

Nota Jurídica

JULIO 2022

Alejandra Flores, Joaquín Ruiz Echaury, Yolanda Valdeolivas

Ley Reguladora de los planes de pensiones de empleo

El Boletín Oficial del Estado ha publicado el 1 de julio de 2022 la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de noviembre (la “LRPE”).

La LRPE tiene por objeto impulsar la previsión social de carácter empresarial promoviendo los planes de pensiones de empleo, como complemento al sistema de pensiones públicas, y ampliando su acceso a colectivos de rentas medias y bajas.

La LRPE fue aprobada por el pleno del Congreso de los Diputados el 9 de junio de 2022 con seis enmiendas transaccionales y tres enmiendas del Grupo Parlamentario Plural y por el Senado el 22 de junio de 2022 manteniendo en sus propios términos el texto remitido por el Congreso de los Diputados.

En la presente Nota Jurídica recopilamos los aspectos más relevantes que mencionábamos en nuestra anterior Nota Jurídica de 24 de marzo de 2022 sobre el proyecto de la LRPE y las enmiendas incluidas a la LRPE en el curso de la tramitación parlamentaria.

1. Principales novedades

(i) Creación de fondos de pensiones de empleo de promoción pública y planes de pensiones de empleo simplificados

Como se ha indicado, la LRPE busca reconfigurar la protección social complementaria en favor de instrumentos de dimensión colectiva. Entre otros, promueve la digitalización en aras a favorecer la agilización y simplificación de los trámites en la adscripción y gestión de los planes de pensiones ante la movilidad de los trabajadores entre empresas y sectores. Esta iniciativa por la digitalización se supedita a que no se deje fuera a ningún usuario por la brecha digital en virtud de la enmienda número 42 del Grupo Parlamentario Plural.

1 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-10852

Legal Briefing

JULY 2022

Alejandra Flores, Joaquín Ruiz Echaury, Yolanda Valdeolivas

Law on employee pension plans

On 1 July 2022, the Official State Gazette published Law 12/2022, of 30 June, regulating the promotion of employee pension plans, which amends the revised text of the Pension Plans and Funds Regulation Law, approved by Royal Legislative Decree 1/2002, of 29 November (the “LRPE”).

The purpose of the LRPE is to promote corporate social welfare by promoting employee pension plans, as a supplement to the public pension system, and extending their access to middle and low-income groups.

The LRPE was approved by the plenary session of the Congress of Deputies on 9 June 2022 with six compromise amendments and three amendments from the Plural Parliamentary Group, and by the Senate, on 22 June 2022, maintaining the text submitted by the Congress of Deputies.

In this Legal Briefing, we revisit the most relevant aspects that we mentioned in our previous Legal Briefing of 24 March 2022 on the draft LRPE and the amendments included in the LRPE in the course of the parliamentary procedure.

1. Main new features

(i) Creation of publicly promoted employee pension funds and simplified employee pension plans

As stated above, the LRPE seeks to reshape complementary social protection in favour of instruments with a collective dimension. Among other things, it promotes digitisation to speed up and simplify the procedures for registering and managing pension plans in view of the mobility of workers between companies and sectors. This digitisation initiative is conditional on no user being left out because of the digital divide under amendment 42 of the Plural Parliamentary Group.

1 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-10852

Igualmente, se trata de simplificar los tipos de Planes de Pensiones preexistentes, unificando las categorías de Planes asociados con los individuales y de empleo, de cumplirse determinados requisitos relativos a los partícipes.

(ii) Potenciación de la negociación colectiva

La LRPE se apoya de manera decidida en la negociación colectiva sectorial, a la que remite el desarrollo de los planes de pensiones de empleo como importante refuerzo de la Seguridad Social complementaria, confiando en que la misma coadyuve en el proceso de expansión de la previsión social en una cantidad significativa de sectores con predominio de pequeñas y medianas empresas carentes de planes sectoriales de ámbito estatal, ya sea recurriendo a la promoción de planes sectoriales que integren aquellas empresas de manera colectiva, ya desarrollando planes específicos para trabajadores autónomos, ya, en fin, por medio de la generalización de estos planes de empleo para empleados públicos.

(iii) Limitación de las comisiones de gestión

Las entidades gestoras y depositarias percibirán por el desarrollo de sus funciones una comisión que no podrá ser superior al 0,30% de los activos gestionados por los planes de empleo. Esta medida se asienta sobre los principios de libertad de competencia y de transparencia de la información con miras a que se produzca un abaratamiento de los planes de empleo. En otras palabras, el objetivo es que los planes de empleo se perciban como un producto atractivo y generalizado para canalizar el ahorro de las rentas medias y bajas para la jubilación.

