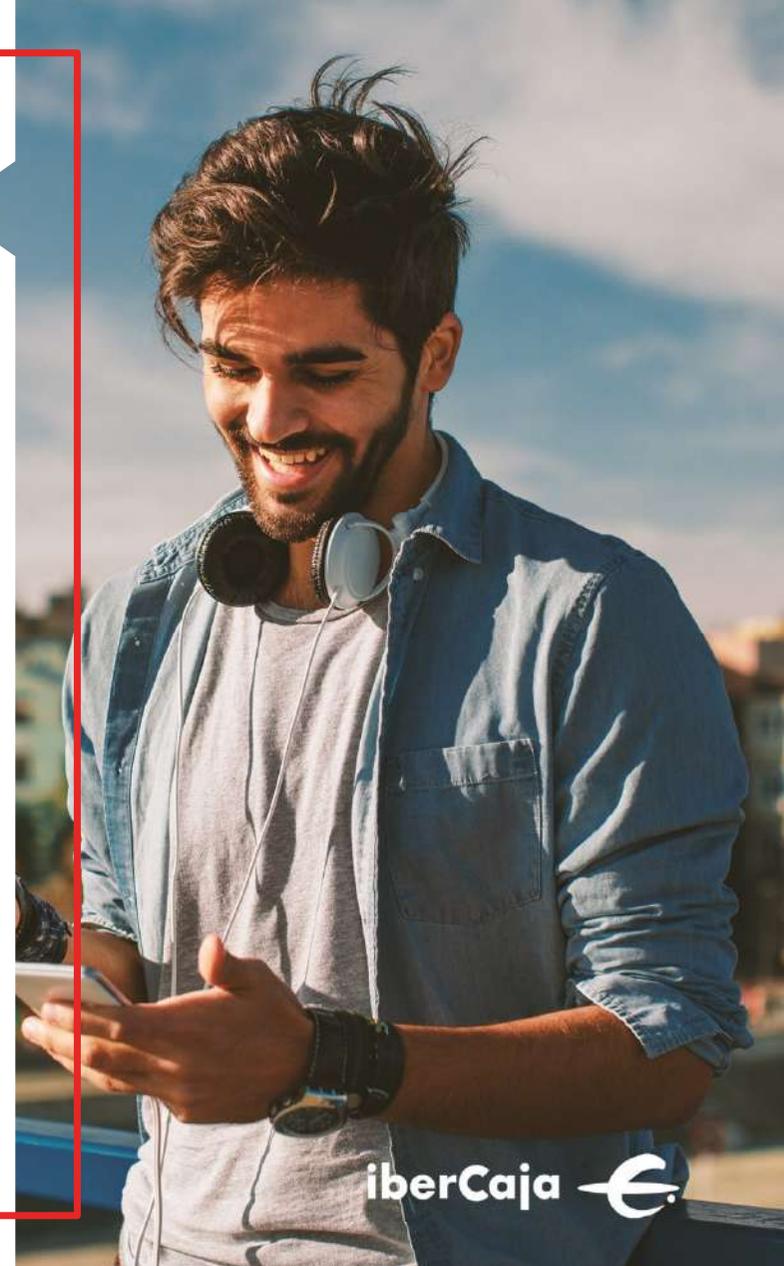


Planes de Pensiones de Empleo

Ibercaja Pensión
Especialistas en ahorro-
jubilación



**Polígono
de Carballo**



iberCaja 



Previsión social en España: planes de empleo

SITUACIÓN ACTUAL, NOVEDADES Y AVANCES EN EL SECTOR



España. Reto demográfico

MAYOR ESPERANZA DE VIDA, MENOR COBERTURA DEL SISTEMA



TOP 2
de Esperanza
de vida

Jubilación



Periodo vital que más recursos precisa en la planificación de una persona

Imprevistos

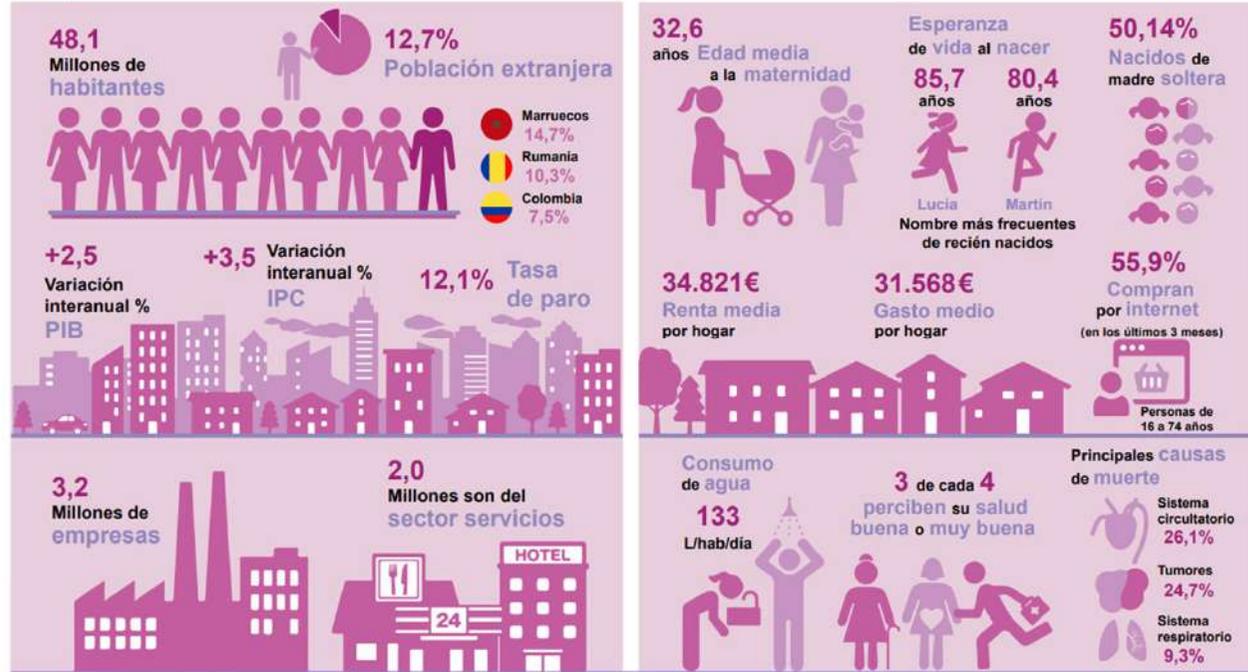


Hijos



Vivienda

España en cifras 2024



Fuente: España en Cifras 2024. INE - España Eurostat

Abril 2024



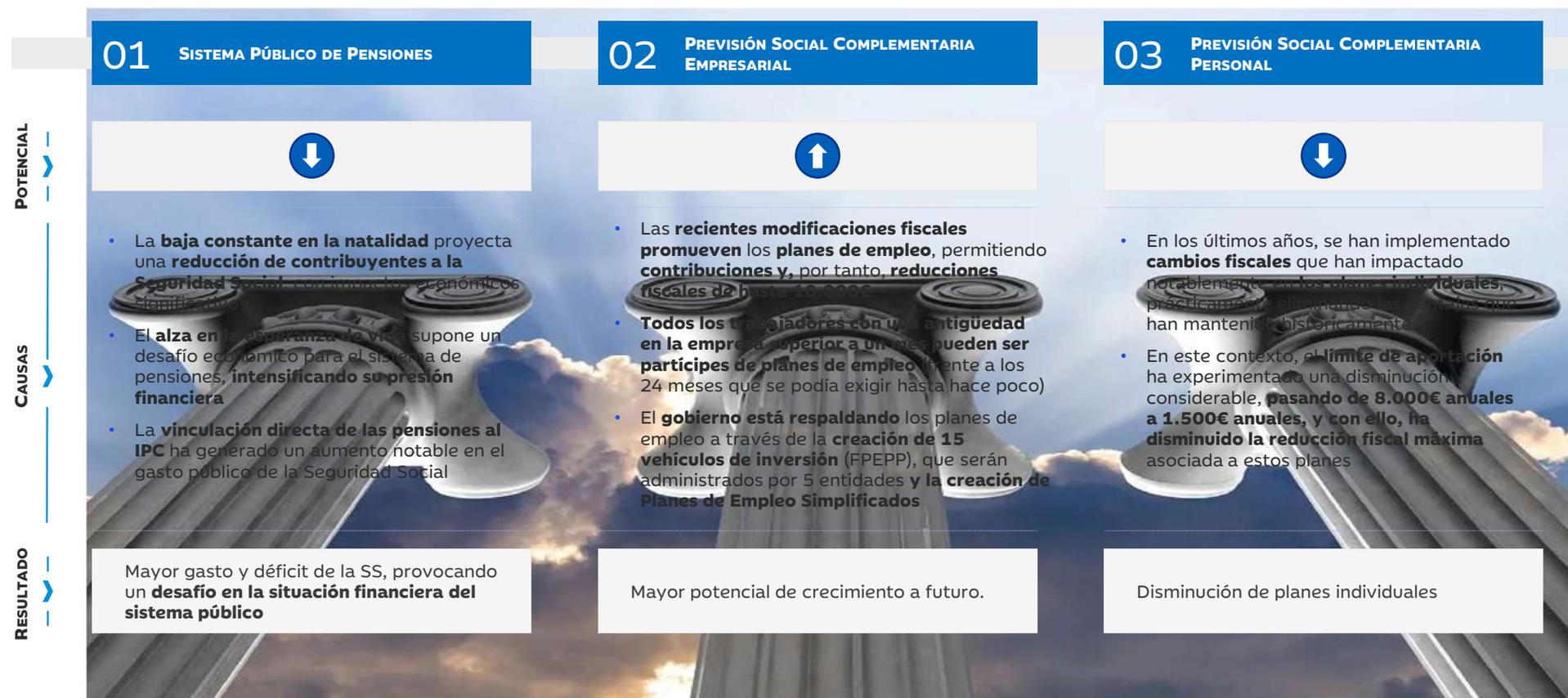
El periodo en el que cubrir nuestras necesidades tras la jubilación cada vez va a ser mayor

La cobertura social puede ser menor por el incremento de los costes del sistema.

