



## CIERRE DEL EJERCICIO 2006

Como todos los años os presentamos el balance del pasado ejercicio con las magnitudes más relevantes del Plan y los resultados obtenidos.

El patrimonio del fondo alcanza los 4.467 Millones de Euros lo que supone un incremento respecto al año anterior de 184 Millones, un 4,3%.

Los partícipes al 31 de Diciembre eran 46.017 de los que 28.245 correspondían al personal activo; el resto (17.772 personas) son los denominados partícipes voluntarios (prejubilados y desvinculados), mientras que el número de Beneficiarios del Plan de Pensiones al cierre de 2006 era de 15.759.

La rentabilidad alcanzada por el Plan de Pensiones de Empleados de Telefónica correspondiente al año 2006 fue del 5,58%. Esta rentabilidad supone, además de cumplir con el objetivo fijado en la Política de Inversiones que es "la búsqueda de un rendimiento a largo plazo en torno al índice de inflación europea (zona euro) más tres puntos", lo siguiente:

- Obtener una rentabilidad anual superior a la media ponderada de los Planes de Pensiones del Sistema de Empleo en un 0,22%.
- Seguir batiendo a la media ponderada de la Rentabilidad anual de la totalidad de los Planes Individuales, en un 0,35%.
- Superar nuestro Benchmark (índice de referencia calculado sobre la base del 65% del Indicador de JP Morgan EMU de Renta Fija y el Eurostock 50 de Renta Variable) en un 0,45%.
- Obtener un diferencial de rentabilidad sobre el IPC Español del 2,88% y del Europeo del 3,7%.
- Situar la rentabilidad anualizada desde el inicio del Plan (Diciembre de 1992) en el 8,31% TAE.

Con independencia de lo anterior habría que reflexionar sobre la evolución de la economía mundial que se ha caracterizado por un entorno de crecimiento global y una ingente actividad empresarial, tanto por el crecimiento de los beneficios como por el de las operaciones corporativas (fusiones y OPAs) y ello a pesar de la preocupación existente en determinados momentos a que se disparase la inflación, a la carrera alcista del precio del petróleo y de las materias primas y a la subida acelerada de los tipos de interés.

Esta buena marcha de la situación económica, que ha afectado muy favorablemente a la mayoría de las Bolsas mundiales, no se ha traducido de igual forma en la rentabilidad de los Planes de Pensiones de Empleo cuyos objetivos tienden a garantizar la rentabilidad a largo plazo.

En contraste con la brillantez de la Renta Variable, las rentabilidades de la Renta Fija se han visto afectadas por sucesivas alzas de tipos y sus resultados han sido pésimos. Baste destacar que el índice JP Morgan Emu, de referencia en nuestro Benchmark, terminó el ejercicio pasado en valores negativos.

Las causas por tanto del balance de este ejercicio, en lo que a rentabilidad se refiere, deberemos buscarlas en la conjunción de diversos factores entre los que apuntamos por un lado el mantenimiento de nuestra posición inversora en Japón, que tan buenos resultados nos dio en el ejercicio anterior, mercado que en este ejercicio ha sido de los menos rentables; de igual forma algunas apuestas individuales no han resultado exitosas que hubiéramos deseado, frente a otras que han compensado dichas operaciones situando la rentabilidad media de nuestras inversiones en Renta Variable en el 9,9%.

(Sigue en página 2).

*Se informa*

### COBRO DE PRESTACIONES

Regularmente, en cada boletín informativo de la Comisión de Control, os indicamos que las prestaciones del plan de pensiones correspondientes al mes de enero se cobran aproximadamente hacia el día 21, frente al resto de los meses del año en que las prestaciones se abonan en los cinco primeros días hábiles del mes. La justificación de este hecho viene dada por el cierre contable del ejercicio económico que se realiza en el mes de enero, produciéndose un retraso en el abono de prestaciones, al no disponer de la valoración de la unidad de cuenta hasta que no se produzca el cierre definitivo.

