



PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

Fecha: 26 de marzo de 2014.

ÍNDICE



1. Introducción
2. Plan de Previsión Social Empresarial
3. Comparativa modelos financiación compromisos pensiones

1.- Introducción



- Promontoria Plataforma, actualmente Haya Real Estate, SLU, tiene asumidos con sus empleados distintos compromisos por pensiones en virtud de los Acuerdos Laborales de 10 de octubre de 2013, firmados con Bankia y Bankia Habitat.
- En los citados Acuerdos se establece la obligación de la Compañía de “mantener los compromisos existentes en la actualidad en materia de previsión social complementaria”.
- En relación con el plan de pensiones y las prestaciones de riesgo (apartado Noveno – Previsión Social Complementaria, de los Acuerdos), se establece que la exteriorización de los compromisos por pensiones de jubilación, fallecimiento e invalidez se llevará a cabo “mediante un contrato de seguro cuyo tomador será Promontoria Plataforma y los asegurados los empleados afectados por este acuerdo.”
- De acuerdo con lo anterior, se ha procedido a asegurar las prestaciones de riesgo y se instrumentará un Plan de Previsión Social Empresarial para exteriorizar los compromisos del plan de pensiones.

2.- Plan de Previsión Social Empresarial (1/4)



- Se trata de un seguro colectivo de vida para financiar los compromisos por pensiones empresariales respecto del cual rigen los principios y la fiscalidad de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo, pero mediante una fórmula de seguro colectivo y no de Plan de Pensiones.
- Su regulación se encuentra en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y la Disposición Adicional del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de Exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores y beneficiarios.
- En caso de finalización de la relación laboral, los empleados pueden movilizar sus derechos a otro Plan de Previsión Social Empresarial, Plan de Pensiones o Plan de Previsión Asegurado.

2.- Plan de Previsión Social Empresarial (2/4)



- Una vez establecido el Plan de Previsión Social Empresarial, las Comisiones de Control del Plan de Pensiones de Bankia y del Plan de Pensiones de Bankia Habitat deberán autorizar la movilización de los derechos consolidados al mismo, para lo que Haya Real Estate, a través de la Gestora del PPSE, dirigirá comunicación a dichas Comisiones de Control.
- El Plan de Previsión Social Empresarial debe garantizar un tipo de interés (interés mínimo + Participación en Beneficios) al igual que en los planes de pensiones del sistema de empleo:
- Como en las aportaciones a los Planes de Pensiones, existe un límite conjunto anual de aportación para la compañía y el asegurado de 10.000€, para empleados hasta 50 años de edad; para empleados de más de 50 años de edad el límite será de 12.500€. Estos límites operan conjuntamente con otras aportaciones realizadas a otros sistemas de ahorro individuales o colectivos de fiscalidad similar.

Si las aportaciones superaran los límites anteriores, se instrumentaría una póliza de seguro de vida sin imputación de primas a los empleados, para financiar los excesos.

2.- Plan de Previsión Social Empresarial (3/4)



- Las aportaciones de la Compañía (primas), que se realizarán trimestralmente, se imputan fiscalmente a los empleados sin ingreso a cuenta y deben cotizar a la Seguridad Social, conforme a la actual normativa. Las aportaciones (primas) reducen la base imponible del empleado.
- Las prestaciones derivadas del PPSE tienen la consideración de rendimiento del trabajo y los derechos consolidados del plan actual transferidos mantendrán el régimen transitorio que permite aplicar el 40% de reducción si se obtiene la prestación en forma de capital (para capitales correspondientes a aportaciones pagadas hasta el 31.12.2006).

2.- Plan de Previsión Social Empresarial (4/4)



Conclusiones

- El Plan de Previsión Social Empresarial cumple con lo dispuesto en los Acuerdos Laborales al tratarse de un seguro colectivo de vida.
- Tienen igual fiscalidad y límites de aportación que el plan de pensiones de empleo.
- No plantea problemas de movilidad.
- La Entidad aseguradora seleccionada es Mutua Vida, del Grupo La Mutua, que ha ofrecido la mejores condiciones para los empleados de Haya Real Estate, S.L.U. en el proceso competitivo seguido y coordinado por Marsh/Mercer como corredor de seguros de la Compañía.
- El plazo para su implementación sería 31 de marzo 2014, una vez recibidas las adhesiones de los empleados. Las aportaciones correspondientes al primer trimestre ya se harían al Plan de Previsión Social Empresarial.

3.- Comparativa modelos para financiar compromisos por pensiones (1/4)



Plan de Pensiones de Empleo (PPE)

Elegibilidad:

- Principio de no discriminación.

Partes intervinientes:

- Promotor: la Compañía.
- Partícipes: empleados incluidos en el Plan.
- Beneficiarios: Jubilación e incapacidad: el partícipe; fallecimiento: persona designada por el partícipe.

Plan de Previsión social Empresarial (PPSE)

Elegibilidad:

- Igual que PPE

Partes intervinientes:

- Igual que SCV

3.- Comparativa modelos para financiar compromisos por pensiones (2/4)



Plan de Pensiones de Empleo (PPE)

Órganos de Control:

- Comisión de Control.

Coberturas:

- Jubilación
- Fallecimiento
- Incapacidad Permanente
- Dependencia

Límites financieros:

- 10.000€ anuales
- Empleados mayores de 50 años:
12.500€ anuales

Plan de Previsión social Empresarial (PPSE)

Órganos de Control:

- El tomador del seguro.

Coberturas:

- Igual que PPE

Límites financieros:

- Igual PPE

3.- Comparativa modelos para financiar compromisos por pensiones (3/4)



Plan de Pensiones de Empleo (PPE)

Fiscalidad aportaciones:

- Deben ser imputadas.
- Deducción en el IS.
- Deducción en el IRPF, del mínimo de los siguientes límites:
 - ✓ El 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. Este porcentaje será del 50% para partícipes mayores de 50 años.
 - ✓ 10.000€ anuales. No obstante, para partícipes mayores de 50 años, la cuantía anterior se incrementará a 12.500€.

Plan de Previsión social Empresarial (PPSE)

Fiscalidad:

- Igual que PPE

3.- Comparativa modelos para financiar compromisos por pensiones (4/4)



Plan de Pensiones de Empleo (PPE)

Inversiones:

- Canalizados a través de un Fondo de Pensiones.
- Cada fondo tiene su propia estrategia de inversiones.

Derechos y obligaciones empleado:

- 100% derechos consolidados.
- Participación en la Comisión de Control.
- Puede realizar aportaciones.

Plan de Previsión social Empresarial (PPSE)

Inversiones:

- Interés garantizado + PB

Derechos y obligaciones empleado:

- 100% derechos adquiridos.
- Puede realizar aportaciones.