Boletín informativo

COMISIÓN DE CONTROL
PLAN DE PENSIONES
EMPLEADOS DE TELEFÓNICA

C/ Pedro Teixeira, 8 - 3ª planta 28020 MADRID. Teléfonos: 91 556 17 47 - 900 210 666 (llamada gratuita). Fax: 91 556 49 42
Página web: http://www.pensetel.com; correo electrónico: info@pensetel.com

ENERO 2005

nº 47

SUMARIO

2 Evolución del punto

3 Informe de gestión

4 Modificación del sistema de designación de miembros

4 Aportaciones voluntarias

BALANCE DE 2004

Transcurrido el ejercicio 2004, presentamos, como cada año, el Balance expresivo de los datos generales del Plan y de los resultados obtenidos.

A fecha 31/12/2004 el patrimonio del fondo asciende a un total de **3.885´512 MILLONES** de Euros -646.595.000 millones de pesetas-, contando con **50.673 partícipes**, de los cuales **18.186 son "prejubilados/desvinculados"** (partícipes voluntarios, según la terminología utilizada en el reglamento del plan) y con **11.812 beneficiarios.**

El Plan de los Empleados de Telefónica, ha cerrado el año 2004 con una **rentabilidad anual** del **6'39%** (31/12/03 a 31/12/04), doblando prácticamente la inflación que en el pasado año se situó en el 3,2, batiendo en mas de 2,70 puntos la rentabilidad media (3,67 %) de todos los planes del sistema individual de este país. La rentabilidad anualizada **desde el inicio** del plan (Diciembre 1992) sobrepasa ya el **8,20%**, alcanzando un incremento porcentual del valor del punto del **158,182 %**, recordamos que comenzamos nuestra andadura con un valor del punto de 6 € (1.000 pesetas), superando actualmente los 15,62 € (2.600 pesetas).

La consecución de una prestación objetivo de 3,79 anualidades que permita mantener el poder adquisitivo de nuestros partícipes y beneficiarios sobre la base del establecimiento de una política de inversiones que permita obtener una rentabilidad equivalente al IPC + el 50 % también se supera con una diferencia a nuestro favor de 1,59 puntos.

La rentabilidad media de nuestro Plan sigue estando por encima de la del Total de Planes de Pensiones de Sistema Individual y de la del Total de Planes del Sistema de Empleo. Reproducimos las tablas comparativas en las que se aprecia la superior rentabilidad de nuestro plan en relación con el resto de los planes:

TABLA 1. Rentabilidades medias anuales ponderadas de los Planes de Pensiones del **Sistema Individual** y del **Sistema de Empleo** en comparación con la del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica. Datos a 31/12/2004.

SISTEMA INDIVIDUAL	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
- Renta Fija Corto	5,03	2,75	2,07	1,77
- Renta Fija Largo	5,60	3,03	2,42	1,92
- Renta Fija Mixta	5,50	0,34	1,03	3,15
- Renta Variable Mixta	5,60	-2,49	-1,12	5,60
- Renta Variable	9,71	-6,97	-3,60	8,88
TOTAL INDIVIDUAL	**5,54**	**0,02**	**0,88**	**3,67**
SISTEMA DE EMPLEO	**7,17**	**2,03**	**2,67**	**5,52**
TOTAL PLANES	**6,12**	**0,61**	**1,56**	**4,46**
EMPLEADOS DE TELEFÓNICA, F.P.	**7,85**	**2,08**	**3,27**	**6,39**

Fuente: Inverco.

Los criterios de clasificación de los Planes del Sistema Individual son los siguientes:

Renta fija corto plazo: su cartera no puede tener activos de renta variable. La duración media de la cartera es inferior o igual a dos años.

Renta fija largo plazo: su cartera no puede tener activos de renta variable. La duración media de la cartera es superior a dos años.

Renta fija mixta: su cartera incorpora activos de renta variable, con un máximo del 30%.

