



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

Anexos: Planes de pensiones: Análisis, necesidad y sostenibilidad.

Annexes: Pensions plans: Analysis, necessity and sustainability

Autor

Jorge Puyo Palacios

Director

Aurora Sevillano Rubio

Facultad de Economía y Empresa

2018

## ÍNDICE DE ANEXOS

1. Recomendación Pacto de Toledo .....	<b>Pág 1.</b>
2. Principios básicos Sistema Público de Pensiones .....	<b>Pág 2.</b>
3. Sistemas de Pensiones resto de países no europeos .....	<b>Pág 3.</b>
4. Indicadores de viabilidad en el Sistema Público de Pensiones .....	<b>Pág 5.</b>
5. Derecho de prestación en planes de pensiones .....	<b>Pág 6.</b>
6. Reformas del Sistema Público de Pensiones .....	<b>Pág 6.</b>
7. Traspasos entre planes de pensiones .....	<b>Pág 7.</b>
8. Comisiones en planes de pensiones .....	<b>Pág 10.</b>
9. Rentabilidades planes de pensiones .....	<b>Pág 13.</b>
10. Volatilidad y ratio Sharpe planes de pensiones .....	<b>Pág 15.</b>

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS DE ANEXOS**

1. Gráfico 4.1 Evolución tasa de dependencia..... **Pág 5.**
2. Gráfico 8.1 Comisiones planes de pensiones Renta Fija..... **Pág 11.**
3. Gráfico 8.2 Comisiones planes de pensiones Renta Variable ..... **Pág 12.**
4. Gráfico 8.3 Comisiones planes de pensiones Renta Mixta ..... **Pág 12.**

## **ÍNDICE DE TABLAS DE ANEXOS**

1. Tabla 7.1 Traspaso planes de pensiones Banco Santander..... **Pág 7.**
2. Tabla 7.2 Traspaso planes de pensiones Ibercaja ..... **Pág 8.**
3. Tabla 7.3 Traspaso planes de pensiones Bankia..... **Pág 9.**
4. Tabla 7.4 Traspaso planes de pensiones CaixaBank ..... **Pág 9.**
5. Tabla 7.5 Traspaso planes de pensiones CaixaBank ..... **Pág 9.**
6. Tabla 9.1 Rentabilidad planes de pensiones Renta Fija ..... **Pág 13.**
7. Tabla 9.2 Rentabilidad anualizada planes de pensiones R.F..... **Pág 13.**
8. Tabla 9.3 Rentabilidad planes de pensiones Renta Variable..... **Pág 14.**
9. Tabla 9.4 Rentabilidad anualizada planes de pensiones R.V ..... **Pág 14.**
10. Tabla 9.5 Rentabilidad planes de pensiones Renta Mixta..... **Pág 14.**
11. Tabla 9.6 Rentabilidad anualizada planes de pensiones R.M ..... **Pág 14.**
12. Tabla 10.1 Volatilidad/Sharpe planes de pensiones R.F ..... **Pág 15.**
13. Tabla 10.2 Volatilidad/Sharpe planes de pensiones R.V..... **Pág 15.**
14. Tabla 10.3 Volatilidad/Sharpe planes de pensiones R.M..... **Pág 15.**

## ANEXOS

### ANEXO 1 – RECOMENDACIONES PACTO DE TOLEDO.

- Separación de las fuentes de financiación: Este punto apuesta por la separación de las asignaciones presupuestarias (las contributivas de las no contributivas) de manera que éstas fuesen abonadas con los recursos de la Seguridad Social.
- Mantenimiento del poder adquisitivo: Mediante su revalorización anual en función de la subida del IPC.
- Constitución de reservas: Se constituiría el denominado Fondo de Reserva, donde se ingresarían a principios de cada año los recursos sobrantes una vez abonadas las pensiones del anterior ejercicio.
- Simplificación e integración de los distintos regímenes especiales: A través de este apartado se pretende el llegar a tener dos grandes regímenes de manera gradual, uno formado por los trabajadores por cuenta ajena y otro por los de cuenta propia o autónomos.
- Mejora de las bases de cotización: Con el fin de acercarlas a los salarios realmente percibidos.
- Cotizaciones orientadas al crecimiento del empleo: Mediante la bonificación de los contratos laborales de aquellos colectivos que presenten una mayor dificultad en acceder a un empleo, si bien, dichas bonificaciones deberán ir a cargo de las políticas activas de empleo.
- Modernización e información al ciudadano: Facilitando el acceso a una mayor información, ayudándose de las innovaciones tecnológicas.
- Gestión del sistema: Mejorando la coordinación y la eficacia de la gestión.
- Lucha contra el fraude: Aumentando esfuerzos con el objetivo de reducir su tasa.
- Principio de contributividad: Siendo necesario que las pensiones obtenidas sean proporcionales a la contribución efectuada por el pensionista durante su vida laboral.
- Edad de jubilación: La finalidad de este apartado es adaptar la edad de jubilación a la esperanza de vida de la población española de una manera gradual y progresiva. Pueden ser útiles fórmulas mixtas como la jubilación parcial.
- Pensiones de viudedad y orfandad: Es necesario mejorar la cuantía de estas pensiones de manera paulatina, armonizando el principio de contributividad en el caso de las pensiones más bajas.

