

# Guía de ahorro e inversión para la jubilación a través de la empresa

# Con esta guía, en Banco Sabadell queremos ayudarle a conocer las diferentes soluciones para ahorrar e invertir para la jubilación en el ámbito de la empresa.

Los estudios muestran que las pensiones públicas en España no podrán continuar siendo tan generosas en el futuro. España es el tercer país más longevo del mundo, después de Japón y Suiza.<sup>1</sup> Cuando se creó el sistema público de pensiones, la esperanza de vida tras la jubilación era de 9,1 años. Actualmente, es de más de 18 años y continúa creciendo,<sup>2</sup> lo que está tensionando el sistema público de pensiones actual.

¿Qué alternativas existen en el ámbito de la empresa que puedan ayudar a ahorrar y a invertir para complementar nuestra pensión pública una vez jubilados?

La guía de ahorro e inversión para la jubilación a través de la empresa tiene precisamente el objetivo de ayudarle a conocer el amplio

abánico de soluciones que ofrecen los sistemas complementarios de previsión privados colectivos.

Esta guía le ayudará a reflexionar sobre las ventajas que aportan las diferentes soluciones para ahorrar en invertir y cuál es la que mejor se adapta a las necesidades de su empresa y sus colaboradores.

De igual modo, le facilitará las respuestas a las preguntas más habituales que suelen plantearse las empresas en el momento de contratar estos productos, tanto por lo que se refiere a su funcionamiento como a los aspectos a tener en cuenta en el momento de cobrar la correspondiente prestación.

Banco Sabadell pone a su disposición estas soluciones para ofrecerle el producto más adecuado atendiendo a sus preferencias y necesidades.

1. Fuente: AFI (Asesores Financieros Internacionales), a partir de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

2. Fuente: AFI (Asesores Financieros Internacionales).

# Índice

**1/** ¿Por qué es necesario ahorrar e invertir para la jubilación?

**2/** ¿Cuánto tengo que ahorrar e invertir para la jubilación?

**3/** ¿Cuándo y cómo tengo que empezar?

**4/** Sistemas de previsión en el ámbito de la empresa: un beneficio social muy valorado.

**5/** ¿Qué soluciones para ahorrar e invertir para la jubilación existen?

**6/** ¿Qué son los planes de jubilación colectivos y cómo tributan?

**7/** ¿Qué son los planes de jubilación colectivos de retribución flexible y cómo tributan?

**8/** ¿Qué son los planes de pensiones de empleo y cómo tributan?

**9/** ¿Qué son los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta?

**10/** ¿Qué son los planes de pensiones de empleo simplificados para autónomos?

**11/** ¿Cómo invierten los productos y cómo funciona la estrategia de inversión de ciclo de vida?

**12/** Principales diferencias entre el Plan de Pensiones de Promoción Conjunta y el Plan de Jubilación Colectivo Flexible.

**13/** Por qué contratar un producto de previsión?

**14/** Preguntas frecuentes.

**15/** Diccionario de conceptos básicos.

# 1/

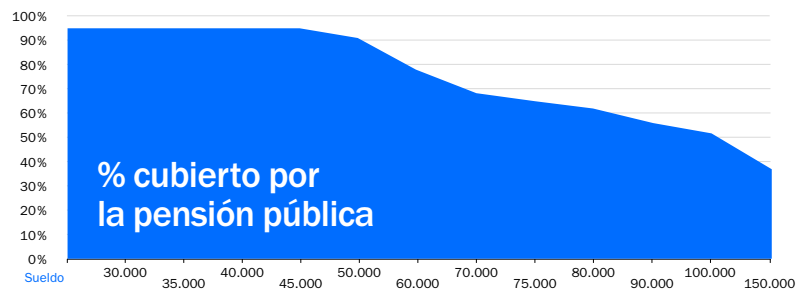
## ¿Por qué es necesario ahorrar e invertir para la jubilación?

Cuando pensamos en los ingresos que dispondremos al acabar nuestra vida laboral, la primera cosa que nos viene a la cabeza es nuestra pensión pública de jubilación. Ahora bien, debemos tener en cuenta, como veremos más adelante, que actualmente la pensión pública, en muchos casos, no permite mantener el mismo nivel de ingresos anteriores a la jubilación, incluso si cumplimos todos los requisitos.

La pensión máxima de jubilación para el año 2025 es de 45.746,40 euros brutos anuales.

El gráfico adjunto muestra la tasa de cobertura actual, que indica la proporción de la pensión pública de la Seguridad Social respecto del salario en el momento de la jubilación, y, como podemos observar, para una persona con salarios inferiores a 51.000 euros, la pensión cubre, si se cumplen todas las condiciones, coberturas superiores al 90% de su salario. A partir de este importe, sin embargo, la cobertura es cada vez más pequeña.

### Tasa de cobertura



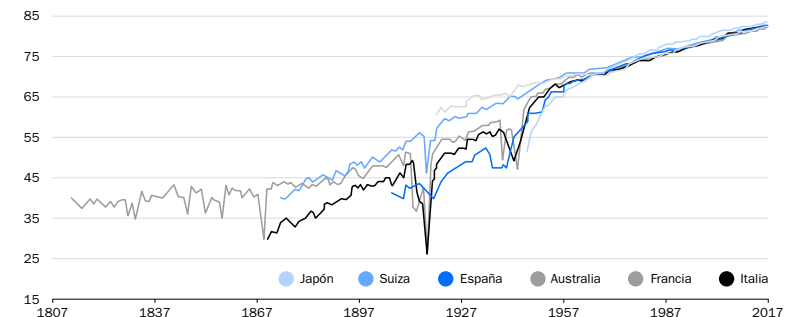
Datos basados en los criterios de cobertura de la Seguridad Social 2025.

Esta situación, además, se acentúa por dos aspectos: el incremento de la esperanza de vida y la estructura de la pirámide de edad.

La esperanza de vida (número de años que se espera que viva una persona) se ha ido alargando desde hace más de un siglo a un ritmo medio de cuatro años por década en España.

Esta circunstancia ha situado a España como la tercera sociedad más longeva del mundo, tan solo por detrás de Japón y Suiza, países a los que todo indica que adelantará en poco más de dos décadas:

### Evolución (s. XIX-XXI) de la esperanza de vida al nacimiento (años) en los países más longevos del mundo



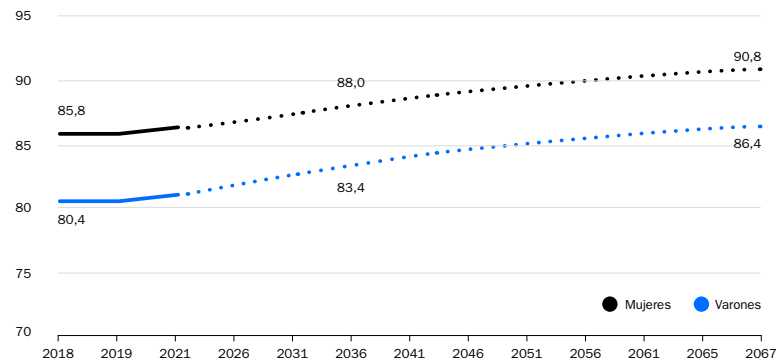
1. Fuente: Afi a partir de mortality.org y Organización Mundial de la Salud (OMS).

# 1/

## ¿Por qué es necesario ahorrar e invertir para la jubilación?

Además, las proyecciones de la población española del INE (Instituto Nacional de Estadística) contemplan que en los próximos 50 años continuará un crecimiento de la esperanza de vida al nacer desde los 83,1 actuales hasta los 88,6 años, creciendo un año y tres meses cada década, hecho que implica necesariamente pagos por pensiones públicas cada vez durante más tiempo.

### Proyección de la esperanza de vida al nacimiento en España, 2018-2067

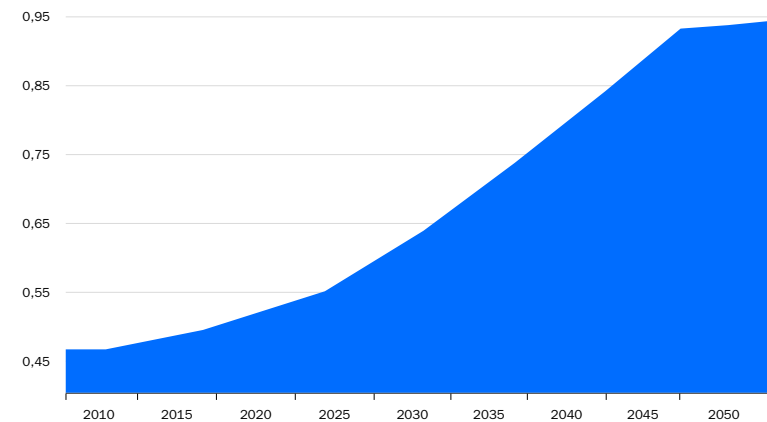


Fuente: AFI, a partir de proyecciones de población. INE.

**La pirámide de edad** también tiene su impacto, ya que el sistema público español es un sistema de reparto, es decir, las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores que están en activo se destinan a pagar las pensiones de los jubilados actuales.

Las previsiones sobre la evolución futura del número de pensionistas por cada trabajador en activo se muestran en el gráfico siguiente. El INE estima que en el año 2050 habrá casi el doble de pensionistas que ahora:

### Número estimado de pensionistas por cada trabajador en activo



Fuente: INE.

Por tanto, tanto las previsiones demográficas como la situación actual del sistema público de pensiones son motivos de peso para complementar nuestra pensión pública de jubilación con el ahorro y la inversión particular.

