

Fomentar el ahorro del empleado, clave para su jubilación

El sistema público de pensiones en España es un tema en continuo debate. La pensión pública por jubilación es un derecho reconocido y establecido en el artículo 41 de la Constitución Española, pero la conjunción de una mayor esperanza de vida y un descenso de las cotizaciones provoca que sean necesarias reformas en el sistema actual de pensiones para adaptarnos al futuro. De hecho, el endeudamiento de la Seguridad Social ha alcanzado su mayor nivel de toda la historia, situándose en los 51.193 millones de euros hasta el pasado mes de agosto. Esta realidad, hace que cada vez sea más importante que la empresa privada ofrezca a sus empleados planes de pensiones privados como parte de su plan de retribución. Así quedó de manifiesto en el Desayuno con Talento, patrocinado por Nationale-Nederlanden Employee Benefits. Directivas de Amadeus, Ebro Foods, Endesa, Janssen y Pfizer explicaron la situación en que se encuentran sus respectivas empresas.



Manuela Canelada,
responsable de Personal y
Asuntos Generales de
Ebro Foods

Juan Marina,
director de Nationale-
Nederlanden Employee
Benefits

Montserrat Arnau,
responsable de Previsión
Social de
Endesa



**nationale
nederlanden**

Employee Benefits

Ante la actual situación del sistema público de pensiones, todas las directivas de Recursos Humanos que asistieron al Desayuno con Talento coincidieron en señalar la importancia de que las empresas ofrezcan instrumentos financieros de cara a la jubilación de sus empleados. No obstante, una de las claves para que estos se acojan es ofrecerles información clara y realista, puesto que los empleados españoles no toman conciencia sobre su futuro financiero hasta que es demasiado tarde.

Según el Barómetro Previsión Social que elabora Nationale-Nederlanden Employee Benefits, el 89 % de los empleados reconocen que sus ingresos en la jubilación se verán afectados si solo cobran

pensión pública y el 64 % de ellos son conscientes de que van a tener que complementar su pensión a través de un sistema privado. En opinión del **director de Nationale-Nederlanden Employee Benefits, Juan Marina**, esto significa que “la gente empieza a tomar conciencia sobre la necesidad de ahorrar, pero uno de los motivos por los que no se ahorra es la falta de información financiera. El 65 % de los trabajadores asegura que no reciben suficiente información por parte de la Administración Pública ni de las empresas”.

La compañía del sector salud **Johnson&Johnson** ofrece un plan de pensiones a todos sus empleados y, como contó su **directora de Recursos**

Humanos, Rosalía Castro, están trabajando en “el impulso de la formación financiera para toda la plantilla”.

Modelos diferentes

Ana Gómez, directora de Recursos Humanos de Pfizer, explica su caso. “Comenzamos ofreciendo un plan de pensiones contributivo financiado en su totalidad por la compañía, pero hemos pasado a un modelo en el que preferimos premiar el ahorro de nuestros empleados. De esta manera, ahora la compañía solo realiza aportaciones si lo hace el empleado: si este aporta una parte, Pfizer aporta hasta tres veces más”. Además, con una edad media de 48 años, Ana Gómez explicó que se están planteando impartir “charlas de planificación financiera para explicar tanto los beneficios que ofrece la compañía, como el abanico de posibilidades disponibles en el mercado”.



Los millennials representan el colectivo menos preocupados por los planes de pensiones

Por su parte, **Amadeus** ofrece a sus empleados un plan de pensiones mediante el cual la compañía dobla la aportación realizada por el empleado, con el límite que establece la ley. Aun así, solo escoge esta opción el 64 % de los profesionales. Un porcentaje que se explica porque el 58 % de la plantilla de la compañía es millennial. Pero a esta realidad, se le suma la diversidad de nacionalidades. Tal y como explica **Valle Rodríguez, People & Culture director** de la compañía, “en Amadeus el 46 % de la plantilla es extranjera. Esta gran movilidad internacional hace que los profesionales no se planteen si van a terminar su carrera profesional en España”.

Ante la preocupación por esta situación, Amadeus ha desarrollado el “Proyecto Ageing” que, entre otras iniciativas, ofrece a los empleados educación financiera. “Empleados de dos entidades con las que trabajamos habitualmente ofrecen charlas centradas en el ahorro y la inversión de cara a futuro”, explica Valle Rodríguez. Además, con el objetivo de aumentar el ahorro de los perfiles directivos y reducir el *gap* entre su salario actual y su futura pensión pública, la compañía está estudiando “la viabilidad de otros instrumentos fi-



Valle Rodríguez,
People & Culture director de
Amadeus

Ana Gómez,
directora de Recursos
Humanos de
Pfizer

Rosalía Reyes,
directora de Recursos
Humanos de
Johnson&Johnson

Rosalía Reyes,
Johnson&Johnson

“Estamos trabajando en el diseño de un plan de pensiones más atractivo y en el impulso de la educación financiera para toda la plantilla”.