Renta variable mixta: su cartera está integrada por activos de renta variable, entre el 30% y el 75%.

Renta variable: su cartera está integrada por activos de renta variable, con un mínimo del 75%.

(Sigue en Pág. 2)...

Se informa

Para evitar en lo posible las devoluciones de documentación por parte de Correos y teniendo en cuenta la importancia de próximos envíos (Certificado I.R.P.F. para la declaración de la Renta, Boletines Informativos...) es imprescindible la comunicación de cualquier **VARIACIÓN EN LOS DATOS DE DOMICILIO**, siendo la forma más rápida mediante correo electrónico (info@pensetel.com) o fax (91-556-49-42).

COBRO DE PRESTACIONES

Las prestaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica correspondientes a la mensualidad de enero se cobran hacia el día 21 aproximadamente. Todos los demás meses del año, se cobran hacia el día 6 del mes correspondiente, es decir, se pagan a mes adelantado, en lugar de a mes vencido.

Con el fin de mantener un criterio definido en el cobro de Prestaciones, la Comisión de Control informa que, ante la ausencia de fecha de pago en la Solicitud de Prestación (Mes / año) o en cualquier otro tipo de pago a beneficiarios, se entenderá dicha fecha de pago como INMEDIATA procediéndose por parte de la Gestora al abono del importe solicitado.

(Viene de pág. 1)

TABLA 2. Planes de Pensiones del Sistema Individual con más de 300 millones de € de Patrimonio.

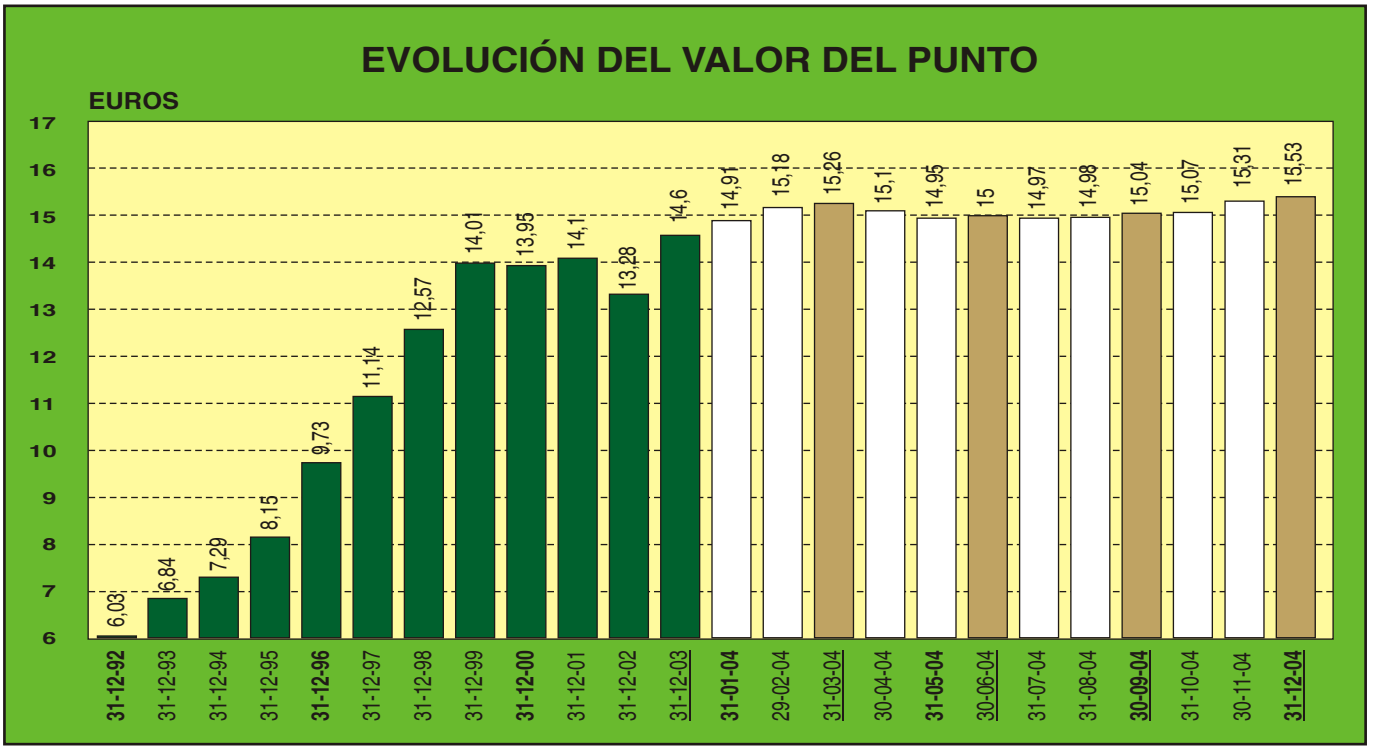
Nombre del Plan	TIPO	Patrimonio	Rentabilidad a 31/12/04
PLAN CAIXA 30	RFMX	330.245	5,28%
P.P. MAFRE MIXTO	RFMX	553.626	4,21%
INDV. WINTERTHUR	RFMX	485.287	3,82%
P.P. CAJAMADRID	RFMX	937.194	3,75%
SCH RENTA VBLE. MX	RVMX	461.733	3,75%
BBVA PROTECCIÓN 2015	GAR.	323.920	3,60%
BANESTO R.F.MX 70/30	RFMX	528.507	3,16%
SCH RF MIXTA 70/30	RFMX	520.316	3,08%
RG-UNO RF. CAJA RURAL	RFLP	644.544	2,83%
CAVALPENSION.BANCAJA	RFMX	519.347	2,54%
EUROPOPULAR VIDA	RFMX	1.368.839	2,12%
BBVA INDIVIDUAL	RFMX	2.034.642	1,99%
SCH RF MIXTA 85/15	RFMX	845.892	1,89%
BBVA PROTECCION 2010	GAR	804.088	1,72%
BBVA PLAN RENTA FIJA	RFLP	597.477	1,58%
PLANCAIXA 10 AHORRO	RFCP	383.553	1,57%
SCH RENTA FIJA	RFLP	700.307	1,47%
PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE TELEFONICA	PPE	3.885.512	**6,39**

