

ANNEX D

**LLIBRE BLANC
DE LA PREVISIÓ SOCIAL
COMPLEMENTÀRIA A
CATALUNYA**

ENQUESTA DAFO



**UNIVERSITAT DE
BARCELONA**



Observatorio de los Sistemas Europeos
de Previsión Social Complementaria

Índex

ANNEX D- ENQUESTA DAFO	3
1.1 Document enquesta DAFO.....	3
1.2 Resultats	9

ANNEX D- ENQUESTA DAFO

1.1 DOCUMENT ENQUESTA DAFO

ANÀLISI DAFO DELS INSTRUMENTS DE PREVISIÓ COMPLEMENTÀRIA A CATALUNYA (DEBILITATS, AMENACES, FORTALESES I OPORTUNITATS)

Expert participant: _____

INSTRUCCIONS:

En primer lloc, voldríem agrair la seva participació a l'estudi. Les seves opinions com a expert ens seran de gran utilitat per a la seva realització.

La seva participació serà anònima respecte de tercers i les estimacions i opinions que expressi al qüestionari seran absolutament confidencials. Alhora, el seu nom apareixerà al llistat d'experts col·laboradors del Llibre Blanc de la Previsió Social Complementària a Catalunya, si no ens indica el contrari mitjançant un correu electrònic a private.pensions@ub.edu.

L'anàlisi DAFO d'un producte de previsió social complementària es basa en dos pilars bàsics: l'anàlisi interna i externa. En el primer, s'analitza el disseny financer-actuarial, a qui va destinat, les prestacions, els costos i els riscos que genera el proveïdor i la rendibilitat i el preu de cada producte. I, al segon, s'estudia el marc normatiu, la fiscalitat, el mercat i la competència.

Dins l'anàlisi interna cal analitzar les fortaleeses i les debilitats que té el producte. Les fortaleeses ens indicaran els avantatges que té el producte i que el diferencia de la resta de productes de previsió social complementària. I, per contra, les debilitats ens mostraran els factors que fan que el producte estigui en una posició desfavorable respecte de la resta.

Dins l'anàlisi externa, estudiarem les oportunitats i les amenaces. Dins les oportunitats també hem de tenir en compte el possible futur, és a dir, nous mercats, noves realitats socioeconòmiques i nous escenaris normatius. D'altra banda, les amenaces ens poden alertar sobre els factors que poden posar en perill la supervivència del producte.

A través del correu electrònic private.pensions@ub.edu atendrem qualsevol dubte que us pugui sorgir indicant al Tema (*subject*) del correu "DUBTE DAFO".

No oblidí enviar aquest document, un cop emplenat, a la investigadora principal del projecte, la Dra. M. Mercè Claramunt (mmclaramunt@ub.edu) indicant al Tema (*subject*) del correu "RESPOSTA DAFO".

Producte 1. Pla de pensions d'ocupació d'empresa (de promoció individual)

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
FORTALESES	OPORTUNITATS
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(Afegir tants factors com es consideri necessari)

Producte 2. Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
FORTALESES	OPORTUNITATS
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(Afegir tants factors com es consideri necessari)

Producte 3. Pla de pensions d'ocupació simplificat

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
FORTALESES	OPORTUNITATS
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(Afegir tants factors com es consideri necessari)

Producte 4. Assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
FORTALESES	OPORTUNITATS
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(Afegir tants factors com es consideri necessari)

Producte 5. Mutualitat de previsió social empresarial

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
FORTALESES	OPORTUNITATS
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(Afehir tants factors com es consideri necessari)

Producte 6. Pla de previsió social empresarial (PPSE)

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
FORTALESES	OPORTUNITATS
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(Afehir tants factors com es consideri necessari)

1.2 RESULTATS

Producte 1. Pla de pensions d'ocupació d'empresa (de promoció individual)

FACTORS INTERNES	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Reduït patrimoni. - Difícil de posar en marxa. - Comissions elevades. - Manca de cultura d'estalvi. - És difícil que atregui noves empreses. - Caràcter minoritari. - És necessari arribar a un acord entre part treballadora i part empresarial. - És desitjable tenir coneixements financers per pertànyer a la comissió de control i entendre les decisions d'inversió. - En principi, només és interessant per a empreses grans, no per a pimes. - Tots els empleats estan coberts i hi ha empreses que no volen que sigui així, prefereixen que només cobreixi una part de la plantilla. - Capacitat d'estalvi. - Cultura financera de previsió. - Informació. - Requereix un volum important de socis i patrimoni. - Preparació necessària en previsió social. - Requerirà una gestió professionalitzada externa. - Manca de cultura d'estalvi. - Fiscalitat prestacions. - Formula poc àgil per segons quin tipus d'empreses. - L'assegurat no participa a les decisions d'inversió . - Limitació d'aportacions. - Valoració diària a preus de mercat. - Liquiditat en determinats supòsits (10 anys d'antiguitat). - Formació i coneixement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valor a preu de mercat - Manca d'acord dels agents socials. - Poca implicació dels partícips. - Limitació de les aportacions anuals. - Aportació definida. - Prestació definida. - Modificació fiscalitat. - Límits d'aportacions de treballadors lligats a aportacions de l'empresa. - Límits d'aportacions molt baixos (màxim 8.500€ davant d'altres països, per exemple, 200.000\$ als Estats Units). - Inflació. - Mercat. - Riscs. - Ocupació. - Necessitat futura de fusió amb altres plans d'empresa si no adquireix un volum significatiu. - Manca d'acord dels agents socials. - Facilitar la liquidació anticipada. - Dependència de la negociació entre empreses i treballadors. - Canvis del marc normatiu. - Inestabilitat normativa. - Devaluació salarial. - Baixa estabilitat laboral. - Competència d'altres instruments més habituals com els assegurances col·lectives. - Manca de capacitat negociadora d'alguns sectors. - Turbulències als mercats de capitals. - Inflació. - Cap incentiu vers les empreses fins a la llei 12/22 que regula l'impuls dels plans de pensions d'empresa. I des de la llei, hi ha petits incentius per deduccions a Societats i

<ul style="list-style-type: none"> - No acords en negociació col·lectiva sectorial. - Burocratització documental. - Falta de coneixement en negociació de convenis d'empresa. - Falta implicació dels propis treballadors. - Estructura empresarial de petites i mitjanes empreses amb la dificultat de negociació sindical. - Major cost laboral. - Elevats costos d'administració. - Limitació a les aportacions individuals. - No es senzill posar-lo en marxa (Reglament, Comissió promotora, selecció del fons, constitució del pla, designació de representants, comissió de control del fons, comissió de control del pla). - Es necessita un patrimoni suficient per compensar les despeses que comporta un pla de pensions d'ocupació (RFA, actuaris, ...). No totes les empreses tenen accés a aquest tipus de pla. - Poc implantat a les empreses catalanes. % de penetració petit. - Més present a empreses amb matrius a l'estranger. - Ha d'estar tota la plantilla. No es pot discriminar. - Els diners no estan garantits. - Coneixement. - Fiscalitat. - Adopció pimes. - Les generades per ser col·lectiu reduït (major nivell de risc, + concentració, - dispersió). - Restriccions disseny financer-actuarial (per exemple: no modalitat de prestació definida). 	<p>minoració de la cotització a la SS. Tot i així, són insuficients.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Canvis legals. - Atomització negociació col·lectiva. - Majors restriccions en mobilització. - Control (comissió de control, supervisió): comporta costos.
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> - Ajustament al col·lectiu. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Tractament fiscal per a l'empresa. - Tributació com renda del treball. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Possible millora del tractament fiscal.

