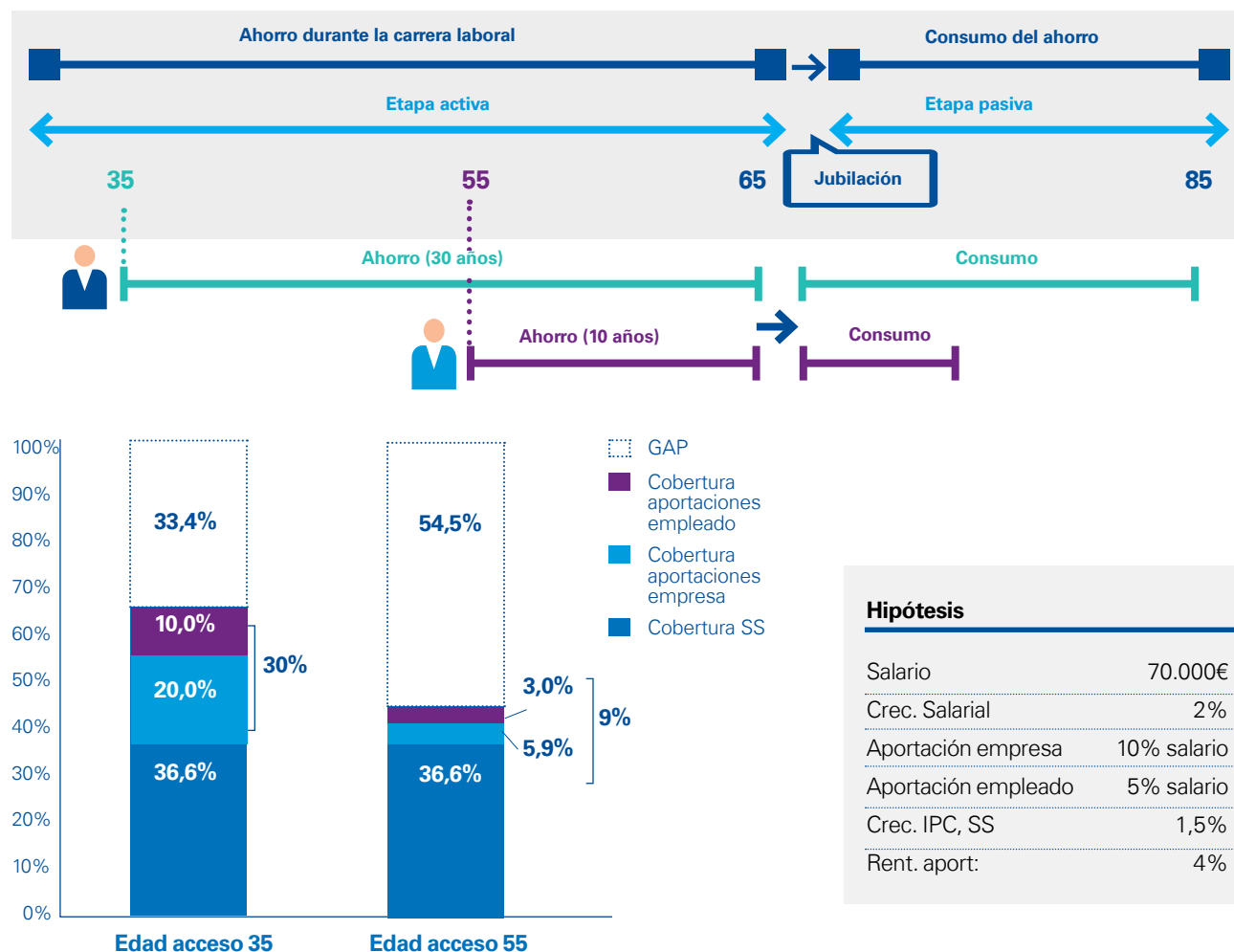
Tener en cuenta la expectativa de vida futura para poder planear la jubilación.

- El 46% de la muestra desconoce la estimación de los años que percibirá las prestaciones del sistema público desde que se jubile.
- Tan solo el **25%** conoce que la esperanza de vida a los 65 años se sitúa en **20-25 años. Periodo durante el cual se espera recibir prestaciones.**

¿Cuándo debo empezar a ahorrar?