- Reforzamiento del principio de solidaridad: A través de la unión del principio de contributividad con el de solidaridad con el objetivo de inculcar que las pensiones más altas beneficien a los perceptores de las pensiones más bajas.
- Sistemas complementarios: Mediante el desarrollo de una fórmula de pensión complementaria a través de planes de pensiones u otras formas aseguradoras, con el objetivo de que la jubilación no ocasione una reducción traumática de los recursos económicos del pensionista.
- Seguimiento periódico: El parlamento deberá asegurarse y comprobar una adecuada ejecución de las recomendaciones elaboradas.

## ANEXO 2 – PRINCIPIOS BÁSICOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

- Principio de reparto: Las cotizaciones de los trabajadores en activo son las que financian las prestaciones existentes en ese momento.
- Principio de proporcionalidad contributiva: Existe una relación directa entre las cantidades aportadas al sistema público y el periodo de cotizaciones efectuadas.
- Principio de universalidad: Las personas que no hayan contribuido al sistema podrán acceder al sistema mediante las pensiones de naturaleza no contributivas para cubrir las necesidades más básicas.
- Principio de gestión pública: El sistema de la Seguridad Social se gestionará y financiará siempre por entidades públicas.
- Principio de suficiencia de prestaciones: La cuantía de las prestaciones será necesariamente la suficiente para asegurar que las necesidades protegidas se cumplan.

### ANEXO 3 – SISTEMAS DE PENSIONES EN EL RESTO DE PAÍSES NO EUROPEOS.

Estados Unidos apuesta por un sistema de pensiones totalmente privatizado donde los planes de pensiones de empleo cuentan con incentivos fiscales y las empresas pueden deducir como gastos las aportaciones a los planes de pensiones. A su vez, los impuestos resultantes sobre la aportación podrán ser diferidos por los trabajadores.

Destacan dos clases de planes:

- **Contribución definida:** En esta categoría destacan los planes 401 (k), donde existe una relación empresario-trabajador. El empresario realiza la contribución mientras el trabajador es el encargado de invertirla como considere, manteniendo cierto control en la gestión de sus recursos. Las aportaciones anuales máximas son de 16.500 dólares más una aportación compensatoria de 5.500 dólares si el aportador supera los 50 años. Las aportaciones se depositan en una cuenta mientras que son deducidas del salario antes de impuestos, lo que permite reducir la base imponible y pagar menos impuestos.
- **Prestación definida:** Cuando la empresa no ofrece un sistema 401 (k) los trabajadores pueden configurar un plan individual de ahorros llamado IRA, donde podrán invertir un tope máximo de 5.500 dólares hasta los 50 años y 6.500 dólares para mayores de 50 años. El pago de impuestos se producirá por tanto en el momento que el dinero sea retirado de la cuenta.

El modelo canadiense obliga a cotizar a todos los ciudadanos canadienses que tengan entre 18 y 65 años mientras que a su vez existen dos clases de pensiones principalmente, una pensión universal (Old Age Security Pension) y la contributiva (Canada Pension Plan). Sus características son las siguientes:

- **Old Age Security Pension:** Junto a sus prestaciones complementarias forman un sistema de protección universal, el cual funciona una vez que el ciudadano cumple 65 años. Esta pensión está basada en la residencia en el país, no por las contribuciones de los ciudadanos. La cuantía de la prestación variará en función de los años de residencia en el país y los ciudadanos con mayor edad podrán obtener pensiones complementarias.
- **Canada Pension Plan:** Se trata del sistema contributivo mediante una pensión de jubilación donde las personas que han contribuido obtienen un beneficio

mensual. Representa el 25% de los ingresos y se puede empezar a retirar cumplidos los 60 años mientras que se puede percibir normalmente al cumplir los 65 años.

Por otra parte Brasil, cuyo sistema de pensiones genera enormes desigualdades entre su población, divide prácticamente a sus ciudadanos en dos tipos de beneficiarios:

- Funcionarios públicos: Al llegar a su edad de jubilación obtienen generosas prestaciones en comparación con los ciudadanos. Aquellos funcionarios pertenecientes al poder judicial obtienen una pensión media de entre 8.030 dólares y 8.700 dólares.
- Resto de ciudadanos: Sus topes son bastante inferiores y la máxima prestación posible a percibir es de 1.625 dólares, por lo que se ven obligados a la contratación de planes privados.