## 2/ ¿Cuánto tengo que ahorrar e invertir para la jubilación?

Como es lógico, depende del nivel de vida deseado para nuestra jubilación: un nivel de vida más alto requerirá unos ingresos más altos y, por tanto, haber acumulado mayor capital.

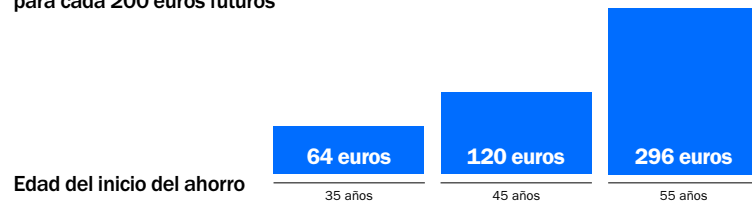
Hay muchas maneras posibles de calcularlo, pero le proponemos que piense cuál será su situación personal de ingresos y gastos en el momento de la jubilación.

### Gastos - Ingresos = 200 euros (por ejemplo)

La diferencia es lo que le proponemos añadir para que sus ingresos futuros cubran sus gastos una vez jubilado.

Por ejemplo, si sus gastos superasen en 200 euros mensuales sus ingresos, debería ahorrar e invertir mensualmente la cantidad siguiente para poder compensar esta diferencia de ingresos en el momento de su jubilación:

### Aportación mensual para cada 200 euros futuros



Cantidades calculadas suponiendo: la actual esperanza de vida, jubilación a los 65 años, rentabilidad estimada del 4% anual durante el periodo de acumulación y del 3% anual en el periodo de prestación.

Además, debemos tener presente que estas necesidades no son constantes durante toda nuestra jubilación, sino que van variando con el transcurso de los años.

Por lo tanto, es imprescindible analizar y prever, hasta donde sea posible, las diferentes necesidades que podemos tener en cada etapa de la jubilación.

Le recomendamos que haga un estudio de lo que necesitará en su jubilación siguiendo los siguientes pasos con sus datos actuales:

- 1/ Calcule los ingresos mensuales que tendrá durante su jubilación: pensión pública, inversiones, alquileres de inmuebles y otros elementos similares.
- 2/ Cuantifique los gastos mensuales que deberá continuar pagando: hipoteca o alquiler, gastos del hogar, seguros, ocio, vehículos y otros.
- 3/ La diferencia entre los ingresos y los gastos es lo que necesitará cubrir.
- 4/ Para saber el importe mensual a ahorrar e invertir para cubrir la diferencia entre gastos e ingresos, deberá multiplicar esta diferencia por el importe correspondiente a su edad del cuadro de la página anterior y dividirlo por 200€.

# 3 / ¿Cómo y cuándo tengo que empezar?

## ¿Cuándo?

Si nuestro objetivo es acumular un ahorro o inversión que nos permita conseguir el nivel de vida deseado para nuestra jubilación, **cuanto antes empecemos**, mayor será el importe que acumulemos y menor será el esfuerzo financiero que deberemos hacer.

### Lo mostraremos con un ejemplo:

Dos hermanos gemelos, Juan y José, ahorran 200 euros mensuales en el mismo producto durante 20 años. José aporta desde que tiene 25 años hasta los 45 años. Y Juan lo hace de los 45 años a los 65 años.

Suponiendo una rentabilidad anual del 3%, ¿cuál de los dos hermanos habrá acumulado mayor capital?

Con el mismo esfuerzo, 200 euros mensuales durante 20 años, José consigue acumular 54.348 euros más, es decir, un 80% más porque se beneficia de la rentabilidad anual del 3% durante 40 años en lugar de 20.

## Y... ¿Cómo?

Con aportaciones periódicas que permiten ahorrar o invertir con pequeños importes, de manera recurrente y disciplinada, y que podemos complementar con aportaciones adicionales (extraordinarias) si lo deseamos y el producto concreto lo permite.

Las aportaciones periódicas permiten acumular un capital con menor esfuerzo y ayudan a construir el hábito del ahorro y la inversión, e ir entrando en el mercado en diferentes momentos del ciclo económico.

Juan  
67.420€



José  
121.768€



# 4/

## Sistemas de previsión en el ámbito de la empresa: un beneficio social muy valorado

La implantación de sistemas de previsión social en el ámbito empresarial contribuye a que los empleados puedan constituir un ahorro o inversión que complemente su pensión pública de jubilación.

Estos sistemas pueden constituir un instrumento de fidelización en la política global de recursos humanos, cobrando cada vez más importancia en la atracción y retención del talento.

Son sistemas normalmente flexibles y adaptables a las circunstancias de cada empresa, con una gestión y una supervisión profesional, con posibilidad de establecer aportaciones de la empresa y el empleado según la finalidad y que cuentan con una fiscalidad favorable.

Los sistemas complementarios de previsión en el ámbito de la empresa son uno de los beneficios sociales más valorados, incrementando su valoración con la edad de la persona.

### ¿Qué beneficios sociales te harían escoger una empresa frente a otra?

	Millenials	Generación X	Baby Boomers
Beneficios sociales	Jornada intensiva viernes y/o meses de verano <b>14%</b>	Seguro de salud <b>15%</b>	Seguro de salud <b>17%</b>
	Formación <b>14%</b>	Formación <b>14%</b>	Fórmulas o sistemas de ahorro <b>14%</b>
	Días adicionales de vacaciones pagadas <b>13%</b>	Jornada intensiva viernes y/o meses de verano <b>13%</b>	Formación <b>14%</b>
	Seguro de salud <b>13%</b>	Fórmulas o sistemas de ahorro <b>10%</b>	Jornada intensiva viernes y/o meses de verano <b>11%</b>
	Vales comida <b>10%</b>	Servicios de bienestar (fisio, nutricionista...) <b>10%</b>	Servicios de bienestar (fisio, nutricionista...) <b>10%</b>
	Servicios de bienestar (fisio, nutricionista...) <b>8%</b>	Días adicionales de vacaciones pagadas <b>10%</b>	Días adicionales de vacaciones pagadas <b>10%</b>
	Fórmulas o sistemas de ahorro <b>7%</b>	Vales comida <b>9%</b>	Vales comida <b>7%</b>
	Instalaciones deportivas y/o recreativas <b>7%</b>	Instalaciones deportivas y/o recreativas <b>8%</b>	Facilidades para periodos sabáticos <b>5%</b>
	Facilidades para periodos sabáticos <b>5%</b>	Facilidades para periodos sabáticos <b>5%</b>	Instalaciones deportivas y/o recreativas <b>4%</b>
	Formación financiera (financiac wellness) <b>4%</b>	Formación financiera (financiac wellness) <b>3%</b>	Formación financiera (financiac wellness) <b>3%</b>

Fuente: Mercer Consulting S.L.U. Estudio de beneficios sociales para empleados 2018

# 5/ ¿Qué soluciones para ahorrar e invertir para la jubilación existen?

Se dispone de un amplio abanico de soluciones para instrumentar los compromisos por pensiones de una empresa con sus trabajadores:

## A/ Plan de jubilación colectivo,

seguro pensado para instrumentar compromisos por pensiones con colectivos determinados, como, por ejemplo, directivos, o los excesos de planes de pensiones.

## B/ Plan de jubilación colectivo de retribución flexible,

que permite a la empresa ofrecer un beneficio social adicional dentro de su política retributiva, realizando aportaciones a un seguro colectivo previa novación del contrato laboral.

## C/ Plan de pensiones de empleo,

normalmente para grandes empresas. Son planes de pensiones que la empresa promueve para sus empleados, obteniendo ventajas fiscales tanto para la empresa como para el empleado.

## D/ Plan de pensiones de empleo de promoción conjunta,

normalmente pensado para empresas pequeñas y medianas, a partir de tres trabajadores. Son planes de pensiones también promovidos por las empresas para sus empleados.

## E/ Plan de pensiones de empleo simplificado para autónomos:

son planes de pensiones promovidos por una asociación o colegio empresarial donde pueden adherirse los autónomos.

Todos estos productos pueden ofrecer cobertura para las situaciones/ contingencias de jubilación, incapacidad permanente total y absoluta, gran invalidez, dependencia severa o gran dependencia y fallecimiento.

Además, puede haber supuestos excepcionales de liquidez que, en determinadas circunstancias y dependiendo de cada producto, también permiten disponer del saldo acumulado en estos productos, como son la enfermedad grave del partícipe/asegurado, de su cónyuge, hijos o padres, el desempleo de larga duración y la disposición anticipada de los derechos consolidados correspondiente a aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad o hasta el 31 de diciembre de 2015.

En el momento del cobro, bien de la correspondiente prestación, bien por un supuesto excepcional de liquidez, los partícipes, asegurados o beneficiarios de una prestación, personas con derecho a cobrar el saldo por los mencionados supuestos excepcionales de liquidez, pueden recibir la totalidad del saldo acumulado o, asimismo, una parte del mismo, en los supuestos excepcionales de liquidez, en función de cada producto. Y pueden optar entre cobrar en forma de capital, de renta o una combinación de ambas, también dependiendo de las condiciones de cada producto.

Consulta las soluciones que Banco Sabadell te ofrece aquí [www.bancsabadell.com/bsnacional/es/empresas/seguros-y-pensiones/](http://www.bancsabadell.com/bsnacional/es/empresas/seguros-y-pensiones/)

# 6 / ¿Qué son los planes de jubilación colectivos y cómo tributan?

Un plan de jubilación colectivo es un seguro de vida ahorro que puede instrumentar compromisos por pensiones\* y que permite a las empresas incrementar la vinculación de sus directivos y otros empleados mejorando su retribución y capacidad de ahorro e inversión.