- El **81%** de la muestra afirma conocer **la edad idónea a la que empezar a ahorrar.**

Gráfico 7: Diferencia en el ahorro determinada por la edad de inicio.



En el ejemplo anterior se muestran los niveles de cobertura alcanzados bajo dos escenarios; en el primero de los escenarios, el perfil de individuo comienza a ahorrar a la edad de 35 años, con lo que cuenta con un periodo de 30 años de acumulación de riqueza, mientras que el segundo perfil de individuo, cuando accede a la jubilación, tan solo cuenta con 10 años de ahorro.

Esta diferencia en el ahorro durante la carrera laboral se traduce en una diferencia de cobertura de casi el 20% sobre el último salario percibido antes de acceder a la jubilación.

En España, la población comienza a preocuparse por su jubilación cuando se aproxima esta fecha. Una planificación tardía de la jubilación, podría ocasionar el no disponer de una adecuada cobertura.

¿Qué nivel de cobertura quiero alcanzar con el plan teniendo en cuenta la prestación de la Seguridad Social?

Si desconocemos la cuantía que nos va a otorgar el sistema público difícilmente podremos saber cuánta financiación requerimos para nuestro periodo pasivo.

¿Cuánto debo destinar al ahorro?

El 41 % afirma conocer la cuantía que debe destinar al ahorro para alcanzar el nivel de cobertura que desean percibir.

Planteemos el siguiente ejemplo: un individuo de 45 años quiere percibir una renta vitalicia constante de 1.000€ al mes desde los 65 años, momento en el que accede a su jubilación,

¿Cuánto debería ahorrar cada mes desde hoy hasta los 65 años (*)?

Este individuo debe comenzar a ahorrar 756 €/mes para alcanzar su cobertura objetivo.

(*) Se ha considerado una rentabilidad del 3% y un tipo de descuento para la conversión del capital acumulado en renta vitalicia del 1,5%



3

¿Está mi plan
adecuado a las
necesidades de
mis empleados
y mi empresa?

Revisión de planes ya existentes

Si ya tengo plan de ahorro implementado, es necesario analizar la suficiencia del mismo en términos de cobertura así como la adecuación de la estrategia de inversión para asegurar que el plan se adapta a las necesidades de la empresa y de los empleados y que éstos, lo conocen y lo valoran.

Figura 9: **Respuestas obtenidas de empresas con planes ya implementados.**

Revisión del plan	Sólo el 21% de las empresas han revisado el plan considerando la disminución en la pensión de Seguridad Social que conllevan las sucesivas reformas en el sistema público de pensiones.
Estrategia de inversión	Un 59% de las empresas consideran que la estrategia de inversión de su plan de jubilación se adapta al perfil de riesgo y objetivos de prestación de sus empleados en la jubilación.
Reformas en el sistema	Un 62% de las empresas afirman conocer la repercusión en su plan de jubilación de los sucesivos cambios normativos en Seguridad Social.

4

¿Cuáles son los instrumentos financieros que permite la legislación?

Elección del instrumento financiero adecuado

- Planes de pensiones de empleo (PPE)
- Seguros colectivos de vida (SCV)
- Planes de previsión social empresarial (PPSE)

5

¿Qué instrumento financiero se adecúa mejor a nuestras necesidades?

A la hora de seleccionar el vehículo de financiación es importante analizar aspectos como: fiscalidad /límites de aportación, elegibilidad, flexibilidad y la administración del vehículo.

Un 46% de las empresas con planes de jubilación utilizan el plan de pensiones de empleo, mientras que un 35% utiliza el seguro colectivo de vida, un 10% utiliza planes de previsión social empresarial y el 9% restante emplea otro tipo de vehículos como son los planes de pensiones individuales.

Importancia de la comunicación

Figura 10: **Efectos de la ausencia de comunicación.**



La falta de planificación de la jubilación supone una problemática para las empresas.

6

¿Cómo puedo motivar a mis empleados a que se jubilen a la edad de jubilación?

El **75%** de las empresas **desconoce el impacto** tanto financiero como de RRHH de que sus **trabajadores** llegado el momento de acceso a la jubilación **no quieran jubilarse**.

El 61 % de las empresas desconocen las medidas que podrían adoptar en su empresa para incentivar la salida de sus trabajadores a su edad de jubilación. El **73%** de las empresas estarían **interesadas en conocer dichas medidas**.