Con el fin de solucionar este problema que se viene produciendo todos los años (agravado en enero de 2007, por factores de reorganización de trabajo en nuestra Entidad Gestora), la Comisión de Control está realizando las actuaciones necesarias para que todas las rentas se abonen **en los cinco primeros días hábiles de cada mes**. Para ello, se tomará como fecha de valoración para el pago el día 28 del mes anterior al cobro de la prestación, garantizando así la uniformidad en la percepción de la prestación todos los meses, incluido enero. **Esta medida entrará en funcionamiento en el pago correspondiente al mes de abril.**

ENERO 2007

nº 55  
SUMARIO

**Rentabilidades anuales  
de Planes de Empleo**

**Evolución del Punto**

**Informe de gestión**

**Nueva Ley  
del IRPF**



(viene de página 1)

A lo anterior hay que añadir que la crisis bursátil iniciada en el mes de Mayo ha lastrado nuestra rentabilidad durante algunos meses dando como resultado que, a pesar de haber estado durante gran parte del año con niveles de inversión en Renta Variable por encima del 34% que determina nuestra política de inversiones como cartera objetivo, y dado que la Renta Fija no ha sido una alternativa real durante este ejercicio, han sido necesarias posiciones de cobertura de riesgos que nos garantizan resultados positivos finales a final del año, todo ello a pesar de que la gestión de nuestra Renta Fija, con una duración media inferior a la indicada por nuestro índice de referencia, puede considerarse como muy efectiva. Para terminar, en el cuadro que acompañamos vemos la comparación de la rentabilidad de nuestro Plan con los principales Planes de Empleo (con más de 300 Millones de Euros de Patrimonio) en un horizonte temporal de comparación de 1 a 10 años.

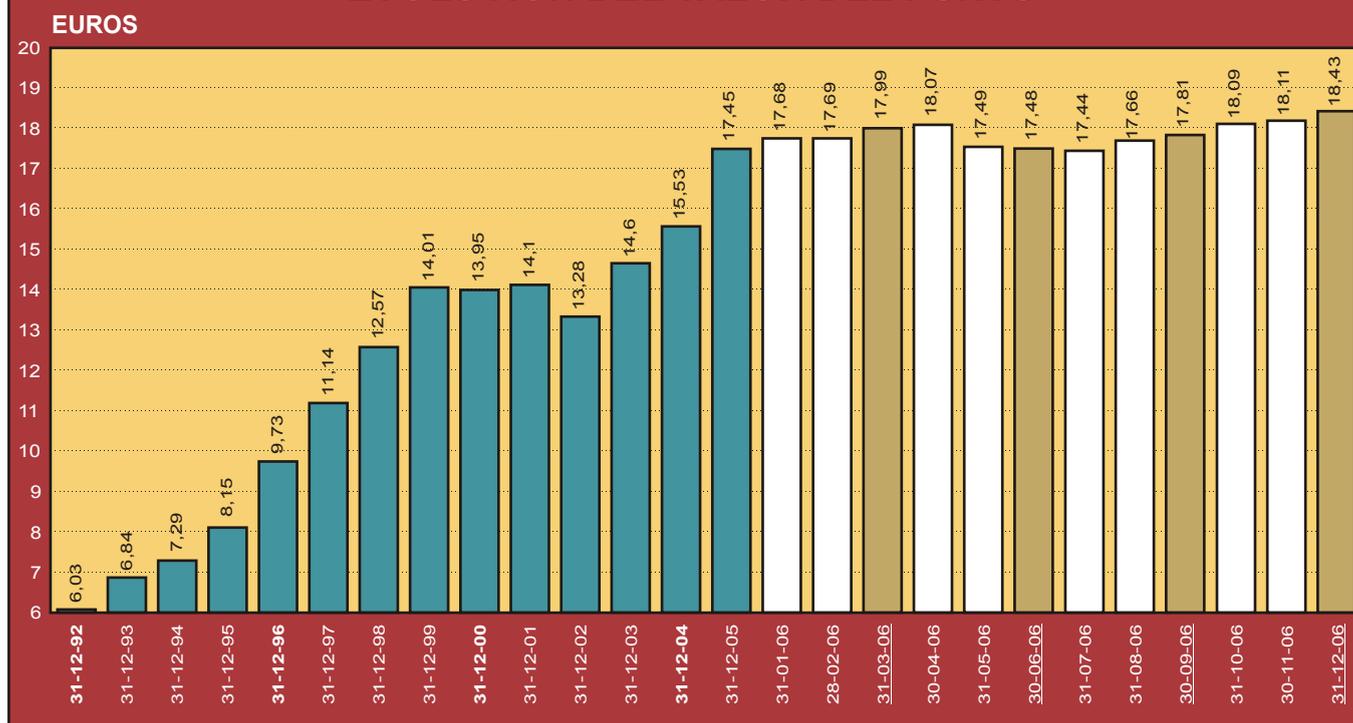
### Rentabilidades Anuales de Planes de Empleo (Patrimonio superior a 300 Millones de Euros)