<ul style="list-style-type: none"> - Els representants de l'empresa defineixen la política d'inversió. - Principi de no discriminació entre empleats. - El col·lectiu (representants de treballadors i ocupador) té autonomia per decidir com vol que sigui el seu pla: inversions... - Es pot triar el nom i que el col·lectiu se senti més identificat amb el producte. - Inverteix en mercat financer i en el llarg termini s'obté més rendibilitat que en un producte garantit. - Tots els empleats estan coberts i augmenta així la vinculació amb l'empresa. - Els empleats amb un pla de pensions d'ocupació el puntuen amb una gran satisfacció (puntuació 4 sobre 5, segons l'estudi https://www.caser.es/documents/473773/670533/Estudio-planes-de-empleo.pdf) - Transparència del producte amb informes, almenys, semestrals als partícips. - Cultura financera. - Seguretat jurídica. - Transparència. - Dona autonomia a l'empresa en la gestió del pla. - Participació dels mateixos treballadors al seu fons - Menors despeses d'administració. - Decidir en el tipus d'inversió. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Fiscalitat aportacions. - Aportacions per part assegurat i empresa. - Millor rendibilitat en general que molts plans individuals. - Principi de no discriminació a l'accés. - Comissió de control del pla. - Fiscalitat. - Despeses reduïdes. - Mobilització. - No discriminació. - Irrevocabilitat de les aportacions. - Atribució de drets. - Supervisió de la comissió de control. 	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitat liquar drets consolidats. - Les aportacions són irrevocables. - Modalitat mixta (prestació i aportació definides). - La nova regulació pot fer que a través dels convenis aquest producte arribi a orelles de més intervinents i es contracti a través de convenis d'empreses. - Estabilitat de la inversió. - Rellevància de cara a la negociació col·lectiva. - Atractiu per captar nous treballadors. - Incorporar si es vol plans per defecte. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Ampli mercat escassament assegurat. - Desenvolupament a través de la negociació col·lectiva. - Nova llei sobre l'impuls de plans de pensió d'ocupació públics. - Noves taules de negociació de plans de pensions d'ocupació sectorials. - Fidelització de les persones treballadores. - Normativa. - Complementari no substitutiu del sistema públic. - Voluntari. - Possibles avantatges fiscals futurs. - El pla pot decidir on s'inverteix (més o menys risc) i en quines proporcions. Pot decidir diversificar, invertir en alternatius,... El mandat d'inversió ho defineix. La capacitat de decisió és una oportunitat. - Aquest any permet al treballador incrementar la seva aportació fins a igualar la de l'empresa (amb límit 10.000€). - Diàleg social i consens. - Les pròpies de plans de pensions: incentius marc legal. - Les pròpies de PP d'ocupació: en especial, incentius fiscals. - Control (comissió de control, supervisió): Aporta seguretat.
---	---

<ul style="list-style-type: none">- Negociació col·lectiva.- Baixos costos.- Rendibilitats.- Excepcionalitat de liquidació situacions concretes.- Fidelitza el treballador.- És un producte que acostuma a vincular el treballador- L'empresa contribueix a generar un complement a la jubilació dels seus treballadors.- Despeses més ajustades, en moltes ocasions plantejades com un % fix i una variable en funció de les rendibilitats.- Volum aportacions possible.- Contribució al consens de la negociació col·lectiva.- Dins dels dissenys permesos: més llibertat, per no haver de consensuar amb altres empreses.	<ul style="list-style-type: none">- Possibilitat d'integrar-se a fons pensions d'ocupació de promoció pública (avantatges per regulació legal).
--	---

Producte 2. Pla de pensions d'ocupació de promoció conjunta

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Pèrdua de representativitat. - Manca de cultura d'estalvi. - Les petites empreses no estan convençudes del que pot aportar al desenvolupament. - Caràcter minoritari. - És necessari arribar a un acord entre part treballadora i part empresarial. - És desitjable tenir coneixements financers per pertànyer a la comissió de control i entendre les decisions d'inversió. - No és un pla exclusiu i a la comissió de control s'hi està amb més gent. - No es pot triar un nom propi per al pla de pensions ja que s'està amb altres empreses, encara que es poden agrupar per sectors d'activitat, per exemple, i posar-hi un nom que els representi. - Tots els empleats estan coberts i hi ha empreses que no volen que sigui així, prefereixen que només cobreixi una part de la plantilla. - Ocupació i salaris. - S'és un simple receptor d'informació gairebé sense presa de decisions. - Manca de cultura d'estalvi. - Fiscalitat prestacions. - L'assegurat no participa a les decisions d'inversió. - Limitació d'aportacions. - Valoració diària a preus de mercat. - Liquiditat en determinats supòsits 810 anys d'antiguitat). - Dificultat d'organització. - No coneixement de l'instrument. - Dificultats documentals. - Manca d'interès dels agents que intervinguin (gestors, consultors, ...). - Major cost laboral. - Elevats costos d'administració. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valor a preu de mercat. - Manca d'acord dels agents socials. - Pocs incentius per a l'empresa. - Limitació de les aportacions anuals. - Modificació fiscalitat. - Límits d'aportacions d'empleats lligats a aportacions de l'empresa. - Límits d'aportacions molt baixos (màxim 8.500€ davant d'altres països, per exemple, 200.000\$ als Estats Units). - Inflació. - Es dilueix la representació en comissions de control més àmplies. - Manca d'acord dels agents socials. - Depenen dels acords dins de l'empresa. - Pot influir les decisions d'altres empreses a la resta. - Canvis del marc normatiu. - Interessos individuals. - Baixa estabilitat laboral. - Canvis normatius. - Turbulències als mercats de capitals. - Inflació. - Cap incentiu vers les empreses fins a la llei 12/22 que regula l'impuls dels plans de pensions d'empresa. I des de la llei, hi ha petits incentius per deduccions a Societats i minoració de la cotització a la SS. Tot i així, són insuficients. - Lobbies i productes financers digitals. - Control (comissió de control, supervisió): comporta costos