Los planes de jubilación colectivos son muy flexibles y se pueden adaptar a las necesidades de cada empresa, pudiendo contemplar aportaciones solo de la empresa o de la empresa y el trabajador.

Con el plan de jubilación colectivo una empresa puede ofrecer a un colectivo concreto de trabajadores una protección específica para las contingencias de jubilación, invalidez, dependencia y fallecimiento. De esta forma, se mejora la imagen de la empresa, demostrando interés por la seguridad y bienestar de sus directivos y empleados y, por tanto, de sus familias. Es una excelente herramienta para fidelizar a los directivos y otros empleados clave.

Además, los planes de jubilación colectivos permiten complementar el plan de pensiones de empleo, para aquellos empleados para los que la aportación anual de empresa al plan de pensiones de empleo ya alcanza el actual límite máximo de aportaciones (individuales y empresariales) a sistemas de previsión social complementaria de 10.000 euros/año.

En un plan de jubilación colectivo, los beneficiarios en caso de jubilación o invalidez son los propios asegurados (empleados) y, en caso de fallecimiento, las personas que ellos designen.

\* Tienen esta consideración los compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tienen por objeto realizar aportaciones vinculadas a las contingencias establecidas según la normativa de planes y fondos de pensiones. Para la instrumentación de estos compromisos, deberá existir relación laboral en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dicha relación laboral esté sometida a la legislación española y se desarrolle en España.

## ¿Cómo tributan los planes de jubilación colectivos?

Para la empresa, la aportación es gasto contable, pero la deducción fiscal queda diferida hasta el cobro de la prestación por parte del empleado/directivo/beneficiario. En ese momento, la empresa puede deducirse en el impuesto sobre sociedades la totalidad de las primas satisfechas.

Para el trabajador,<sup>1</sup> se difiere la tributación hasta el momento del cobro de la prestación. En ese momento, si la contingencia es por jubilación o invalidez, la prestación percibida tributa como rendimiento del trabajo en el IRPF, y, en caso de fallecimiento, el/los beneficiario/s tributarán por el impuesto sobre sucesiones y donaciones (excepto en Navarra que tributan por IRPF).

Es importante destacar que las aportaciones a los planes de jubilación colectivos, en territorio común, **no computan para el límite general de 1.500 euros ni para el límite incrementado de 8.500 euros por aportaciones y contribuciones empresariales** a productos del sistema de previsión social voluntaria (planes de pensiones, planes de previsión asegurados y planes de previsión social empresarial), permitiendo que los trabajadores puedan optimizar su retribución y la planificación de la jubilación utilizando ambas tipologías de instrumentos.

1. Siempre y cuando se cumplan los requisitos y límites establecidos en la normativa fiscal vigente. Para primas superiores a 100.000 euros anuales por asegurado, cuando el tomador traslade los derechos económicos al asegurado, el tomador está obligado a imputar fiscalmente el importe de la prima que exceda de 100.000 euros anuales. También deberá imputarse fiscalmente la parte de la prima que corresponda al capital en riesgo, siempre que el importe de dicha parte de la prima exceda de 50 euros anuales.

# 7 /

## ¿Qué son los planes de jubilación colectivos de retribución flexible y cómo tributan?

Un plan de jubilación colectivo de retribución flexible es también **un seguro de vida ahorro** que puede instrumentar compromisos por pensiones\* y que permite a las empresas incrementar la vinculación de sus directivos y otros empleados mejorando su retribución y capacidad de ahorro e inversión, utilizando para ello la retribución salarial flexible.

La empresa pone a disposición de sus empleados este producto, y la adhesión al plan de jubilación colectivo flexible es voluntaria por parte del empleado, quien, mediante su incorporación al seguro, decide percibir parte de su retribución salarial en especie, hasta un máximo del 30% del salario, destinándola a realizar aportaciones al seguro, optimizando fiscalmente su retribución y adaptándola a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Los planes de jubilación colectivos de retribución flexible ofrecen amplias coberturas para los asegurados, siendo beneficiarios en caso de jubilación o invalidez los propios asegurados y, en caso de fallecimiento, las personas que ellos designen.

\* Tienen esta consideración los compromisos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tienen por objeto realizar aportaciones vinculadas a las contingencias establecidas según la normativa de planes y fondos de pensiones. Para la instrumentación de estos compromisos, deberá existir relación laboral en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dicha relación laboral esté sometida a la legislación española y se desarrolle en España.

## ¿Cómo tributan los planes de jubilación colectivos de retribución flexible?

Para el empleado,<sup>1</sup> las aportaciones que realice no se imputarán en la base imponible del IRPF, reduciendo el tipo de retención del IRPF, lo que significa un aumento del líquido disponible. La tributación se difiere hasta el momento del cobro de la prestación, y en ese momento, si la contingencia es por jubilación o invalidez, la prestación percibida tributa como rendimiento del trabajo en el IRPF, y, en caso de fallecimiento, el/los beneficiario/s tributarán por el impuesto sobre sucesiones y donaciones (excepto en Navarra que tributan por IRPF).

Para la empresa, las aportaciones del empleado no son gasto deducible del ejercicio y se deducirán fiscalmente en el año del cobro de la prestación por parte del asegurado/beneficiario. En ese momento, la empresa puede deducirse en el impuesto sobre sociedades la totalidad de las primas satisfechas.

1. Siempre y cuando se cumplan los requisitos y límites establecidos en la normativa fiscal vigente.

Para primas superiores a 100.000 euros anuales por asegurado, cuando el tomador traslade los derechos económicos al asegurado, el tomador está obligado a imputar fiscalmente el importe de la prima que exceda de 100.000 euros anuales. También deberá imputarse fiscalmente la parte de la prima que corresponda al capital en riesgo, siempre que el importe de dicha parte de la prima exceda de 50 euros anuales.

7/

## ¿Qué son los planes de jubilación colectivos de retribución flexible y cómo tributan?

Es importante destacar que las aportaciones a los planes de jubilación colectivos de retribución flexible, en territorio común, **no computan para el límite general de 1.500 euros ni para el límite incrementado de 8.500 euros por aportaciones y contribuciones empresariales** a productos del sistema de previsión social complementaria (planes de pensiones, planes de previsión asegurados y planes de previsión social empresarial), permitiendo que los trabajadores puedan optimizar su retribución y la planificación de la jubilación utilizando ambas tipologías de instrumentos.

# 8 / ¿Qué son los planes de pensiones de empleo y cómo tributan?

Los planes de pensiones de empleo son un instrumento parte del sistema de previsión social complementario a la Seguridad Social, promovido por la empresa para complementar la pensión pública por jubilación de sus trabajadores.

Ofrecen a los trabajadores protección personal y familiar, contribuyendo a mejorar su bienestar y su seguridad cuando llegue el momento de la jubilación, ya que pueden contemplar la cobertura de las siguientes contingencias:

- // Jubilación.
- // Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.
- // Fallecimiento.
- // Dependencia severa o gran dependencia.

Y pueden contemplar también supuestos excepcionales de liquidez:

- // Enfermedad grave del partícipe, de su cónyuge, hijos o padres.
- // Desempleo de larga duración.
- // Aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad, siempre que lo permita el compromiso del sistema de empleo y lo prevean las especificaciones del plan, con las condiciones o limitaciones que estas establezcan. Durante 2025, se corresponderá de manera excepcional con el saldo constituido por las aportaciones realizadas hasta 31.12.2015

Los planes de pensiones de empleo admiten tanto contribuciones de la entidad promotora (la empresa) como aportaciones de los partícipes (los trabajadores), fijándose las condiciones de las mismas en las especificaciones de cada plan. Implican una ventaja retributiva real, lo que

los convierte en una efectiva herramienta de fidelización de los empleados. En su gestión y administración participan la empresa y los trabajadores, a través de la Comisión de Control, quien define las características y toma determinadas decisiones que afectan a la política de inversión del fondo en que se integra cada plan, entre otros aspectos, en cumplimiento de la normativa.

En cuanto a la cuota de la seguridad social, las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas a la SS por el 100% del incremento en la cuota que derive de la aportación mensual (no anual) al plan de pensiones de empleo.

El importe máximo de estas contribuciones es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias. Equivale a un máximo de 135,30€ al mes (1.623,60€ al año) (para el año 2024).

## ¿Cómo tributan los planes de pensiones de empresa?

Para el empleado, las aportaciones\* realizadas por la entidad promotora (empresa) son neutras y las realizadas por el partícipe (empleado) permiten reducir la base imponible general del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), y se difiere la tributación al momento del cobro de la prestación. En ese momento, tanto si la contingencia es por jubilación o incapacidad como si la percibe el/los beneficiario/s por la contingencia de fallecimiento, la prestación percibida tributa siempre como rendimiento del trabajo en el IRPF. Excepto para beneficiarios residentes en País Vasco, cuyas prestaciones tienen un doble tratamiento fiscal en el IRPF. La parte correspondiente a las aportaciones y contribuciones empresariales tributa en concepto de rendimientos del trabajo y se integra en la base imponible general. Y la parte correspondiente a la rentabilidad positiva generada tributa en concepto de rendimientos del capital mobiliario y se integra en la base imponible del ahorro.