Plan de Pensiones	Rentabilidad a 1 año	Rentabilidad a 3 años	Rentabilidad a 5 años	Rentabilidad a 10 años	Patrimonio (miles de euros)
FUTUR	9,41%	11,01%	7,07%	5,97%	367.059
ENDESA	6,71%	-	-	-	2.293.244
MV-5-013-0004	6,64%	7,35%	4,47%	4,65%	442.586
PPE 2143	6,07%	6,99%	5,75%	-	381.242
TELEFONICA	5,58%	8,07%	5,50%	6,59%	4.467.410
PMA-0101	5,36%	6,15%	4,04%	5,78%	362.454
TRABAJADORES CAIXA	5,22%	6,86%	4,56%	-	3.817.815
PLAN PENSIONES CAJAMADRID23	5,20%	5,31%	4,41%	-	715.845
EMPL. CAIXA GALICIA	4,14%	4,37%	2,94%	-	415.360
FA-23 EEMPL.	4,05%	5,09%	3,79%	-	2.593.289

### INFORME OFICINA ATENCIÓN AL PARTICIPE (01-01-06 A 31-12-06)

Llamadas recibidas:	25.601	Correos Gestionados:	27.491
N.º Aportac. Vol. Únicas:	4.334	Importe Aportac. Vol. Únicas (Millones €)	18,94
Visitas presenciales:	3.438	Prestaciones tramitadas:	4.525
Visitas página web:	115.789	Correos electrónicos ( <a href="mailto:info@pensetel.com">info@pensetel.com</a> )	1.343

### EVOLUCION DEL VALOR DEL PUNTO



# INFORME DE GESTION

## INVERSIONES DEL PLAN

La composición de la cartera valorada a 31-12-2006, con los valores de Renta Fija y Variable del Fondo de Pensiones, tiene la siguiente estructura, por plazos de duración:

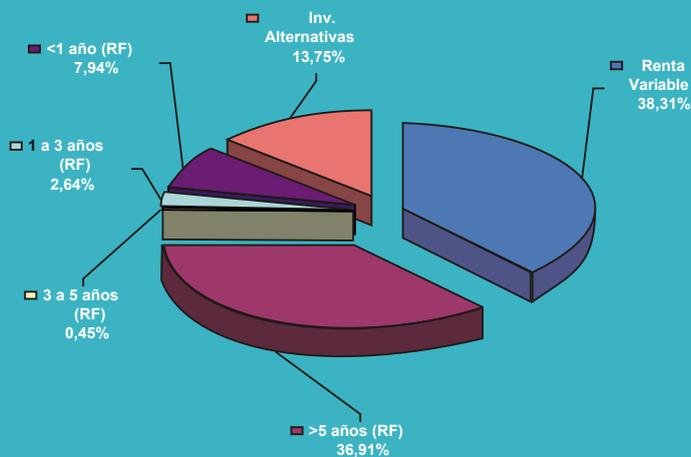
El 7,94 %	354,30 millones	hasta 1 año
El 2,64 %	117,70 millones	entre 1 y 3 años
El 0,45 %	19,90 millones	entre 3 y 5 años
El 36,91 %	1.647,12 millones	a más de 5 años
El 38,31 %	1.709,49 millones	renta variable
El 13,75 %	614,00 millones	inversiones alternativas