(iv) Deducciones en la base de cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes de las contribuciones empresariales satisfechas a planes de pensiones de empleo

Una ventaja derivada de esta iniciativa de impulsar y fortalecer los fondos de pensiones de empleo es la posibilidad de excluir del cómputo de la base de cotización por contingencias comunes, que determina la parte más relevante de la cuota empresarial a ingresar en la Seguridad Social, una cuantía topada pero relevante de las contribuciones empresariales satisfechas a planes de pensiones, lo que puede representar un ahorro valioso para las empresas. En concreto, no cotizará a la Seguridad Social el importe que resulte de multiplicar por 13 la cuota derivada de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 (37,53 euros) el tipo general de cotización empresarial por contingencias comunes (23,60%); esto es, se descuentan de la cuota empresarial a ingresar a la Seguridad Social en concepto de contingencias comunes las contribuciones empresariales al plan de pensiones de empleo hasta un importe máximo de 115 euros al mes o 1.380 euros al año por trabajador.

Similarly, the aim is to simplify the types of pre-existing Pension Plans, unifying the categories of Plans associated with individual and employment, if certain requirements relating to participants are met.

(ii) Strengthening collective bargaining

The LRPE relies heavily on sectoral collective bargaining, to which it refers the development of employee pension plans as an important reinforcement of complementary Social Security, in the hope that this will contribute to the process of expanding social welfare in a significant number of sectors with a predominance of small and medium-sized companies lacking sectoral plans at state level, either through the promotion of sectoral plans that integrate these companies collectively, or by developing specific plans for self-employed workers, or, finally, by extending these employment plans to public employees.

(iii) Limits on management fees

For the performance of their functions, the management and depositary entities shall receive a fee which may not exceed 0.30% of the assets managed by the employee plans. This measure is based on the principles of freedom of competition and transparency of information with a view to making employee plans cheaper. In other words, the aim is to make employee plans an attractive and widespread product for channelling middle and low-income savings for retirement.

(iv) Deductions in the Social Security contribution base for common contingencies for employer contributions paid to employee pension plans

One advantage of the initiative to promote and strengthen employee pension funds is the option of excluding a capped but significant amount of employer contributions paid to pension plans from the calculation of the contribution base for common contingencies. This represents the most significant part of the employer's Social Security contribution, which can represent a valuable saving for companies. Specifically, the amount calculated by multiplying by 13 the contribution resulting from applying the general company contribution rate for common contingencies (23.60%) to the minimum daily contribution base for group 8 (37.53 euros) will not be paid to the Social Security; in other words, company contributions to the employee pension plan are deducted from the company contribution to be paid to the Social Security for common contingencies up to a maximum amount of 115 euros per month or 1,380 euros per year per worker.

(v) Nuevo límite de reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Se modifica la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el objetivo de crear un nuevo límite de reducción en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social realizadas por trabajadores autónomos, que podrá llegar hasta los 5.750 euros.

Asimismo, para trabajadores por cuenta ajena, se mantienen los límites de 1.500 euros para planes de pensiones individuales incrementados en 8.500 euros cuando el incremento provenga de contribuciones empresariales, pero se establecen ciertos incentivos para rentas medias y bajas que, en determinados supuestos, podrán realizar aportaciones superiores a las de la empresa.

(vi) Nueva deducción en el Impuesto sobre Sociedades por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social

Como novedad, se introduce en el texto final una deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de trabajadores con retribuciones anuales inferiores a 27.000 euros a planes de pensiones de empleo y previsión social.

(vii) Movilización de derechos consolidados de los planes asociados

Los planes de pensiones asociados existentes –que hasta la fecha han tenido un desarrollo menor– dispondrán de un plazo máximo de 5 años para transformarse en planes de pensiones de empleo simplificados o planes de pensiones individuales, transfiriendo los derechos consolidados de los partícipes de dichos planes a los planes de pensiones del sistema de empleo de destino en los que puedan ostentar la condición de partícipes.

Únicamente se limita la movilización de los derechos consolidados de los planes simplificados a otros planes de pensiones hasta el ejercicio 2023. En cualquier caso, esta adaptación de los planes asociados no comportará carácter obligatorio.

(viii) Creación de una tasa de la DGSFP

La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (“DGSFP”) exigirá a las entidades aseguradoras y reaseguradoras el abono de la tasa correspondiente por el examen de la documentación para la aprobación del uso de modelos internos y parámetros específicos en el cálculo del capital de solvencia obligatorio.

(v) New limit on the reduction in the taxable base for Personal Income Tax purposes

The Personal Income Tax Law is amended to create a new reduction limit in the tax base for contributions to social welfare systems made by self-employed workers, which may reach up to 5,750 euros.

Similarly, for employees, the limit of 1,500 euros for individual pension plans is maintained. This is increased by 8,500 euros when the increase comes from company contributions, but certain incentives are established for medium and low-income workers who, in certain cases, may make higher contributions than those of the company.

(vi) New Corporate Income Tax deduction for employer contributions to social welfare systems

As a new feature, the final text introduces a deduction in the total corporate income tax liability of 10% of the company contributions allocated in favour of workers with annual salaries of less than 27,000 euros to employee pension and social welfare plans.

(vii) Mobilisation of vested rights of associated plans

Existing associated pension plans - which have been less developed to date - will have a maximum period of 5 years to be converted into simplified employee pension plans or individual pension plans, transferring the vested rights of the members of these plans to the pension plans of the relevant employee system in which they may be members.

The mobilisation of vested rights from simplified plans to other pension plans is limited only until 2023. In any case, such adaptation of the associated plans shall not be mandatory.