Para la empresa, las contribuciones realizadas al plan de pensiones de empleo son un gasto fiscalmente deducible del impuesto sobre sociedades (IS) en el ejercicio que se realicen. A su vez, con efectos desde el 1 de enero de 2023 resulta aplicable la deducción del 10% en la cuota íntegra del impuesto por las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, a planes de pensiones de empleo, a planes de previsión social empresarial o a planes de pensiones regulados en la Directiva (UE) 2016/2341. Cuando las retribuciones brutas anuales sean iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

Se imputan obligatoriamente a cada partícipe en la parte correspondiente en concepto de rendimientos del trabajo en especie y no están sujetas a retención.

# 8 /

## ¿Qué son los planes de pensiones de empleo y cómo tributan?

\* El límite máximo legal de aportaciones anuales de un partícipe/asegurado/mutualista a sus planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados o PPA, plan de pensiones de empleo, plan de previsión social empresarial o PPSE y/o mutualidades de previsión social, es de 1.500 euros en conjunto. Este límite puede incrementarse con aportaciones individuales al plan de empleo por importe igual o inferior a las cantidades que resulten de los cálculos siguientes en función del importe anual de la contribución empresarial y del nivel de rentas:

- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros o con aportaciones de su empresa superiores a 1.500 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe igual o inferior al aportado por su empresa.

- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 60.000 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe equivalente a multiplicar la aportación de la empresa por 2,5 si la aportación anual de la empresa es de hasta 500 euros; o por el resultado de la operación: (1.250 euros + (0,25 x (aportación de la empresa -500 euros))) si la aportación anual de la empresa oscila entre 500,01 euros y 1.500 euros.

(En Navarra, el límite incrementado se limita a 4.250 euros cuando las contribuciones empresariales o las aportaciones del trabajador se realicen a seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones que no incorporen a todos los trabajadores de la empresa).

- En el caso de autónomos que aporten a Planes de Pensiones Simplificados para autónomos, pueden realizar aportaciones hasta un total de 5.750 euros anuales, como resultado de adicionar al límites general de 1.500 euros la cantidad de 4.250 euros.

En ningún caso el total de aportaciones de partícipe y empresa a todos los instrumentos de previsión social podrá superar los 10.000 euros anuales.

La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas, según la normativa fiscal vigente. El exceso no reducido por insuficiencia de base o por superar el límite porcentual puede trasladarse a los 5 ejercicios siguientes.

En País Vasco, el límite anual general de reducción por las aportaciones individuales es de 5.000 euros, 4.000 euros por las aportaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos y de 8.000 euros en el caso de las contribuciones empresariales y las aportaciones individuales al sistema de empleo, con un límite conjunto de 10.000 euros anuales.

# 9 / ¿Qué son los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y cómo tributan?

Los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta que le ofrecemos son unos planes de pensiones de empleo idóneos para pequeñas y medianas empresas, ya que:

- // Permiten la rápida incorporación de una empresa promotora en un plan de pensiones ya constituido que integra a varias empresas.
- // Tienen menores costes de implantación y desarrollo.
- // Se pueden formalizar a empresas a partir de un empleado.
- // Se adaptan al modelo de aportaciones y prestaciones que cada empresa desee (no obstante, con carácter general, tendrán que ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación).

Como planes de pensiones de empleo, son un instrumento parte del sistema de previsión social complementario a la Seguridad Social, promovido por la empresa para complementar la pensión pública por jubilación de sus trabajadores, y pueden contemplar las mismas coberturas para contingencias:

- // Jubilación.
- // Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.
- // Fallecimiento.
- // Dependencia severa o gran dependencia.

Y pueden contemplar también supuestos excepcionales de liquidez:

- // Enfermedad grave del partícipe, de su cónyuge, hijos o padres.
- // Desempleo de larga duración.
- // Aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad, siempre que lo permita el compromiso del sistema de empleo y lo prevean las especificaciones del plan, con las condiciones o limitaciones que estas establezcan. Durante 2025, se corresponderá de manera excepcional con el saldo constituido por las aportaciones realizadas hasta 31.12.2015

Admiten también aportaciones, tanto de la entidad promotora (empresa) como de los partícipes (trabajadores), según las condiciones fijadas en las especificaciones de cada plan.

Las empresas tendrán derecho a una reducción de las cuotas a la SS por el 100% del incremento en la cuota que derive de la aportación mensual (no anual) al plan de pensiones de empleo.

El importe máximo de estas contribuciones es el que resulte de multiplicar por trece la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de dichas contingencias. Equivale a un máximo de 135,30€ al mes (1.623,60€ al año) (para el año 2024).

# 9 /

## ¿Qué son los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y cómo tributan?

### ¿Cómo tributan los planes de pensiones de empresa de promoción conjunta?

La tributación es idéntica a la de los planes de pensiones de empleo vistos en el punto anterior.

Para el empleado, las aportaciones\* realizadas por la entidad promotora (empresa) son neutras y las realizadas por el partícipe (empleado) permiten reducir la base imponible general del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) del empleado, y se difiere la tributación al momento del cobro de la prestación. En ese momento, tanto si la contingencia es por jubilación o invalidez como si la percibe el/los beneficiario/s por la contingencia de fallecimiento, la prestación percibida tributa siempre como rendimiento del trabajo en el IRPF. Excepto para beneficiarios residentes en País Vasco, cuyas prestaciones tienen un doble tratamiento fiscal en el IRPF. La parte correspondiente a las aportaciones y contribuciones empresariales tributa en concepto de rendimientos del trabajo y se integra en la base imponible general. Y la parte correspondiente a la rentabilidad positiva generada tributa en concepto de rendimientos del capital mobiliario y se integra en la base imponible del ahorro.

Para la empresa, las contribuciones realizadas al plan de pensiones de empleo son un gasto fiscalmente deducible del impuesto sobre sociedades (IS) en el ejercicio que se realicen. A su vez, con efectos desde el 1 de enero de 2023 resulta aplicable la deducción del 10% en la cuota íntegra del impuesto por las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, a planes de pensiones de empleo, a planes de previsión social empresarial o a planes de pensiones regulados en la Directiva (UE) 2016/2341. Cuando las retribuciones brutas anuales sean iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

Se imputan obligatoriamente a cada partícipe en la parte correspondiente en concepto de rendimientos del trabajo en especie y no están sujetas a retención.

\* El límite máximo legal de aportaciones anuales de un partícipe/asegurado/mutualista a sus planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados o PPA, plan de pensiones de empleo, plan de previsión social empresarial o PPSE y/o mutualidades de previsión social, es de 1.500 euros en conjunto. Este límite puede incrementarse con aportaciones individuales al plan de empleo por importe igual o inferior a las cantidades que resulten de los cálculos siguientes en función del importe anual de la contribución empresarial y del nivel de rentas:

- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros o con aportaciones de su empresa superiores a 1.500 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe igual o inferior al aportado por su empresa.
- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 60.000 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe equivalente a multiplicar la aportación de la empresa por 2,5 si la aportación anual de la empresa es de hasta 500 euros; o por el resultado de la operación:  $(1.250 \text{ euros} + (0,25 \times (\text{aportación de la empresa} - 500 \text{ euros})))$  si la aportación anual de la empresa oscila entre 500,01 euros y 1.500 euros.

(En Navarra, el límite incrementado se limita a 4.250 euros cuando las contribuciones empresariales o las aportaciones del trabajador se realicen a seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones que no incorporen a todos los trabajadores de la empresa).

- En el caso de autónomos que aporten a Planes de Pensiones Simplificados para autónomos, pueden realizar aportaciones hasta un total de 5.750 euros anuales, como resultado de adicionar al límite general de 1.500 euros la cantidad de 4.250 euros.

En ningún caso el total de aportaciones de partícipe y empresa a todos los instrumentos de previsión social podrá superar los 10.000 euros anuales.

La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas, según la normativa fiscal vigente. El exceso no reducido por insuficiencia de base o por superar el límite porcentual puede trasladarse a los 5 ejercicios siguientes.

En País Vasco, el límite anual general de reducción por las aportaciones individuales es de 5.000 euros, 4.000 euros por las aportaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos y de 8.000 euros en el caso de las contribuciones empresariales y las aportaciones individuales al sistema de empleo, con un límite conjunto de 10.000 euros anuales.

# 10/

## ¿Qué son los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados para Autónomos y cómo tributan?

Estos Planes de Pensiones de Empleo Simplificados para Autónomos son unos planes de pensiones de empleo idóneos para autónomos, ya que:

- // Permiten realizar aportaciones hasta un total de 5.750 euros anuales, como resultado de adicionar a los 1.500 euros la cantidad de 4.250 euros.
- // Fácil incorporación a un plan de pensiones ya constituido por una asociación empresarial o colegio profesional.
- // Menores costes de implantación y desarrollo.

Contemplan las mismas coberturas para contingencias:

- // Jubilación.
- // Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.
- // Fallecimiento.
- // Dependencia severa o gran dependencia.

Y pueden contemplar también supuestos excepcionales de liquidez:

- // Enfermedad grave del partícipe, de su cónyuge, hijos o padres.
- // Desempleo de larga duración.
- // Aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad, siempre que lo prevean las especificaciones del plan, con las condiciones o limitaciones que estas establezcan.

Durante 2025, se corresponderá de manera excepcional con el saldo constituido por las aportaciones realizadas hasta 31.12.2015. Durante 2025, se corresponderá de manera excepcional con el saldo constituido por las aportaciones realizadas hasta 31.12.2015.