TABLA 3. Comparativa Planes de Empleo de más de 300 millones de € de las principales empresas

PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO	PATRIMONIO	RENTABILIDAD A 31/12/2004
P.P. EMPLEO ENDESA	738.043	5,90%
TRABAJADORES "CAIXA"	3.377.573	5,61%
ALTADIS	384.534	4,83%
FECSA-ENHER 1	424.735	4,75%
FA-23 EMPLEADOS	2.359.876	4,71%
IBERDROLA	982.325	4,60%
PLAN IBER EMPLEADOS	372.389	4,00%
PP CAJAMADRID 23	577.780	3,89%
PLAN DE PENSIONES EMPLEADOS DE TELEFÓNICA	3.885.512	**6,39%**

A la hora de elegir un Plan de Pensiones, no podemos dejarnos llevar por los *regalos o las devoluciones* de porcentajes sobre las aportaciones realizadas que nos ofrecen los Bancos, ni tampoco por sus deslumbrantes y atractivas promesas; hay que examinar la **Rentabilidad** obtenida por el Fondo en diferentes periodos, la **Estrategia** de inversión, las **comisiones** cobradas, la **Rotación** de cartera del plan, la **Información** que reciben los partícipes, las **Especificaciones** de su reglamento, el **Riesgo** que se asume a la hora de realizar las inversiones, la Capacidad de la **Comisión de Control** que va a vigilar y cuidar de nuestros ahorros; y sobre todo, saber, si la **Entidad que va a gestionar** nuestro Fondo de Pensiones es competente, eficaz **e independiente de las Entidades Financieras** (Bancos y Cajas de Ahorro).