<ul style="list-style-type: none"> - No es pot decidir on s'inverteix. Només es pot triar el perfil d'inversió (arriscat, equilibrat, conservador) i es pot anar canviant. - Comissions elevades. - Ha d'estar tota la plantilla. No es pot discriminar. - Els diners no estan garantits. - Desconeixement empresarial. - Variabilitat normativa. - Disseny menys flexible (d'adhesió, consensuat pel conjunt d'empreses). 	
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> - Majors patrimonis. - Implica un col·lectiu d'empreses. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC - Abaratiment de les despeses d'implantació i del temps dedicat a la gestió. - Tributació com renda del treball. - Principi de no discriminació entre empleats. - Els representants de l'empresa defineixen la política d'inversió. - Producte molt interessant per a pimes perquè es poden sumar totes les empreses de qualsevol mida per aconseguir bones economies d'escala quant a fer inversions. - Inverteix en mercat financer i en el llarg termini s'obté més rendibilitat que en un producte garantit. - A través del reglament es poden personalitzar les aportacions, la contribució al pla... - Tots els empleats estan coberts i augmenta així la vinculació amb l'empresa. - Els empleats amb un pla de pensions d'ocupació el puntuen amb una gran satisfacció (puntuació 4 sobre 5, segons l'estudi https://www.caser.es/documents/473773/670533/Estudio-planos-de-empleo.pdf). 	<ul style="list-style-type: none"> - Visibles al mercat. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Marge de millora de la taxa d'empreses que utilitzen els plans d'ocupació. - Possibilitat liquar drets consolidats. - Les aportacions per part de l'empresa poden ser diferents. - Més d'un promotor. - El seu desenvolupament dependrà de la negociació col·lectiva. - La nova regulació pot fer que a través dels convenis aquest producte arribi a orelles de més intervinents i es contracti a través de convenis sectorials i/o d'empreses. - Complement salarial. - Estabilitat de les inversions. - Dona opció de previsió social a les PIMES. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Ampli mercat escassament assegurat. - Desenvolupament a través de la negociació col·lectiva. - Nova normativa. - Negociació sectorial. - Unificació de criteris empresarial. - Possibles avantatges fiscals futurs.

<ul style="list-style-type: none">- Transparència del producte amb informes, almenys, semestrals als partícips.- Negociació col·lectiva.- Suports públics.- Fiscalitat.- Normativa.- Defensa dels interessos previsionals a més persones.- Implica un col·lectiu d'empreses.- Beneficis fiscals.- Fidelitzar els treballadors.- Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC.- Límit aportacions alt.- Fiscalitat aportacions.- Possibilitat aportacions empresa i treballador.- Principi de no discriminació a l'accés.- Comissió de Control del Pla.- Fiscalitat.- Despeses reduïdes.- Mobilització.- No discriminació.- Irrevocabilitat d'aportacions.- Atribució de drets.- Supervisió de la comissió de control.- Negociació col·lectiva.- Economia d'escala.- Fidelitza el treballador.- Comodat a l'hora d'implantar-ho. No s'ha de constituir la comissió de control, ni s'ha de fer un reglament, ni s'han de mantenir comissions de control periòdiques.- Capacitat i volum econòmic.- Nº Beneficiaris ampli (conjunt empreses) (menor nivell de risc, - concentració, + dispersió).	<ul style="list-style-type: none">- Facilitat per implantar, encarat a pimes.- Negociació col·lectiva i diàleg social.- Les pròpies de plans de pensions: incentius marc legal.- Les pròpies de plans de pensions d'ocupació: en especial, incentius fiscals.- Control (comissió de control, supervisió): Aporta seguretat.- Possibilitat d'integrar-se a fons pensions d'ocupació de promoció pública, els d'aportació definida (avantatges per regulació legal).
--	---

Producte 3. Pla de pensions d'ocupació simplificat

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Complexitat de comprensió. - Manca de cultura d'estalvi. - Les petites empreses no estan convençudes del que pot aportar al desenvolupament. - Els contractes d'assegurança pel cas de mort només poden tenir durada anual (temporals renovables). - Prestacions preferentment en forma de renda. - Producte de nova creació i, per tant, desconegut. - Hauran de ser entitats supraempresarials (convenis, associacions i col·legis professionals...) les que ho promoguin. - Complexitat en la forma de donar-lo a conèixer als associats, col·legiats... - Manca de cultura d'estalvi. - Pràcticament no desenvolupats. - Impossibilitat comparar. - Obligació d'aportació definida. - Limitació d'aportacions. - Valoració diària a preus de mercat. - Liquiditat en determinats supòsits (10 anys d'antiguitat). - Desvinculació de les persones treballadors amb el pla de pensions d'ocupació. - Un nou instrument que no aporta res de nou en aquells que ja teníem. - Major cost laboral. - De moment força desconeguts. - Ha d'estar tota la plantilla. No es pot discriminar. - Els diners no estan garantits. - Desconeixement empresarial. - Menys flexibilitat al disseny (només d'aportació definida,..). 	<ul style="list-style-type: none"> - Valor a preu de mercat. - Complexitat de comprensió. - Manca d'acord dels agents socials. - Pocs incentius per a l'empresa. - Que les associacions d'autònoms, col·legis professionals i mutualitats de previsió social es decantin per un altre instrument. - Període de 5 anys per tal que els plans de pensions actuals es transformin en PPES. - Modificació fiscalitat. - Límits d'aportacions d'empleats lligats a aportacions de l'empresa. - Límits d'aportacions molt baixos (màxim 8.500€ davant d'altres països, per exemple, 200.000\$ als Estats Units). - Manca d'acord dels agents socials. - Legislació poc clara. - Depenen dels acords col·lectius sectorials. - Canvis del marc normatiu. - No coneixement. - Turbulències als mercats de capitals. - Inflació. - Incentius insuficients de cara a les empreses. - Com que és producte nou, incertesa sobre la gestió i resultats futurs. - Variabilitat normativa. - Control (comissió de control, supervisió): comporta costos (tot i que amb certa simplificació).
FORTALESES	OPORTUNITATS