(viii) Creation of a DGSFP fee

The Directorate-General for Insurance and Pension Funds (“DGSFP”) shall require insurance and reinsurance companies to pay the relevant fee for the examination of documentation for the approval of the use of internal models and specific parameters in the calculation of the solvency capital requirement.

Pese a que la LRPE haya obtenido el respaldo de las Cortes Generales, muchos expertos del sector asegurador se mantienen escépticos frente a esta reforma, dada la escasez de incentivos y la falta de medidas ambiciosas, flexibles y centradas en la colaboración público-privada.

Hay que recordar que la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (“UNESPA”) ya señalaba respecto del proyecto de la LRPE la falta de medidas transitorias para enmendar el decalaje que se producirá entre la debilitación de los planes de pensiones individuales y el desarrollo efectivo y significativo de estos planes de pensiones de empleo y que perjudicará a las personas de mediana edad. Es decir, este colectivo de personas, cercano a la edad de jubilación, deberá esperar un período de al menos 2 años hasta que los convenios colectivos incorporen estos planes de pensiones de empleo sin que los planes de pensiones individuales se vean reforzados.

2. Algunas notas de interés sobre los nuevos planes de pensiones colectivos

(i) Los fondos de pensiones de empleo de promoción pública (“FPEPP”), gestionados por el sector privado:

- a) Se constituyen como fondos de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados, ello implica que serán de duración indefinida y los inversores podrán retirar los fondos antes del vencimiento sin estar sujetos a una obligación de permanencia.
- b) En comparación con los planes de pensiones existentes, la entidad promotora pública de los FPEPP estará integrada por miembros de la Administración General del Estado bajo la denominación de Comisión Promotora y de Seguimiento y, como órgano colegiado, tendrá asignadas funciones fundamentales, tales como:
 - constitución y disolución de los FPEPP;
 - establecer la estrategia de la inversión común de los FPEPP; y
 - realizar seguimiento periódico sobre las actividades y devenir de los FPEPP.
- c) Se configura una única Comisión de Control Especial para la supervisión de la administración de todos los FPEPP, que será nombrada por la Comisión Promotora y de Seguimiento y tendrá atribuidas las funciones establecidas para la comisión de control de fondo de pensiones en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones compatibles con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del sector público (la “LCSP”).

Despite the Spanish Parliament’s support of the LRPE, many experts in the insurance sector remain sceptical about the reform, given the scarcity of incentives and the lack of ambitious, flexible measures focused on public-private partnerships.

It should be noted that the Spanish Union of Insurance and Reinsurance Companies (“UNESPA”) has already pointed out with regard to the draft of the LRPE the lack of transitional measures to remedy the mismatch that will occur between the weakening of individual pension plans and the effective and significant development of these employee pension plans, which will be detrimental to middle-aged people. In other words, this group of people, close to retirement age, will have to wait at least 2 years until collective agreements incorporate these employee pension plans without the individual pension plans being reinforced.

2. Some interesting details on the new collective pension plans

(i) Publicly promoted employment pension funds (“FPEPP”), managed by the private sector:

- a) They are constituted as open-ended funds in relation to the investment processes in place, meaning that they will be open-ended and investors will be able to withdraw funds before they mature without being subject to a lock-in obligation.
- b) In comparison with the existing pension plans, the public promoting entity of the FPEPP will be made up of members of the General State Administration under the name of the Promoting and Monitoring Commission and, as a collegiate body, will be assigned fundamental functions, such as:
 - the constitution and dissolution of FPEPPs;
 - establishing the FPEPP common investment strategy; and
 - regular monitoring of the activities and progress of the FPEPPs.
- c) A single Special Supervisory Commission is set up to supervise the administration of all FPEPPs. This will be appointed by the Promoting and Monitoring Commission and will have the functions established for the pension fund supervisory commission in the LRPE compatible with Law 9/2017, of 8 November, on Public Sector Contracts (the “LCSP”).

Los miembros de la Comisión de Control Especial de los FPEPP estarán sometidos al régimen de responsabilidad administrativa por infracción de normas de ordenación y supervisión de planes y fondos de pensiones previsto en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y deberán poseer al menos cinco años de experiencia profesional en la gestión de fondos o planes de pensiones o en otras actividades relacionadas.

Téngase en cuenta que la propuesta de enmienda número 25 del Grupo Parlamentario Popular, rechazada, sugería que (i) organismos como la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el Banco de España o la DGSFP participasen en la selección de los miembros integrantes de la Comisión de Control Especial, y (ii) la política de inversiones, el ejercicio de derechos políticos, la impugnación de acuerdos sociales y de acción social de responsabilidad se sometiesen a acuerdos de mayoría reforzada de la Comisión.

d) Las entidades gestoras, encargadas de administrar, representar y gestionar los FPEPP, y las entidades depositarias, encargadas de la gestión del patrimonio del fondo y de la supervisión de las entidades gestoras:

- se someterán a un proceso de selección competitivo de acuerdo con los principios de igualdad, transparencia y libre concurrencia y las previsiones de la LCSP;
- deberán cumplir con los requisitos de solvencia y capacidad para garantizar una calidad óptima en la gestión y el cobro reducido de comisiones; y
- emplearán una plataforma digital común para agilizar las operaciones posibilitando el flujo constante de información con los partícipes, beneficiarios y empresas suscriptoras de los FPEPP y para promover la operatividad entre ellas y la normalización y calidad de los procesos.

e) Facilitan la generalización de la previsión social de carácter empresarial por cuanto se podrán adscribir a ellos:

- planes de pensiones de sistema de empleo de aportación definida para la jubilación –aquellos en los que la cuantía de las contribuciones de los promotores y partícipes del plan queda definida– siempre que así lo establezcan en sus especificaciones; y
- planes de empleo simplificados.