## ¿Cómo tributan los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados para Autónomos?

La tributación es idéntica a la de los planes de pensiones individuales: las aportaciones realizadas pueden reducir la base imponible general del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) del autónomo, y se difiere la tributación al momento del cobro de la prestación. En ese momento, tanto si la contingencia es por jubilación o invalidez como si la percibe el/los beneficiario/s por la contingencia de fallecimiento, la prestación percibida tributa siempre como rendimiento del trabajo en el IRPF. Excepto para beneficiarios residentes en País Vasco, cuyas prestaciones tienen un doble tratamiento fiscal en el IRPF. La parte correspondiente a las aportaciones y contribuciones empresariales tributa en concepto de rendimientos del trabajo y se integra en la base imponible general. Y la parte correspondiente a la rentabilidad positiva generada tributa en concepto de rendimientos del capital mobiliario y se integra en la base imponible del ahorro.

En el País Vasco, las aportaciones realizadas por los trabajadores por cuenta propia o autónomos a sistemas de previsión social de empleo o a sistemas de previsión de empleo (cuando no tengan trabajadores a su cargo) reducen la base imponible en 4.000 euros anuales.

A su vez, las aportaciones anteriormente mencionadas son deducibles en un 15% cuando el trabajador por cuenta propia es menor de 36 años y, en un 10% cuando tiene 36 años o más. Las deducciones no aplicadas por insuficiencia de cuota pueden aplicarse en los cinco períodos impositivos inmediatos y sucesivos.

# 11/

## ¿Cómo invierten los productos y cómo funciona la estrategia de inversión de ciclo de vida?

En Banco Sabadell sabemos que en una empresa existen normalmente diferentes perfiles de empleados, de diferentes edades y con diferentes horizontes temporales vinculados a la fecha estimada de la jubilación de cada uno de ellos. Por este motivo, además de ofrecer planes a la medida de cada empresa, le proponemos apostar por las inversiones en productos de ciclo de vida, de las que BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida son pioneras en el ámbito de previsión empresarial.

### Planes de pensiones de empleo

Ponemos a disposición de las empresas fondos de pensiones de empleo con distintas políticas de inversión. Así, cada empresa promotora puede optar por integrar su plan en aquel fondo de pensiones cuya estrategia de inversiones se adapte mejor a sus necesidades y características, pudiendo movilizar su cuenta de posición cuando lo considere (siempre que se reúnan los requisitos para ello) de un fondo de pensiones a otro que tenga una política de inversión diferente.

También disponemos del modelo de ciclo de vida, que se adapta al horizonte temporal vinculado a la fecha estimada de jubilación. Así, los derechos en el plan de cada empleado, en función de su edad, tienen asignada una distribución concreta de los activos entre dos o más subplanes en los que irá invirtiendo cada fondo de pensiones según los años que resten hasta la mencionada fecha. El criterio de inversión se torna cada vez más prudente, de modo que se va adaptando, reduciéndose el porcentaje de renta variable en favor de la renta fija a medida que se acerca la fecha estimada de la jubilación.

### Planes de pensiones de empleo de promoción conjunta

Además de cinco fondos de pensiones de empleo con distintas políticas de inversión, desde el más prudente, con todos los activos invertidos en renta fija, hasta el más agresivo, con un 45% de activos invertidos en renta variable, (pudiendo una empresa incorporarse a aquel plan de pensiones de promoción conjunta cuya estrategia de inversión se adapte mejor a sus necesidades), ponemos a disposición de las empresas el modelo de ciclo de vida, que se adapta al horizonte temporal vinculado a la fecha estimada de jubilación.

Como hemos explicado en el punto anterior, los derechos en el plan de cada empleado, en función de su edad, tienen asignada una distribución concreta de los activos entre dos o más subplanes en los que irá invirtiendo cada fondo de pensiones según los años que resten hasta la mencionada fecha. El criterio de inversión se torna cada vez más prudente, de modo que se va adaptando, reduciéndose el porcentaje de renta variable en favor de la renta fija a medida que se acerca la fecha estimada de la jubilación.

### Plan de pensiones de empleo simplificado para Autónomos

Estos planes invierten también según el modelo de ciclo de vida, que se adapta al horizonte temporal vinculado a la fecha estimada de jubilación. Esto permite que cada partícipe tenga su inversión adaptada a su horizonte temporal, y que se vaya adaptando, año tras año, volviéndose más prudente a medida que se acerca la fecha estimada de la jubilación.

Como hemos explicado en puntos anteriores, los derechos en el plan de cada partícipe, en función de su edad, tienen asignada una distribución concreta de los activos entre dos fondos de pensiones según los años que resten hasta la mencionada fecha. El criterio de inversión se torna cada vez más prudente, de modo que se va adaptando, reduciéndose el porcentaje de renta variable en favor de la renta fija a medida que se acerca la fecha estimada de la jubilación.

# 11/

## ¿Cómo invierten los productos y cómo funciona la estrategia de inversión de ciclo de vida?

### Plan de Jubilación Colectivo y Plan de Jubilación Colectivo Flexible

El Plan de Jubilación Colectivo y el Plan de Jubilación Colectivo Flexible son unos seguros de vida ahorro de la modalidad *unit linked*\* cuyas provisiones matemáticas se invierten en dos carteras de activos para articular un esquema de ciclo de vida, adaptado al horizonte temporal vinculado a la fecha estimada de jubilación de cada empleado. Así, cada empleado, en función de su edad, tiene asignada una distribución concreta de los activos en los que va invirtiendo el producto, según los años que restan hasta la mencionada fecha. El criterio de inversión se torna cada vez más prudente, de modo que se irá adaptando y reduciendo el porcentaje de renta variable en favor de la renta fija a medida que se acerque la fecha estimada de la jubilación.

\* En esta modalidad de seguro unit linked, el asegurador no asumirá ningún riesgo de tipo de interés, ni financiero, ni de crédito de la inversión, riesgo que será asumido íntegramente por el tomador y el asegurado del seguro. El valor de la provisión matemática depende, en todo momento, de las fluctuaciones de los mercados financieros, ajenos al control del asegurador y cuyos resultados históricos no son indicativos de resultados futuros, y de la capacidad de la contrapartida para cumplir con sus obligaciones (riesgo de crédito), pudiéndose producir un escenario de pérdidas, sin que exista un valor mínimo. Existe, por tanto, un riesgo de pérdida total o parcial de la inversión.

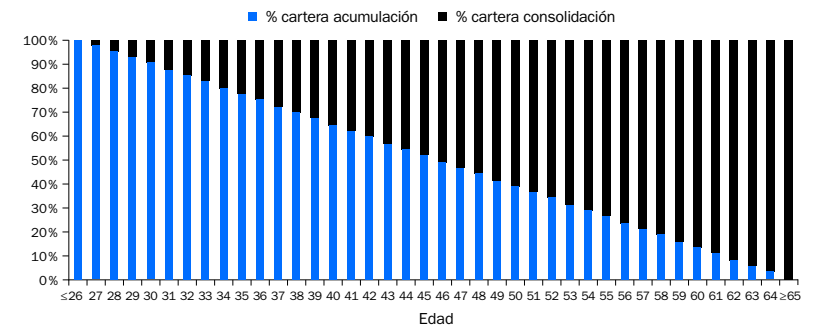
### Gestión del ciclo de vida

**Cartera de acumulación (Dinámica)**  
Cartera compuesta por un *mix* de activos en busca de rentabilidad.

**Cartera de consolidación (Prudente)**  
Cartera compuesta por un *mix* de activos menos volátiles o activos de preservación.

#### Tabla de distribución

Establece distintos % de inversión en cada cartera según la edad del asegurado



# 12/

## Principales diferencias entre un Plan de Pensión de Empleo, un Plan de Pensiones de Promoción Conjunta, un Plan de Jubilación Colectivo y un Plan de Jubilación Colectivo Flexible

	PPE o Plan de Promoción Conjunta	Plan de Jubilación Colectivo	Plan de Jubilación Colectivo Flexible
<b>¿Para quién?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los empleados que tengan al menos 1 mes de antigüedad de relación laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colectivo designado por el Tomador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Colectivo de empleados designados por el Tomador.</li> <li>El empleado elegible decide libremente si adherirse.</li> </ul>
<b>Contingencias cubiertas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jubilación.</li> <li>Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.</li> <li>Dependencia Severa o gran dependencia.</li> <li>Fallecimiento.</li> <li>Supuestos excepcionales de liquidez (enfermedad grave o desempleo de larga duración por enfermedad grave, desempleo de larga duración y disposición del saldo constituido por aportaciones con más de 10 años de antigüedad).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jubilación.</li> <li>Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.</li> <li>Dependencia Severa o gran dependencia.</li> <li>Fallecimiento.</li> <li>Supuestos excepcionales de liquidez (enfermedad grave y desempleo de larga duración).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jubilación.</li> <li>Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.</li> <li>Dependencia Severa o gran dependencia.</li> <li>Fallecimiento.</li> <li>Supuestos excepcionales de liquidez (enfermedad grave y desempleo de larga duración).</li> </ul>
<b>Política de inversión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Control decide estrategia de inversión.</li> <li>Posibilidad de inversión con estrategia de ciclo de vida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa como tomador del seguro decide la estrategia de inversión.</li> <li>Posibilidad de inversión con estrategia de ciclo de vida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inversión con estrategia de ciclo de vida que permite una distribución de activos en función de la edad del asegurado, reduciendo la volatilidad a medida que se acerca la fecha estimada de jubilación.</li> </ul>
<b>Aportaciones al Plan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago aportación realizado por Promotor y/o Partícipes, individualizándose por Partícipe.</li> <li>Límite anual máximo conjunto aportaciones empresa y empleado de 10.000€<sup>1</sup>.</li> <li>Periodicidad mensual o anual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de la prima realizado por el Tomador, por cuenta del asegurado, individualizándose.</li> <li>La prima máxima anual por asegurado es 100.000€ (límite fiscal) y en PJC Flex la prima máxima depende del límite de la retribución total que se puede destinar como retribución en especie.</li> <li>Periodicidad mensual o anual.</li> </ul>	