<ul style="list-style-type: none"> - Accés a pimes. - Facilitats per a la posada en marxa. - Majors patrimonis. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Simplificació dels tràmits. - Facilitat per accedir-hi. - Simplificació de les càrregues administratives que per promotors, empreses i partícips suposen els actuals plans d'ocupació. - Estan inclosos en acords col·lectius estatutaris de caràcter sectorial. - Aportació definida. - L'última debilitat pot ser una fortalesa si s'aconsegueix informar i transmetre bé per la facilitat en l'adhesió si es forma part d'una associació, un col·legi professional... - Inverteix en mercat financer i en el llarg termini s'obté més rendibilitat que en un producte garantit. - Transparència del producte amb informes, almenys, semestrals als partícips. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Simplificació dels tràmits. - Agilitat teòrica per a la contractació en petites empreses i autònoms on no arriben altres instruments - Principi de no discriminació a l'accés. - Comissió de Control del Pla. - Fiscalitat. - Despeses reduïdes. - Mobilització. - Normalització i simplificació. - Simplificació burocràtica. - Abaratiment de costos. - Baix costos. - Economia d'escala. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accés a mercats financers. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Convertir-lo en un element de rellevància especial dins la política de recursos humans. - Canalitzar estalvi d'autònoms i pimes. - <i>Target:</i> Poden ser emprats pel sector públic (inclosos corporacions locals). - La nova regulació pot fer que a través dels convenis aquest producte arribi a orelles de més intervinents i es contracti a través de convenis sectorials i associacions i col·legis professionals. - Els autònoms podran aportar 4.250€/any addicionals a aquest tipus de producte. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Mercat autònoms actualment sense ofertes col·lectives - Desenvolupament a través de la negociació col·lectiva. - Universalització. - Negociació col·lectiva - Automatització - Possibles avantatges fiscals futurs. - Recolzats pel Govern. - Diàleg social i negociació col·lectiva. - Les pròpies de plans de pensions: incentius marc legal, per impulsar-los. - Les pròpies de plans de pensions d'ocupació: en especial, incentius fiscals. - Control (comissió de control, supervisió): Aporta seguretat. - Regulació legal: simplificació, menors càrregues administratives, agilitat. - Possibilitat d'integrar-se a fons de pensions d'ocupació de promoció
---	---

<ul style="list-style-type: none">- Estalvi a llarg termini.- Fidelitza el treballador.- Baixes comissions.- Comissions molt ajustades.- Volum possible.- El disseny simplificat facilita la comprensió.	<p>pública, els d'aportació definida (avantatges per regulació legal).</p>
---	--

Producte 4. Assegurança col·lectiva que instrumenti compromisos per pensions

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Manca d'informació. - Pèrdua de control sindical. - Polítiques d'inversió flexibles. - Manca que es conegui més. - Les aportacions que fa l'empresa només consolidin si el treballador té certa antiguitat o és jubila a l'empresa. - Producte il·líquid fins a la jubilació. - Només cobreix els empleats que l'empresa decideix. - Normativa d'assegurances més estrictes. - Necessitats de capital importants. - Tipus d'interès tècnic. - Sense capacitat de decisió. - Han de donar resultats als accionistes. - Sense participació en òrgans de govern. - Costos de gestió. - Les aportacions no es dedueixen de la base imposable. - Les aportacions només es consoliden si s'arriba a la jubilació a l'empresa o certa antiguitat. - Les aportacions només les realitza l'empresa. - No és obligatori que cobreixi tots els treballadors. - Absència de comissió de control de l'instrument. - Fiscalitat. - Mobilització. - Discriminatori. - No hi ha atribució de drets. - No controlat ni supervisat per les persones treballadors. - Intermediaris. - No és automàtica la vostra disposició. - No hi ha comissió de control. - Major cost laboral. - En cas de no imputar prima al treballador, l'empresa no s'ho pot deduir 	<ul style="list-style-type: none"> - Manca d'acord dels agents socials. - La competència de la resta de productes. - Modificació fiscalitat. - Impossibilitat rescat si les primes no són imputables al treballador. - No compten amb reducció a l'IRPF. - Il·liquiditat del producte. - Problemes per a les prestacions definides. - Manca d'acord dels agents socials. - Tractament fiscal aportacions i prestacions en funció imputació fiscal. - No és l'instrument de desenvolupament de previsió social que més agradi als representants dels treballadors, que quedin al marge de seu control i supervisió. - El prenedor: l'empresa. - Pèrdua dels drets. - No beneficis fiscals. - Cobrament dels imports. - Inflació. - Variabilitat normativa. - Règim fiscal no idèntic a plans de pensions.

<p>com a gasto a societats fins que el treballador ho cobri. Diferiment del gasto.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Els diners no estan garantits en tots els casos (UL). - Desconeixement producte. - Restriccions a disposar de manera anticipada (producte no líquid). - Dificultat de comprensió dels càlculs tècnics asseguradors (menys transparència). 	
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> - Assegurament. - No limitis d'aportacions. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - L'avantatge que no hi hagi límit d'aportació. - Estalvi per donar cobertura als compromisos per pensions. - Si l'empresa prefereix no cobrir tots els empleats, amb aquest producte ho pot fer ja que només cobreix els empleats que decideix. - Es decideix la inversió: garantida, en mercat financer... - Garantia de prestacions. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Les aportacions no estan subjectes a retenció. - Instrument per retenir talent a les empreses. - Possibilitat diferir fiscalitat. - No hi ha límit d'aportacions. - No hi ha limitació d'aportacions. - Instrument complementari al PPE per canalitzar excessos d'aportacions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Ocupar el lloc on no pugui arribar els plans d'ocupació. - Possibilitat designació beneficiari. - No hi ha límit màxim d'aportació. - Menor necessitat de gestionar. - L'empresa no hi participa ni té obligacions més enllà de les aportacions i pòlisses. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Instrument per a un mercat que veu limitacions en aportacions plans individuals i no entra en altres sistemes col·lectius. - Segment directius. - Individual i col·lectiu. - Diferents modalitats. - Reducció de cingleres. - Es poden adaptar les pòlisses a les diferents necessitats del client (retribució flexible, retenció de talent, ...). - Xarxa comercial.