Tendremos necesidades que van a suponer gastos crecientes (dependencia)



Sistema de previsión social en España

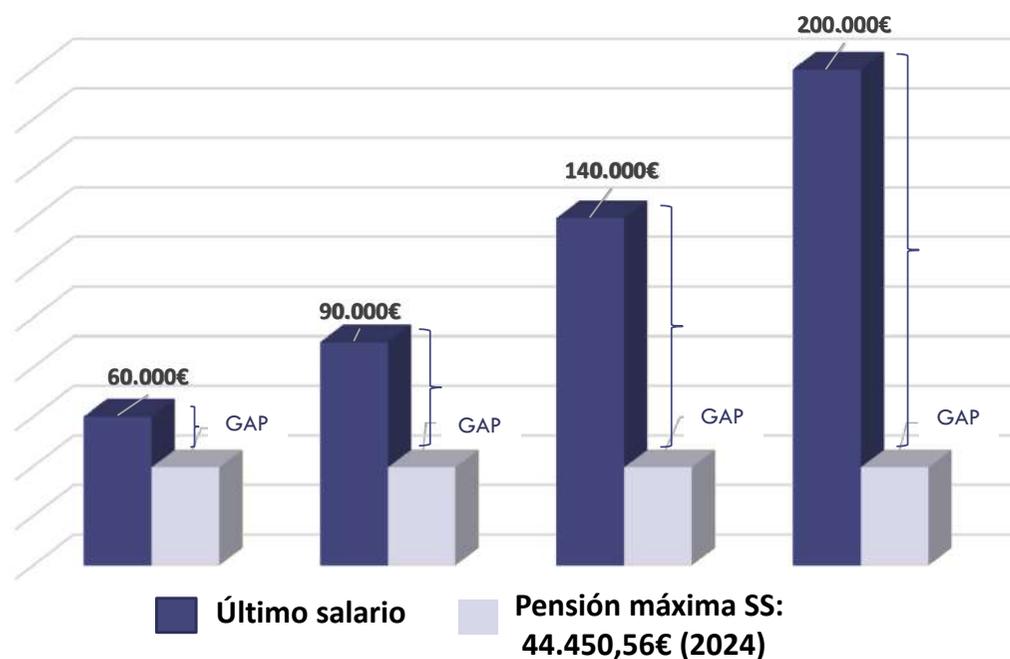


Sistema de previsión social en España

- El sistema de Pensiones público en España, es un sistema de reparto en el que las cotizaciones de hoy pagan las prestaciones de hoy.
- Uno de los principales problemas que tiene que afrontar la Seguridad Social es la tendencia de envejecimiento de la población española. Cada año, el grueso de esta población se encuentra concentrada en edades cada vez mayores.
- **En 2016, teníamos 4 personas en pasivo por cada 10 activos. Pero la población envejece y, en 2052, por cada 10 activos tendremos 7 pasivos.**
- Si tenemos más pensiones a pagar y somos menos a contribuir, el sistema para poder ser sostenible, debe cambiar y acometer una reforma estructural.