**TOTAL 4.462,20 MILLONES DE EUROS**

(\*) La diferencia entre este importe y el patrimonio indicado en la cuenta de posición a 31/12/06 corresponde a Reservas Matemáticas (Rentas Aseguradas)

En la Memoria Anual del ejercicio 2006, se informará con mayor detalle de la composición de la cartera.

### COMPOSICIÓN DE LA CARTERA



## CUENTA DE POSICION PLAN DE PENSIONES 30/09/06 AL 31/12/06

**PATRIMONIO A30/09/06 4.296.930.141,92 €**

### ENTRADAS

Aportaciones del Promotor	24.705.518,70 €
Aportaciones de los Partícipes	22.991.297,64 €
Aportaciones Devueltas	-4.487,23 €
Traslados de derechos de otros planes	38.432.654,76 €
Revalorización inversiones financieras	19.321.753,73 €
Prestaciones a cargo aseguradores	86.507,97 €
Provisión a cargo aseguradores	-185.548,71 €
Resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias	129.533.920,93 €

### SALIDAS

Pago de prestaciones	54.200.631,51 €
Traslados de derechos a otros planes	10.282.763,78 €
Primas de seguro	178.723,08 €
Gastos Servicios Profesionales (Actuarios)	32.162,28 €

**PATRIMONIO A 31/12/06 4.467.117.478,65 €**

### GASTOS DE GESTORA, DEPOSITARIA Y COMISIÓN DE CONTROL (Recogidos en cuenta de Pérdidas y Ganancias)

Comisión Entidad Gestora	3.573.755,19 €
Comisión Entidad Depositaria	239.666,68 €
Gastos Comisión Control	
- Viajes y Dietas	53.453,91 €
- Información a partícipes	118.267,88 €
- Jornadas y Seminarios	3.092,88 €

### RENTABILIDAD DEL FONDO (T.A.E.):

Desde el inicio (21/12/92)	8,31 %
Ultimos 5 años	5,50 %
Ultimos 3 años	8,06 %
Ultimos 12 meses	5,58 %
Rentabilidad real 2006	5,58 %

## PRESTACIONES CAUSADAS POR JUBILACIÓN A 31-12-06

EDAD	<60 *	60	61	62	63	64	65 **	> 65 **	TOTAL
Jubilación y Prestación Anticipada	2	14.973	912	456	300	212	6	6	16.867
Jubilación Ordinaria	0	0	0	0	0	0	789	15	804
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>14.973</b>	<b>912</b>	<b>456</b>	<b>300</b>	<b>212</b>	<b>795</b>	<b>21</b>	<b>17.671</b>

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

\*\* Ampliada la edad de jubilación hasta completar los años de carencia necesarios para tener derecho a pensión en Seg.Social

## PARTÍCIPES Y BENEFICIARIOS EN DICIEMBRE DE 2006

### PARTÍCIPES

Activos	28.315
Prejubilados sin movilizar	15.664
Otras bajas sin movilizar	599
Mobilizaciones parciales	1.408
Rescates excepcionales parciales	31
<b>TOTAL</b>	<b>46.017</b>