Se trata de un sistema cuyo gasto en pensiones es de los más elevados del mundo situándose en torno al 11% de su PIB, como consecuencia del elevado envejecimiento que ha sufrido la población brasileña en estos años.

La edad de jubilación obligatoria es de 70 años tanto para hombres como mujeres y por el contrario la edad mínima de jubilación es inexistente, siendo de 35 años el mínimo de años de cotización obligatorios para los hombres y 30 para las mujeres.

Como hemos citado anteriormente, es uno de los sistemas que más desigualdades generan.

Australia cuenta con un sistema de pensiones que presenta una de las mayores tasas de ahorro, gracias a un modelo de capitalización individual en el que si característica más destacada es la intervención del Estado para compensar las desigualdades que ofrecen aquellas personas que hayan obtenido los ingresos más bajos.

Dicho sistema se sustenta en tres tipos de aportes:

- Compensación por edad promedio: Se trata de un ingreso básico ofrecido por el Estado a aquellas personas que se sitúen por debajo del umbral mínimo de pensión. Para poder disfrutar de dicha pensión se ha de tener 65 años y las personas situadas por encima del umbral no tienen derecho a disfrutarla. Aproximadamente la mitad de jubilados disfrutan de dicha pensión.

- Programa de ahorro obligatorio: Dicho programa corre a cargo de los empleadores, los cuales deben aportar a sus trabajadores el 9% su salario. Las empresas disfrutaban de ventajas fiscales por aquel empleado que obtenga mejor salario que el importe mínimo estipulado. Aproximadamente el 90% de los ciudadanos disponen de sus ahorros en ese fondo.
- Sacrificio salarial: Se trata del ahorro de naturaleza voluntaria por parte de los ciudadanos, siendo el 20% de los ciudadanos quien hacen uso.

#### ANEXO 4 – INDICADORES VIABILIDAD SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

##### TASA DE DEPENDENCIA

A su vez, como podemos observar en el siguiente gráfico, dichos resultados han provocado un aumento en la tasa de dependencia, que mide el número de pensionistas que son soportados por cada contribuyente. Un incremento de dicha tasa genera el aumento de la carga que ha de ser soportada por la población productiva. El modelo de sistema de pensiones actual depende de este indicador, y su aumento continuado provoca que la sostenibilidad del sistema se vea amenazada a medio plazo.

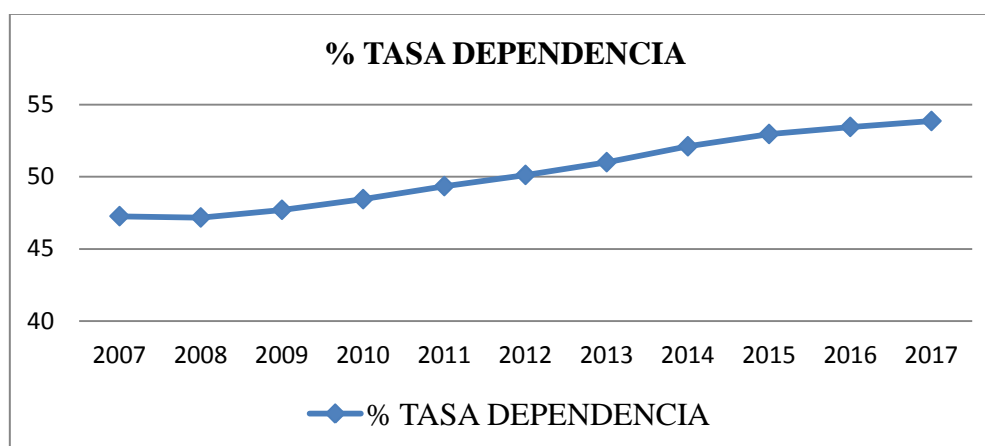


Gráfico 4.1 Fuente: Elaboración propia según datos [www.ine.es](http://www.ine.es)



## ANEXO 5- DERECHO DE PRESTACIÓN EN LOS PLANES DE PENSIONES.

A su vez, también existen varias opciones acerca del derecho de percibir las prestaciones generadas por dichos planes. Estos derechos económicos tendrán un carácter dinerario y podrán ser de diferentes formas:

- Prestación en forma de capital: Se llevará a cabo un único pago y deberá realizarse inmediatamente en el momento de producirse una contingencia.
- Prestación en forma de renta: Se realizarán dos o más pagos con periodicidad regular. Dicha renta podrá ser actual o financiera y su cuantía constante o variable en función de lo establecido. Además, las rentas serán vitalicias o temporales, produciéndose inmediatamente a la contingencia surgida.
- Prestaciones mixtas: Están formadas por una combinación de cualquier tipo con un único pago en forma de capital, cumpliendo siempre las especificaciones de los tipos explicados anteriormente.
- Prestaciones distintas: Son prestaciones diferentes de las descritas anteriormente en la forma de los pagos y con una periodicidad regular.