Sistema de previsión social en España



Los empleados tienen la necesidad de mantener el nivel de ingresos llegado el momento de su jubilación, pero este se ve muy disminuido con la pensión futura de la SS en salarios altos...

Planes de Pensiones de Empleo en España

DIMENSIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE EMPLEO Y POTENCIAL DE CRECIMIENTO

En España, el sistema de empleo (segundo pilar de la previsión social) ha tenido un escaso desarrollo hasta la fecha.

Solo un
10%

de los trabajadores tienen plan de pensiones de empleo



+1.300

planes de pensiones de empleo



2 millones

participes y beneficiarios



+35.000

millones de euros de patrimonio



+15.000

empresas con plan de empleo (94% promoción conjunta)

Datos extraídos del "Informe de Seguros y Fondos de Pensiones" 31/12/2022 publicado por la DGS

UN SISTEMA CON ESCASO DESARROLLO PERO GRAN POTENCIAL DE CRECIMIENTO

El nuevo marco normativo, fomenta los **planes de pensiones de empleo** y los sitúa como un instrumento clave dentro de la previsión social complementaria, facilitando el acceso a pequeñas y medianas empresas, así como a trabajadores autónomos a través de nuevas soluciones, mayores incentivos y modificaciones legislativas.

El escaso desarrollo del sistema de empleo en España, hace que el **potencial de crecimiento sea elevado** y existe un gran recorrido en estos vehículos de ahorro.

Ley 12/2022 para el impulso de los planes de pensiones de empleo

¿QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE LA NUEVA NORMATIVA?

1

Fomentar el desarrollo del segundo pilar de previsión social: planes de pensiones de empleo

Medida incluida en la reforma de las pensiones encaminada a sentar unas bases que garanticen la sostenibilidad del sistema

Papel clave de la negociación colectiva en la creación de planes colectivos

Creación de los Fondos de empleo de promoción pública abiertos (FPEPP)

2

Aumentar la población cubierta por los planes de empleo (objetivo 50% de la población activa en 2030)

A través de nuevas soluciones y de la incorporación de trabajadores autónomos que hasta la fecha tenían limitado el acceso al sistema de empleo

3

Simplificación de los trámites en la adhesión y gestión de los planes de pensiones de empleo

Procedimientos más sencillos que dotan de agilidad al proceso

Plataforma digital

4

Continuar la traslación del beneficio fiscal a planes de empleo

Mayores incentivos y ventajas fiscales para empresas y trabajadores

Costes del producto muy competitivos



Mecanismos de impulso de los planes de empleo

PRINCIPALES NOVEDADES NORMATIVAS

NUEVAS SOLUCIONES

Creación de nuevas tipologías de planes de empleo: [Planes Simplificados](#)



Creación de Fondos de Pensiones de empleo de promoción pública (FPEPP)

Promoción pública y [gestión privada](#). Ibercaja Pensión ha sido una de las cinco entidades seleccionadas para gestionar estos fondos, y ofrece un fondo de renta fija, otro mixto y otro de renta variable.

En ellos pueden integrarse tanto los nuevos planes de empleo simplificados como los planes de empleo tradicionales.

MAYORES INCENTIVOS PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES

Empresas

Una parte de las aportaciones que realiza la empresa están exentas de [cotización a la Seguridad Social](#)

Se recoge una reducción en la cuota íntegra del [Impuesto de Sociedades](#)

Trabajadores

Las personas que dispongan de un plan de empleo pueden ampliar [su límite de aportación y desgravación hasta un máximo de 10.000 euros anuales](#).

**¿CUÁLES SON
LAS
PRINCIPALES
MEDIDAS
APROBADAS
PARA
ALCANZAR LOS
OBJETIVOS?**

Mapa del sector planes de pensiones de Empleo

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO



Un plan se puede integrar en:

Fondo de Pensiones de promoción **PRIVADA**

Fondo de Pensiones de promoción **PÚBLICA** (FPEPP)

Importantes movimientos en el sector

PLANES SIMPLIFICADOS SECTORIALES

Expansión

El plan de pensiones de las constructoras llega a 200.000 partícipes

PIONEROS/ El objetivo es llegar a 3.000 millones de patrimonio en 2032, con la renta fija como primera opción de inversión.

C.Morán, Madrid

El plan de pensiones del sector de la construcción pactado entre sindicatos y empresarios el año pasado ya ha cogido velocidad de crucero. En lo que va de año, la plataforma de inversión colectiva gestionada por VidaCaixa ya ha incorporado a 28.083 empresas promotoras que dan cobertura a 195.000 partícipes. El objetivo de la patronal CNC y los sindicatos UGT y CCOO es llegar cuanto antes al millón de empleados beneficiados por esta fórmula pionera y atender 400.000 trabajadores autónomos.

“El Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción, el primero en la historia de España a nivel sectorial, beneficiará en el corto plazo a un millón de trabajadores por cuenta ajena y podrá hacerlo a más de 400.000 autónomos. Ya se han empezado a hacer las primeras aportaciones y cada vez detectamos más interés por parte de las empresas. En 10 años, el volumen de este plan de pensiones será próximo a los



Las empresas de la construcción quieren hacer más atractivo el sector para captar mano de obra.

Unos 300 millones al año

● El plan de pensiones entró en vigor el pasado 1 de febrero de 2024.

Ya hay más de 28.000 empresas realizando aportaciones al plan privado del sector

El primer plan de pensiones sectorial es ya una realidad.

MILES de empresas y trabajadores se han incorporado en lo que va de año.