Existen medidas adicionales para ayudar en la planificación de la jubilación como serían la **implantación de un sistema de Retribución Flexible** para ayudar a ahorrar a sus empleados sin que esto suponga un coste para la empresa o el diseño de sistemas de jubilación sin reconocimiento de derechos en momentos anteriores a la fecha de jubilación.

Tan sólo el 18% de las empresas han puesto en marcha sistemas de retribución flexible como herramienta de planificación de jubilación.

El 64% de la muestra manifiesta interés en recibir más información sobre su situación de jubilación, así como la posibilidad de contar con el asesoramiento necesario para realizar una adecuada planificación de la jubilación.

Para que un plan de jubilación sea exitoso y valorado por los empleados es imprescindible una correcta comunicación.



Planificación de la jubilación. Perspectiva individual

Preocupación por la jubilación

Ante la pregunta de qué nivel de preocupación siente por su jubilación, el 46% de la muestra dice estar notablemente preocupado. De hecho, el 78% de los individuos afirma estar tomando medidas o algún tipo de decisión financiera pensando en su pensión de jubilación y el 82% incluye la jubilación dentro de sus objetivos de ahorro.

Según datos del barómetro del CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas:

8,1%

considera a las pensiones como uno de los 3 problemas con mayor importancia para la sociedad.

47,9%

de los españoles califica el funcionamiento de la gestión de las pensiones como poco o nada satisfactorio.

59,3%

de los españoles opina que las distintas administraciones públicas destinan muy pocos recursos a las pensiones, sin embargo, el Gasto de las pensiones como porcentaje del PIB se sitúa en el 10,7%.

A pesar de la creciente preocupación que siente la población hacia la jubilación, tan solo el 9% de empresas que no tienen plan de previsión se plantea la implantación de uno de ellos.



En relación con el conocimiento de la población sobre el nivel de prestaciones otorgadas por la Seguridad Social, se ha obtenido la siguiente información:

- 31% considera que las personas que hayan cotizado menos de 15 años cobrarán alguna pensión de la Seguridad Social por las cotizaciones que hayan realizado.
- 75% dice conocer el número años de cotización que son necesarios para cobrar el 100% de la pensión... sin embargo, a raíz de las respuestas obtenidas, se percibe un desconocimiento generalizado.
- 87% de la muestra desconoce los años de cotización necesarios para recibir como pensión de jubilación el 100% de la base reguladora sin tener en cuenta la aplicación de reducciones.

Una vez más, la concienciación y adecuada comunicación se manifiestan como elementos clave para una correcta planificación de la jubilación.





Algunas soluciones. ¿Qué se está planteando en el mercado español?