The members of the Special Supervisory Commission of the FPEPP shall be subject to the administrative liability regime for breach of the rules on the organisation and supervision of pension plans and funds provided for in the LRPE and must have at least five years of professional experience in the management of pension funds or plans or other related activities.

It should be noted that amendment proposal number 25 of the Popular Parliamentary Group, which was rejected, suggested that (i) bodies such as the National Securities Market Commission, the Bank of Spain or the DGSFP should participate in the selection of the members of the Special Supervisory Commission, and (ii) the investment policy, the exercise of political rights, the challenging of corporate resolutions and corporate liability action should be subject to agreements of a reinforced majority of the Commission.

d) The managing bodies, which are responsible for administering, representing and managing the FPEPPs, and the depositary entities, which are responsible for managing the fund's assets and supervising the managing bodies, must:

- be subject to a competitive selection process in accordance with the principles of equality, transparency and free competition and the provisions of the LCSP;
- meet the solvency and capacity requirements to ensure optimum quality of management and reduced commission fees; and
- use a common digital platform to streamline operations by enabling the constant flow of information with FPEPP participants, beneficiaries and subscribers and to promote interoperability, standardisation and quality of processes.

e) They facilitate the expansion of corporate social welfare in that the following can be attached to them:

- defined-contribution employee pension plans - in which the amount of contributions of the promoters and members of the plan is defined - provided that this is established in the plan specifications; and
- simplified employee plans.

f) Mantendrán un régimen de inversión alineado exclusivamente con el interés de las personas partícipes y beneficiarias de los FPEPP:

- se podrá invertir, por tanto, en activos que se acomoden con el apetito inversor de los partícipes de los FPEPP teniendo en cuenta la rentabilidad, el riesgo y el impacto social derivado de las inversiones;
- las inversiones deberán adecuarse a la estrategia y planes configurados por la Comisión Promotora y de Seguimiento de conformidad con las mejores prácticas de finanzas sostenibles y sin llegar a asumir riesgos elevados; y
- no se podrá invertir en empresas que operen o cuenten con alguna sede en paraísos fiscales², o que hayan cometido delitos medioambientales o laborales en los 10 años anteriores a la inversión.

(ii) Los planes de pensiones de empleo simplificados (“PPES”):

a) Podrán integrarse en un FPEPP o en un fondo de pensiones de empleo de promoción privada.

b) Podrán ser promovidos por:

- empresas incluidas en los acuerdos colectivos estatutarios de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus trabajadores;
- Administraciones públicas y sociedades mercantiles públicas en favor del personal a su servicio;
- asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia, autónomos, sindicatos, colegios profesionales y mutualidades de previsión social vinculadas a éstos; y
- sociedades cooperativas o laborales con acuerdos de los órganos sociales o de gobierno de dichas sociedades y sus organizaciones representativas.

En este sentido, destacan las proposiciones de enmienda números 26 y 28 del Grupo Parlamentario Popular, ambas rechazadas, en las que se planteaba integrar, dentro de esta modalidad de PPES, aquellos promovidos por las asociaciones profesionales de empleados públicos.

² Se consideran paraísos fiscales aquellos recogidos en la lista adoptada por el Consejo Europeo el 24 de febrero de 2022 y en el Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio, y sus sucesivas actualizaciones.

f) They shall maintain an investment regime aligned with the exclusive interest of the participants and beneficiaries of the FPEPP:

- therefore, it will be possible to invest in assets that match the investment appetite of the FPEPP participants, taking into account the return, risk and social impact of the investments; and
- investments must be consistent with the strategy and plans set by the Promoting and Monitoring Commission in accordance with best practices in sustainable finance and without taking high risks; and
- investments may not be made in companies that operate or have any headquarters in tax havens², or that have committed environmental or labour crimes in the 10 years before the investment.

(ii) Simplified employee pension plans (“PPES”):

a) They may be integrated into an FPEPP or a privately promoted employee pension fund.

b) They may be promoted by:

- companies included in statutory collective agreements at sector level which provide for pension commitments for their employees;
- public administrations and public commercial companies in favour of their staff;
- associations, federations, confederations or unions of associations of independent or self-employed workers, trade unions, professional associations and mutual benefit societies linked to them; and
- cooperative or worker-owned companies with agreements of the corporate or governing bodies of such companies and their representative organisations.

In this regard, the proposals for amendments 26 and 28 of the Popular Parliamentary Group, which were both rejected, which proposed the inclusion of, within this type of PPES, those promoted by professional associations of public employees, are noteworthy.