## ANEXO 6 – REFORMAS DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

La primera reforma que tuvo un verdadero impacto en el sistema de pensiones español tuvo lugar en 1985 y generó una situación favorable para el sistema, que por aquel entonces atravesaba dificultades evidentes. Sus principales medidas fueron el aumento del periodo mínimo de cotización desde los diez a los quince años, y el número total de años considerados para el cálculo de la base reguladora, pasando de los dos años previos a la jubilación hasta los ocho. Posteriormente, una vez superada la época de los Pactos de Toledo citada anteriormente, se fundó la Ley 35/2002, de 12 de julio, por la que se incentivaba la jubilación después de los 65 años y se reconocía la jubilación anticipada desde los 61 años para aquellos trabajadores afiliados a la Seguridad Social después del 1 de enero de 1967. El 13 de junio de 2006 se aprobó la Ley 40/2007, por la que se modificó el número total de los días efectivos de cotización a la hora de calcular las pensiones, con el objetivo de ampliar el número de años efectivos de cotización hasta 15 en total. Además de ello, se aumentó la edad máxima para la jubilación parcial pasando a ser de 61 años, con la condición de que el trabajador acredite un mínimo de 6 años de antigüedad en su puesto de trabajo y asegure un periodo de cotización de 30 años.

Otra de las modificaciones más sustanciales y polémicas fue la que trajo consigo la Ley 35/2006 del IRPF, la cual suprimía la bonificación del 40% en el momento del rescate en un plan de pensiones, si este era rescatado en la modalidad de capital único. Anteriormente se tributaba por el 60% del capital recibido, mientras que en la actualidad si se desea rescatar dicho capital se ha de tributar en su totalidad. Sin embargo, las aportaciones realizadas antes de 2007 que se quieran recuperar en forma de capital único podrán disfrutar de la antigua reducción del 40%.

## ANEXO 7 - TRASPASO ENTRE PLANES DE PENSIONES

Anteriormente hemos analizado una serie de planes de pensiones en base a determinadas características como rentabilidad actual, rentabilidades anualizadas, composición de cartera, nivel de riesgo o inversión en renta fija privada o pública. Sin embargo, existen también ciertas promociones y campañas de marketing enfocadas a aquellos usuarios que ya cuentan con un plan de pensiones y cuyo fin es ofrecer una bonificación para su traspaso a dicha entidad. Las bonificaciones por traspasar un plan de pensiones puede ser un factor muy importante en numerosos casos, puesto que puede ser un gran aliciente para aquellos inversores que muestren descontento con la gestión de su plan de pensiones contratado. A continuación, analizaremos las diferentes alternativas ofrecidas por las entidades que son objeto de estudio, mostrando las distintas bonificaciones por traspaso.

**BANCO SANTANDER:** La campaña de Planes de Pensiones de Banco Santander ofrece una serie de bonificaciones para aquellos clientes que traspasen su plan a dicha entidad. En la siguiente tabla, se observan los distintos tramos y bonificaciones ofertadas.

<b>NIVEL</b>	<b>IMPORTE DEL TRASPASO</b>	<b>BONIFICACIÓN EN EFECTIVO</b>	<b>BONIFICACIÓN CLIENTES 1 2 3</b>	<b>PERMANENCIA</b>
<b>1</b>	5.000€ - 19.999,99€	1%	10 ACCIONES	60 MESES
<b>2</b>	19,999,99€- 29,999,99€	2%	20 ACCIONES	60 MESES
<b>3</b>	MÁS DE 30.000€	3%	30 ACCIONES	60 MESES

Tabla 7.1 Fuente: [www.santanderassetmanagement.es](http://www.santanderassetmanagement.es)

Las bonificaciones varían en función del importe del plan de pensiones, por lo que es necesario evaluar la rentabilidad de la promoción en función del importe de nuestro plan. Además de esto, aquellos clientes que tengan contratado el producto 1|2|3 obtendrán una bonificación adicional de un paquete de acciones en función del nivel en el que se encuentren. El compromiso de permanencia es un factor que se ha de cumplir de manera obligatoria y ha de tenerse en cuenta en el momento de tomar la decisión de contratación.

**BBVA:** Por su parte, BBVA ofrece una bonificación del 3% bruto al traspasar un plan de pensiones de una entidad cualquiera a un plan de pensiones BBVA. El partícipe estará obligado a mantener los derechos consolidados generados con las aportaciones bonificadas durante cinco años consecutivos. Además, los derechos consolidados del partícipe no podrán ser traspasados a cualquier otro plan de otra entidad ajena. Si se incumplen las condiciones de permanencia se deberá proceder a la devolución de la bonificación obtenida previamente.