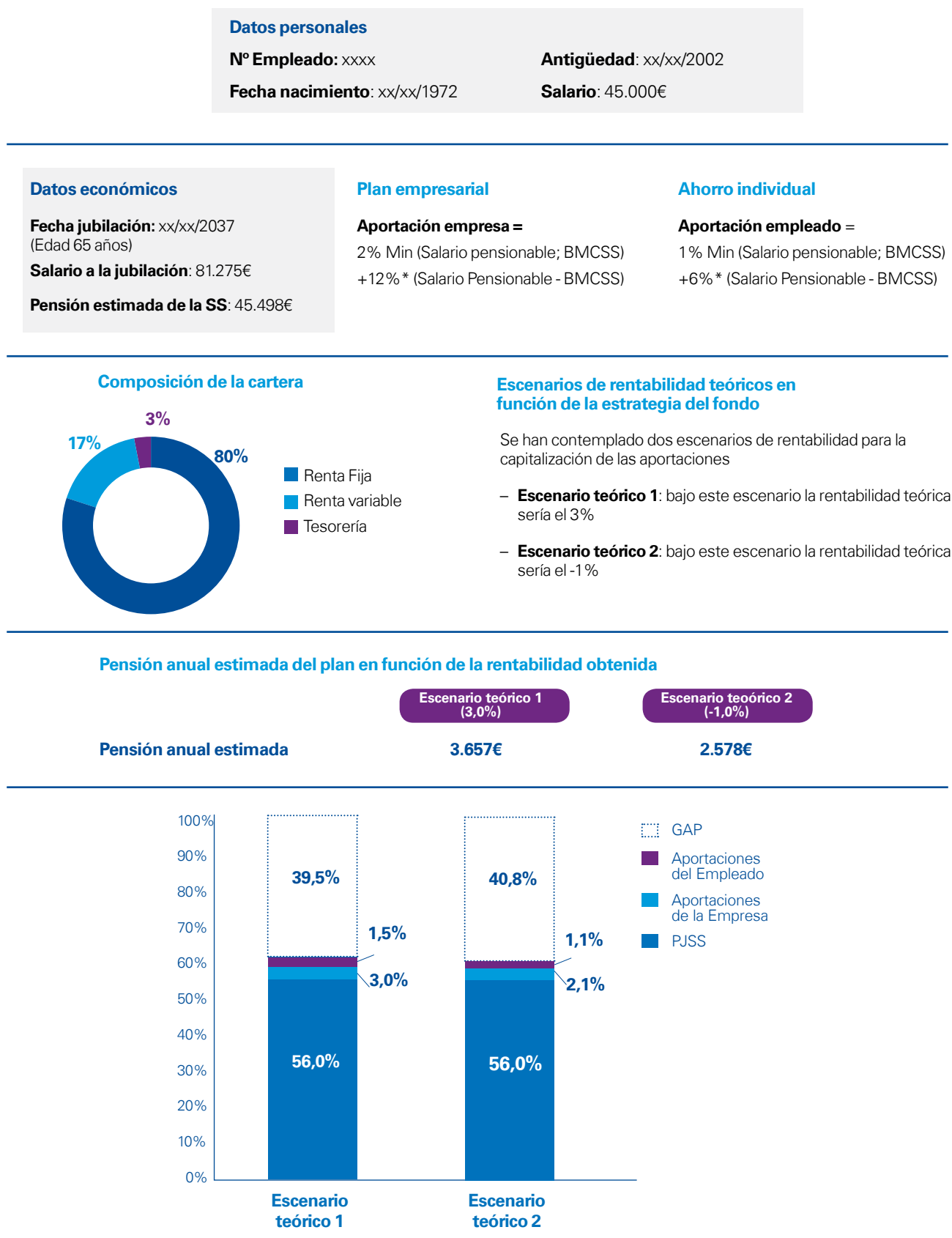
Ante los retos que plantea el futuro de la Seguridad Social, estas son algunas de las posibles medidas que muchas empresas ya están analizando de cara a su implementación:

Comunicación

Es esencial que los empleados conozcan cuánto van a obtener tanto de la Seguridad Social como de los planes de ahorro de la empresa, como punto de partida necesario para poder lograr una adecuada planificación de la jubilación.

A continuación se presenta un ejemplo de ficha comunicativa ad-hoc en el que se detallan los datos personales de un empleado modelo. Se hacen constar los datos económicos y aquellos propios del plan, como son la fórmula de aportación, la composición de la cartera de inversión, y la pensión alcanzada bajo distintos escenarios de rentabilidad alcanzada:

Figura 11: Ejemplo de ficha de comunicación individual.