² Tax havens are considered to be those included in the list adopted by the European Council on 24 February 2022 and in Royal Decree 1080/1991 of 5 July 1991 and its subsequent updates.

- c) Responderán a la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación y se aplicarán las especificaciones comunes de los PPES a todas las empresas integradas en el mismo.
- d) La promoción, formalización e integración de los PPES se realizará mediante acuerdos en las mesas de negociación –véase mediante convenio colectivo estatutario de ámbito supraempresarial o acuerdo de la mesa de negociación de la administración pública– o acuerdos de las entidades promotoras de los planes de trabajadores autónomos, o de socios trabajadores y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales.
- e) Se delimitarán de forma específica aquellos PPES de naturaleza sectorial a los que deberán adherirse aquellas empresas incluidas en acuerdos sectoriales que prevean su instrumentación, sin perjuicio de que dichos acuerdos posibiliten a empresas de otros sectores de actividad adherirse al mismo y a las empresas del sector promover su propio plan de pensiones de empleo.
- f) Se constituirá una Comisión de Control siguiendo procesos de designación directa, cuyos miembros podrán coincidir con todos o parte de los integrantes de la comisión negociadora u órgano paritario del convenio o representantes de empresas y personas trabajadoras.

De conformidad con la enmienda número 40 del Grupo Parlamentario Popular, la Comisión de Control del fondo de pensiones podrá designar al actuario revisor encargado de la revisión conjunta financiero actuarial de todos o parte de los planes de pensiones integrados en él, cuyos costes del actuario, a falta de acuerdo, se repartirán en función del patrimonio.

3. Medidas de carácter tributario

(i) Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas:

- a) Para los trabajadores autónomos: los mismos podrán incrementar la reducción en la base imponible de este impuesto, prevista hasta 1.500 euros, por las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social hasta 4.250 euros adicionales. Y ello siempre que tal incremento provenga de aportaciones a los planes de pensiones de empleo simplificado de trabajadores por cuenta propia o autónomos o de aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y partícipe.

- c) They shall be defined-contribution pension plans and the common specifications of the PPES shall apply to all the companies included in it.
- d) The promotion, formalisation and integration of the PPES will be carried out by negotiation - using a statutory collective agreement at the supra-company level or an agreement negotiated with the public administration - or agreements of the promoting entities of the plans of self-employed workers, or worker-members and working partners of cooperative and worker-owned companies.
- e) Sectoral PPES will be specifically defined, and companies included in sectoral agreements providing for their implementation must adhere to them, without prejudice to the fact that these agreements enable companies in other sectors of activity to adhere to them and companies in the sector may promote their own employee pension plan.
- f) A Monitoring Commission shall be set up following direct appointment processes. Its members may be all or some of the members of the negotiating commission or joint body of the agreement or representatives of companies and workers.

Under amendment 40 of the Popular Parliamentary Group, the Monitoring Commission of the pension fund may designate the reviewing actuary responsible for the joint financial and actuarial review of all or part of the pension plans included in the fund. The costs of the actuary shall, in the absence of an agreement, be shared on the basis of the assets.

3. Tax measures

(i) Law on Personal Income Tax:

- a) For self-employed workers: they may increase the reduction in the taxable base for this tax, provided for up to 1,500 euros, by contributions to social security systems up to an additional 4,250 euros. This is provided that the increase comes from contributions to simplified employment pension plans for independent or self-employed workers or from the individual employer's own contributions to employee pension plans of which he is also a promoter and participant.

Con esta medida, el límite máximo de la reducción en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los trabajadores autónomos podrá alcanzar los 5,750 euros.

- b) Para los trabajadores por cuenta ajena: la LRPE afianza la diferencia entre los instrumentos de previsión empresarial y los de previsión individual, con un tratamiento fiscal más favorable para los empleados en aquel primer modelo que el derivado de los planes individuales de pensiones. Ello puede favorecer la consecución de acuerdos colectivos sobre la implantación de estos sistemas en las empresas, constituyendo, por ende, un interesante aspecto de transacción o una materia negocial a considerar en las mesas de negociación de convenios colectivos, por el valor económico añadido que puede representar para ambas partes.

A tal finalidad, si bien se mantiene el límite de la reducción en 1.500 euros para aportaciones individuales, aquella cuantía se podrá incrementar en 8.500 euros adicionales siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social. En efecto, en relación con este límite adicional, la novedad radica en que los trabajadores pueden realizar aportaciones adicionales a las contribuciones empresariales, aumentando la cuantía de las realizadas por la empresa, con límites cuantitativos (cuantías máximas y límite absoluto) y cualitativo (utilización de idéntico instrumento de previsión social al utilizado por la empresa).

En este sentido la norma establece que la aportación inicial del empleado (1.500 euros) podrá incrementarse por este en el importe que resulte de aplicar a la contribución empresarial realizada los siguientes coeficientes, elevados progresivamente a medida que crece la aportación anual de la empresa:

Importe anual de la contribución	Coefficiente
Igual o inferior a 500 euros	2,5
Entre 500,01 y 1.000 euros	2
Entre 1.000,01 y 1.500 euros	1,5
Más de 1.500 euros	1

No obstante, se establece un límite absoluto para aquellos empleados cuyos rendimientos íntegros del trabajo sean superiores a 60.000 euros procedentes de la empresa que realiza la aportación, en cuyo caso se aplicará siempre el coeficiente 1, cualquiera que sea la contribución empresarial al fondo de pensiones. La empresa es la responsable de comunicar esta circunstancia a la entidad gestora.