**IBERCAJA:** La campaña de traspaso de planes de pensiones de Ibercaja oferta bonificaciones para importes superiores a 8.000€, para aquellos importes inferiores ofrece tarjetas regalo para que sus clientes realicen compras por internet y comercios.

<b>IMPORTE DEL TRASPASO</b>	<b>BONIFICACIÓN</b>	<b>PERMANENCIA</b>
INFERIOR A 8.000€	TARJETA REGALO	
SUPERIOR A 8.000€	0,75%	18 MESES
SUPERIOR A 8.000€	1,50%	3 AÑOS
SUPERIOR A 8.000€	2,50%	5 AÑOS
SUPERIOR A 8.000€	3%	7 AÑOS
SUPERIOR A 25.000€	4%	8 AÑOS

Tabla 7.2 Fuente: [www.ibercaja.es](http://www.ibercaja.es)

La gran parte de bonificaciones ofertadas se sitúan en el tramo perteneciente a aportaciones superiores a 8.000 euros, donde el importe de la bonificación varía en función del número de años de permanencia. La bonificación máxima que se puede obtener es de un 4%, siendo para aquellos saldos superiores a 25.000 euros. Sin embargo el compromiso de permanencia es bastante más elevado que en otras entidades.

**BANKIA:** Como principal novedad en relación a las entidades anteriormente mencionadas cabría destacar que las bonificaciones obtenidas por el traspaso de un plan de pensiones a Bankia son regalos a elegir en función del importe traspasado. En la siguiente tabla se describe el catálogo de productos ofertados:

<b>IMPORTE DEL TRASPASO</b>	<b>REGALOS A ELEGIR</b>	<b>PERMANENCIA</b>
3.000€ - 4.999€	EDREDÓN/SMARTBOX	36 MESES
5.000€ - 7.999€	CAFETERA/SMARTBOX	36 MESES
8.000€ - 15.999€	SMARTPHONE/SMARTBOX	36 MESES
SUPERIOR A 16.000€	TV/SMARTBOX	36 MESES

Tabla 7.3 Fuente: [www.bankia.es](http://www.bankia.es)

**CAIXABANK:** CaixaBank ofrece una serie de bonificaciones por traspaso muy similares a las entidades anteriormente analizadas, con la excepción de Bankia. Está compuesta por un determinado porcentaje vinculado a una fecha de permanencia, sin embargo, ofrece bonificaciones adicionales por cumplir determinados requisitos. En la siguiente tabla se puede comprobar los importes y características ofertadas:

<b>BONIFICACIÓN</b>	<b>FECHA DE PERMANENCIA</b>
1%	01/12/2022
2%	01/12/2023
3%	01/12/2024
4%	01/12/2025

Tabla 7.4 Fuente: [www.caixabank.es](http://www.caixabank.es)

<b>IMPORTE PROMOCIONES ADICIONALES</b>	<b>CONDICIONES PROMOCIONES ADICIONALES</b>
1%	SI SE TIENE MÁS DE 65 AÑOS
2%	SUMA APORTACIONES PERIÓDICAS MENSUALES IGUALES O SUPERIORES A 100€
2%	SUMA APORTACIONES ÚNICAS IGUAL O SUPERIOR A 2000€

Tabla 7.5 Fuente: [www.caixabank.es](http://www.caixabank.es)

El importe máximo de bonificación ofrecida coincide con el de Ibercaja, además de coincidir también en el tiempo de permanencia. Las promociones adicionales que oferta

esta entidad por traspaso son bastante atractivas, y hacen de ellas un complemento importante a las bonificaciones iniciales, convirtiendo a CaixaBank en una de las mejores opciones a tener en cuenta en la elección.

## 8- COMISIONES EN PLANES DE PENSIONES

Las comisiones en los planes de pensiones son un factor a tener muy en cuenta, sobre todo en el largo plazo, pudiendo en algunos casos a determinar incluso la rentabilidad de un plan. Mientras las comisiones medias continúan reduciéndose progresivamente, todavía siguen siendo más elevadas que las de uno de sus principales competidores, los fondos de inversión. En comparación con los fondos de inversión, las comisiones de los planes de renta fija son más elevadas, mientras que en renta variable son ligeramente más elevadas las de los fondos.

El importe máximo de las comisiones viene regulado en el Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, efectivo a partir del 2 de octubre de 2014 y que especifica lo siguiente:

- Comisión de Gestión máxima: Su máximo importe será de un 1,5% anual del valor de las cuentas de posición. Opcionalmente, el límite indicado podrá sustituirse por el 1,2% anual del valor de las cuentas de posición más el 9% de la cuenta de resultados. Se trata de un importe fijo que se deberá de abonar sea cual sea el rendimiento del plan de pensiones y que, su elección puede determinar la rentabilidad de los planes de pensiones a largo plazo.
- Comisión de Depósito máxima: Deberá ser del 0,25% anual del valor de las cuentas de posición. El resultado de su suma con las comisiones de gestión no podrá exceder de un 1,75%.
- Comisión de la cuenta de resultados: Dicha comisión tiene mucho que ver con el rendimiento del plan y su importe variará en función de la evolución del valor liquidativo. Se podría afirmar que se asemeja bastante a la comisión de éxito en los fondos de inversión. Su importe máximo es del 9% sobre la cuenta de resultados.