Un Plan de Pensiones, **NO ES** un producto para especular, no se pueden correr riesgos realizando inversiones inestables o inseguras, **ES UN INSTRUMENTO DE PREVISIÓN SOCIAL,** cuya misión es la de complementar a largo plazo nuestra Pensión Pública de Jubilación**;** para ello, es necesario que el Fondo esté invertido en los mercados financieros, pero procurando siempre aplicar una Política de Inversión que tenga en cuenta, el menor Riesgo asumido para lograr la mayor rentabilidad posible.



INFORME DE GESTION

INVERSIONES DEL PLAN

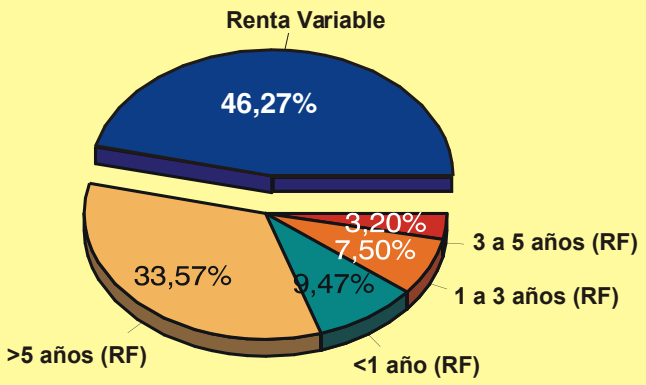
La composición de la cartera valorada a 31-12-2004, con los valores de Renta Fija y Variable del Fondo de Pensiones, tiene la siguiente estructura, por plazos de duración:

El	9,47 %	367,89 millones	hasta 1 año
El	7,50 %	291,30 millones	entre 1 y 3 años
El	3,20 %	124,35 millones	entre 3 y 5 años
El	33,57 %	1.304,23 millones	a más de 5 años
El	46,27 %	1.797,75 millones	renta variable

TOTAL 3.885,51 MILLONES DE EUROS

En la Memoria Anual del ejercicio 2004, se informará con mayor detalle de la composición de la cartera

COMPOSICIÓN DE LA CARTERA



CUENTA DE POSICION PLAN DE PENSIONES 01/10/04 AL 31/12/04

PATRIMONIO A01/10/04	**3.774.017.126,14 €**
ENTRADAS	
Aportaciones del Promotor	24.361.775,77 €
Aportaciones de los Partícipes	17.063.332,96 €
Derechos procedentes de otros planes	782.178,39 €
Rendimiento neto inversiones	78.375.711,26 €
Revalorización Cartera	48.330.844,00 €
SALIDAS	
Pago de prestaciones	28.951.545,80 €
Traslados de derechos a otros planes	23.611.131,22 €
Comisiones y Gastos (Depositaria, Gestora, Auditores, otros)	4.633.943,24 €
Jornadas y Seminarios	7.707,43 €
Com.Control (viajes y dietas)	120.334,85 €
Información a partícipes	94.442,05 €
PATRIMONIO A 31/12/04	**3.885.511.863,93 €**

NOTA: Estos datos son provisionales, pendientes del cierre contable y auditoría del ejercicio.

RENTABILIDAD DEL FONDO (T.A.E.):	
Desde el inicio (21/12/92)	8,21 %
Ultimos 5 años	2,08 %
Ultimos 3 años	3,27 %
Ultimos 12 meses	6,39 %
Año 2004 (TAE)	6,39 %
Rentabilidad real 2004	6,39 %

PRESTACIONES CAUSADAS POR JUBILACIÓN A 31-12-04

EDAD	<60 *	60	61	62	63	64	65 **	> 65 **	TOTAL
Jubilación voluntaria	4	10.718	792	422	275	184	7	6	12.408
Jubilación Forzosa	0	0	0	0	0	1	684	14	699
TOTAL	**4**	**10.718**	**792**	**422**	**275**	**185**	**691**	**20**	**13.107**

