

HOROS

ASSET  
MANAGE-  
MENT

PLANES DE EMPLEO  
Horos Asset Management

## ¿Qué son los planes de empleo?

Los **planes de pensiones de empleo** (PPE o planes de pensiones de empresa) son un sistema de ahorro a largo plazo complementario a la pensión pública y son promovidos por empresas e instituciones para sus empleados.

Este producto de jubilación está muy extendido en otros países europeos, pero en España tan sólo **el 1% de las empresas ofrecen este tipo de productos a sus trabajadores**. Por este motivo, el Gobierno ha decidido potenciarlos en los últimos años en los Presupuestos Generales del Estado. El objetivo consiste en conseguir aumentar el ahorro privado para la jubilación, creando un vehículo de ahorro de promoción pública. Este objetivo es cada vez más firme:

- **Presupuestos Generales del Estado 2021:**
  - Aportación deducible a planes de pensiones individuales baja de 8.000€ a 2.000€ anuales.
  - Aportación deducible a planes de pensiones de empleo hasta 8.000€.
- **Presupuestos Generales del Estado 2022:**
  - Aportación deducible a planes de pensiones individuales baja de 2.000€ a 1.500€ anuales.
  - Aportación deducible a planes de pensiones de empleo aumenta de 8.000€ a 8.500€ anuales.

Entre ambas aportaciones, el beneficio fiscal se mantiene en los 10.000€ anuales. Cabe destacar que la empresa podría llegar a aportar al trabajador los 10.000€ anuales, tanto los 8.500€ que corresponden como máximo a la empresa, como los 1.500€ de aportación que puede realizar individualmente el trabajador al plan de pensiones individual.

### ¿Por qué es necesario un plan de pensiones de empleo?

El sistema de pensiones de España es de dudosa credibilidad. Se basa en un **sistema de reparto**: la generación cotizante está financiando a la generación jubilada. Esto implica que la base futura de los trabajadores tiene que ser lo suficientemente amplia para sustentar el sistema.

Por otro lado, la crisis sanitaria no ha hecho más que intensificar y anticipar en el tiempo el **desequilibrio** subyacente del sistema de pensiones en España:

- Baja natalidad.
- Aumento de esperanza de vida.
- Jubilación de la generación *Baby Boom*.

## ¿Cómo funciona un plan de pensiones de empleo?

Un plan de empleo tiene que estar necesariamente **adscrito a un fondo de pensiones de empleo**. Este fondo de pensiones de empleo está gestionado por una **entidad gestora** supervisada por la DGSFP.

La característica principal, que los diferencia de los fondos de pensiones individuales, es la intervención de una **comisión de control**, formada por los representantes de la empresa y de los empleados. Es decir, que la decisión de a qué gestora delegar la gestión, qué política de inversión seguir, así como la supervisión sobre si se está cumpliendo con las especificaciones del plan, se hará de forma conjunta.

El **rescate del plan** está sujeto a las mismas contingencias que los planes de pensiones individuales, es decir a los 10 años o tras la jubilación, incapacidad, fallecimiento, desempleo de larga duración, etc. o supuestos especiales.

## ¿Qué modalidades existen de planes de pensiones de empleo?

En general, nos podemos encontrar con tres modalidades de planes de pensiones de empleo:

- **Plan de pensiones de empleo de prestación definida:** la cuantía de la prestación que recibirá el beneficiario está definida previamente. Por lo tanto, es la empresa quien asume el riesgo de inversión.
- **Plan de pensiones de empleo de aportación definida:** la cuantía de aportación por parte del empleador/empleado está definida, pero no las prestaciones futuras. Por lo tanto, el empleado es quien asume el riesgo de inversión.
- **Plan de pensiones de empleo mixtos:** definen tanto las aportaciones como las prestaciones.

## ¿Quién puede contratar un plan de pensiones de empleo?

Los principales promotores de los planes de pensiones de empleo han sido, históricamente, las grandes compañías (entidades financieras, multinacionales, energéticas, etc.), pero, actualmente, incluso los autónomos pueden ser parte de un plan de empleo.

Los planes de pensiones de empleo pueden ser interesantes para las pymes, ya que existen los denominados **planes de pensiones de promoción conjunta**, que están constituidos por varias empresas (promotores) con el fin de agrupar patrimonio, abaratar costes y agilizar trámites.

