



ENTREVISTAS **EL DIRECTIVO**
por Jaime Pinto



José González

DIRECTOR DE PENSIONES Y PREVISIÓN COLECTIVA,
SANTANDER AM ESPAÑA

“QUEREMOS SER LA GESTORA DE PENSIONES LÍDER EN ISR EN 2022”

El negocio de pensiones de Banco Santander en España suma cerca de 15.000 millones de euros.

Para el próximo año, Santander Pensiones se pone el reto de convertirse en la primera gestora de pensiones en el sector en Inversión Socialmente Responsable (ISR). Según José González, director de Pensiones y Previsión Colectiva de Santander Asset Management España desde hace dos años, tienen el compromiso de dar soluciones innovadoras y alineadas con los intereses y preocupaciones sociales de los clientes.

Entre otras iniciativas, indica que son la primera gestora española en sumarse a la iniciativa Net Zero Asset Managers para lograr el objetivo de cero emisiones netas de gases efecto invernadero en 2050 o antes. Además, recuerda que la gestora tiene un equipo y un rating propio de ASG.

“Antes, a los inversores solo les importaba el cuánto. Ahora también se mira el cómo”, destaca González. El directivo señala que tienen la obligación como compañía de velar por la salud financiera de los clientes. En su caso, considera que el cometido de la entidad a la hora de ayudarles a planificar su futuro es proporcionar, entre otras, soluciones financieras para complementar su pensión pública. Es decir, fomentar el ahorro previsional.

Después de una fuerte racionalización de la gama de producto, la gestora apuesta por una gama sencilla de planes de pensiones que se adaptan a las necesidades de sus clientes, como son los planes de pensiones de ciclo de vida. Además, el grupo combina esta propuesta con el Plan Santander Future

ALTERNATIVOS

Los planes de empleo, a los que González considera como la banca privada de las pensiones, utilizan los activos alternativos como una posibilidad de inversión más al contar con el apoyo de las comisiones de control. Desde la gestora se sigue invirtiendo en estos instrumentos por su potencial a largo plazo; aunque, en el caso de los planes del sistema individual, de una forma más cautelosa por la propia regulación.

Wealth, un vehículo que invierte en múltiples temáticas. El directivo anticipa que es muy probable que sigan incrementando su oferta en este tipo de instrumentos.

González critica que existe el error generalizado en el sector de asociar la jubilación a la prestación. Sin embargo, cree que este mercado debería ir ligado al concepto de planificación. “No todos los partícipes de un plan de pensiones tiene que necesitar todo su dinero con la jubilación”, reflexiona. Por otro lado, defiende los planes de ciclo de vida, ya que permite situar al ahorrador en el perfil de riesgo adecuado en cada momento. “Es absurdo que una persona de 25 años tenga renta fija en su plan de pensiones”, apunta.

Por otro lado, destaca que el concepto del riesgo en los planes de pensiones está muy mitigado por su horizonte de inversión mínimo de 10 años. Un plazo que permite gestionar estos vehículos de una forma distinta a los fondos de inversión.

Santander Pensiones reúne actualmente cerca de 15.000 millones de euros de patrimonio, un 75% del total repartido en planes individuales y el resto en planes de empleo. Como tercer grupo del ranking nacional, González aspira a ocupar una posición en línea con la cuota que tienen como banco. “Tenemos la firme convicción de recuperar el puesto que nos corresponde”, afirma.

En este sentido, subraya que se han quedado algo más rezagados respecto a sus principales competidores por no haber participado en muchas de las operaciones corporativas de los últimos 15 años, hasta que compraron Banco Popular en 2017. En este contexto, apunta que el área de pensiones entra dentro del área de Wealth Management y Seguros, una división clave para el grupo en los próximos años.

Después de conocer las últimas medidas impulsadas por el Gobierno de España, cuya reforma busca potenciar el segundo pilar del sistema de pensiones, la postura de González es que impulsar los planes de empleo no debería ir en detrimento del sistema de planes individuales. “Es fundamental que convivan ambos pilares”, opina. El catalizador del crecimiento futuro de la previsión complementaria será, según explica, contar con una regulación y unos incentivos adecuados. En el negocio de previsión colectiva tienen 350 clientes detrás de más de 200 planes de empleo que se gestionan de forma individualizada. “Son vehículos de nicho en los que no hacemos una gestión industrializada”, contextualiza.