With this measure, the maximum limit of the reduction in the taxable base for the Personal Income Tax for self-employed individuals may reach 5,750 euros.

- b) For employees: the LRPE reinforces the difference between company pension instruments and individual pension instruments, with a more favourable tax treatment for employees in the former model than that of individual pension plans. This may favour the achievement of collective agreements on the implementation of these systems in companies, thus constituting an interesting aspect of a transaction or a negotiating matter to be considered during the negotiation of collective agreements, due to the added economic value that it may represent for both parties.

To this end, although the limit of the reduction is maintained at 1,500 euros for individual contributions, that amount may be increased by an additional 8,500 euros provided that the increase comes from company contributions or contributions by the worker to the same social welfare instrument. In effect, in relation to this additional limit, the novelty lies in the fact that workers can make additional contributions to the company's contributions, increasing the amount of those made by the company, with quantitative limits (maximum amounts and absolute limit) and qualitative limits (use of the same social welfare instrument as the one used by the company).

In this respect, the regulation establishes that the employee's initial contribution (1,500 euros) may be increased by the amount resulting from applying the following coefficients to the company's contribution, progressively increased as the company's annual contribution increases:

Annual amount of the contribution	Coefficient
Equal to or less than 500 euros	2.5
Between 500.01 and 1,000 euros	2
Between 1,000.01 and 1,500 euros	1.5
More than 1,500 euros	1

However, an absolute limit is established for those employees whose total earned income exceeds 60,000 euros from the company making the contribution, in which case coefficient 1 will always be applied, regardless of the company's contribution to the pension fund. The company is responsible for communicating this to the managing body.

A tal efecto, conviene recordar que la Ley del IRPF establece que las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.

En todo caso, la cuantía máxima de reducción por aplicación de los incrementos previstos en los supuestos tanto de trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena será de 8.500 euros anuales (cuantía a la que habrá que sumar los 1.500 euros de aportaciones individuales).

Lo que persiguen estos límites es coherente con la idea de promover este modelo de sistemas de previsión social para los trabajadores de salarios más bajos, que pueden adicionar sus aportaciones en mayor cuantía individual cuanto menor es la aportación empresarial, para favorecer el ahorro individual fiscalmente favorecido. Así, el importe de esas aportaciones individuales se vincula a dos elementos: la aportación empresarial (menos aportación de empresa, más posibilidad de complementarla por el trabajador conforme a los coeficientes señalados) y el citado límite para ingresos salariales del trabajador superiores a 60.000 euros, que topa su aportación a idéntica cuantía a la contribución de la empresa.

Como ejemplo de lo anterior, para un trabajador cuyos rendimientos del trabajo sean inferiores a 60.000 euros y su empresa aporte anualmente 500 euros a un plan de pensiones, la aportación máxima que podrá realizar dicho trabajador será de 3.250 euros $([500 \text{ euros} \times 2,5=1250]+500+1.500 \text{ euros})$.

(ii) Ley del Impuesto sobre Sociedades:

Tras la tramitación parlamentaria se ha introducido una nueva deducción en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de trabajadores con retribuciones anuales inferiores a 27.000 euros a planes de pensiones de empleo y previsión social.

Asimismo, se establece que cuando las retribuciones sean iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará de manera proporcional a las contribuciones empresariales que se correspondan con el límite máximo de la retribución fija anual de 27.000 euros.

(iii) Ley del Impuesto sobre Transacciones Financieras:

Se ha introducido también tras la tramitación parlamentaria una nueva exención en la Ley del Impuesto sobre Transacciones Financieras para evitar que queden gravadas por este impuesto las adquisiciones realizadas por Fondos de pensiones de Empleo y por Mutualidades de Previsión Social Voluntarias sin ánimo de lucro.

To this end, it should be remembered that the Personal Income Tax Law establishes that the amounts contributed by the company that derive from a decision by the worker will be considered as contributions by the worker.

In any case, the maximum amount of reduction for the application of the increases planned in the cases of both self-employed and employed workers will be 8,500 euros per year (to which must be added 1,500 euros of individual contributions).

The purpose of these limits is consistent with the idea of promoting this model of social welfare systems for lower-paid workers, who can add to their contributions in larger individual amounts as the employer's contribution decreases, in order to favour tax-advantaged individual savings. Thus, the amount of these individual contributions is linked to two elements: the company contribution (less the company contribution, plus the possibility of the employee supplementing it in accordance with the coefficients provided) and the aforementioned limit for the employee's salary income of over 60,000 euros, which caps his or her contribution at the same amount as the company contribution.

As an example of the above, for a worker whose earned income is less than 60,000 euros and whose company contributes 500 euros annually to a pension plan, the maximum contribution that the worker can make will be 3,250 euros $([500 \text{ euros} \times 2.5 = 1250] + 500 + 1,500 \text{ euros})$.