En esta modalidad existe sólo una **única comisión de control** como representante conjunta de las empresas que promueven el plan.

### ¿Cómo puedo realizar aportaciones a un plan de pensiones de empleo?

Las **aportaciones** pueden provenir del trabajador, de la empresa o de ambas partes y, a su vez, pueden ser tanto periódicas como puntuales.

Por otro lado, estas aportaciones suelen realizarse como un cargo en cuenta bancaria o transferencia a la entidad gestora.

### ¿Son traspasables los planes de pensiones de empleo?

**No.** Con carácter general, no son traspasables los planes de empleo a planes de pensiones individuales u otros vehículos de ahorro-previsión, salvo cuando hay una extinción de relación laboral.

Sin embargo, **sí que es posible traspasar un plan de pensiones individual a un plan de pensiones de empleo.**

### ¿Qué pasa con el plan de pensiones de empleo si el trabajador abandona la empresa?

En caso de que el empleado abandone la empresa promotora del plan, tiene las siguientes opciones:

- Traspasar los derechos al **plan de pensiones de empleo de la nueva empresa.**
- Traspasar los derechos a un **plan de pensiones individual.**
- Traspasar los derechos a un **plan de previsión social empresarial.**
- Seguir en el plan como **partícipe en suspenso**, es decir, no se harán más aportaciones a su nombre, pero sigue manteniendo sus derechos en el plan.

El trabajador podrá escoger una opción u otra dependiendo de las especificaciones del plan adherido.

### ¿Por qué promover un plan de pensiones de empleo?

Los planes de pensiones de empleo también tienen una serie de ventajas para ambas partes.

### Ventajas de los planes de pensiones de empleo para las empresas:

- **Participación conjunta** en la toma de decisiones.
- Incentivo de **retención de talento**.
- Deducción en la **Cuota a la Seguridad Social**.
- Deducción en la base imponible del **Impuesto de Sociedades**.

### Ventajas de los planes de pensiones de empleo para los trabajadores:

- **Complemento** de la pensión pública.
- Reducción en la base imponible del **IRPF**.
- **Aportaciones periódicas**, no influenciadas por el mercado.
- Se **difiere** un impuesto hasta un momento en el que el tipo marginal del IRPF del empleado probablemente será menor que el actual (sus ingresos una vez jubilado serán probablemente inferiores a sus ingresos actuales).
- Al **invertir en renta variable**, se puede obtener una rentabilidad acumulada importante sobre este impuesto diferido, gracias además al diferimiento fiscal.

### ¿Cuál es el máximo de aportación que puede realizar la empresa?

Como norma general, la empresa puede realizar una aportación máximo de aportación de 8.500€, máximo un 30% de rendimientos del trabajo netos anuales. Si el trabajador no ha aportado 1.500€ del plan individual, la empresa puede llegar a aportar 10.000€.

El trabajador puede aportar lo mismo que le aporte la empresa en el plan de empleo, con el límite máximo de 8.500€. Es decir, si la empresa aporta 2.000€, él sólo puede aportar 2.000€ en planes de empleo. Si la empresa aporta 5.000€, el trabajador puede aportar 3.500€ al plan de empleo (no podría igualar los 5.000€ aportados por la empresa, al superar el límite máximo de los 8.500€). Si la empresa aporta 1.000€, el trabajador puede aportar únicamente 1.000€, etc. El límite de los 8.500€ podrá superarse en el caso en el que el trabajador no haya realizado la aportación máxima de los 1.500€ a planes de pensiones individuales y decida realizar esa aportación en planes de empleo (la aportación "extra" al plan de empleo y la aportación a los planes individuales no podrá superar esos 1.500€ en su conjunto). En definitiva, la aportación máxima total no podrá superar nunca los 10.000€.

El trabajador podrá aportar más de lo que aporta la empresa si su salario es inferior a 60.000€ anuales en función de los siguientes multiplicadores:

| IMPORTE ANUAL DE LA CONTRIBUCIÓN | APORTACIÓN MÁXIMA DEL TRABAJADOR   |
|----------------------------------|--|
| Igual o inferior a 500 euros     | El resultado de multiplicar la contribución empresarial por <b>2,5</b>   |
| Entre 500,01 y 1.500 euros       | 1.250 euros, más el resultado de multiplicar por <b>0,25</b> la diferencia entre la contribución empresarial y 500 euros |
| Más de 1.500 euros               | El resultado de multiplicar la contribución empresarial por <b>1</b>   |

=> En todo caso se aplicará un **coeficiente de 1** cuando el trabajador obtenga en el ejercicio **rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 €** procedentes de la empresa que realiza la contribución.