\* El límite máximo legal de aportaciones anuales de un partícipe/asegurado/mutualista a sus planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados o PPA, plan de pensiones de empleo, plan de previsión social empresarial o PPSE y/o mutualidades de previsión social, es de 1.500 euros en conjunto. Este límite puede incrementarse con aportaciones individuales al plan de empleo por importe igual o inferior a las cantidades que resulten de los cálculos siguientes en función del importe anual de la contribución empresarial y del nivel de rentas:

- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros o con aportaciones de su empresa superiores a 1.500 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe igual o inferior al aportado por su empresa.
- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 60.000 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe equivalente a multiplicar la aportación de la empresa por 2,5 si la aportación anual de la empresa es de hasta 500 euros; o por el resultado de la operación:  $(1.250 \text{ euros} + (0,25 \times (\text{aportación de la empresa} - 500 \text{ euros})))$  si la aportación anual de la empresa oscila entre 500,01 euros y 1.500 euros.  
(En Navarra, el límite incrementado se limita a 4.250 euros cuando las contribuciones empresariales o las aportaciones del trabajador se realicen a seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones que no incorporen a todos los trabajadores de la empresa).
- En el caso de autónomos que aporten a Planes de Pensiones de Empleo Simplificados para autónomos (PPESA), pueden realizar aportaciones hasta un total de 5.750 euros anuales, como resultado de adicionar al límite general de 1.500 euros, la cantidad de 4.250 euros.
- En ningún caso el total de aportaciones de partícipe y empresa a todos los instrumentos de previsión social (planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados o PPA, planes de pensiones de empleo, plan de previsión social empresarial y/o mutualidades de previsión social) podrá superar los 10.000 euros anuales.

La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas, según la normativa fiscal vigente. El exceso no reducido por insuficiencia de base o por superar el límite porcentual puede trasladarse a los 5 ejercicios siguientes. Los límites de aportación anual con derecho a reducción de la base imponible general del IRPF en País Vasco son distintos, consulte a su gestor.

	<b>PPE o PPE de Promoción Conjunta</b>	<b>Plan de Jubilación Colectivo</b>	<b>Plan de Jubilación Colectivo Flexible</b>
<b>Fiscalidad aportaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleado: Deducibles en el IRPF. La reducción tiene el límite máximo de 10.000€ o del 30% del rendimiento neto del trabajo<sup>2</sup>.</li> <li>Empresa: Deducibles en el Impuesto de Sociedades<sup>7</sup>.</li> </ul>	<p>Primas no imputadas fiscalmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Empleado: No tiene impacto fiscal hasta el momento de cobro por prestación.</li> <li>Empresa: No deducibles en el IS hasta la prestación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Primas no imputadas fiscalmente.</li> <li>Empleado: Diferimiento de impuestos hasta el momento de cobro por prestación<sup>3</sup>.</li> <li>Empresa: No deducibles en el Impuesto de Sociedades hasta la prestación<sup>3</sup>.</li> </ul>
<b>Cuantía y pago de la prestación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saldo acumulado en el Plan en el momento del pago de la prestación (aportación +/- revalorización de las inversiones del fondo en el que está integrado el Plan).</li> <li>Pagaderas en forma de capital, renta o una combinación de ambas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Saldo acumulado en el PJC que le corresponda a la fecha de la comunicación de la contingencia (primas +/- revalorización de las carteras asignadas del seguro), más capital adicional en caso de fallecimiento.</li> <li>Pagaderas en forma de capital, renta o una combinación de ambas.</li> </ul>	
<b>Fiscalidad prestaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleado: por cualquier contingencia, rendimientos del trabajo en el IRPF<sup>4</sup></li> <li>Empresa: No tiene impacto fiscal.</li> </ul>	<p>PJC Primas no imputadas fiscalmente y PJC Flex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Empleado: Por jubilación e invalidez : Rendimientos trabajo IRPF<sup>4</sup>. Por fallecimiento → Impuesto de Sucesiones y Donaciones<sup>5</sup>. (excepto Navarra que tributa por IRPF).</li> <li>Empresa: Deducibles en el Impuesto de Sociedades.</li> </ul>	
<b>Derechos del partícipe / asegurado en caso de baja</b>	<p>Las aportaciones se imputan fiscalmente al empleado, por lo que tiene reconocimiento sobre las mismas en caso de baja en la empresa</p>	<p>PJC primas no imputadas fiscalmente: el empleado no tiene derecho al saldo del Plan en caso de baja. Para las contingencias contempladas en la póliza, el empleado tiene la titularidad sobre el 100% del saldo, teniendo derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cobrar las prestaciones del Plan cuando ocurra alguna de las contingencias cubiertas.</li> <li>Movilizar el saldo acumulado a otro sistema de previsión que permita la legislación con las limitaciones normativas.<sup>6</sup></li> </ol>	

2. La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas según la normativa fiscal vigente. Los límites de reducción de la base imponible del IRPF en el País Vasco son distintos.

3. Para las primas no imputadas fiscalmente, siempre y cuando se cumplan los requisitos y límites establecidos en la normativa fiscal vigente. No obstante, el tomador está obligado a imputar fiscalmente el importe de la prima que exceda de 100.000 euros anuales, siempre y cuando el tomador traslade los derechos económicos al asegurado y, al ser un producto mixto, la parte de la prima que corresponda al capital en riesgo, siempre que el importe de dicha parte de la prima exceda de 50 euros anuales.

4. Lo cobrado en forma de capital podrá tener reducción del 40% de la base imponible por las aportaciones realizadas hasta el 31/12/2006 si cumple con los requisitos legales y fiscales necesarios en cada uno de los territorios.

5. Tributan por el Impuesto de Sucesiones los causahabientes del empleado al cobro del seguro. El tipo impositivo dependerá del importe de la prestación, el grado de parentesco y el patrimonio preexistente del causahabiente, así como la comunidad autónoma de residencia, existiendo una cuantía exenta de tributación dependiendo de cada CCAA.

6. En PPE y Plan de Promoción Conjunta puede movilizar el saldo acumulado a otro plan de Pensiones o Plan de Previsión Asegurado sin límite de importe. En el PJC Flex puede movilizar el saldo acumulado a otro plan de jubilación colectivo de similares características; o a un plan de pensiones individual o de empleo / plan de previsión asegurado con el límite de 1.500€ por año, teniendo en cuenta que ello computa dentro del límite global de aportaciones a instrumentos de previsión con lo que afecta si se quieren realizar aportaciones adicionales a otros instrumentos. No obstante el rescate del PJC para la movilización a PPI está sujeto a tributación.

7. Deducción del 10% a partir del 1 de enero de 2023 sobre la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades por las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros. Cuando las retribuciones brutas anuales sean iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional de las contribuciones que correspondan al importe de la retribución bruta anual.

# 13 /

## ¿Cómo ha contribuido Banco Sabadell en la difusión de los productos de previsión?

BanSabadell Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, la compañía de seguros participada por Banco Sabadell, y BanSabadell Pensiones, E.G.F.P, S.A., la entidad gestora de fondos de pensiones participada por Banco Sabadell, son entidades **expertas en gestionar inversiones de ciclo de vida**.

BanSabadell Pensiones es la entidad que puso en marcha el primer plan basado en ciclos de vida en España y ha recibido numerosos premios Investment & Pensions Europe Awards en los últimos años, otorgados por la revista europea *Investment & Pensions Europe*:

### 2018

// primer y segundo premio al mejor plan de pensiones de empleo de España por los planes de DuPont y el Plan de Empleo de los Empleados de Banco Sabadell.

### 2019

// por segundo año consecutivo: primer premio al mejor plan de pensiones de empleo de España por el plan de DuPont y segundo premio por el Plan de Empleo de los Empleados de Banco Sabadell.

### 2021

// primer premio al mejor plan de pensiones de estrategia Activa de Europa por el plan de Dupont y primer premio al mejor plan de aportación definida de Europa y mejor plan de pensiones de empleo de España al Plan de Empleo de los Empleados de Banco Sabadell.

### 2022

// por segundo año consecutivo: primer premio al mejor plan de pensiones de empleo de España por el plan de DuPont y segundo premio por el Plan de Empleo de los Empleados de Banco Sabadell.

### 2023

// tercer año consecutivo: mejor fondo de pensiones de España por GM Pensiones, el fondo de pensiones de empleo de los empleados de Banco Sabadell, y primer premio en la categoría de líderes nacionales en ESG y gobernanza.

Y en el caso de que haya decidido optar por un producto de previsión en el ámbito de la empresa, estos son algunos de los aspectos destacados de los planes de jubilación colectivos y planes de pensiones para su empresa que Banco Sabadell distribuye/comercializa:

### // Productos con novedoso modelo de inversión en ciclo de vida

a diferencia de otros productos similares, en los que la inversión es idéntica para todo el colectivo, en esta solución los porcentajes de la inversión se adaptan a la edad de cada empleado y se van ajustando anualmente, reduciéndose la renta variable en favor de la renta fija a medida que se acerca la fecha estimada de la jubilación (es decir, el momento del cobro).