(ii) Corporate Income Tax Law:

Following the parliamentary procedure, a new deduction of 10% has been introduced. This deduction will be applied to the gross amount of corporate income tax on employer contributions to employee pension plans and social welfare plans for workers with annual salaries of less than 27,000 euros.

It also establishes that when remuneration is equal to or greater than 27,000 euros, the deduction will be applied proportionally to the company contributions that correspond to the maximum limit of the annual fixed remuneration of 27,000 euros.

(iii) Financial Transaction Tax Law:

Following the parliamentary procedure, a new exemption has also been introduced in the Financial Transaction Tax Law to prevent acquisitions made by Employee Pension Funds and non-profit Voluntary Social Welfare Mutual Funds from being subject to this tax.

(iv) Ley del Impuesto sobre el Patrimonio:

Se modifica la Ley del Impuesto sobre el Patrimonio al objeto de equiparar el tratamiento fiscal de los productos paneuropeos de pensiones individuales al de los planes de pensiones.

4. Un recordatorio sobre el Reglamento (UE) 2019/1238, de 20 de junio

Es interesante notar que la LRPE aparece cercana en el tiempo a la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2019/1238, de 20 de junio de 2019, relativo a un producto paneuropeo de pensiones individuales (“PEPP”), que tuvo lugar el 22 de marzo de 2022. Obsérvese que el enfoque de la LRPE para fortalecer el ahorro institucional a largo plazo de los fondos de pensiones de empleo contraviene inopinadamente la iniciativa europea para potenciar los planes de pensiones individuales y reforzar la Unión de los Mercados de Capitales.

El PEPP tiene por finalidad aumentar las opciones del ahorro privado destinado a la jubilación, especialmente el de los ciudadanos que se desplazan por la Unión Europea, al margen de los sistemas públicos y privados de pensiones existentes en los Estados miembros. Este producto en definitiva mejora la adecuación de los ahorros a largo plazo por su portabilidad y su carácter complementario y adicional.

La dimensión paneuropea de los PEPP permite armonizar sus características y elementos fundamentales y contribuir a la integración del mercado interior de pensiones individuales beneficiando tanto a los ahorradores como a los promotores y distribuidores de los mismos:

(i) Características del PEPP

Es un producto de pensiones individuales de ahorro a largo plazo suscrito voluntariamente por un ahorrador para su jubilación con una posibilidad de retirada anticipada o rescate estrictamente limitada o nula, que podrá ser penalizada. El Reglamento prevé que el proceso de contratación del PEPP sea asequible, sencillo, informado, transparente, seguro y favorable para los consumidores.

Se diferencian dos fases: la de acumulación, en la que los activos se concentran en una cuenta de PEPP, y la de disposición en la que los activos acumulados se emplean para financiar la jubilación. El ahorrador en PEPP tendrá derecho a utilizar el servicio de portabilidad que le permitirá seguir contribuyendo en su cuenta de PEPP y solicitar el servicio de cambio de promotor de PEPP en el mismo Estado miembro u otro con cierre de la antigua cuenta de PEPP.

(iv) Wealth Tax Law:

The Wealth Tax Law is also amended to bring the tax treatment of pan-European individual pension products into line with that of pension plans.

4. A reminder on Regulation (EU) 2019/1238 of 20 June

It is interesting to note that the LRPE appears close in time to the entry into force of Regulation (EU) 2019/1238 of 20 June 2019 on a pan-European individual pension product (“PEPP”), which took place on 22 March 2022. Note that the LRPE’s approach to strengthening long-term institutional savings in employee pension funds is inopportune at odds with the European initiative to strengthen individual pension plans and reinforce the Capital Markets Union.

The PEPP aims to increase the options for private retirement savings, especially for citizens moving within the European Union, outside the existing public and private pension systems in the Member States. This product ultimately improves the adequacy of long-term savings because of its portability and its complementary and additional nature.

The pan-European dimension of the PEPP makes it possible to harmonise their features and key elements and to contribute to the integration of the internal market for individual pensions to the benefit of savers, promoters and distributors:

(i) Characteristics of the PEPP

It is a long-term individual pension savings product voluntarily contracted by a saver for retirement with a strictly limited or non-existent early withdrawal or surrender option, which may be penalised. The Regulation provides for the PEPP procurement process to be affordable, simple, informed, transparent, safe and consumer-friendly.

There are two phases: the accumulation phase, in which the assets are concentrated in a PEPP account, and the drawdown phase, in which the accumulated assets are used to fund retirement. The PEPP saver shall have the right to use the portability service that will allow him/her to continue contributing to his/her PEPP account and to request the PEPP promoter switching service in the same or another Member State with the closure of the old PEPP account.

(ii) Promotores y distribuidores de PEPP

Las entidades de crédito, fondos de pensiones de empleo, empresas de seguros, servicios de inversión o de gestión o gestores de fondos de inversión alternativos a la Unión, que estén autorizados, podrán ofrecer PEPP. La distribución de PEPP consistirá en prestar asesoramiento o realizar actividades previas a la contratación del PEPP, como elaborar una clasificación de PEPP con precios, comparaciones de productos, descuentos sobre el precio, etc. Todo ello al amparo de la libre prestación de servicios o de establecimiento.