Valle Rodríguez,
Amadeus

“Estamos estudiando la viabilidad de otros instrumentos financieros, como parte de la retribución flexible, que permitan a los directivos ampliar su capacidad de ahorro”.



Montserrat Arnau,
Endesa

“Trabajamos en realizar una proyección para que el empleado sea consciente de las prestaciones que va a percibir a su jubilación”.



nancieros, como parte de la retribución flexible, que permitan a los directivos ampliar su capacidad de ahorro”.

Históricamente, en Endesa ha existido una cultura de la previsión social muy fuerte que se traduce en que todos los trabajadores cuentan con diferentes sistemas de prestaciones en función de su antigüedad y del tipo de convenio al que están acogidos. “A partir del año 2000 se establece un sistema de aportación definida que puede llegar hasta el 6 % de aportación por parte de Endesa con un 3 %

de aportación por parte del empleado. Además, algunos profesionales, dependiendo de su colectivo, tienen póliza de salud; y el resto de la plantilla puede llegar a contar con varios instrumentos de previsión social”, comentó la **subdirectora técnica de Pensiones de Endesa, Montserrat Arnau.**

Información constante

Ante esta complejidad, la compañía se esfuerza para mantener informado al empleado constantemente y le ofrece el Registro de Previsión Social en el que se detalla, año tras año, la información de su situación. Además, a raíz de la implantación de la retribución flexible, la compañía está trabajando

para implementar una herramienta de proyección: “Estamos trabajando en realizar una proyección, bajo hipótesis realistas, con el objetivo de que el empleado sea consciente de las prestaciones que va a percibir a su jubilación”, afirmó Montserrat Arnau.

Por su parte, Ebro Foods ofreció hace muchos años a sus profesionales la posibilidad de acogerse a un sistema de ahorro vinculado a la jubilación dentro del paquete de productos y servicios incluidos en el sistema de retribución flexible, el cual no tuvo buena acogida. En cambio, tal y como explicó la **responsable de Personal y Asuntos Generales de Ebro Foods, Manuela Canelada,** “el plan de

Juan Marina,
Nationale- Nederlanden
Employee Benefits

“La falta de información financiera es uno de los motivos por los que los profesionales no ahorran para la jubilación”.





La educación financiera y la transparencia, las claves para que el empleado tome conciencia de su futuro

Manuela Canelada, Ebro Foods

“El plan de acciones tiene una buena acogida, pues los empleados lo ven como un sistema alternativo al plan de pensiones con un tratamiento fiscal ventajoso”.



Ana Gómez, Pfizer

“Impartiremos charlas de planificación financiera para explicar tanto los beneficios que ofrece la compañía, como el abanico de posibilidades disponibles en el mercado”.



acciones de la compañía tiene una buena acogida, pues los empleados lo ven como un sistema alternativo al plan de pensiones con un tratamiento fiscal ventajoso”.

Posibles soluciones

El informe bienal sobre pensiones de la OCDE, “*Pension at a glance*”, proyecta que, en el año 2050, España tendrá 77 personas mayores de 65 años por cada 100 personas en edad de trabajar. Se trata de la segunda ratio más elevada de los países de la OCDE, solo superada por la japonesa, y que desafía la sostenibilidad del modelo de pensiones, puesto que, tal y como recordaba Juan Ma-

rina, el actual principio de reparto establece que las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las prestaciones existentes en ese momento”. Es por ello que el experto de Nationale-Nederlanden Employee Benefits puso encima de la mesa la posibilidad de instaurar un sistema similar al inglés, que es de adscripción automática a un sistema de previsión. “El trabajador entra automáticamente en el sistema de previsión de la empresa y si quiere salir, lo tiene que comunicar de forma expresa”.

Mientras que Valle Rodríguez, de Amadeus, recordó la posibilidad de implantar la “mochila austriaca”, una cuenta de ahorro individual generada

con aportaciones de la empresa a nombre del trabajador y que le acompaña durante toda su vida laboral.

Pero con independencia de la posible fórmula de éxito, para Montserrat Arnau, de Endesa, la solución al problema de la financiación de las pensiones pasa por un pacto de Estado. “No solucionaremos este problema mientras los partidos políticos continúen utilizando las pensiones como elemento electoral y tomando decisiones cortoplacistas. En España son necesarias acciones y políticas para que los ciudadanos tomen conciencia y, a partir de ahí, las empresas podremos seguir trabajando” ■