- Más de 500.000 partícipes
- Mas de 56.000 empresas

Cada vez más sectores interesados en implantar un plan sectorial

elEconomista.es

Economía

Metal, grandes almacenes, hostelería... varios sectores agitan el negocio de los planes de pensiones

Los nuevos planes de pensiones de empleo simplificados están agitando el negocio. Hablamos de aquellos vehículos hechos a medida para tratar de generalizar el ahorro a nivel empresarial y mejorar la cobertura de, especialmente, los trabajadores de las pymes y los autónomos. Así lo ideó el ministro José Luis

Fuente: El Economista (noticia publicada el 20.03.2024)

ACTUALIDAD

Menos de seis meses desde de su puesta en marcha ya supera los 100 millones de euros

Más de 500.000 personas ya se han dado de alta en el Plan de Pensiones de la Construcción

Redacción Interempresas 29/08/2024



iberCaja
Pensión

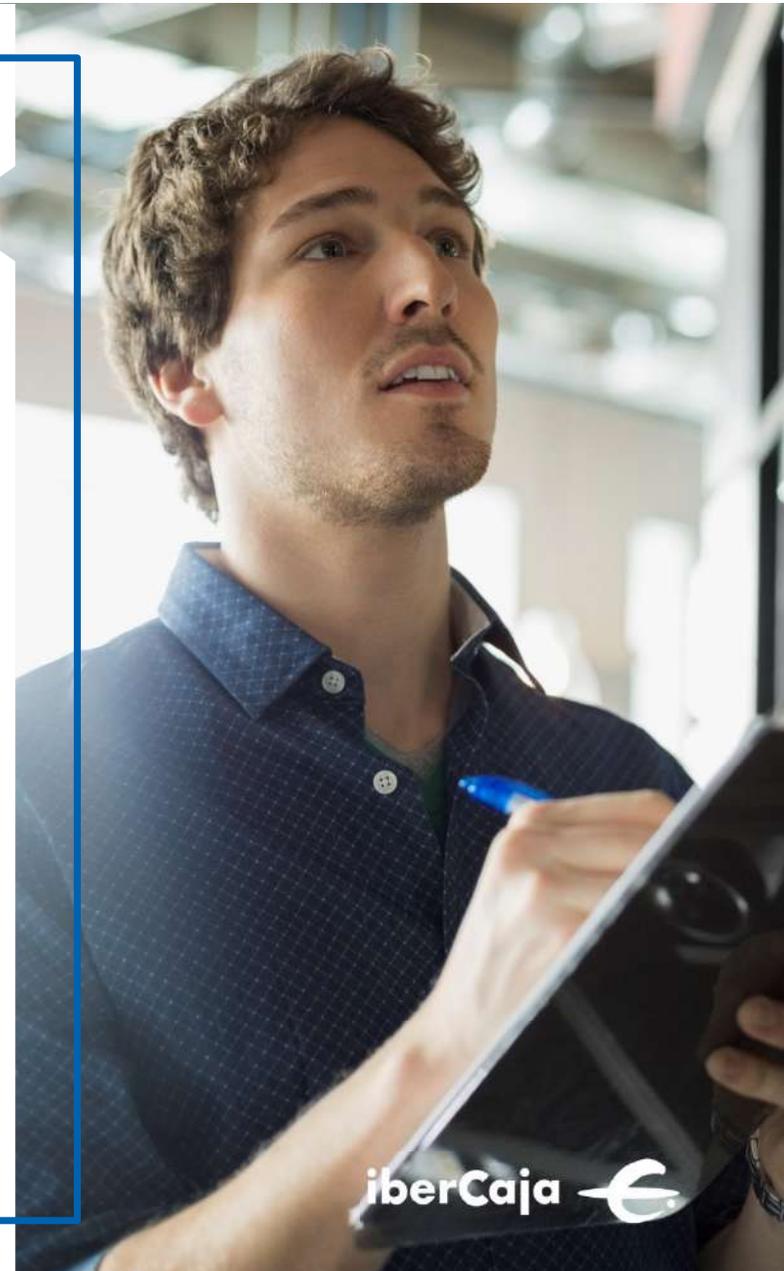
Fondos de Pensiones





Planes de Pensiones de Empleo

¿EN QUÉ CONSISTEN?



iberCaja 

Qué son los planes de empleo

AHORRO FUTURO DESDE EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Quién puede contratarlo

Empresas y grupos de empresas

Ayuntamientos y entidades públicas

Quién puede ser partícipe

Empleados por cuenta ajena

Consejeros y administradores incluidos en el régimen general de la SS como asimilados a trabajadores por cuenta ajena

Socios de cooperativas y sociedades laborales, comuneros, etc.

CONDICIONES DE ACCESO

No discriminación. Debe ofrecerse a todos los trabajadores que tengan una antigüedad superior a un mes

Voluntariedad

Quién puede hacer aportaciones

Empresa

Trabajador

REGIMEN DE APORTACIONES

Diferentes niveles de aportación en base a criterios objetivos

Pueden condicionarse a un compromiso de aportación del trabajador

Los Planes de Pensiones son productos destinados al **ahorro a largo plazo** que están diseñados para cubrir determinadas contingencias, principalmente la jubilación, incapacidad y dependencia entre otras.

Las cantidades acumuladas dependerán de las aportaciones realizadas y de los rendimientos obtenidos por el Fondo de Pensiones en el que se integre el Plan de Pensiones.

A diferencia de un plan de pensiones individual, en el plan de empleo **las aportaciones las hace la empresa en favor de sus trabajadores (contribuciones empresariales)** y también los propios trabajadores si así se acuerda.

Ventajas de los planes de empleo

PARA LA EMPRESA



RECURSOS HUMANOS

Compromiso de la empresa con el futuro de sus empleados.
Favorece la fidelización, captación y retención del talento y motivación de la plantilla.

Elemento de política retributiva con menores costes financieros que un incremento de sueldo en la misma cuantía (no está sujeto a retención a cuenta) y no cotización de las contribuciones empresariales a la Seguridad Social (para los primeros 135,29 €/mes aportados por la empresa a favor cada trabajador).

MEJORA REPUTACIONAL

Responsabilidad Social Corporativa.

LIGADO A LA ESTRATEGIA DE LA ENTIDAD

Régimen de aportaciones en función de las necesidades de cada empresa, por ejemplo, se puede ligar a la consecución de los objetivos de la empresa, al salario del trabajador, o modularlo en base a las categorías laborales o funciones, etc.

FISCALES

Las aportaciones de la empresa (y la cotización a la Seguridad Social de las mismas) se consideran gasto deducible en el Impuesto de Sociedades de la empresa.

Deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 10% de las contribuciones empresariales a trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros (y proporcional en caso de retribuciones brutas superiores a este importe)

Ventajas de los planes de empleo

PARA LOS TRABAJADORES



AHORRO FUTURO

Ahorro para la jubilación de forma cómoda, con un menor esfuerzo personal.

Tener un plan de empleo incrementa la posibilidad de ahorro del trabajador, ya que permite aportar (y desgravarse) por encima del límite general de 1.500 euros vigente actualmente.

Las aportaciones realizadas por la empresa al trabajador son irrevocables. No obstante, el trabajador no podrá traspasar este Plan a otro producto de su elección, salvo que cese la relación laboral con la empresa.

FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Efecto fiscal neutro de las aportaciones empresariales. Es un salario diferido, que no tributa hasta el momento del cobro.

