

# Karina von Andrejewsky, Compensation & Benefits manager de Novartis España y Portugal, y Carlos Delgado Planás, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano

## Novartis mejora la comunicación sobre el plan de previsión social complementaria con Compensa

*La sostenibilidad y grado de cobertura de las pensiones públicas en el futuro es una de las cuestiones que más preocupa a la sociedad actualmente. Este debate abre la posible necesidad de complementar estas prestaciones de la Seguridad Social con sistemas de previsión social promovidos por las empresas y con el ahorro individual. Entrevistamos a Karina von Andrejewsky, Compensation & Benefits manager de Novartis España y Portugal, y Carlos Delgado Planás, presidente y consejero delegado de Compensa Capital Humano, para conocer su experiencia en este ámbito y descubrir la nueva herramienta de comunicación, sensibilización y gestión desarrollada por Compensa Capital Humano e implantada recientemente en Novartis.*

**¿Qué papel juegan las organizaciones en la promoción del ahorro entre sus colaboradores?**

**Carlos Delgado (C.D.):** Dejando al margen los debates abiertos sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones, considero que la responsabilidad de garantizarse unos ingresos complementarios a la Seguridad Social es del propio empleado para mantener el nivel de vida deseado llegado ese momento.

Nuestra apuesta desde Compensa Capital Humano es la de apoyar a las empresas y empleados en la sensibilización de fomentar el ahorro a largo plazo, proporcionando las herramientas necesarias para que se conozcan cuáles serán las prestaciones futuras e instrumentando, dentro de las políticas retributivas de las empresas, vehículos de ahorro y de cobertura de riesgos que podrán ser financiadas por la organización y por el propio empleado a través, por ejemplo, de sistemas de retribución flexible. Para nosotros, la previsión social complementaria es un elemento imprescindible dentro de la propuesta de valor a los empleados para atraer y fidelizar a los mejores profesionales en sus empresas.

**¿Cuál es la estrategia de Novartis en el ámbito de la previsión social?**

**Karina von Andrejewsky (K.V.A.):** Nuestra visión en Novartis es tener la plantilla más concienciada financieramente de la industria. Trabajamos para construir una base sólida de educación financiera y herramientas que permitan a nuestros empleados definir sus objetivos financieros y actuar para conseguirlos. La previsión social es una parte esencial de nuestra estrategia global en bienestar financiero.

Nuestra estrategia se basa en poner a disposición de nuestros colaboradores herramientas de ahorro con o sin coste para la organización, facilitar el acceso a la información, reducir la burocracia en la gestión y educarles en el ámbito financiero.

**¿Cuáles son las principales características de su plan de previsión social?**

**K.V.A.:** Novartis cuenta con un sistema de previsión social desde el 2004 que pretende mejorar las prestaciones de la Seguridad Social en los supuestos de jubilación, invalidez y fallecimiento de sus trabajadores y beneficiarios, denominado "Plan Futuro".



Karina von Andrejewsky junto a Rocío López, Compensation&Benefits specialist en Novartis

Anualmente, el empleado puede decidir, entre tres opciones diferentes, cuál será la aportación de Novartis del ejercicio siguiente, quedando condicionada esta contribución a las aportaciones obligatorias del empleado. Adicionalmente, el empleado puede realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones de Empleo directamente a través de la Entidad Gestora del Plan de Pensiones y, al finalizar el año, a través de la nueva plataforma.

### ¿Cómo surge la necesidad de implantar una solución para la comunicación y gestión del plan de previsión social? ¿A qué problemas se enfrentaban?

**K.V.A.:** El plan de previsión social de Novartis es diverso, contamos con varios instrumentos de ahorro, ahorro voluntario y seguros de riesgo. Además, una de las características principales de nuestro plan es que el empleado tiene libertad para elegir entre las diferentes posibilidades ofrecidas. Pero, para que el empleado pueda elegir, debe tener acceso a la información.

En nuestro caso, contábamos con mucha información, estaba dispersa y procedía de diferentes fuentes. Es, en este punto, donde radica la primera necesidad de Novartis para implantar una herramienta de comunicación, sensibilización y gestión para el Plan Futuro. Por otro lado, necesitábamos una herramienta que se lo pusiese fácil al empleado. El acceso al plan de pensiones es voluntario y para conseguir una alta tasa de éxito debíamos eliminar burocracia.

Por último, pero no menos importante, necesitábamos seguir educando a nuestros colaboradores. Muchos de ellos, realizaban aportaciones al plan de pensiones, pero seguían desconociendo cuál sería su pensión en un futuro.

### ¿Cómo nace esta herramienta para la comunicación y gestión de los planes de previsión social en Compensa Capital Humano?