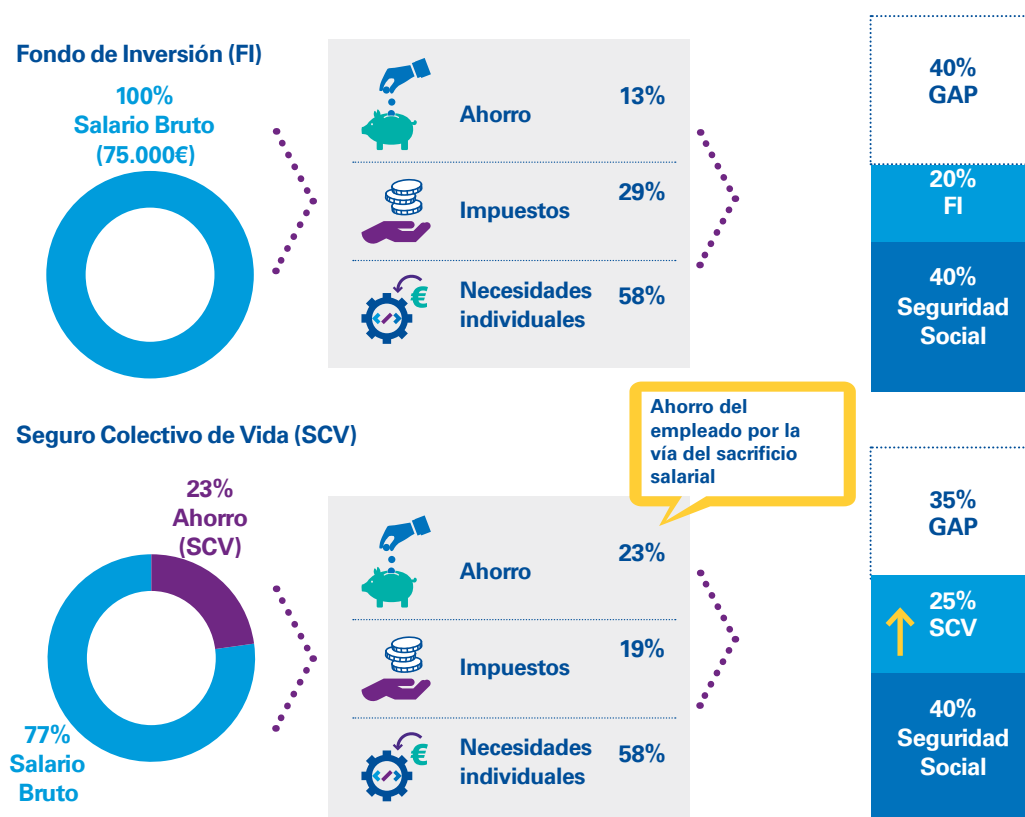
Implementación de Sistemas de retribución flexible para la jubilación mediante sacrificio salarial

Contar con un sistema de retribución flexible a través de la vía del sacrificio salarial permite al empleado decidir qué parte del salario quiere cobrar en dinero y qué parte en productos o servicios. De esta manera, gastos cotidianos como la comida o el transporte público quedan exentos de IRPF y el empleado incrementa notablemente su poder adquisitivo.

Cada vez más, estos sistemas ponen a disposición del empleado la posibilidad de destinar parte de su ahorro a la jubilación. De esta forma, puede conseguirse que se destine mayor cantidad de dinero para financiar la jubilación a través del ahorro impositivo derivado de la disminución del “salario cash”.

En el siguiente ejemplo, se ilustra la cobertura alcanzada fruto de un ahorro desde el salario bruto en comparación con la que se podría obtener invirtiendo a nivel individual parte del salario recibido una vez pagados los impuestos. Este sistema de retribución flexible consiste en realizar aportaciones que se deducen directamente del salario bruto del empleado. El importe destinado al ahorro descontado del bruto estará sujeto a impuestos una vez se reciba la prestación correspondiente de jubilación, lo cual se traduce en un aumento de la capacidad de ahorro durante la etapa activa y, por tanto, un mayor nivel de cobertura alcanzada a través de este sistema de ahorro desde el salario bruto:

Figura 12: Ejemplo de ahorro a través de la vía del sacrificio salarial.