### ¿Está condicionada la aportación de la empresa a la aportación del trabajador?

Depende del **acuerdo laboral** de la empresa, por lo que habrá compañías que obliguen al trabajador a realizar una aportación y otras que hagan la aportación sin exigir al trabajador aportar ninguna cantidad.

### ¿Puede realizar la empresa aportaciones solamente a algunos de los empleados?

No. No es posible. El plan de empleo tiene que ofrecerse a **todos los trabajadores** de la compañía. Aunque la cantidad puede variar en función del salario, o categoría profesional, por ejemplo.

### ¿Los planes de pensiones individuales de una persona que está en el plan de empleo se pueden traspasar al plan de empleo?

**Sí**, esto sería posible. Una persona que tenga su plan de pensiones individual en una tercera entidad puede decidir traer su dinero al plan de empleo de HOROS, si es empleado de una empresa que ofrece el plan de empleo de HOROS a sus empleados.

### ¿Cuál es la fiscalidad para el trabajador de un plan de pensiones de empleo?

Las aportaciones a planes de pensiones reducen la base imponible del trabajador, por lo que el trabajador se ahorraría el **tipo marginal** de gravamen de IRPF por el total aportado (empresa + trabajador).

### ¿Cuáles son los Incentivos fiscales para las aportaciones a planes de pensiones de empleo que se recogen en la nueva legislación desde el año 2023?

Las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo no cotizarán a la Seguridad Social, con un límite de 115 euros al mes por trabajador (1.380 euros al año estimado), lo que supone un ahorro de casi **400 euros por trabajador**.

El importe **máximo** de estas contribuciones, a las que se aplicará una reducción del 100%, es el que resulte de multiplicar por trece, a la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias.

Además, se incluye una deducción en la cuota íntegra del **impuesto de sociedades** del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 €. En el caso de trabajadores con retribuciones brutas anuales superiores a 27.000 €, la deducción se aplicaría de manera proporcional.

## Q&A Plan de Empleo Horos AM

### ¿Cuáles son las características del plan de empleo de Horos AM?

Caser será la gestora de pensiones del Plan de Empleo, mientras que Horos Asset Management se encargará de la gestión de las inversiones.

### ¿Dónde invertirá el plan de empleo de Horos AM?

El plan de empleo se invertirá en **renta variable global** gestionada de forma activa por el equipo gestor de Horos siguiendo una filosofía valor.

Este equipo, ha conseguido una rentabilidad anualizada del 11,4% en los últimos 10 años, obteniendo una rentabilidad total para sus inversores del 225%, tanto en su fondo de inversión como, posteriormente, con el lanzamiento de su plan de pensiones individual (réplica de este fondo de inversión).

### ¿Qué diferencia a HOROS AM de otras opciones?

El equipo gestor de Horos Asset Management es uno de los más premiados en el panorama nacional. Junto con el CEO y presidente de la compañía, controlan el 60% del accionariado, por lo que garantizan continuidad y **alineación de intereses**.

Además, los socios y empleados de HOROS AM representan el 14% del total de activos gestionados por esta, lo que genera incentivos adecuados para el resto de los inversores de sus fondos de inversión y de pensiones.

**Si mi empresa decide aportar a sus trabajadores en el plan de empleo de Horos AM, ¿los trabajadores podrán visualizar su posición?**

Efectivamente, a través de la web [www.horosam.com](http://www.horosam.com), tanto los inversores de los fondos de Horos como de los de planes de pensiones y empleo, pueden visualizar su posición y operar. También podrán disponer de acceso a sus inversiones y operativa a través de la app, disponible en iOS y Android.

**¿Es segura la inversión en nuestro Plan de Empleo?**

Nuestro plan de empleo Horos Plan de Empleo está gestionado por Caser Pensiones EGFP (Entidad de Gestión de Fondos de Pensiones autorizada y supervisada por la DGSFP, la Dirección General de Seguros y de Fondos de Pensiones), asesorado y comercializado Horos AM (supervisada por la CNMV), depositados en Cecabank (el mayor banco depositario en España, autorizado y supervisado por el Banco de España), y auditado por Mazars (la quinta mayor auditora de Europa).