<ul style="list-style-type: none">- Instrument alternatiu al PPE quan els compromisos per pensions afectin una part dels treballadors de l'empresa.- No valoració diària a preus de mercat.- gestió més fàcil a les empreses, és més fàcil de pactar.- Diferents entitats, pots aconseguir bones cotitzacions.- Tranquil·litat pel prenedor de gestió.- Tranquil·litat per l'assegurat del cobrament.- Import assegurat fix.- No és un cost per a les persones treballadores.- Fidelitza el treballador.- Es pot discriminar. No cal oferir-ho a tota la plantilla.- Alternatives d'inversió més accessibles (UL, pòlissa d'estalvi garantida, pòlissa amb tipus garantit més participació en beneficis)- També té efectes fiscals positius als treballadors si no se'ls imputa la prima.- Límit d'aportació molt més elevat que als plans de pensions (100.000€/any sense haver d'imputar).- Mesura empreses asseguradors.- Disseny versàtil (adaptable: <i>unit linked</i>, garantit,...) .- Sense límit màxim d'aportació.	<ul style="list-style-type: none">- Permet oferir-se només a una part dels empleats.- Pot complementar plans de pensions.- Pot ser instrument de política de recursos humans, per retenir personal clau, directiu,...- Possibilitat reasserança.
--	---

Producte 5. Mutualitat de previsió social empresarial

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Excés de control-exigències. - Manca de cultura d'estalvi. - El proveïdor (necessàriament entitat asseguradora) ha d'assumir els cingles biomètrics, financers i de despeses, ja que el producte garanteix les bases tècniques fins a venciment. - El proveïdor (necessàriament entitat asseguradora) ha d'assumir els costos de capital (SOLVÈNCIA II) que suposa garantir bases tècniques a llarg termini. - Entitats de reduïda dimensió amb recursos limitats. - Només es podran utilitzar contractes d'assegurances en què el risc de la inversió és assumit pel prenedor per instrumentar compromisos per pensions que incorporin la contingència de jubilació a la modalitat d'aportació definida i altra contingència de prestació definida. - Producte amb molta història, però relativa presència a col·lectius molt concrets. - Normativa d'assegurances més estrictes. - Necessitats de capital importants. - Tipus d'interès tècnic. - Sense capacitat de decisió. - Han de donar resultats als accionistes. - Sense participació en òrgans de govern. - Costos de gestió. - Manca de cultura d'estalvi. - Mancances de capitalització. - Limitacions estatutàries. - Condició del prenedor inesperable de ser mutualista. - Finalitat molt concreta de previsió social. - Major cost laboral. - Desconeixement empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Criteris normatius. - Manca d'acord dels agents socials. - Aportacions fiscalment limitades a 1.500 €/any (8.000 € fins al 2020 i 2.000 € al 2021) per Mutualistes exercint per compte propi. Límit d'aportacions <> límit fiscal però amb ineficiència fiscal (eventual doble tributació si no es fan coincidir els dos límits). - Marc normatiu sotmès a lluites polítiques. Inseguretat per als assegurats. Canvis normatius que afectin no només la nova producció sinó també la cartera amb primes periòdiques. - Marc normatiu lligat al dels plans de pensions individuals. Mateixos riscos d'inseguretat jurídica per moviments polítics. - Instrument de tercer pilar que pot arribar a desaparèixer per intentar erròniament recolzar un segon pilar empresarial que no acaba de funcionar. - Modificació fiscalitat. - Cal que el model respongui a la responsabilitat en la negociació col·lectiva i evitar l'oportunisme fiscal. - Límits d'aportacions molt baixes. - Problemes per a les prestacions definides. - Manca d'acord dels agents socials. - Canvis legislatius en detriment de la seva naturalesa o limitatius de la seva activitat. - Massa exposades a canvis tecnològics, socials i polítics. - Responsabilitat dels mutualistes - Limitació reglamentària. - Modificacions normatives. - Mercat competitiu: dificultat per retenir els mutualistes.

<ul style="list-style-type: none"> - Núm. Beneficiaris restringit al col·lectiu mutualista (major nivell de risc, + concentració, - dispersió). 	<ul style="list-style-type: none"> - Control intern: possible propensió a menys professionalització.
<p>FORTALESES</p>	<p>OPORTUNITATS</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Valoració a cost més meritació. - Flexibilitat del producte. - Independència. - No limitis d'aportació. - Entitats sense ànim de lucre, propers. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Assegurança d'Estalvi amb bases tècniques garantides fins a venciment. - Destinatari persona individual que vol complementar la seva futura jubilació. - Prestació principal d'Estalvi amb possibles complements per mort i invalidesa. - Possibilitat de rescat, reducció i bestreta sense cap cost per l'assegurat (normalment a partir de la segona anualitat) i sense haver d'assumir eventuais minusvàlues (tampoc gaudir d'eventuals plusvàlues). - Els professionals poden fer aportacions a MPS. - El contracte d'assegurança es podrà formalitzar mitjançant el corresponent reglament de prestacions. - Les mutualitats de previsió social són entitats amb finalitat d'interès social i ajuda mútua, com una organització democràtica, que manquin d'ànim de lucre i no segueixen la lògica capitalista d'atribuir el benefici al capital. - En determinades professions té una gran rellevància. - Producte dedicat a professionals concrets i per això amb una gran personalització del mateix per a aquest col·lectiu. - Seguretat de les prestacions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques - Davant les volatilitats dels plans de pensions individuals ofereixen estabilitat i rendibilitat acumulada i certament consolidada (els plans de pensions individuals no consoliden res, fins a venciment). - Mateix tractament fiscal que els plans de pensions individuals (deducció en base imposable durant acumulació i renda del treball durant el consum). - Producte específicament dissenyat per als professionals que l'integren. Tenint en compte les seves particularitats i singularitats (per exemple, edat de jubilació normalment més elevada entre els professionals exercint per compte propi). - Les aportacions realitzades pels mutualistes exercint per compte propi que tinguin com a objecte les cobertures de: <ul style="list-style-type: none"> . Incapacitat laboral total i permanent per a la professió habitual o absoluta i permanent per a tota feina, i la gran invalidesa, així com la cobertura de mort. . Mort que pugui generar dret a prestacions de viduïtat, orfandat a favor d'hereus o persones designades. . Dependència severa o gran dependència. Per ells o pels seus cònjuges o familiars de primer grau, també són reduïbles de la base imposable. - Instrument fiscalment equiparable als nous plans de pensions d'ocupació