Posibilidad de aportaciones voluntarias, y su desgravación en el IRPF hasta el máximo permitido por ley.

ECONÓMICAS

Menores comisiones y gastos que un plan particular y posibilidad de acceder a inversiones más competitivas debido al volumen del plan (economías de escala). También admite traspasos de entrada.

Impacto para los trabajadores

EJEMPLO DE EFICIENCIA INCREMENTANDO SALARIO VIA APORTACIÓN A PLAN DE PENSIONES VS SUBIDA SALARIAL

Incremento salario MEDIANTE RETRIBUCIÓN DINERARIA DIRECTA EN NÓMINA (1.500 €)		Incremento salario MEDIANTE CONTRIBUCIÓN A PLAN DE EMPLEO (1.500 €)		
Total Salario bruto (30.000 € + 1.500 € subida)	31.500	Salario bruto	30.000	
Base imponible	31.500	Aportación plan de pensiones empresa (retribución especie)	1.500	◀ Efecto neutro (mayor retribución que a su vez reduce la base imponible en igual cuantía) 450 €
IRPF (24%)	7.616	Total salario bruto	31.500	
Salario neto	23.885	Aportación plan de pensiones trabajador	500	◀ Ahorro Fiscal (reducción de la base imponible) 150 €
Ahorro en producto diferente a plan de pensiones	2.000	Base imponible	29.500	
Salario disponible	21.885	IRPF (22%)	7.016	
		Salario disponible	22.485	600 € Ahorro

Ambos trabajadores parten de un salario bruto similar y destinan la misma cantidad para su ahorro-jubilación, sin embargo quién lo hace **a través del Plan de Pensiones de Empleo** que le ofrece la empresa consigue un **interesante ahorro fiscal (600 €)** que le permite obtener un **mayor salario disponible**.

Distribución de aportaciones

PERSONALIZACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE CADA EMPRESA, MEDIANTE UN CRITERIO OBJETIVO

CATEGORÍA

Diferenciación según categoría profesional

Directivos Gerentes	Trabajadores Nivel I	Trabajadores Nivel II	Resto trabajadores
8.000 €	5.000 €	4.000 €	500 €
Al año			

SALARIO

Aportación ligada al salario de cada trabajador

La empresa puede aportar un **porcentaje del salario bruto anual** de cada trabajador, por ejemplo un 4%.

OTROS

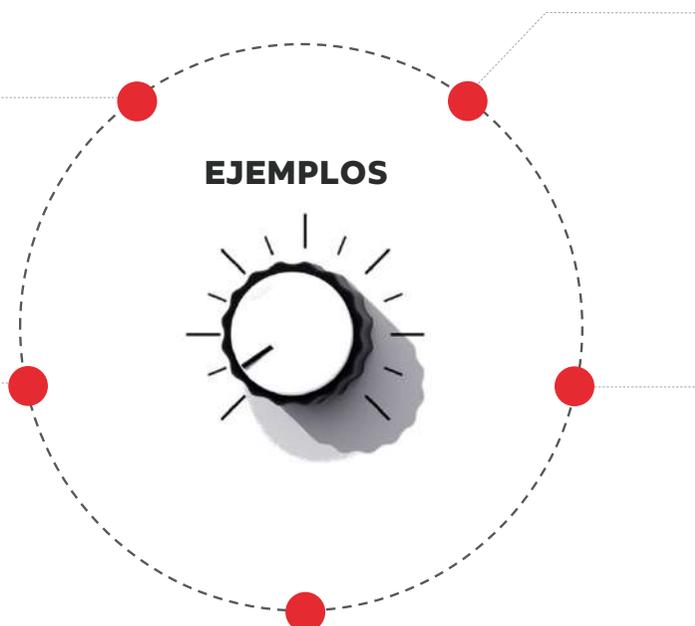
Según Objetivos

Nivel facturación de la empresa

Consecución de un proyecto

Participación en beneficios empresariales del año anterior

% a distribuir entre los empleados



MATCHING-CONTRIBUTION

Aportación por tramos vinculada al compromiso de aportaciones del trabajador

Aportación TRABAJADOR (% de su salario bruto)	Aportación EMPRESA (% salario bruto)
0,25%	0,75%
0,50%	1,25%
1%	2%

ANTIGÜEDAD

Gratificación extraordinaria pagada en forma de aportación al plan de pensiones en función de antigüedad del trabajador

Antigüedad (intervalo años)	Aportación (anual)
2 - 5	500 €
6 - 10	1.000 €
11 - 15	2.000 €
>15	3.000 €

Límites de aportación en 2024

HASTA 10.000 €, EN FUNCIÓN DE LO QUE APORTE EL PROMOTOR

PLANES INDIVIDUALES, PPA, PLANES DE EMPLEO
(contribuciones empresa y aportaciones del trabajador)



+

PLANES DE EMPLEO
(contribuciones empresa y aportaciones del trabajador)



APORTACIÓN MÁXIMA 10.000 €

Sólo las personas con plan de empleo tienen la oportunidad de incrementar su desgravación por encima de los 1.500 euros generales. Y sólo mediante aportaciones a su Plan de Empleo*.

*en función de los supuestos y coeficientes recogidos en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones

Importe anual de la contribución de tu empresa:

Igual o inferior a 500€

Entre 500,01 y 1.500€

Más de 1.500€

Aportación máxima que puedes hacer como trabajador:

El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2,50.

1.250€, más el resultado de multiplicar por 0,25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500€.

El resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1.



Propuesta Plan de Pensiones

UN PLAN A MEDIDA DE LA EMPRESA



Plan más adecuado para la empresa

CONFIGURANDO LA MEJOR OPCIÓN

Paso 1

Definición del modelo de plan



Tamaño de la empresa



Número de trabajadores



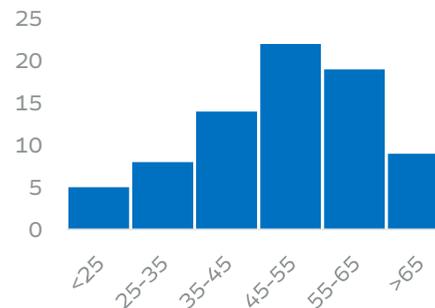
Necesidades y expectativas



Nuevo plan vs. Plan ya constituido

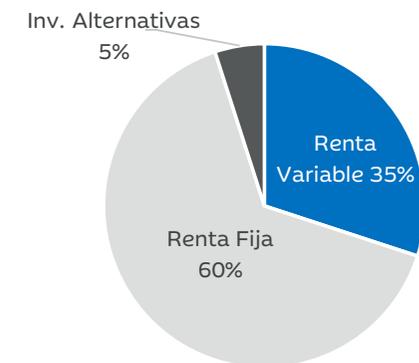
Paso 2

Análisis del colectivo



Paso 3

Selección del plan con la política de inversión más adecuada a la empresa



Promoción conjunta



Plan de Promoción Conjunta

Es una **solución muy adecuada para las empresas por su sencillez y agilidad en la constitución, así como en la posterior gestión.**

Se trata de una opción muy eficiente que permite a la empresa personalizar determinados aspectos del plan, como el criterio de aportación, y al mismo tiempo beneficiarse de la eficiencia de pertenecer a un plan formado por más empresas.