### // Flexibilidad

esta oferta es flexible y tan adaptable como sea posible a las necesidades de cada empresa, tanto en las posibilidades de cobertura (para planes de pensiones) como en el colectivo asegurado a incluir (de acuerdo con el compromiso por pensiones asumido por la empresa con sus trabajadores).

# 13 /

## ¿Por qué contratar un producto de previsión distribuido o comercializado por Banco Sabadell?

### // **Tranquilidad**

al construir los ahorros y la inversión de sus empleados de la mano de grandes expertos de ahorro e inversión para la previsión, Banco Sabadell y sus dos participadas, BanSabadell Pensiones y BanSabadell Vida.

### // **Amplia gama de productos**

puede elegir el producto que más se adapte a las necesidades de su empresa. Planes de pensiones para toda la plantilla o plan de jubilación colectivo para empleados clave, por ejemplo, según los compromisos por pensiones asumidos por la empresa con sus diferentes trabajadores, e inversiones estándar o productos de ciclo de vida.

### // **Flexibles y adaptables a las necesidades de cada empresa**

nuestros productos se adaptan a los compromisos por pensiones que su empresa tenga establecidos con sus empleados.

### // **Experiencia en inversiones de ciclo de vida**

BanSabadell Pensiones, E.G.F.P, S.A. ha sido la primera entidad en diseñar planes con estrategia de inversión de ciclo de vida y ha ganado varios premios de reconocimiento por su gestión.

### // **Solvencia**

BanSabadell Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros y BanSabadell Pensiones E.G.F.P, S.A. están participadas, en partes iguales, por dos entidades de gran solvencia: Banco Sabadell y la compañía de seguros Zurich Insurance plc, Sucursal en España.

# 14/

## Preguntas frecuentes

### ¿Es posible aportar a un producto de previsión empresarial y a un plan de pensiones individual?

#### Sí, es posible.

El límite total máximo de todas las aportaciones individuales es de 1.500 euros anuales. Incluye todas las aportaciones a planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados (PPA), plan de pensión de empleo, plan de previsión social empresarial (PPSE) y/o mutualidades de previsión social.

Los partícipes/asegurados/mutualistas pueden superar este límite con aportaciones a su plan de pensiones de empleo en función de la contribución empresarial anual que reciban y según su rendimiento íntegro del trabajo:

- Si es superior a los 60.000 euros, o las aportaciones de su empresa son superiores a los 1.500 euros, podrán hacer aportaciones individuales por un importe igual o inferior al aportado por su empresa.
- Si es inferior a los 60.000 euros, se podrá superar los 1.500 euros teniendo en cuenta la aportación realizada por su empresa:

- Si la aportación es de hasta 500 euros, la aportación individual podrá multiplicar el importe aportado por la empresa por 2,5

- Si la aportación oscila entre 500,01 euros y 1.500 euros, la aportación podrá ser el resultado de calcular:  $1.250\text{€} + (0,25 \times (\text{aportación de la empresa} - 500\text{€}))$

En el caso de autónomos que aporten a Planes de Pensiones Simplificados para autónomos, pueden realizar aportaciones hasta un total de 5.750 euros anuales, como resultado de adicionar al límite general de 1.500 euros la cantidad de 4.250 euros.

La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF será el importe menor entre: la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas, según la normativa fiscal vigente. En el País Vasco, estos límites son distintos, consulte con su gestor.

El exceso no reducido por insuficiencia de base o por superar el límite porcentual puede trasladarse a los 5 ejercicios siguientes.

En caso de planes de jubilación colectivos, en territorio común, las aportaciones no computan para el límite de 1.500 euros de aportación a los productos del sistema de previsión social complementario, ni para el límite máximo de contribuciones empresariales. De esta manera, los trabajadores pueden optimizar su retribución y la planificación de la jubilación utilizando ambas tipologías de instrumentos.

### ¿La adhesión a un plan de pensiones de empleo o a un plan de jubilación colectivo por un empleado es obligatoria o voluntaria?

La adhesión a estos productos por parte del empleado es siempre voluntaria. Aunque algunos de estos productos pueden tener sistemas de incorporación automática, para facilitar la adhesión, el empleado siempre tiene la última palabra.

### ¿Hay una contribución mínima a realizar por la empresa en los planes de pensiones de empleo?

La empresa que promueve un plan de empleo debe realizar contribuciones periódicamente, si bien no hay un importe mínimo establecido. La cuantía quedará establecida en las especificaciones del plan de pensiones de empleo, o en el anexo de las mismas en el caso de planes de pensiones de empleo de promoción conjunta.

La cantidad puede fijarse como un importe fijo o en función de otras magnitudes como salario, antigüedad, cotizaciones a la Seguridad Social, etc. Depende de lo que prevean las especificaciones o el anexo de las mismas.

# 14/ Preguntas frecuentes

**¿Hay una contribución mínima a realizar por la empresa en los planes de jubilación colectivos?**

No, en los planes de jubilación colectivos no hay la obligación de establecer aportaciones anuales. Ello depende de lo que establezca el compromiso por pensiones asumido por cada empresa con sus trabajadores.

**¿A qué empleados se debe ofrecer un plan de pensiones de empleo?**

Un plan de pensiones de empleo debe ofrecerse, al menos, a los empleados que tengan una antigüedad de un mes en la empresa, aunque se les puede ofrecer a todos.

**¿Qué ventajas tiene un plan de promoción conjunta para una pyme?**

La incorporación en los planes de promoción conjunta es más ágil y menos costosa que la incorporación a un plan de pensiones de empleo a medida, y permite la incorporación de pymes con pocos empleados o contribuciones poco elevadas, siendo las tareas que conllevan para la empresa más simples administrativamente que las de un plan de pensiones de empleo propio.

Cada pyme tendrá un anexo propio a las especificaciones del plan, que regulará, entre otras cuestiones, sus contribuciones y prestaciones.

**¿Se pueden movilizar los saldos acumulados en un plan de empleo o rescatarlos en un plan de jubilación colectivo por parte de un empleado?**

Sí, se pueden movilizar o rescatar, con carácter general, solo en el caso de que se cause baja en la empresa, aunque, en determinadas circunstancias, ello podría implicar un determinado impacto fiscal para el trabajador.

**¿Se pueden movilizar los saldos acumulados en un plan de empleo o rescatarlos en un plan de jubilación colectivo por parte de un beneficiario?**

En cuanto a la jubilación, una vez jubilado el empleado, ya no es posible la movilización o rescate a otro producto, con la única salvedad de que se termine el plan de pensiones de empleo o el plan de jubilación colectivo, respectivamente.

# 15 /

## Diccionario de conceptos básicos

### Plan de jubilación colectivo

#### Compañía aseguradora

Es la entidad responsable de la gestión y administración de los planes de jubilación colectivos.

En nuestro caso, BanSabadell Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros.

#### Tomador

Es la persona jurídica que contrata el plan de jubilación colectivo para algunos o todos sus empleados, en función del compromiso por pensiones asumido por la empresa con sus trabajadores.

#### Asegurado

Es la persona física objeto de la previsión social, a cuyo favor se realizan las contribuciones/pagos y sobre la que recae el riesgo asegurado, es decir, el riesgo de fallecimiento.

#### Póliza de seguro

Es el documento en que se formaliza la contratación del plan de jubilación colectivo y en el que se detallan todas las características del mismo.

#### Provisión matemática

Es el capital o saldo acumulado de la póliza y que tiene la compañía reservado para hacer frente a las obligaciones aseguradoras con el cliente en cada momento.

#### Producto IBIP

Los productos de inversión basados en seguros (IBIP, por sus siglas en inglés) son productos con valor de vencimiento o rescate expuesto, total o parcialmente, directa o indirectamente, a las fluctuaciones del mercado. No aplica para seguros que instrumenten compromisos por pensiones. El seguro de Plan de Jubilación Colectivo y Plan de Jubilación Colectivo Flexible son seguros de ahorro NO IBIP, ya que instrumentan compromiso por pensiones.

En los seguros modalidad unit linked, como el Plan de Jubilación Colectivo y el Plan de Jubilación Colectivo Flexible, los riesgos de tipo de interés, financiero y crédito de la inversión los asume íntegramente el tomador del seguro, de forma que el asegurador (BanSabadell Vida) no asume ningún riesgo.

### Plan de pensiones de empleo, plan de pensiones de empleo de promoción conjunta y planes de pensiones de empleo simplificados

#### Entidad gestora

Es la entidad responsable de la gestión y administración de los planes de pensiones de empleo, de los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y de los fondos de pensiones de empleo. En nuestro caso, BanSabadell Pensiones, E.G.F.P, S.A. (entidad gestora de fondos de pensiones).

#### Entidad depositaria

Entidad en la que están depositados los valores y demás activos que constituyen el patrimonio del fondo de pensiones.

# 15 /

## Diccionario de conceptos básicos

### Entidad promotora

Es la persona jurídica que promueve el plan de pensiones de empleo o el plan de pensiones de empleo de promoción conjunta y lo ofrece a todos sus empleados.

En el caso del plan de pensiones de empleo simplificado para autónomos, es el colegio profesional o la organización profesional que lo promueve.

### Partícipe

Es el empleado que se adhiere al plan de pensiones y que puede (o debe) realizar aportaciones, de acuerdo con lo que establezcan las especificaciones del plan.

### Plan de pensiones de empleo y plan de pensiones de empleo de promoción conjunta

Es un instrumento de ahorro e inversión de previsión social, de carácter empresarial, las prestaciones del cual son complementarios a las del sistema público de pensiones de la Seguridad Social.