### BENEFICIARIOS

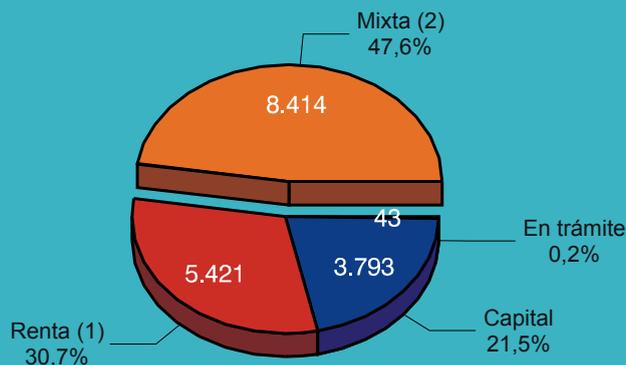
Por jubilación	13.621
Por incapacidad	688
Por fallecimiento de partícipes	1.444
Segundos beneficiarios	6
<b>TOTAL</b>	<b>15.759</b>

### PARTÍCIPES Y BENEFICIARIOS QUE HAN DEJADO DE PERTENECER AL PLAN POR LIQUIDACIÓN DE SUS DERECHOS

Por jubilación	4.262
Por incapacidad	978
Por rescate excepcional total	41
Partícipes fallecidos	2.149
Benef. por fallecimiento de partícipes	3.439
Beneficiarios fallecidos	10
Segundos beneficiarios	10
Por movilización total de derechos	5.347
<b>TOTAL</b>	<b>16.236</b>

ALTAS EN EL PLAN.- La Comisión de Control ha aprobado la adhesión de **10** nuevos partícipes, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2006, que corresponden a las solicitudes recibidas que cumplen los requisitos exigidos por el Reglamento, haciendo un total de **162** nuevas adhesiones a lo largo del año 2006.

## OPCIONES DE COBRO ELEGIDAS EN JUBILACIONES A 31-12-06



(1) 43 en renta asegurada  
(2) 31 con renta asegurada



## LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

**En vigor** desde el pasado **uno de enero**, la nueva Ley del IRPF, introduce reformas de importancia en materia de Planes y Fondos de Pensiones, a las que nos hemos venido refiriendo anteriormente cuando la Ley era Proyecto y que hoy son una realidad, siendo aplicables **al ejercicio fiscal 2007** (aportaciones realizadas y prestaciones percibidas en el año 2007, que no las de 2006 cuya declaración presentaremos en mayo de este año).

Las modificaciones más destacadas se refieren a la fiscalidad de las aportaciones y contribuciones a Planes de Pensiones y de las formas de percepción de las prestaciones. Para su análisis distinguiremos las que afectan a las aportaciones y las que recaen sobre las prestaciones, tratando separadamente otras modificaciones:

### APORTACIONES

Las aportaciones realizadas por el **partícipe** al plan de pensiones, tanto las imputadas por el empresario (consideradas salario en especie), como las directamente realizadas por él, se consideran **rendimientos de trabajo** y pueden ser **reducidas en la base imponible del IRPF** con el límite de la menor de las siguientes cantidades:

- El **30%** (**50%** para mayores de 50 años) de la suma de sus rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas, percibidas individualmente en el ejercicio.

- **10.000 euros anuales**. Este límite se eleva para los mayores de 50 años, a **12.500 euros**. Existe una duda interpretativa acerca de si este límite superior se aplica desde los 50 años cumplidos o desde los 51. Esta cuestión deberá ser resuelta, probablemente, a través de la presentación de una consulta ante la administración tributaria.