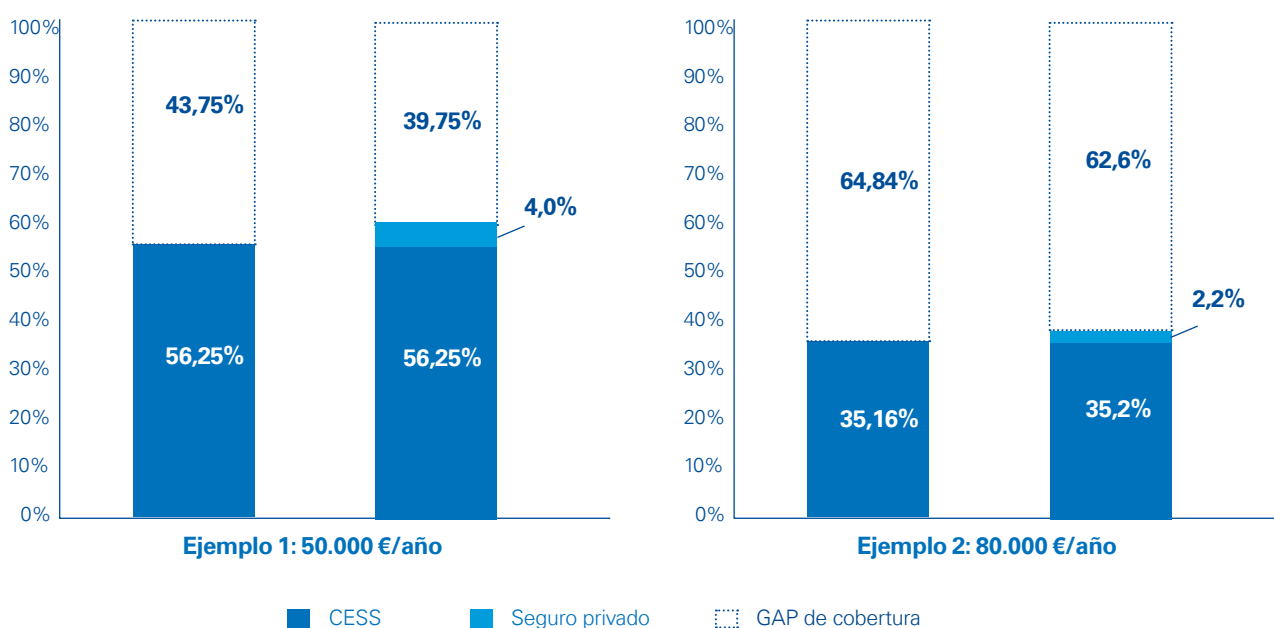


Optimización del Convenio Especial con la Seguridad Social

Para casos de empresas que implantan sistemas de prejubilaciones para ciertos colectivos, se trata de optimizar la base por la que cotizar al convenio especial de la seguridad social y, a su vez, alcanzar la pensión máxima de jubilación. Con el ahorro derivado de cotizar

por una base de cotización optimizada (inferior a la base máxima), se invierte en un plan privado, obteniendo así una mayor cobertura a la jubilación, como puede verse en los ejemplos expuestos a continuación:

Gráfico 8: Ejemplos de optimización de la base de cotización del Convenio Especial con la Seguridad Social.



Hipótesis

Edad	50
Antigüedad	38,5
Año de jubilación	2032
Crec. Salarial	3%
Crec. SS IPC	2%
Rent. Aport	2%
Tipo de descuento	2%
PMSS 2017	36.025€
BMCSS 2017	45.028€

Ahorro de Base de cotización del CESS en 2017

7.915 €

El gráfico anterior muestra, para dos perfiles de empleados, cuál sería su prestación de jubilación considerando que se cotiza al convenio especial por la base máxima (columna de la izquierda en ambos perfiles) frente a la pensión de jubilación total obtenida considerando que el ahorro derivado de la no cotización por base máxima (por no ser necesario) se destina a un vehículo privado de jubilación.

Optimización de las inversiones

En los planes de jubilación, las tres variables que influyen en la prestación a obtener son:

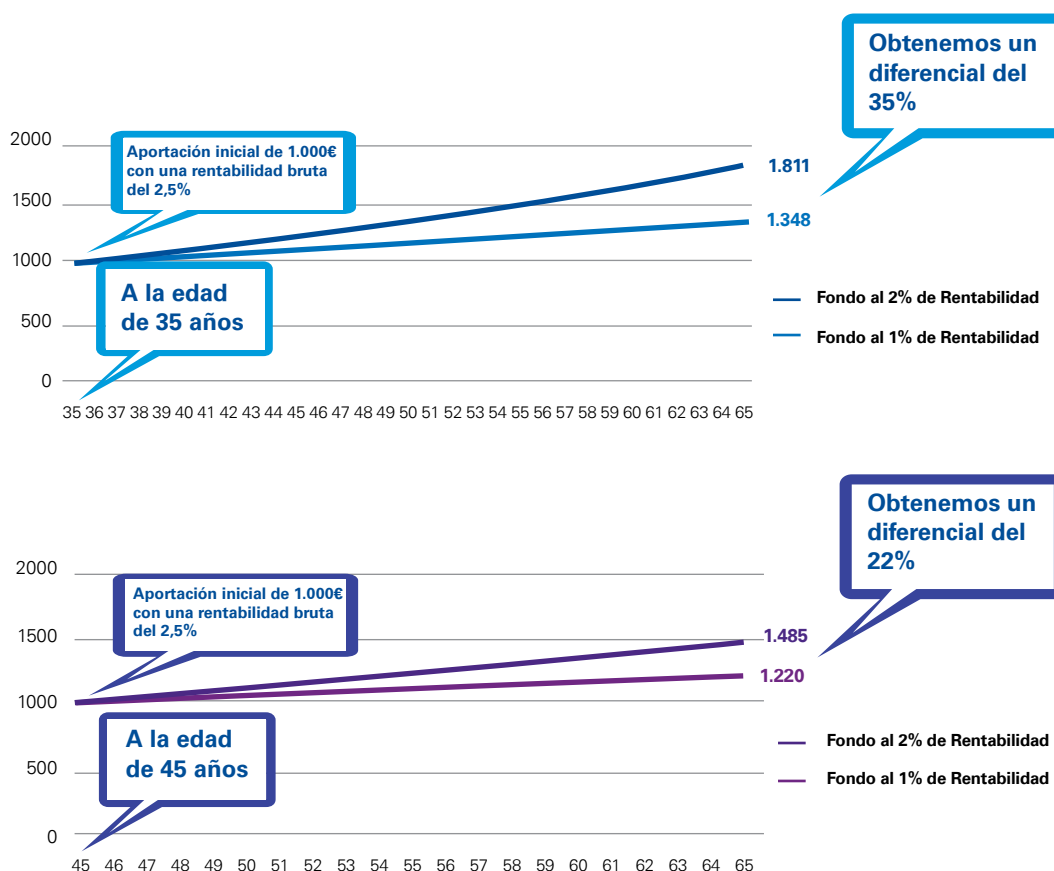
- Horizonte temporal hasta la jubilación.
- Aportación periódica.
- Rentabilidad de las inversiones.

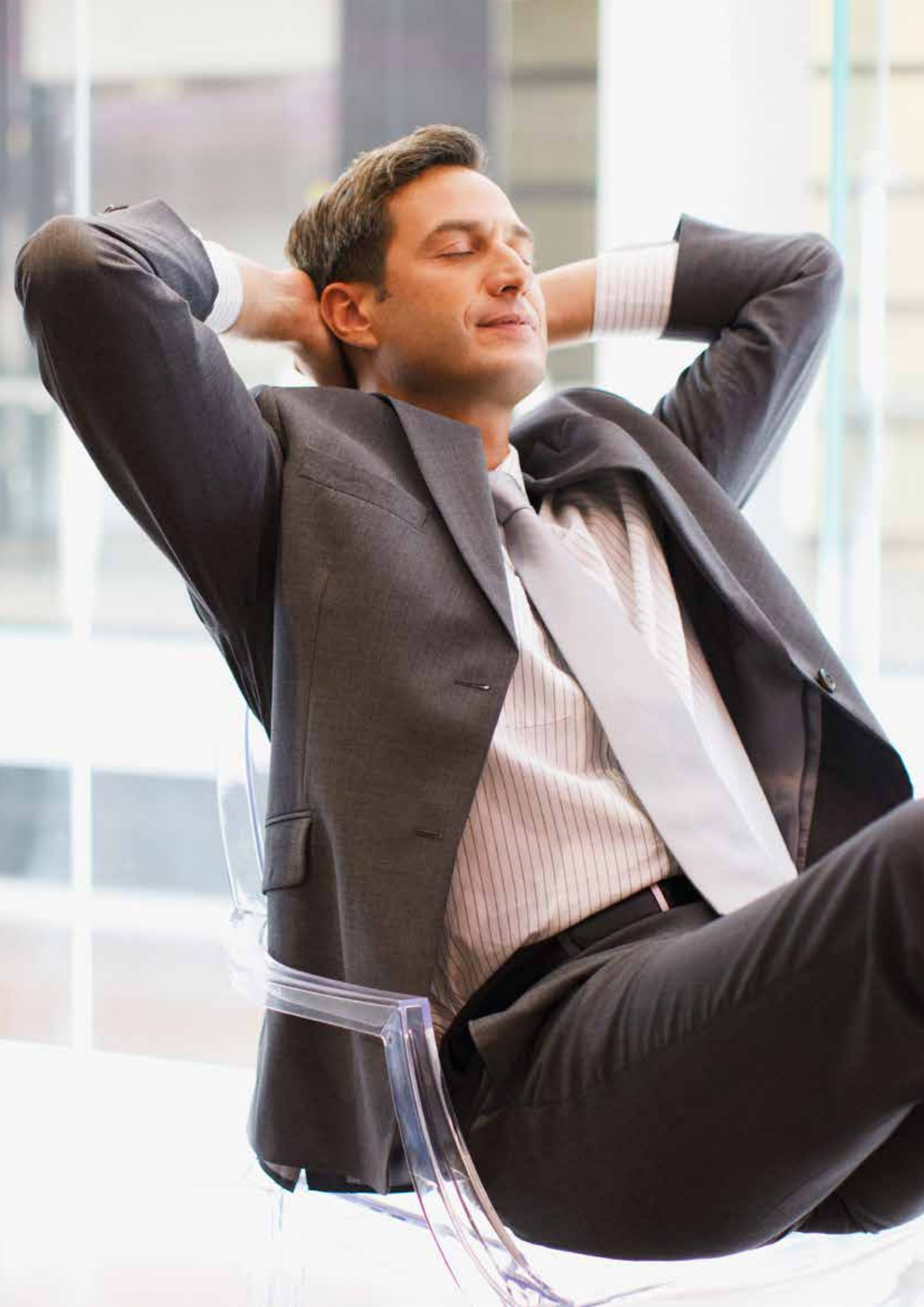
En entornos como el actual, donde las empresas tienen limitados sus presupuestos y no pueden destinar a los planes de jubilación de sus empleados las cantidades deseables para alcanzar determinados niveles de prestaciones de jubilación, los resultados de las inversiones se presentan como aspecto clave para maximizar las pensiones de los empleados sin que se vea afectado el presupuesto de la empresa.