### Especificaciones del plan

Es el documento donde se detallan todos los términos y condiciones por los que debe regirse el plan de pensiones de empleo o el plan de pensiones de empleo de promoción conjunta y que contiene, entre otros, los extremos relativos a sus elementos personales, las contribuciones, aportaciones y contingencias, prestaciones y su constitución y funcionamiento.

### Anexo a las especificaciones de los planes de pensiones de promoción conjunta

Es el documento con las condiciones particulares aplicables a cada empresa (normalmente, pyme) que se incorpora a un plan de promoción conjunta y contiene, como mínimo, las condiciones relativas a las contribuciones y prestaciones.

### Fondo de pensiones

Es el patrimonio creado al exclusivo fin de dar cumplimiento a planes de pensiones y es donde se han de integrar los mismos. Son gestionados por una entidad gestora y los valores y demás activos que lo forman están depositados en una entidad depositaria.

### Derechos consolidados

Equivalen al saldo acumulado en el plan de pensiones, que está formado por las aportaciones realizadas y los rendimientos generados y deriva del sistema financiero-actuarial de capitalización utilizado por el plan.

### Participación

Unidad de medida que se utiliza en la administración del plan de pensiones de empleo para la cuantificación de los derechos consolidados y para el seguimiento de la rentabilidad del plan. Normalmente, el derecho consolidado de cada partícipe se obtiene multiplicando el número de participaciones que le corresponden por el precio de la participación en cada momento.

# 15 /

## Diccionario de conceptos básicos

### Comisión de Control

La comisión de control de un plan de pensiones de empleo o de un plan de pensiones de empleo de promoción conjunta es el órgano encargado de supervisar el funcionamiento y ejecución del plan. Este órgano está integrado, de forma paritaria, por representantes de la entidad promotora (empresa) y representantes de los partícipes y beneficiarios (que son o han sido empleados del promotor o que no lo han sido, pero a cuyo favor se han generado prestaciones como beneficiarios).

### Beneficiario

Es quien cobra las prestaciones del plan de jubilación colectivo o del plan de pensiones de empleo, independientemente de si ha sido asegurado o partícipe, respectivamente, o no.

### Beneficiario en caso de fallecimiento

Es la persona física que cobra la prestación en caso de fallecimiento del asegurado (plan de jubilación colectivo) o del partícipe (plan de pensiones de empleo).

### Aportación

Es el dinero que empresa o empresa y empleado ingresan en el plan de pensiones de empleo; o que la empresa y/o el empleado ingresa en el plan de jubilación colectivo.

### Movilización

Es el traspaso, normalmente total, de los derechos consolidados de un plan de pensiones de empleo a otro plan de pensiones de empleo u otro instrumento del sistema de previsión social complementario (i. e.: plan de previsión social empresarial), o también a un plan de pensiones individual, siempre y cuando, en este último caso, se dé alguna de las causas contempladas en las especificaciones del plan.

Y también el traspaso, normalmente total, de la provisión matemática en un plan de jubilación colectivo a otro contrato de seguro colectivo, incluidos los planes de previsión social empresarial, o a un plan de pensiones de empleo o, en su defecto, a un plan de pensiones individual o asociado; todo ello, como consecuencia del ejercicio del correspondiente derecho de rescate ejercido por el tomador del seguro.

### Contingencia

Hecho que al producirse da derecho al cobro del saldo acumulado en el plan de pensiones de empleo o en el plan de jubilación colectivo (jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, dependencia severa o gran dependencia o defunción).

# 15 /

## Diccionario de conceptos básicos

### **Supuestos excepcionales de liquidez**

Circunstancias excepcionales que permiten bien la disposición anticipada de los derechos consolidados de planes de pensiones de empleo —siempre que lo prevean las especificaciones de los mismos—, o bien disponer de las provisiones matemáticas de planes de jubilación colectivos —siempre que lo prevea la póliza concreta—, que son diferentes de las contingencias previstas, y son las siguientes: enfermedad grave, desempleo de larga duración y saldo por aportaciones con al menos 10 años de antigüedad (esta última, o aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2015 solamente, en el caso de los planes de pensiones de empleo).

### **Prestación**

Importe que cobra el beneficiario del plan de pensiones de empleo o del plan de jubilación colectivo como consecuencia de haberse producido una contingencia o la disposición anticipada en un supuesto excepcional de liquidez.

# Esperamos que esta guía le haya sido de utilidad

Productos contratables solo para residentes en España.

Plan de Jubilación Colectivo y Plan de Jubilación Colectivo Flexible son seguros de vida ahorro de BanSabadell Vida, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, sujetos a los términos y condiciones contratados en la póliza, con NIF A08371908 y domicilio social en la calle Isabel Colbrand, 22, 28050 Madrid, inscrita en el R. M. de Madrid y en el Reg. de entidades aseguradoras de la DGSFP con la clave C-0557.

Seguros mediados por BanSabadell Mediación, Operador de Banca-Seguros Vinculado del Grupo Banco Sabadell S.A. ("BanSabadell Mediación") y comercializados a través de la red de Banco de Sabadell S.A., entidad con la que tiene suscrito un contrato de prestación de servicios de red de distribución. BanSabadell Mediación tiene domicilio en Avenida Oscar Esplá, 37, 03007- Alicante, NIF A03424223, y está inscrita en el R.M de Alicante y en el Registro administrativo de distribuidores de seguros y reaseguros de la DGSyFP con clave nº OV-0004, actuando para BanSabadell Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, teniendo suscrito un seguro de responsabilidad civil conforme a lo dispuesto en la normativa de distribución de seguros y reaseguros privados vigente en cada momento. Puede consultar las entidades aseguradoras con las que BanSabadell Mediación ha celebrado un contrato de agencia de seguros en la web [www.bancsabadell.com/bsmediacion](http://www.bancsabadell.com/bsmediacion).

Planes de pensiones de empleo, planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y planes de pensiones de empleo simplificados para autónomos. **Entidad gestora:** BanSabadell Pensiones, E.G.F.P., S.A., con NIF A58581331 y domicilio social en la calle Isabel Colbrand, 22, 28050 Madrid, inscrita en el R. M. de Madrid y en el Reg. de entidades gestoras de la DGSFP con la clave G-0085. **Entidad depositaria:** BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES, S.C.A., SUCURSAL EN ESPAÑA, con NIF W-0012958-E y domicilio social en la calle Emilio Vargas, 4, Madrid. Inscrita en el Registro especial de entidades depositarias de fondos de pensiones de la DGSyFP, con la clave D-0163. **Entidad comercializadora de planes de pensiones:** Banco de Sabadell, S.A., con NIF A08000143 y domicilio en av. Óscar Esplá, 37, 03007 Alicante. Inscrita en el Registro Mercantil de Alicante y en la DGSyFP, con la clave D-0016.

Planes de pensiones no garantizados. En estos planes de pensiones no garantizados la rentabilidad total de cada plan está vinculada a la rentabilidad de la cartera de los activos de cada fondo de pensiones. En los mismos, existe la posibilidad de sufrir pérdidas en la inversión por las fluctuaciones de su cotización o de los elementos que determinan su precio de mercado. Asimismo, existe la posibilidad de no alcanzar rentabilidad alguna sobre el capital invertido como consecuencia de la evolución o el comportamiento de los valores liquidativos de las participaciones del fondo de pensiones que invierte en los correspondientes activos que determinan la rentabilidad de la inversión.

\* El límite máximo legal de aportaciones anuales de un partícipe/asegurado/mutualista a sus planes de pensiones individuales, planes de previsión asegurados o PPA, plan de pensiones de empleo, plan de previsión social empresarial o PPSE y/o mutualidades de previsión social, es de 1.500 euros en conjunto. Este límite puede incrementarse con aportaciones individuales al plan de empleo por importe igual o inferior a las cantidades que resulten de los cálculos siguientes en función del importe anual de la contribución empresarial y del nivel de rentas:

- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000 euros o con aportaciones de su empresa superiores a 1.500 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe igual o inferior al aportado por su empresa.
- Los partícipes con rendimientos íntegros del trabajo inferiores a 60.000 euros, podrán sobrepasar los 1.500 euros de aportación individual por un importe equivalente a multiplicar la aportación de la empresa por 2,5 si la aportación anual de la empresa es de hasta 500 euros; o por el resultado de la operación:  $(1.250 \text{ euros} + (0,25 \times (\text{aportación de la empresa} - 500 \text{ euros})))$  si la aportación anual de la empresa oscila entre 500,01 euros y 1.500 euros.

(En Navarra, el límite incrementado se limita a 4.250 euros cuando las contribuciones empresariales o las aportaciones del trabajador se realicen a seguros colectivos que instrumenten compromisos por pensiones que no incorporen a todos los trabajadores de la empresa).

- En el caso de autónomos que aporten a Planes de Pensiones Simplificados para autónomos, pueden realizar aportaciones hasta un total de 5.750 euros anuales, como resultado de adicionar al límites general de 1.500 euros la cantidad de 4.250 euros.

En ningún caso el total de aportaciones de partícipe y empresa a todos los instrumentos de previsión social podrá superar los 10.000 euros anuales.

La reducción anual máxima de la base imponible general del IRPF será el importe menor entre la aportación realizada o el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas, según la normativa fiscal vigente. El exceso no reducido por insuficiencia de base o por superar el límite porcentual puede trasladarse a los 5 ejercicios siguientes. Los límites de aportación anual con derecho a reducción de la base imponible general del IRPF en País Vasco son distintos, consulte a su gestor.