Una vez definidos los distintos conceptos de comisiones procederemos a analizar las comisiones soportadas por los planes que han sido objeto de estudio anteriormente.

**RENTA FIJA:** Como muestra el siguiente gráfico, se observa una gran diversidad en el importe de comisiones soportado por cada uno de los planes seleccionados. BBVA es la entidad que menos comisiones exige, con un 0,30% en ambos planes. “Santander Monetario” y “Bankia Renta Plus” son los que le siguen, con 0,70% y 0,84% respectivamente. La comisión de gestión es bastante más elevada que la de depósito en todos los planes, siendo esta la que va a determinar en gran parte el importe total del gasto total en comisiones.

### COMISIONES PLANES DE PENSIONES RENTA FIJA

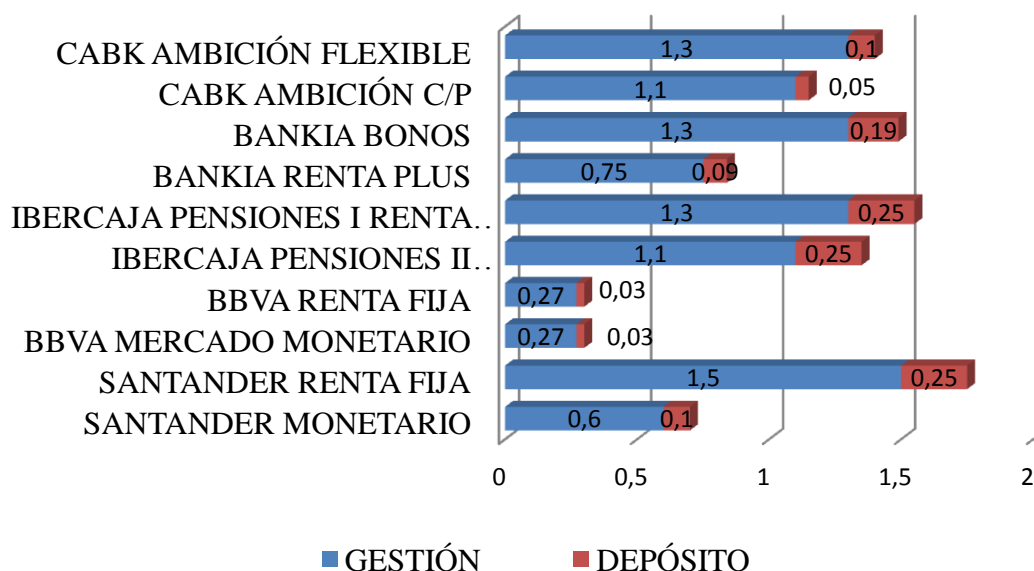


Gráfico 8.1 Fuente: Elaboración propia a través de datos de dichas entidades.

**RENTA VARIABLE:** En las comisiones de los planes de pensiones existe una mayor homogeneidad, sobre todo en las comisiones de gestión, alcanzando el máximo legal exigible en todos los planes. El factor diferencial lo marcan las comisiones de depósito, donde “Bankia Bolsa Española” marca el mínimo con un 0,03%. Le sigue “CABK Tendencias” con un 0,22% y después el resto de planes llega hasta el máximo exigido. En relación a las comisiones de renta fija, son más homogéneas y también elevadas.

### COMISIONES PLANES DE PENSIONES RENTA VARIABLE

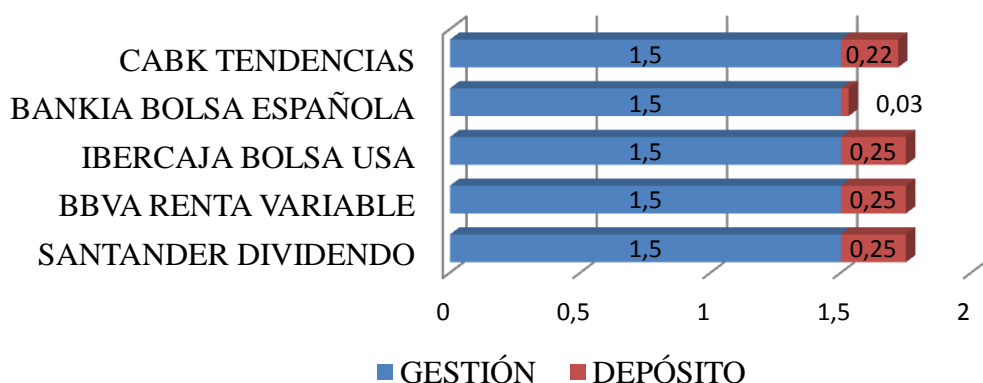


Gráfico 8.2 Fuente: Elaboración propia a través de datos de dichas entidades.