LOS PLANES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA

Son soluciones técnicas que simplifican el proceso de creación, adhesión y administración.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

- Son promovidos por varias empresas
- Compartirán la misma política de inversión y especificaciones que el resto de promotores
- Comisión de Control común con representantes de varios promotores
- Personalización por parte de cada empresa de los criterios de aportación

PLAN DE PENSIONES

 Promotor 1
+

 Promotor 2
+

 Promotor 3
+

 Promotor 4
+

 Promotor 5
+

 Promotor 6



 Promotor N

Plan propio



Plan propio en Fondo Privado

RENTA FIJA MIXTA

Para **empresas o grupos de empresas que desean tener su propio Plan** y ejercer las funciones de administración y control del mismo, pero **dentro de un Fondo de Pensiones colectivo compartiendo la misma política de inversión.**

CARACTERÍSTICAS

Plan de pensiones integrado dentro del **Fondo de Pensiones Ibercaja Colectivos**, de renta fija mixta, especialmente diseñado para dar cabida a Planes de Pensiones de Empresas.

Renta fija mixta

Los planes de empleo de renta fija mixta son los más demandados del sector, ya que suelen ser los más adecuados para un público más amplio (plantilla en la que hay diferencias de edad, perfiles de riesgo, etc.) y permiten obtener una rentabilidad satisfactoria en el medio plazo incluyendo mercados de renta variable y renta fija con una atractiva combinación de rentabilidad riesgo.

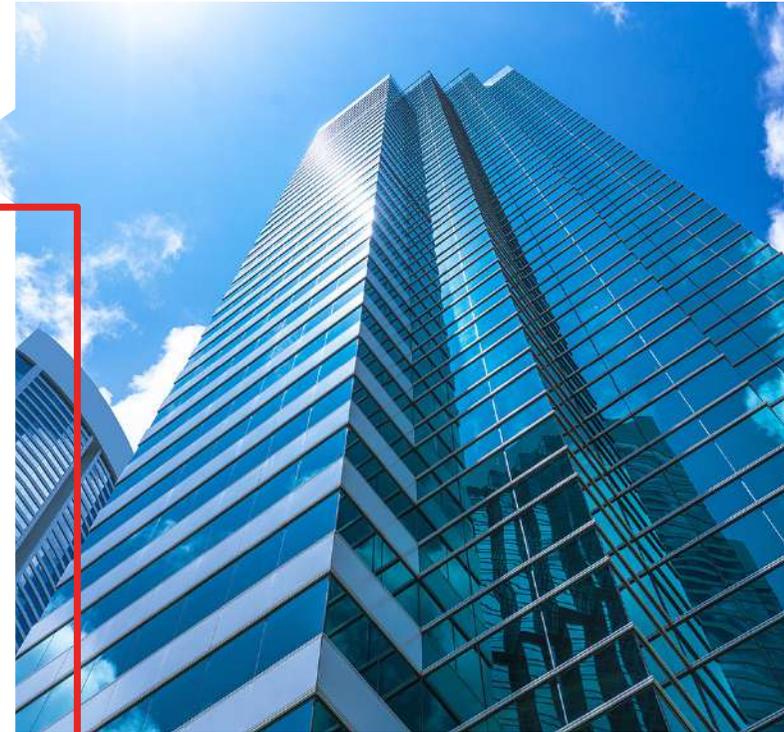
Política de inversión

	% INVERSIÓN	BANDA DE FLUCTUACIÓN
RENTA FIJA Y LIQUIDEZ	60 %	±15 %
RENTA VARIABLE	35 %	±10 %
INVERSIONES ALTERNATIVAS	5 %	±5 %

Composición actual de la cartera



Fondos de empleo de promoción pública



Fondos de promoción pública y gestión privada

La Ley 12/2022 introduce los FPEPP y abre así una **nueva alternativa para instrumentar un plan de pensiones de empleo**, que hasta ahora solo podía integrarse en un fondo de pensiones privado.

Comisión de gestión

FIJA
0,20%

Comisión de depósito

FIJA
0,04%

Disponibles únicamente en las cinco entidades que ganaron la licitación, entre ellas Ibercaja

Comisiones de gestión y depósito reguladas y muy competitivas

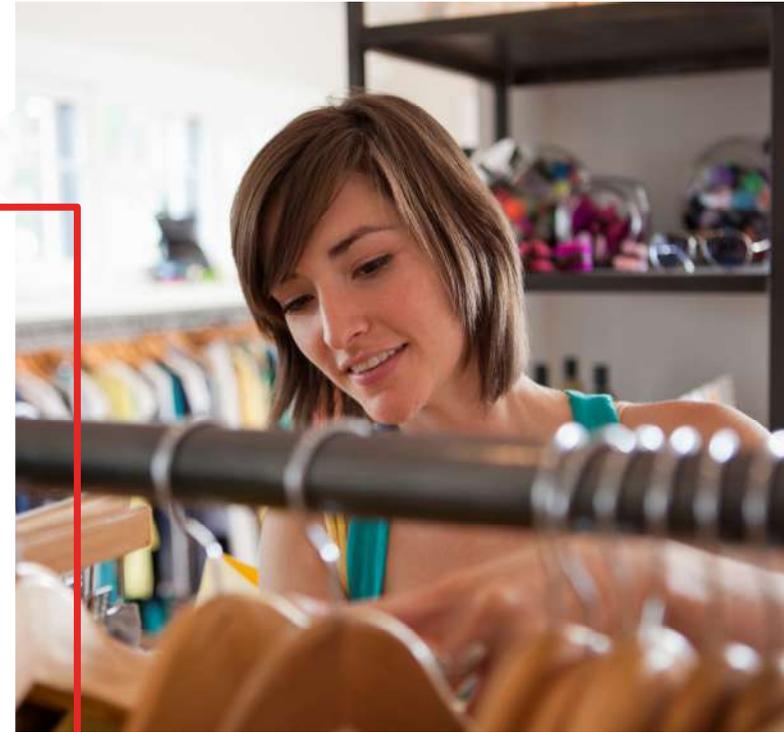
Gobernanza: Comisión de control especial única para todos los FPEPP

Simplificación administrativa, facilidades de transmisión de información, etc.