Los promotores o distribuidores de PEPP deberán proporcionar información clara, fácilmente comprensible y adecuada a los posibles ahorradores en PEPP, con el fin de ayudarles a tomar decisiones informadas acerca de su jubilación, y durante las distintas fases del PEPP: la precontractual y celebración del contrato y las de acumulación y disposición. La estrategia de inversión de los promotores deberá ser acorde con la “regla de la persona prudente” y coherente con los intereses y la duración de los compromisos de los ahorradores en PEPP.

(iii) Información y asesoramiento

Todo contrato de PEPP respetará las exigencias y necesidades del ahorrador en materia de jubilación. Para ello, los promotores o distribuidores de PEPP facilitarán información objetiva sobre el PEPP (véase, el documento de datos fundamentales del PEPP –información precontractual obligatoria–) y prestarán asesoramiento facilitando una recomendación personalizada al posible ahorrador en PEPP que se ajuste mejor a sus exigencias, necesidades y preferencias.

Con carácter previo a la fase de disposición, el promotor de PEPP deberá ofrecer al ahorrador una planificación de la jubilación individual en lo tocante al uso sostenible del capital acumulado en las subcuentas del PEPP con una recomendación sobre su forma óptima de percepción de las prestaciones.

(iv) Uniformidad

Los promotores de PEPP tendrán acceso a todo el mercado de la Unión Europea con la sola inscripción del producto, que deberá solicitar a las autoridades competentes. La Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación, encargada de coordinar la supervisión de los PEPP, creará un registro público central con información sobre los PEPP inscritos (que se pueden distribuir) y los promotores de PEPP junto con una lista de los Estados miembros en los que éstos operan u ofrecen subcuentas. Asimismo, los gastos y comisiones del PEPP básico se limitarán a un porcentaje fijo del capital acumulado en aras a garantizar la rentabilidad y un rendimiento suficiente de los ahorradores.

(ii) PEPP promoters and distributors

PEPPs may be offered by authorised credit institutions, employee pension funds, insurance undertakings, investment or management services or alternative investment fund managers to the Union. The distribution of PEPPs shall consist of providing advice or carrying out pre-contractual PEPP activities, such as PEPP ranking with prices, product comparisons, price discounts, etc. All of this is done under the freedom to provide services or to establish.

PEPP promoters or distributors should provide clear, easily understandable and appropriate information to potential PEPP savers to help them make informed decisions about their retirement, and during the different phases of the PEPP: pre-contractual and conclusion of the contract, accumulation and drawdown. The promoters’ investment strategy should be in line with the “prudent person rule” and consistent with the interests and duration of savers’ commitments in PEPPs.

(iii) Information and advice

All PEPP contracts shall respect the retirement requirements and needs of savers. To this end, PEPP promoters or distributors shall provide factual information on the PEPP (see PEPP key facts document - mandatory pre-contractual information) and give advice by providing a personalised recommendation to potential PEPP savers that best suits their requirements, needs and preferences.

Before the drawdown phase, the PEPP promoter must offer the saver individual retirement planning with regard to the sustainable use of the capital accumulated in the PEPP sub-accounts with a recommendation on the optimal way to receive the benefits.

(iv) Uniformity

PEPP promoters will have access to the entire EU market by simply registering the product and applying to the competent authorities. The European Insurance and Occupational Pensions Authority, which is responsible for coordinating the supervision of PEPPs, will create a central public register with information on registered PEPPs (which can be distributed) and PEPP promoters together with a list of the Member States in which they operate or offer sub-accounts. In addition, the charges and fees of the basic PEPP will be limited to a fixed percentage of the accumulated capital in order to ensure a sufficient return and profitability for savers.

En suma, el Reglamento establece un marco legislativo con normas uniformes sobre la inscripción, producción, distribución y supervisión de los PEPP, que sienta las bases de un mercado interior de pensiones individuales gestionable a escala paneuropea.

In sum, the Regulation establishes a legislative framework with uniform rules on the enrolment, production, distribution and supervision of PEPPs, which lays the foundations for a manageable pan-European internal market for individual pensions.

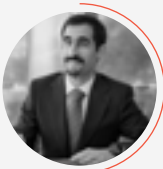
CONTACTOS | CONTACTS



Joaquín Ruiz Echaury
Socio Seguros y Reaseguos
Partner, Insurance and Reinsurance
jrui-echaury@perezllorca.com
T: +34 91 432 51 58



Yolanda Valdeolivas
Of Counsel de Laboral
Of Counsel, Employment
yvaldeolivas@perezllorca.com
T: +34 91 389 01 80



José Suárez
Socio de Fiscal
Partner, Tax
jsuarez@perezllorca.com
T: +34 91 423 67 41

www.perezllorca.com | Madrid | Barcelona | London | New York | Brussels

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 6 de julio de 2022 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.
The information contained in this Legal Briefing is of a general nature and does not constitute legal advice. This document was prepared on 6 July 2022 and Pérez-Llorca does not assume any commitment to update or revise its contents.