<ul style="list-style-type: none"> - Presa de decisions pròpies. - Propietat del patrimoni. - Poder prendre decisions pròpies. - Triar les prestacions ad hoc. - Entitats sense ànim de lucre, propers. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Sistema de gestió. - L'assegurat és també mutualista i això fa que no pugi ser exclòs. - Sense ànim de lucre. - Voluntàries. - Control i supervisió. - Caràcter mutualista. - Compromís d'aportació. - Fidelitza el treballador - Inclou prestacions diferents de les pensions. - Consens i negociació col·lectiva. - Disseny adaptable a les necessitats del col·lectiu mutualista. - Participació dels mutualistes-beneficiaris en decisió inversora i en rendibilitat esperada (major ajustament a perfil de risc). - Participació dels mutualistes-beneficiaris en decisió en costos: possibilitat de racionalització costos. 	<ul style="list-style-type: none"> simplificats per a mutualistes exercint per compte propi. A partir del 2023 s'incrementarà el límit màxim de deducció anual de 1.500€ a 4.250€ addicionals. - Oferta de productes complementaris. - Flexibilitat: Adaptació de les condicions del contracte d'assegurança a les modificacions dels compromisos establerts per acord col·lectiu posterior a la formalització. - No requereix establir una comissió de control. - Si es canalitza via <i>Unit Linked</i> el treballador pot decidir mobilitzar les seves inversions en funció del seu perfil d'inversió (conservador versus dinàmic). - La nova regulació pot fer que es parli més del producte en si i es contracti més. - Establir els òrgans de govern i els seus components. - Normativa diferenciada i específica. - Competències pròpies de la comunitat autònoma. - Major possibilitat de desenvolupament legislatiu. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Favorable percepció social mutualisme. - amplia base d'organitzacions professionals que permetin incorporar clients nous. - Referents de l'economia col·laborativa. - Canvis normatius. - Potenciar la previsió social com a complement. - Possible deteriorament dels serveis públics en sanitat i dependència per l'envelliment demogràfic. - Aplicació model ja implantat territorialment - Marc normatiu: Democràcia a la gestió.
---	--

- Marc normatiu: Transparència i retiment de comptes als mutualistes.
- Incentius fiscals (assimilats a plans de pensions, en determinats aspectes).
- Major capacitat reguladora de les comunitats autònomes (proximitat, permet major coneixement de necessitats i adaptació).

Producte 6. Pla de previsió social empresarial (PPSE)

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - No hi ha comissió de control. - Manca de representació sindical. - Patrimonis petits. - Manca de cultura d'estalvi. - La competència dels plans d'ocupació. - Irrevocabilitat aportacions per l'empresa. - En considerar-se un salari en espècie per al treballador, les aportacions efectuades a favor de treballadors per compte d'altri estan subjectes a cotitzacions de la Seguretat Social. - Actualment, compten amb un tipus d'interès molt baix per estalviar en el llarg termini. - Tots els empleats estan coberts i hi ha empreses que no volen que sigui així, prefereixen que només cobreixi una part de la plantilla. - Manca de cultura d'estalvi. - Tractament fiscal prestacions. - Absència de Comissió de Control de l'instrument. - Limitació d'aportacions. - Liquiditat en determinats supòsits (10 anys d'antiguitat). - No existència de comissió de control. - Major cost laboral. - Desconeixement producte. - Vinculat a empresa (risc compartit). 	<ul style="list-style-type: none"> - Desconeixement social. - Manca d'acord dels agents socials. - Que quedi absorbit per les noves modalitats de plans d'ocupació. - Modificació fiscalitat. - No discriminació. Cal aplicar-ho a tota la plantilla. - Límits d'aportacions d'empleats lligats a aportacions de l'empresa. - Límits d'aportacions molt baixos (màxim 8.500€ davant d'altres països, per exemple, 200.000\$ als Estats Units). - Manca d'acord dels agents socials. - Legislació procliu a potenciar altres instruments. - No és l'instrument de desenvolupament de previsió social que més agradi als representants dels treballadors, que quedin al marge de seu control i supervisió. - Canvis al marc normatiu. - Limitació fiscal. - Prenedor: empresa. - Molt mal resultat en moments com els que estem vivint. - Incentius insuficients de cara a les empreses. - Variabilitat normativa. - Menys control (més risc).
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> - Fàcil de posar en marxa. - Flexibilitat. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - La garantia del tipus d'interès. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Fer arribar a ocupadors i treballadors el seu avantatge quant a la garantia de rendibilitat.

<ul style="list-style-type: none"> - Tractament fiscal diferent dels plans de pensions d'ocupació i dels plans de pensions simplificats d'ocupació. - No hi ha límit màxim d'aportació. - Les aportacions que fa l'empresa no tenen incidència fiscal a l'IRPF del treballador. - Rendibilitat fixa assegurada al contracte - No cal arribar a un acord entre part treballadora i part empresarial. - Rendibilitat garantida. - No cal tenir coneixements financers per entendre'l ja que compta amb un interès garantit. - Pot ser contractat per qualsevol pime o empresa més gran. - Tots els empleats estan coberts i augmenta així la vinculació amb l'empresa. - Flexibilitat. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Rendibilitat garantida. - Possibilitat aportacions mixtes. - Segur, no pla de pensions. - Per a l'empresa salari no subjecte a retenció. - Tractament fiscal aportacions. - Limiteu aportacions alt. - Principi de no discriminació a l'accés. - Fiscalitat. - Mobilització. - No valoració diària a preus de mercat. - Principi de no-discriminació. - Atribució de drets consolidats. - Fidelitza el treballador - Inclou prestacions diferents de les pensions - No tenen comissió de control (la part treballadora perd el control). - Els diners estan garantits. - Experiència i difusió acadèmica. - Instrument per fidelitzar empleat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitat de mobilització a la nova empresa sense tributació. - Garantia tipus d'interès. - La nova regulació pot fer que aquest producte arribi a orelles de més intervinents. - Mercat objectiu molt ampli i poc desenvolupat. - No discriminació. - Inembargables. - Impuls normatiu. - Possible deteriorament dels serveis públics en sanitat i dependència per l'envelliment demogràfic. - Negociació col·lectiva i diàleg social. - Basat en assegurança (no comissió control): possible reducció de costos. - Bonificacions fiscals (assimilables a plans de pensions).
---	---

<p>- Disseny versàtil (possibilitat aportació periòdica o única, garantia tipus interès,...).</p>	
---	--

Producte 7. Assegurances de dependència

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Dificultat d'apreciar la necessitat/conveniència d'assegurar la dependència per part de la gent jove. - Socialment hi ha altres prioritats (habitatge, salut, etc...). - Producte de "sinistralitat creixent": l'increment de longevitat comporta, addicionalment, un increment de la dependència en edats avançades. - El necessiten fonamentalment "els grans" però només el poden contractar "els joves" i amb durades de cobertura necessàriament limitades. - Molt forta "antiselecció". - Segur poc conegut i amb una contingència que se suposa sempre llunyana. - No és un assegurança per a persones amb discapacitat. - Limitació de l'edat de contractació (70-75). - Exclusió a partir dels 85. - Normativa d'assegurances més estrictes. - Necessitats de capital importants. - Tipus d'interès tècnic. - Sense capacitat de decisió. - Han de donar resultats als accionistes. - Sense participació en òrgans de govern. - Costos de gestió. - Dificultat d'apreciar la necessitat/conveniència d'assegurar la dependència per part de la gent jove. - Socialment hi ha altres prioritats (habitatge, salut, etc.). - Possibilitat nom contingències massa elevades que desvirtuïn la prima o acaba sent insuficient. - No control de les persones assegurades. - Molt limitat. - Major cost laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manca d'incentius específics. - Desequilibri generacional entre "qui la necessita" i "qui la pot comprar". Actualment la cobertura de dependència privada es pot comprar per joves sans quan la necessiten, majoritàriament, vells dependents. - Pugi quedar absorbit per la part pública. - Modificació fiscalitat. - Carència llarga. - Exclusions per pràctica d'esports de risc. - Límit d'aportació molt baixa. - Producte molt poc conegut a Espanya - Problemes per a les prestacions definides. - Manca d'incentius específics. - Poca oferta del mercat. - Poc conegut. - Cost. - Envel·liment població. - Marc legal: Llei 39/2006, de dependència: Pendent desenvolupament efectiu (manca assignació pressupostària).