**RENDA MIXTA:** Al igual que en los planes de renta variable, la comisión de gestión es la máxima exigida. “Bankia Dinámico PP” exige un 0,01%, siendo prácticamente inexistente. “Ibercaja Gestión Evolución” pide solo un 0,1% y el resto de planes se sitúa entre el 0,2% - 0,25%, haciendo que realmente la comisión en esta categoría de planes no se considere un factor especialmente relevante.

### COMISIONES PLANES DE PENSIONES RENTA MIXTA

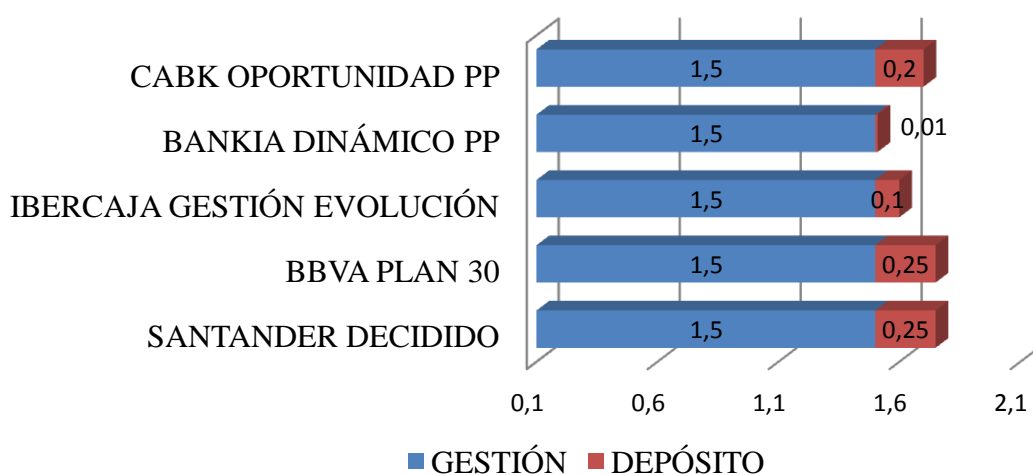


Gráfico 8.3 Fuente: Elaboración propia a través de datos de dichas entidades.

## 9- RENTABILIDADES PLANES DE PENSIONES OBJETO DE ESTUDIO

### RENDA FIJA

R.PLAN (2012/2017)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
SANTANDER MONETARIO	1,61	1,2	0,11	0,11	0,08	-0,07	3,04
SANTANDER RENTA FIJA	3,32	4,27	8,41	-0,02	0,93	-0,28	16,63
BBVA MERCADO MONETARIO	1,77	0,2	-0,1	-0,14	0,03	-0,16	1,6
BBVA RENTA FIJA	8,06	2,41	2,97	-0,44	-0,15	-1,13	11,72
IBERCAJA PENSIONES II MONETARIO	3,25	2,24	0,47	-0,86	0,73	-0,26	5,57
IBERCAJA PENSIONES I RENTA FIJA	5,35	4,94	4,95	-0,6	1,67	0,27	16,58
BANKIA RENTA PLUS	3,99	3,33	3,04	0,25	-0,32	-0,3	9,99
BANKIA BONOS	4,93	2,52	5,33	-0,51	-0,36	-0,51	11,4
CABK AMBICIÓN C/P	1,6	1,73	0,84	0,34	0,25	-0,11	4,65
CABK AMBICIÓN FLEXIBLE	4,95	6,65	9,75	-0,63	0,84	0,35	21,91
<b>MEDIA TOTAL</b>	3,88	2,95	3,58	-0,25	0,37	-0,22	10,31

Tabla 9.1 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

R. ANUALIZADA PLAN	AÑO	1 AÑO	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS
SANTANDER MONETARIO	0,02	-0,15	-0,1	0,43	0,37
SANTANDER RENTA FIJA	-0,1	-1,69	0	0	0
BBVA MERCADO MONETARIO	-0,24	-0,18	-0,1	0,04	0,6
BBVA RENTA FIJA	-1,06	-1,45	-0,8	1,16	2,28
IBERCAJA PENSIONES II MONETARIO	-0,36	-0,61	-0,2	0,68	1,07
IBERCAJA PENSIONES I RENTA FIJA	0,37	-0,54	0,5	2,77	2,53
BANKIA RENTA PLUS	-0,15	-0,67	-0,2	1,57	0
BANKIA BONOS	-0,39	-1,09	-0,4	1,64	2,1
CABK AMBICIÓN C/P	0	-0,6	0,14	0,8	1,11
CABK AMBICIÓN FLEXIBLE	0,43	-1,08	0,53	4,1	3,18
<b>MEDIA TOTAL</b>	-0,15	-0,81	-0,1	1,4656	1,655

Tabla 9.2 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.



