

LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO



Los sistemas privados de previsión social voluntaria son **concertados libremente** por Empresas u Organismos Públicos, **en beneficio de sus empleados y/o funcionarios**.

SON PROMOVIDOS POR UNA ENTIDAD JURÍDICA Y LOS BENEFICIARIOS SERÁN TODOS SUS EMPLEADOS

El Promotor del Plan debe ser una **empresa, corporación, sociedad o entidad**.



Podrán adherirse voluntariamente, como **participes**, todas aquellas personas que mantengan una **relación laboral con la sociedad promotora**.

Deben disponer de un Reglamento propio (especificaciones) donde se recogerán las características concretas del plan, que podrán prever las siguientes **contingencias**:

Jubilación

Invalidez

Dependencia

Fallecimiento

Adicionalmente, pueden contemplarse algunos de los supuestos excepcionales de liquidez como son **desempleo de larga duración o enfermedad grave**.

FORMA DE PERCIBIR CUALQUIERA DE LAS CONTINGENCIAS

- Capital (total o parcial)
- Renta (periódica, vitalicia o temporal)
- Mixta (parte en forma de renta y otra parte en forma de capital).
- Se puede contemplar otra forma de cobro denominada "disposición sin periodicidad regular".

¿CÓMO FUNCIONA?



Su funcionamiento está supervisado por una **Comisión de Control** formada, de modo paritario, por **representantes de la empresa y de los trabajadores**.

Tiene la capacidad de tomar decisiones en el Plan.

Realizar labores de control y seguimiento del mismo.

La normativa establece un **régimen de información a los participes y beneficiarios**, mediante el cual se les informa, entre otros aspectos de:



El valor de los derechos consolidados.



La rentabilidad generada.



Cualquier otra modificación que pueda afectar al plan.

CUANDO UNA EMPRESA PROMUEVE UN PLAN DE EMPLEO, LES DEBE DAR LA POSIBILIDAD DE ENTRAR AL PLAN A TODOS LOS EMPLEADOS

Los planes de empleo que promueve una empresa debe ser por acuerdo entre empresa y trabajadores ya que existe el **principio de no discriminación** que marca la Ley.



La empresa puede incluir al empleado desde el mismo instante que entre a formar parte de la empresa o no hacerlo hasta que tenga dos años de antigüedad, momento en el cual es obligatorio que se les dé acceso.

¿QUÉ OFRECE SANTANDER PENSIONES?

El Grupo Santander tiene configurada toda una gama de productos y servicios, abarcando la totalidad de las necesidades que, desde los distintos sectores del mercado, se plantean en materia de Ahorro-Jubilación

EN ESTA TOMA DE POSICIÓN Y CONCRETAMENTE EN LO QUE RESPECTA A LA EMPRESA, NUESTRA OFERTA PUEDE EXTENDERSE A:



Análisis y valoración de un Plan de Pensiones que permita obtener un diseño ajustado a los intereses y características de cada Empresa y perfil de su colectivo de trabajadores.



Disponibilidad de una **amplia gama de Fondos de Pensiones de Empleo**, con diferente perfil estimado de riesgo-rentabilidad para ajustarse a las necesidades de cada colectivo.



Si se considera necesario por el volumen previsto de aportaciones o política de empresa, existe la posibilidad de creación de un **Fondo específico** (Fondo Uniplan).



Constitución y formalización del Plan de Pensiones, incluyendo la preparación de documentos, presentación en Organismos Oficiales (DGS, Registro Mercantil...) formulación de cuentas anuales y demás requisitos de control e información legalmente establecidos.



Gestión administrativa del Plan y de las inversiones financieras del Fondo de Pensiones por un equipo de profesionales de primer nivel.



Página Web exclusiva para nuestros clientes de Previsión Colectiva en las que la Comisión de Control podrá ver toda la información financiera del fondo. El Promotor, podrá tener acceso a todos los movimientos de aportaciones de los participes y Empresa, y los participes y beneficiarios podrán consultarla información relativa a sus derechos consolidados, aportaciones, rentabilidades acumuladas, simulaciones de cobro de prestación, informes fiscales, extractos, etc.



Disponibilidad de una **Entidad Depositaria Independiente**, Santander Securities Services, con plenas garantías en el depósito y custodia del patrimonio de un Fondo. (sinergias operativas que redundan en optimizar funcionamiento del Plan).