Plataforma digital común: herramienta de consulta y gestión disponible para planes integrados en FPEPP

Plan Simplificado Sectorial

NEGOCIACION COLETIVA



Planes Simplificados Sectoriales

ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Son planes a los que pueden adherirse **aquellas empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones** en favor de sus trabajadores.

Será el convenio colectivo el que marque la obligatoriedad o no de adhesión al plan sectorial, así como las condiciones comunes para todas las empresas del sector.

Pueden ser partícipes los trabajadores por cuenta ajena y también autónomos.

LOS PLANES DE EMPLEO SIMPLIFICADOS SECTORIALES

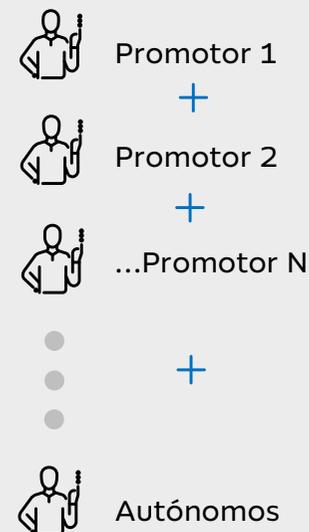
Son nuevas soluciones incorporadas por la Ley 12/2022 para el impulso de los planes de empleo.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

- Promovidos en el marco de la negociación colectiva, para todas las empresas de un sector.
- El convenio regulará la obligatoriedad o no de adhesión por parte de las empresas y condiciones
- Las empresas podrán mejorar las condiciones acordadas en el convenio
- El plan sectorial **se puede integrar en un fondo de pensiones de promoción pública o de promoción privada.**

PLAN DE PENSIONES

SECTORIAL



LA IMPORTANCIA DE ANTICIPARSE

Las empresas que ya tengan plan de empleo con anterioridad a que en su sector se acuerde un plan sectorial, **PODRÁN MANTENER EL PLAN QUE TENÍAN**

Ciclo de vida

OPCIÓN DE MODELO DE INVERSIÓN



Ciclo de Vida: modelo de inversión

COMPOSICIÓN DE LA CARTERA EN FUNCIÓN DE LA EDAD DEL PARTÍCIPE

Modelo de gestión de las inversiones con estrategia de **CICLO DE VIDA**

El plan de pensiones se va adaptando **conforme avanza la edad de cada partícipe, disminuyendo gradualmente la exposición a renta variable**, con el objetivo de preservar el capital y reducir el nivel de riesgo a medida que se acerca la fecha de jubilación.

Características del modelo

Se instrumenta a través de dos fondos de pensiones, con diferente perfil inversor, uno de ellos más conservador y otro con mayor exposición a renta variable, entre los que cada partícipe tendrá distribuido su patrimonio en función de su edad

Ejemplo:

EDAD	REPARTO EN LOS FONDOS	
	Fondo conservador	Fondo moderado - audaz
Hasta 40	10%	90%
41-45	20%	80%
46-50	30%	70%
51-55	40%	60%
56 - 60	50%	50%
61-64	60%	40%
Desde 65	70%	30%



Planes de pensiones para autónomos



Características

PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS

QUÉ SON?

Se trata de un instrumento de ahorro a largo plazo, similar en funcionamiento a un plan de pensiones individual, diseñado para dar cabida al colectivo de **TRABAJADORES AUTÓNOMOS**, que hasta ahora tenían limitado el acceso a los planes de pensiones de empleo.

QUIÉNES PUEDEN ADHERIRSE

Puede ser partícipe cualquier trabajador autónomo. La contratación del plan se hace a título individual, por decisión del autónomo.



Aportaciones

El trabajador autónomo podrá realizar aportaciones únicas o periódicas, al igual que a un plan individual, pero con la VENTAJA de tener un límite máximo de **hasta 5.750 euros**.

Fiscalidad

Las aportaciones realizadas por el trabajador autónomo reducen su base imponible del IRPF. Las prestaciones que cobre del plan, tributan como rendimiento del trabajo, al igual que un plan individual.

Ventajas

- Permite aportar por encima de los 1.500€ de límite general, y constituir así un mayor ahorro futuro, muy necesario en el colectivo de los autónomos.
- Comisiones de gestión muy competitivas.
- Total flexibilidad en las aportaciones, que son voluntarias por parte del trabajador autónomo.

Situaciones para el cobro

- Jubilación
- Incapacidad
- Fallecimiento
- Dependencia
- Enfermedad grave
- Desempleo

Límites de aportación 2024

PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS



*APORTACIONES A PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO
(PLAN SIMPLIFICADO DE AUTÓNOMOS
O PLAN DE EMPRESA).

(1) Planes de Pensiones Individuales, Planes de
Pensiones de Empleo y Planes de Previsión Asegurados.

Desde 1 de enero de 2023 los AUTÓNOMOS pueden incrementar su aportación y también su **DESGRAVACIÓN** hasta 5.750 € mediante una nueva modalidad de plan de pensiones de empleo: Simplificados de Autónomos introducida por la “Ley de regulación para el impulso de planes de los pensiones de empleo: Ley 12/2022”

Ejemplo de ahorro fiscal

Autónomo con un resultado de actividad neto: 40.000€.

Diferentes casos:

- 1 No aporta a ningún plan de pensiones.
- 2 Aporta 3.000€.
 - 1.500€ a un plan individual de pensiones.
 - 1.500€ a un plan de pensiones de empleo simplificado de autónomos.
- 3 Aporta 1.500€ a un plan individual de pensiones.

	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Aportación del autónomo	-	3.000€	1.500€
Base imponible a tributar en el IRPF	40.000€	37.000€	38.500€
Cuota IRPF sin aportación	9.447€	9.447€	9.447€
Cuota IRPF después de aportación	9.447€	8.337€	8.892€
Ahorro en IRPF	-	1.110€	555€

¿Y si aporta hasta el **MÁXIMO LEGAL PERMITIDO DE 5.750€ ANUALES** (1.500€ a un plan individual y 4.250€ a un plan de empleo simplificado de autónomos)?