Los tipos de interés garantizados en pólizas de seguro de jubilación, en la actualidad se encuentran en niveles de entre el 0% - 0,5%, lo cual contribuye a que empresas con planes de jubilación implementados en el pasado a través de pólizas con tipos de interés garantizados, comiencen a plantearse cambios hacia esquemas de inversión abierta o unit link, con el fin de tratar de maximizar los resultados de las inversiones, dado el importante impacto de estas en las pensiones de jubilación.

A modo de ejemplo, se presenta el impacto tan relevante que puede suponer en una pensión el diferencial de tan sólo un punto porcentual de rentabilidad bajo distintos horizontes temporales:

Gráfico 9: Ejemplos de fondos de capitalización alcanzados bajo dos escenarios de rentabilidad.





Novedades en materia de previsión social

Desde la última reforma de la Seguridad Social en España, no se han producido cambios sustanciales en la normativa relativa a nuestras pensiones.

Ante la necesidad de seguir complementando nuestras pensiones de Seguridad Social, es de esperar que a lo largo de los próximos años se puedan producir cambios tendentes a fomentar el desarrollo de la previsión social complementaria en España.

Existe una Directiva, la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014, publicada con el objeto de reforzar la movilidad de trabajadores entre los estados miembros, la cual planteó que los Estados adopten medidas para que el periodo de adquisición de derechos en virtud de regímenes complementarios de pensión no exceda los tres años para los trabajadores salientes.

La trasposición de la directiva europea se ha traducido en un Anteproyecto de ley que extiende el periodo de los tres años a todos los trabajadores, no solo a los salientes. No obstante, se han planteado dudas y se han realizado recomendaciones al legislador, para que dicho anteproyecto sea revisado y posiblemente modificado, por entrar en conflicto esta regulación con muchos de los planes ya existentes en España, así como con determinados convenios colectivos.

¿Qué retos plantea éste cambio normativo para las empresas?

- Una vez se conozca el efecto de la Directiva en la legislación local, se deberán revisar los planes de jubilación existentes y analizar posibles impactos en los mismos que podrían afectar tanto al diseño como al objetivo perseguido por dichos planes.
- Implicaciones en el diseño de las estrategias de Recursos Humanos: posibles efectos en el vesting, como herramienta aplicada en el plan para incentivar la salida de los trabajadores a la edad de jubilación.



Álvaro Granado

Responsable de Pensiones
People Services
KPMG Abogados
T. +34 91 456 34 00
M. +34 686 636 873



María Gómez

Asociada Senior de
Pensiones People Services
KPMG Abogados
M. +34 682 29 78 27



La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.