## RENTA VARIABLE

R.PLAN (2012/2017)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SANTANDER DIVIDENDO	-9,86	18,05	9,3	13,24	-4,88	3,46
BBVA RENTA VARIABLE	8,44	17,95	7,33	2,24	1,49	12,35
IBERCAJA BOLSA USA	5,28	23,65	21,38	7,62	12,79	-3,76
BANKIA BOLSA ESPAÑOLA	0,95	34,2	6,81	1	-0,5	12,8
CABK TENDENCIAS	12,99	15,02	15,66	11	7,05	3,12
<b>MEDIA TOTAL</b>	3,56	21,774	12,096	7,02	3,19	5,594

Tabla 9.3 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

R. ANUALIZADA PLAN	AÑO	1 AÑO	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS
SANTANDER DIVIDENDO	4,17	6,71	6,13	8,82	0,51
BBVA RENTA VARIABLE	8,64	13,23	5,8	8,03	1,58
IBERCAJA BOLSA USA	-3,17	7,5	10,42	10,96	0
BANKIA BOLSA ESPAÑOLA	13,22	26,55	4,39	14,47	0,95
CABK TENDENCIAS	1,95	2,95	11,33	10,64	10,63
<b>MEDIA TOTAL</b>	4,962	11,388	7,614	10,584	2,734

Tabla 9.4 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

## RENTA MIXTA

PLAN	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SANTANDER DECIDIDO	13,52	13,32	6,55	2,66	1,88	4,01
BBVA PLAN 30	8,99	10,44	0,31	4,59	1,69	2,99
IBERCAJA GESTIÓN EVOLUCIÓN	0,51	2,4	10,71	5,97	2,02	1,21
BANKIA DINÁMICO PP	7,8	12,7	2,02	4,17	-0,1	4,64
CABK OPORTUNIDAD PP	11,79	19,49	8,44	3,22	4,03	5,04
<b>MEDIA TOTAL</b>	8,522	11,67	5,606	4,122	1,904	3,578

Tabla 9.5 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

R. ANUALIZADA PLAN	AÑO	1 AÑO	3 AÑOS	5 AÑOS	10 AÑOS
SANTANDER DECIDIDO	3,21	8,04	2,74	6,98	0
BBVA PLAN 30	1,68	5,46	2,13	4,68	1,23
IBERCAJA GESTIÓN EVOLUCIÓN	0,52	2,86	4,47	3,45	2,46
BANKIA DINÁMICO PP	4,14	9,42	2,39	5,36	-0,06
CABK OPORTUNIDAD PP	4,9	10,07	5,33	8,64	2,98
<b>MEDIA TOTAL</b>	2,89	7,17	3,412	5,822	1,322

Tabla 9.6 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

## 10- VOLATILIDAD Y RATIO SHARPE EN PLANES ESTUDIADOS

### RENTA FIJA

PLAN	VOLATILIDAD	SHARPE
SANTANDER MONETARIO	0,35	0,48
SANTANDER RENTA FIJA	2,14	0,05
BBVA MERCADO MONETARIO	0,16	0,55
BBVA RENTA FIJA	1,74	-0,24
IBERCAJA PENSIONES II MONETARIO	0,67	0,06
IBERCAJA PENSIONES I RENTA FIJA	1,59	0,64
BANKIA RENTA PLUS	0,83	0,25
BANKIA BONOS	1,35	0,11
CABK AMBICIÓN C/P	0,98	0,45
CABK AMBICIÓN FLEXIBLE	0,89	0,47
<b>MEDIA TOTAL</b>	1,3375	0,3525

Tabla 10.1 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

### RENTA VARIABLE

PLAN	VOLATILIDAD	SHARPE
SANTANDER DIVIDENDO	11,86	0,52
BBVA RENTA VARIABLE	12,3	0,5
IBERC. PENSIONES BOLSA USA	12,61	0,64
BANKIA BOLSA ESPAÑOLA	16,4	0,31
CABK TENDENCIAS	11,76	0,81
<b>MEDIA TOTAL</b>	12,986	0,556

Tabla 10.2 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.

### RENTA MIXTA

PLAN	VOLATILIDAD	SHARPE
SANTANDER DECIDIDO	8,75	0,38
BBVA PLAN 30 PP	8,87	0,32
IBERCAJA GESTIÓN EVOLUCIÓN	6,37	0,77
BANKIA DINÁMICO PP	10,53	0,3
CABK OPORTUNIDAD PP	8,8	0,63
<b>MEDIA TOTAL</b>	8,664	0,48

Tabla 10.3 Elaboración propia a través de datos obtenidos de dichas entidades.