<ul style="list-style-type: none"> - S'ha de complementar amb algun producte que complementi les pensions. - Desconeixement producte. - Incertesa als càlculs actuuarials (per manca d'experiència): Riscos difícils de quantificar. - Necessitat de contractar en edat primerenca (dificultat comercial). 	
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> - Assegurança amb bases tècniques garantides fins a venciment - Destinatari persona individual preocupada per eventuais futures dependències i la necessitat de recursos addicionals per fer-los front. - Cobertura d'un risc amb un augment molt probable de la incidència. -Protecció contra la pèrdua de l'autonomia personal. -Desgravació fiscal aportacions a IRPF. - Seguretat de les prestacions. - Possibilitat de rebre les prestacions com a capital, renda o serveis. - Seguretat, - Indemnització, - Prestacions opcionals, renda o capital, - Fidelitza el treballador. - Creativitat al disseny: possible (prestacions necessàries). 	<ul style="list-style-type: none"> - Necessitat política d'establir complements privats per cobrir les necessitats de les persones dependents. - Mercat en expansió: Increment de longevitat comporta (i comportarà, ara per ara) increment del nombre de dependents. - Necessitat de millorar el marc normatiu. Dependència a nivell públic ha d'estar "relacionada" amb dependència a nivell privat i complementari. - Les primes satisfetes pel prenedor que cobreixen el risc de dependència severa o de gran dependència, per a ell, el seu cònjuge, familiars fins al tercer grau o persones a càrrec seu en règim de tutela o acolliment, es poden reduir de base imposable amb el límit que defineix l'article 52 de la Llei 35/2006. - Cal fer arribar als ciutadans la tasca social d'aquesta assegurança i la seva complementarietat amb la part pública. - Fomentar la seva contractació a la franja 30-40. - Garanties complementaries (teleassistència, assessorament telefònic, ajuda domiciliària). - Necessitat política d'establir complements privats per cobrir les necessitats de les persones dependents. - Evolució demogràfica augment mercat. - Bonificacions fiscals. - Possible deteriorament dels serveis públics en dependència per l'envelliment demogràfic. - Terreny obert i difusió. - Evolució demogràfica porta a preveure un fort impuls d'incentius fiscals.

Producte 8. Pla de Previsió Assegurat (PPA)

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Molt conservadors. - Poc rendiment. - Manca de cultura d'estalvi. - producte poc conegut i utilitzat. - El proveïdor (necessàriament entitat asseguradora) ha d'assumir els cingles biomètrics, financers i de despeses, ja que el producte garanteix les bases tècniques fins a venciment. - El proveïdor (necessàriament entitat asseguradora) ha d'assumir els costos de capital (SOLVÈNCIA II) que suposa garantir bases tècniques a llarg termini. - Baixa rendibilitat. - El rescat d'un PPA podrà fer-se per defunció del titular, incapacitat total i permanent per a la professió habitual, i per dependència severa o gran dependència. - Aportacions limitades. - Actualment, compten amb un tipus d'interès molt baix per estalviar en el llarg termini. - Manca de cultura d'estalvi. - Producte poc conegut i utilitzat. - Interessos baixos. - Despeses massa elevades cap a instruments col·lectius que també poden canalitzar estalvi individual. - Limitació d'aportacions. - No hi ha control per les persones assegurades. - No presa de decisió al risc d'inversió. - Baixa rendibilitat fins i tot a llarg termini. - Rendibilitat escassa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicació amb altres instruments. - Manca d'acord dels agents socials. - Aportacions limitades a 1.500 €/any (8.000 € fins al 2020 i 2.000 € al 2021). Límit d'aportacions = límit fiscal. - Marc normatiu sotmès a lluites polítiques. Inseguretat per als assegurats. Canvis normatius que afectin no només la nova producció sinó també la cartera amb primes periòdiques. - Marc normatiu lligat al dels plans de pensions individuals. Mateixos riscos d'inseguretat jurídica per moviments polítics. - Instrument de tercer pilar que pot arribar a desaparèixer per intentar erròniament recolzar un segon pilar empresarial que no acaba de funcionar. - Competència deslleial (vorejant la normativa) dels mal anomenats Plans de Pensions Individuals "garantits" (la garantia l'ofereix l'entitat financera gestora, no el pla de pensions individual, que té prohibit garantir rendibilitats). - Deixeu d'interessar per la baixa rendibilitat, segons el context de tipus d'interès. - Modificació fiscalitat. - Límits d'aportacions molt baixos: 1.500€/any. - Manca d'acord dels agents socials. - Legislació que afavoreixi liquidació anticipada. - Inflació alta persistent. - Limitació de les aportacions. - Canvis al marc normatiu. - Reducció d'aportacions a instruments individuals. - Limitació fiscal. - Poc desenvolupament. - Desconeixement.