Estos límites se aplican **conjuntamente**, aunque de forma individual a cada partícipe integrado en la unidad familiar, en caso de tributación conjunta. No obstante, los partícipes pueden solicitar que las aportaciones realizadas dentro de los límites legales que no hubieran podido ser reducidas en la base imponible por insuficiencia de la misma, o por aplicación del límite porcentual antes mencionado, esto es, que la suma de las aportaciones imputadas y directas alcancen una cifra superior al 30-50% de los rendimientos netos pero igual o inferior al límite de 10.000-12.500 euros, **se reduzcan en un ejercicio posterior con el tope de los cinco ejercicios siguientes**. La solicitud tendrá que realizarse en la declaración del IRPF correspondiente al ejercicio en el que se haya producido el exceso. Además, los contribuyentes cuyo cónyuge no obtenga rentas a integrar en la base imponible o éstas sean inferiores a 8.000 euros anuales, podrán reducir en su base imponible las aportaciones realizadas a planes de pensiones, de los que sea partícipe dicho cónyuge, con el límite máximo de 2.000 euros anuales.

Por tanto, **en lo que se refiere las aportaciones**, la nueva LIRPF, reduce de manera notable los límites de aportación, hace desaparecer el doble límite para contribuciones empresariales y para aportaciones individuales y recupera la figura de un porcentaje máximo de los rendimientos netos del trabajo como límite de reducción en la base imponible general, que opera conjuntamente el menor de ambos- con el límite absoluto.

### PRESTACIONES.

Las prestaciones se integran en la base imponible del IRPF del perceptor, en concepto de **rendimientos del trabajo** y tributan, independientemente de su forma de cobro, por su cuantía completa, **no siendo de aplicación reducción alguna**. Así pues, si bien **se mantienen las tres posibles formas de cobro, renta, capital y mixta**, ya no es aplicable la reducción del 40% para el beneficiario que recibe su prestación en capital único. Hay una clara orientación de la Ley de **incentivar el cobro de prestaciones en forma de renta**, frente a la utilización de los instrumentos de previsión social complementaria como meros productos financieros de ahorro, que, en muchas ocasiones, no son utilizados para complementar las pensiones del sistema público.

No obstante lo anterior, se mantiene el **régimen fiscal vigente a 31 de diciembre de 2006**, esto es, la posibilidad del 40% de reducción de las prestaciones percibidas en forma de capital, para las prestaciones derivadas de contingencias acaecidas con anterioridad al 1 de enero de 2007 y, en el supuesto de que las prestaciones deriven de contingencias acaecidas a partir del 1 de enero de 2007, por la parte correspondiente a aportaciones realizadas hasta 31 de diciembre de 2006 y a sus rendimientos financieros.

### OTRAS MODIFICACIONES A LA LPFP.

Además de los cambios en el tratamiento fiscal, la nueva Ley del IRPF efectúa las siguientes modificaciones a la Ley de Planes y Fondos de Pensiones:

- Se amplía el margen de disponibilidad de partícipes y beneficiarios, al establecerse que podrán determinar **libremente las fechas y las modalidades de cobro de las prestaciones** si bien en el marco que reglamentariamente se establezca y con las limitaciones que, en su caso, señalen las especificaciones del plan.

- Los partícipes **jubilados podrán seguir haciendo aportaciones al plan de pensiones** y beneficiándose de las correspondientes reducciones en base imponible, siempre y cuando no hayan iniciado aún el cobro de la prestación por lo que podrán recuperar los derechos económicos asociados a esas aportaciones cuando deseen. (Hasta ahora, las aportaciones efectuadas por jubilados solo podrían destinarse a la cobertura de fallecimiento lo que, en la práctica suponía la indisponibilidad de esos recursos para el partícipe durante el resto de su vida). Eso sí, **una vez iniciada la percepción de la prestación, las aportaciones que se realicen al plan se destinarán necesariamente a las contingencias de fallecimiento y dependencia**.

- Se recoge una nueva contingencia, la **dependencia severa o gran dependencia del partícipe**.

- **Desaparece la sanción establecida para el supuesto de retraso en la comunicación de las contingencias producidas** y, por tanto, entendemos que no tiene mucho sentido el plazo de 6 meses obligatorio para comunicar la contingencia, establecido en el Reglamento de Planes porque queda sin consecuencias negativas su incumplimiento. No obstante, el tema queda pendiente de análisis para traslación al Reglamento de nuestro plan.