**AHORRO MÁXIMO EN IRPF:
2.061€**



Simulador planes de pensiones para autónomos



Ibercaja Pensión

UN EQUIPO QUE APORTA VALOR



Ibercaja Pensión

EXPERIENCIA EN LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PLANES DE EMPLEO



7.500 Millones €
Gestionados



Importantes premios
por nuestra gestión

[Ver premios en la web](#)



+316.000
Partícipes y
beneficiarios



+35 años
de experiencia



Calidad
de Gestión



Seleccionada como
entidad gestora de
Fondos de Pensiones
de Promoción Pública



Comprometidos
con la
sostenibilidad
firmante del UNPRI

Especialistas en Planes de Empleo

Gestionamos 2 de los 10
mayores planes españoles y
trabajamos con promotores
de referencia en su sector.
Algunos ejemplos son:



Nuestros datos más destacados

Ranking y cuota

Sistema Individual	6°	3,67%
Sistema Empleo	3°	12,17%
Total Sistemas	4°	6,17%

Datos Inverco a 31.03.2024



Ibercaja Pensión

NUESTRO MODELO DE GESTIÓN

FLEXIBILIDAD EN LA BÚSQUEDA DE SOLUCIONES

Nuestro modelo de gestión y asesoramiento se basa en tener un trato cercano y personalizado con las empresas, y ser flexibles en la búsqueda de soluciones. Realizamos sesiones formativas si es necesario y contamos con potentes herramientas de asesoramiento a partícipes y beneficiarios.

ESPECIALISTAS EN AHORRO PARA LA JUBILACIÓN

Dilatada experiencia y un modelo de gestión orientado al cliente, que nos ha permitido posicionarnos como la 3ª gestora nacional en planes de empleo y obtener múltiples reconocimientos en los últimos años.

GESTIÓN ACTIVA DE LAS INVERSIONES

Permite al equipo gestor aumentar o reducir la exposición a renta variable en función del comportamiento de los mercados, y aprovechar así oportunidades en determinados sectores o mercados geográfico.

INVERSIÓN DIRECTA EN ACTIVOS

No invertimos en otros fondos. Se analiza cada activo que se incorpora en cartera. Por ello, no aplicamos comisiones indirectas que encarecen el plan restando rentabilidad en el caso de la inversión indirecta.

Reconocimientos a nuestra gestión

elEconomista.es

Ibercaja da ejemplo en planes de empleo



eE

elEconomista.es
6.00 - 5/02/2024

Entre los mayores planes de pensiones de empleo que las grandes compañías ofrecen a sus trabajadores destacan cuatro por encima del resto. Ello porque son los únicos capaces de obtener rentabilidades superiores al 10% en los últimos doce meses. Pero lo más llamativo es que tres de los mismos los lleva Ibercaja que, además de gestionar el plan de sus propios empleados, también se encarga de los del Banco de España o la diputación general de Aragón. **Y lo hace con mucho éxito ya que estos productos suman un retorno conjunto que se mueve entre el 10% y el 11% frente al 7.7% que obtienen de media los más 1.200 planes que ofrecen datos**. Ibercaja da con ello un ejemplo de adecuada gestión activa que el resto de firmas debería imitar.

Fuente: El Economista (noticia publicada el 05.02.2024)

Extraordinario posicionamiento en rentabilidad a 1 año de los planes de empleo Ibercaja. Datos a cierre de 2023.

3 planes Ibercaja entre los 4 más rentables en 2023, dentro del TOP-25 de planes de empleo de mayor patrimonio.

Bolsa, mercados y cotizaciones

Ibercaja gestiona tres de los cuatro planes de pensiones de empleo más rentables del último año

Los 25 planes de pensiones de empresas más grandes por patrimonio

Plan de los trabajadores de...	Gestora	Participes	Patrimonio (mil. €)	Rentabilidad 1 año* (%)
Banco de España	Ibercaja Pensión	4.086	339	11,01
Ibercaja	Ibercaja Pensión	5.578	681	10,98
Santander	Santander Pensión	32.725	1.002	10,08
Diputación general de Aragón	Ibercaja Pensión	20.277	242	10,03
Mapfre	Mapfre Pensión	12.195	531	8,28
Funcionarios de la Generalitat	Vidacaixa	331.277	379	8,14
Telefónica Móviles España	Fonditel	5.175	350	8,08
Unicaja	Unicorp Vida	3.956	267	7,89
Naturgy	Vidacaixa	7.382	524	7,68
Nestlé	Vidacaixa	4.237	380	7,64
Endesa	Ibercaja Pensión	12.789	3.055	7,45
Abanca	Abanca	6.883	270	7,45
Repsol Petroleo	BBVA	4.069	278	7,16
Repsol	BBVA	3.122	191	7,16
Funcionarios del Estado	BBVA	499.418	566	6,92
CaixaBank	Vidacaixa	53.155	8.280	6,75
BBVA	BBVA	29.017	2.155	6,56
Central Nuclear Ascó Vandellòs	BBVA	974	392	6,5
Iberdrola 3	BBVA Pensiones	244	438	6,49
Telefónica	Fonditel	24.337	2.916	6,35
Cajamar	Cajamar Vida	7.243	189	6,2
Cepsa	Santander Pensión	4.194	211	5,71
Sabadell	Bansabadell Pensiones	23.609	595	5,39
Banco Sabadell	Bansabadell Pensiones	197	192	5,37
Iberdrola 1	BBVA Pensiones	-	316	4,74

Nota. El plan de pensiones de Iberdrola se divide en tres subplanes, dos de ellos están entre los 25 mayores
* A cierre de 2023.
Fuente: Inverco.

elEconomista.es

Fuente: El Economista (noticia publicada el 05.02.2024)

iberCaja

Compromiso con la sostenibilidad

IBERCAJA, CONVENCIDO DEL RETO DEL SECTOR FINANCIERO EN LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA DESCARBONIZADA

Objetivo a nivel mundial

Avanzar hacia una economía más sostenible que mejore el futuro de nuestro planeta y las generaciones venideras

Agenda 2030
Sept. 2015



Acuerdo de París
Dic. 2015



Plan de Acción de Finanzas Sostenibles
Dic. 2018



Pacto Verde de la UE
2019



Unión Europea

Convertir Europa en el primer continente neutro en carbono en 2050 y con el sector financiero desempeñando un papel activo y relevante

Ibercaja es una entidad con un claro **compromiso social** desde sus orígenes y volcada en el desarrollo del territorio y de sus empresas



Impulso
Identificación de las áreas implicadas

Estructura
Equipo de Finanzas Sostenibles

Estrategia



Alianzas
Adhesión a iniciativas globales

Entre otros



PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE BANKING





El Futuro
de tus
empleados
es el futuro
de tu
empresa...

EL BANCO
DEL
vamos

GRACIAS



iberCaja 