* Autorizada la jubilacion en Seg.Social por haber cotizado en el Regimen Especial de los Trabajadores del Mar

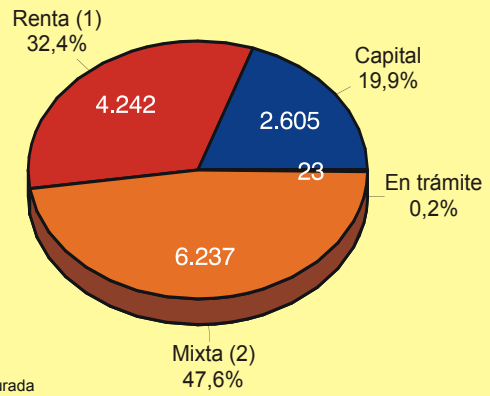
* * Ampliada la edad de jubilacion hasta completar los años de carencia necesarios para tener derecho a pension en Seg.Social

PARTÍCIPES Y BENEFICIARIOS EN DICIEMBRE DE 2004

PARTÍCIPES	
Activos	30.040
Prejubilados sin movilizar	18.186
Otras bajas sin movilizar	622
Movilizaciones parciales	1.788
Rescates excepcionales parciales	37
TOTAL	**50.673**
BENEFICIARIOS	
Por jubilación	10.007
Por invalidez	591
Por fallecimiento de partícipes	1.211
Segundos beneficiarios	3
TOTAL	**11.812**
PARTÍCIPES Y BENEFICIARIOS QUE HAN DEJADO DE PERTENECER AL PLAN POR LIQUIDACIÓN DE SUS DERECHOS	
Por jubilación	2.891
Por invalidez	792
Por rescate excepcional total	35
Partícipes fallecidos	1.772
Benef. por fallecimiento de partícipes	2.840
Beneficiarios fallecidos	9
Segundos beneficiarios	9
Por movilización total de derechos	4.546
TOTAL	**12.894**

ALTAS EN EL PLAN.- La Comisión de Control ha aprobado la adhesión de **21** nuevos partícipes, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2004, que corresponden a las solicitudes recibidas que cumplen los requisitos exigidos por el Reglamento.

OPCIONES DE COBRO ELEGIDAS EN JUBILACIONES A 31-12-04



(1) 39 en renta asegurada
(2) 28 con renta asegurada

MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE CONTROL

La Comisión de Control en pleno extraordinario celebrado el día 22 de noviembre del año en curso acordó por unanimidad la modificación del Reglamento del Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica con relación a la composición y designación de los miembros de la Comisión de Control.
El acuerdo de modificación fue remitido a los representantes de los trabajadores y a la empresa al objeto de que adoptaran el acuerdo de convenio colectivo o pacto equivalente necesario para su validez. Por escrito de fecha 20 de diciembre el comité intercentros ha notificado a la Comisión de Control el acuerdo de negociación colectiva que da validez a la modificación acordada.

Este acuerdo de modificación ha sido adoptado como consecuencia del nuevo marco legislativo vigente en materia de planes y fondos de pensiones que referenciamos entre paréntesis (Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002 de 29 de noviembre, Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto 304/2004 de 20 de febrero y Real Decreto-Ley 10/2004 de 23 de diciembre). **Sobre composición** artículo 7, apartado 3 en relación con la Disposición Transitoria 2ª, párrafo 5 del Texto Refundido y artículo único del Real Decreto-Ley 10/2004, de 23 de diciembre, que amplía el plazo de adaptación de las Comisiones de Control, desarrollado por el artículo 30, apartado 1, letra a) del reglamento; **Sobre sistema de designación** de los miembros de la Comisión de Control, artículo 7, apartado 2 del Texto Refundido, desarrollado por el artículo 31 del Reglamento).