**C.D.:** Nuestra misión es transformar el modelo de relación laboral tradicional para asegurar la consecución de los objetivos empresariales mediante la creación, comunicación y gestión permanente de una propuesta de valor individualizada y competitiva que se adapte a las necesidades personales y familiares de los profesionales en cada momento. En este sentido, detectamos que los planes de previsión social forman parte de las propuestas de valor al empleado de gran parte de las organizaciones con las que colaboramos y, no solo eso, sino que suponen gran parte del presupuesto dedicado a los beneficios corporativos. No obstante, en muchas ocasiones los colaboradores no conocen este esfuerzo y, por tanto, no lo valoran y no lo perciben como parte de su retribución.

De este modo, necesitábamos incorporar a los portales de nuestros clientes nuevas funcionalidades que permitiesen a los colaboradores conocer las aportaciones al ahorro privado realizadas por las organizaciones, así como el efecto de las aportaciones propias y el ahorro privado. Como es obvio, debíamos incluir también un sistema para gestionar los planes de previsión social de forma eficaz, eliminando burocracia y mejorando la experiencia del usuario para obtener tasas de participación más altas.

Pero, uno de los temas que nos preocupaba y que necesitábamos abordar era el objetivo de sensibilizar a los colaboradores sobre la impor-



tancia del ahorro privado como complemento a las prestaciones públicas de jubilación. Por un lado, consideramos importante la idea de calcular las prestaciones actuales de jubilación, invalidez, fallecimiento y orfandad basándonos en las aportaciones realizadas al plan de previsión social. Por otro lado, creímos imprescindible permitir realizar simulaciones, con distintas hipótesis de cálculo, sobre la prestación de jubilación correspondiente a la Seguridad Social, las aportaciones al plan de previsión social y el ahorro privado. Este último punto, necesitábamos que se adaptase tanto a aquellas organizaciones que ofrecen a sus colaboradores planes de previsión social, pero también a todas aquellas que faci-

### La previsión social complementaria es un elemento imprescindible dentro de la propuesta de valor a los empleados para atraer y fidelizar a los mejores profesionales en sus empresas

tan el ahorro voluntario mediante los planes de retribución flexible.

### ¿Cuáles son las principales ventajas de esta nueva solución?

**C.D.:** Es una herramienta de comunicación para concienciar, impactar y simular sobre el funcionamiento de las pensiones y sobre la necesidad de complementar la pensión pública con ahorros privados de cualquier tipo. Incluye tres grandes objetivos que dividen el conjunto del sistema en tres grandes bloques.

En primer lugar, el objetivo radica en comunicar y concienciar sobre la situación del sistema de pensiones. Con la implantación de este módulo optimizamos los procesos derivados del plan de previsión social corporativo: alta en el plan, designación de beneficiarios, aportaciones voluntarias y traspasos de derechos consolidados. Para ello nos adaptamos a las características y la gestión del plan de previsión de cada orga-

nización, con el objetivo principal de mejorar la experiencia del usuario. En este sentido, es importante destacar la mejora que supone la eliminación del papel en todos los procesos. Para ello, es necesaria la incorporación de la firma electrónica y la entidad gestora/aseguradora del plan para dotar de mayor rapidez, seguridad jurídica y comodidad a los instrumentos que mejoran las prestaciones de jubilación.

Como segundo objetivo, destacamos la importancia de calcular las prestaciones y mostrarlas de forma comprensible para el usuario. Es decir, esta funcionalidad de nuestra nueva herramienta permite al colaborador conocer el efecto de las aportaciones realizadas por la organización y por él mismo para las prestaciones de jubilación, invalidez, fallecimiento y orfandad, en caso de tener hijos.

En tercer lugar, uno de los principales ejes de la herramienta pasa por permitir al colaborador realizar simulaciones futuras sobre su prestación de jubilación, recomendando diferentes métodos de actuación en función de la tipología del usuario. De este modo, conseguimos trasladar a los colaboradores la importancia de destinar parte de su retribución al ahorro para mejorar las prestaciones públicas de jubilación.

### ¿En qué medida esta solución ha mejorado la experiencia de los colaboradores de Novartis?

**K.V.A.:** Nuestra tasa de éxito está en torno al 80 %. La comunicación y sensibilización es muy importante para nosotros y, en este sentido, la incorporación de esta nueva herramienta ha sido muy positiva y se han obtenido muy buenas respuestas por parte de los colaboradores. El comité de empresa ha jugado un papel importante durante la implantación. Han sido los encargados de fomentar el uso de la herramienta y de recordar todos aquellos datos y cálculos que nos ofrece.

En definitiva, la implantación de esta herramienta ha supuesto una mejora sustancial de la experiencia del empleado de Novartis y una optimización de los procesos que conlleva el alta en el Plan Futuro, la designación de los beneficiarios del sistema de previsión, la realización de las aportaciones voluntarias y la elección de las aportaciones del promotor ■