	<ul style="list-style-type: none"> - Poca capacitat d'estalvi. - Inflació - Assegurança, en contraprestació a plans de pensions (risc de contrapart: empresa asseguradora).
FORTALESES	OPORTUNITATS
<ul style="list-style-type: none"> - Rendibilitat assegurada. - Beneficis fiscals. - Fidelitzar els treballadors. - Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC. - Assegurança d'Estalvi amb bases tècniques garantides fins a venciment. - Destinatari persona individual que vol complementar la seva futura jubilació. - Prestació principal d'estalvi amb possibles complements per mort i invalidesa. - Possibilitat de mobilització (d'entrada i sortida, total o parcial) sense cap cost per l'assegurat tot i que si pot haver d'assumir (depenent del proveïdor) eventuals minusvàlues/plusvàlues. - El producte gaudeix de rendibilitat mínima garantida fins a venciment. Garantia de no pèrdua més una rendibilitat addicional anual (Participació en beneficis). - Disponibilitat abans de jubilació en els casos previstos per la llei (malaltia greu, aturada de llarga durada, etc.) a banda del que estableixin les prestacions. - No pot ser objecte d'embargament mentre no es causi el dret a la prestació. - Atractiu per a participants amb aversió al risc. - Instrumentació via pòlissa d'assegurança. - Contingències cobertes: jubilació, incapacitat, dependència i defunció. - Rendibilitat garantida mitjançant tècniques actuàries. - Drets acumulats no són embargables. - Rendibilitat garantida. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Davant les volatilitats dels plans de pensions individuals els plans de previsió assegurats ofereixen estabilitat i rendibilitat acumulada i certament consolidada (els plans de pensions individuals no consoliden res, fins a venciment). - Mateix tractament fiscal que els plans de pensions individuals (deducció en base imposable durant acumulació i renda del treball durant el consum). - Ampliar l'espectre de persones interessades mitjançant una publicitat més gran del producte. - Possibilitat de designar beneficiari. - Producte d'estalvi finalista. - Elecció individual del producte. - Voluntat política d'impulsar els instruments de previsió social complementaria. - Necessitat de complementar les pensions públiques. - Mercat que per edat deixa altres sistemes de previsió per cercar seguretat. - Avantatges fiscals. - Incentius fiscals assimilables a pla de pensions (individual).

<ul style="list-style-type: none">- Traspassos sense impacte fiscal amb plans de pensions individuals.- Beneficis fiscals.- Fidelitzar els treballadors.- Redistribuir el cost per l'increment de l'IPC.- Sense risc sobre les aportacions.- Fiscalitat.- Mobilització.- Liquiditat en determinats supòsits (10 anys d'antiguitat).- No valoració diària a preus de mercat.- Seguretat en cobrament fins a venciment- Garantit.- Liquiditat en situacions excepcionals.- Possibilitat de mobilització.- Poc risc.- Risc acotat (interès garantit).- Disseny versàtil (financer-actuarial, propi de producte assegurador).	
--	--

Producte 9. Pla de pensions individual

FACTORS INTERNS	FACTORS EXTERNS
DEBILITATS	AMENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Límits fiscals escassos. - Elevades comissions de gestió i dipòsit. - No hi ha comissió de control. - Fiscalitat desfavorable. - La reduïda possibilitat de fer aportacions. - Drets consolidats són embargables - Aportacions limitades - Només poden comptar amb un promotor, que haurà de ser una entitat de caràcter financer. - La responsabilitat dels promotors dels plans de pensions individuals i dels partícips està limitada als seus respectius compromisos d'aportació als seus plans de pensions adscrits, per la qual cosa els creditors dels fons de pensions no podran fer efectius els seus crèdits sobre els patrimonis d'aquests. - Coneixements de mercats financers per seleccionar el pla que s'adapta millor a les teves necessitats. - No hi ha sentiment col·lectiu. - Absència de gestió pròpia. - Despeses d'administració superiors. - Fiscalitat desfavorable. - Fiscalitat prestacions. - Límit aportacions anual baix. - Despeses massa elevats cap a instruments col·lectius que també poden canalitzar estalvi individual. - Valoració diària a preus de mercat. - Limitació d'aportacions. - Comissions elevades. - No va supervisió. - No control de les inversions. - Poca capacitat d'estalvi individual de la gran part de les persones 	<ul style="list-style-type: none"> - Variacions als límits d'aportació màxims. - Variacions limitacions a les deduccions fiscals. - Instrument progressivament al marge de les polítiques públiques. - No es generi un volum més gran de fons acumulats i pugui afectar la rendibilitat. - Modificació fiscalitat. - Límits d'aportacions molt baixos: 1.500€/any. - Fiscalitat en decadència. - Instrument progressivament al marge de les polítiques públiques. - Risc legislació afavoreixi liquiditat. - Canvis al marc normatiu. - Reducció d'aportacions a instruments individuals. - Límits fiscals. - Baixos salaris. - Poca estabilitat laboral. - Inflació. - Turbulències als mercats financers. - Limitació a les aportacions. - Situació financera global. - Marc normatiu: no incentivat (en contraposició als plans de pensions d'ocupació). - Incentius fiscals molt limitats.

<p>treballadors, accessible a una part de la població no generalitzada.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No hi ha la comissió de control. - Altes comissions. - Major risc. - Fiscalitat. -Comissions altes (en comparació als plans de pensions d'ocupació). - Manquin estratègies d'inversió per defecte (amb apropiada exposició al risc). 	
<p>FORTALESES</p>	<p>OPORTUNITATS</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ventall ampli d'opcions d'inversió. - Mobilització dels drets econòmics i consolidats. - Decisió individual. - Més possibilitats d'elecció entre tots els tipus. - Instrumentació via fons de pensions. - Contingències cobertes: jubilació, incapacitat, dependència i defunció. - No es constitueix comissió de control. - Cal un defensor del partícip. - Inverteix en mercat financer i en el llarg termini s'obté més rendibilitat que en un producte garantit. - Gran gamma de productes entre els quals invertir. - Traspassos entre els diferents productes per canviar d'estratègia d'inversió o perfil de risc. - Producte de gran coneixement entre la població. - Inversions gestionades per equips financers. - Preu del producte molt baix (hi ha fons d'inversió amb comissions molt més grans i inversions similars). - Major nombre d'ofertes d'inversions. - Decisió individual - Possibilitat escollir tipus d'inversió. - Fiscalitat aportacions. - Fiscalitat. - Mobilització. 	<ul style="list-style-type: none"> - Competir en diversitat alternatives. - El beneficiari d'un pla de pensions individual pot mobilitzar lliurement els seus drets econòmics a altres plans de pensions o a plans de previsió assegurats, sempre que l'admetin les condicions de garantia i assegurament de la prestació i les especificacions dels plans. - Producte d'estalvi finalista. - Elecció individual del producte. - Cicles de vida. - Possibilitat de combinar diferents plans. -interès de les entitats bancàries. - Cultura de l'estalvi. - Naturalesa pla de pensions (assignat a un Fons; control i seguretat).

<ul style="list-style-type: none">- Liquiditat en determinats supòsits (10 anys d'antiguitat).- Estalvi a llarg termini.- Possibilitat de rescat als 10 anys.- Mobilització de drets.- Drets econòmics.- Capacitat d'escollir el risc.- Poden obtenir-se més rendibilitats a llarg termini.- Entitats bancàries i solvència.- Llibertat de mobilitat.- Disseny versàtil (prestació definida, aportació definida,...).	
--	--