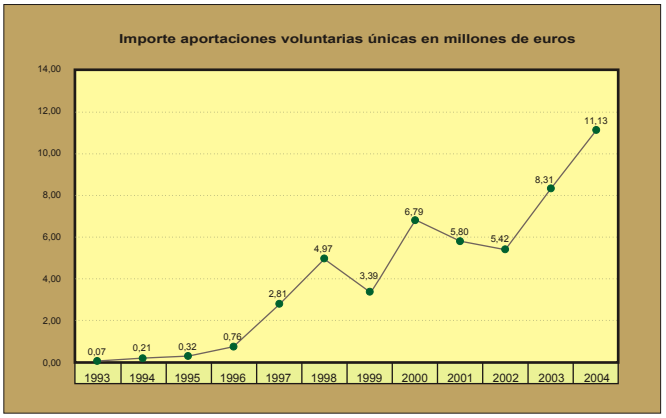
Este marco normativo establece la obligatoriedad de ajustarse al criterio de la paridad en la representación que ostentan los miembros de la comisión de control (50% promotor Telefónica-50% partícipes y beneficiarios), previendo, no obstante, que en virtud de acuerdo de negociación colectiva pueda establecerse una distribución diferente. Asimismo, se prevé la posibilidad de establecer procedimientos de designación directa de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

El reglamento de nuestro plan establecía la representación mayoritaria de los representantes de los partícipes y beneficiarios y el proceso electoral para su designación. En el nuevo contexto **se mantiene**, para la próxima renovación de la Comisión de Control, su actual composición con **la representación mayoritaria de los partícipes y beneficiarios**, excluyendo para el próximo mandato el criterio de paridad; y, por otro lado, se establece **un procedimiento de designación** de los miembros de la comisión de control **por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores**, por entender (igual que lo hace la norma), que son éstos los que disponen de la fuerza negociadora en los planes de empleo, evitando además la paralización del órgano que conlleva el proceso electoral, manteniéndose no obstante el proceso electoral para el caso de que no exista acuerdo entre la empresa y los trabajadores sobre el procedimiento de designación directa.

El establecimiento de un procedimiento de designación, distinto al hasta ahora vigente, de los miembros de la comisión de control, no significa cambio alguno con relación a sus funciones y responsabilidades, diez miembros serán representantes de los partícipes, dos representantes de los beneficiarios y cinco representantes del promotor, con la función fundamental de supervisar el funcionamiento y ejecución del plan, girando siempre en torno a la defensa de los derechos de los partícipes y beneficiarios que es en definitiva el objeto y finalidad de la constitución del plan.
La modificación, texto íntegro, será publicada en nuestra Web, en el apartado normas específicas del plan.

APORTACIONES VOLUNTARIAS

Los impresos pueden obtenerse en las Oficinas Provinciales de Recursos Humanos, o a través de nuestra página web (http://www.pensetel.com Area de Descarga-) reflejándose en los mismos el procedimiento a seguir. (Se recomienda que la fecha tope para efectuar el ingreso de la Aportación Voluntaria sea el 20 de Diciembre).
¿Cuánto puedo aportar?
El límite máximo de aportación se refleja en cuadro adjunto, descontándose a este límite cualquier otra aportación que se hubiera realizado a lo largo del año y que se reflejan tanto en las nóminas de los trabajadores (activos) como en los extractos remitidos por la Gestora (activos-no activos).

EDAD	APORTACIONES MÁXIMAS DEL PARTÍCIPE €
Menos 53	**8.000**
53	**9.250**
54	**10.500**
55	**11.750**
56	**13.000**
57	**14.250**
58	**15.500**

EDAD	APORTACIONES MÁXIMAS DEL PARTÍCIPE €
59	**16.750**
60	**18.000**
61	**19.250**
62	**20.500**
63	**21.750**
64	**23.000**
65	**24.250**