



Santander acelera en pensiones para ganar cuota tras la reforma del Gobierno

APOYO EN LA RED/ Pone el foco en nuevos productos para autónomos y pymes y quiere elevar su peso en el negocio “para ser el jugador que nos toca”, según la propia entidad, cuya cuota en empresas es del 25%.

E. del Pozo, Madrid

Santander ha diseñado ya su estrategia en planes de pensiones de empleo tras la reforma aprobada por el Gobierno para impulsar estos productos.

En el banco apuntan que “se ha producido un cambio de paradigma” con las novedades introducidas en la regulación y diseño de los nuevos fondos de pensiones de empleo, destinados a autónomos y pymes.

La nueva legislación aprobada el año pasado por el Gobierno obliga a empresas y sindicatos a llevar a la mesa de la negociación colectiva la posibilidad de crear un plan de pensiones de empleo, independientemente de cual sea la decisión final que se tome entre las partes.

El objetivo de Santander es “ser el jugador que nos toca ser” a la vista de la cuota de mercado del 25% que la entidad afirma tener entre las empresas españolas.

En planes de pensiones controla el 10,4% del total de planes y el 6,19% en el de pensiones de empleo.

“Tenemos la obligación de abrir una ventana hacia el ahorro jubilación para las empresas, con una oferta que, por principio, debe ser sencilla y configurarse como un acompañamiento integral a las pymes”, señalan en la entidad.

La capilaridad de la red de Santander juega un papel clave en el desarrollo de este proyecto diseñado por el grupo en el que la labor pedagógica se perfila también como un factor clave. “Es necesario hacer un esfuerzo en la formación y difusión y tener en cuenta la importancia del momento previo a la contratación de un plan de pensiones, pero también hay que poner el foco en la post contratación para ayudar a autónomos y pymes en este punto”, afirma.

Promoción conjunta

En este marco, Santander va a potenciar y ofrecer los planes de pensiones de promoción conjunta para pequeñas y medianas empresas con cuatro perfiles diferentes de inversión que cubren todo el espectro de las pymes y sus empleadas.



Sede de Santander en Madrid.

LA GESTIÓN DE SANTANDER EN PLANES DE PENSIONES

En millones de euros a 30 de septiembre de 2022.

SEGMENTO	PATRIMONIO	CUOTA	Nº PLANES
Particulares	9.488	11,98%	49
Empleo	2.133	6,19%	156
Asociados	275	35,16%	43
TOTAL	11.907	10,40%	248

Expansión

Fuente: Inverco

Se completarán además con la gama ‘ciclo de vida’, cuya característica fundamental es que el propio plan se adapta al perfil de cada uno de los participantes en función de su edad y tiempo restante para la jubilación. Es decir, el porcentaje de renta variable se va reduciendo automáticamente a medida que el participante se acerca a la jubilación. Todo ello a través de dos carteras, una más conservadora y otra más agresiva.

El camino estándar de una empresa para gestionar el ahorro pensión de su plantilla comenzaría, según la hoja de ruta manejada por Santander, con la adscripción a un plan de pensiones de empleo de

Santander potenciará los planes de pensiones de promoción conjunta para pymes

Negocia con colegios profesionales, asociaciones e instituciones para lanzar planes

promoción conjunta para pymes del que formará parte junto con otras empresas que hayan optado por esta alternativa para simplificar y eliminar burocracia. En paralelo, a medida que el producto

alcance mayor tamaño, reducirá sus costes.

Cuando este ahorro adquiera dimensión patrimonial de entre 600.000 euros y 1 millón, el siguiente paso sería formar su propio plan adscribiéndose a un Multiplan, para posteriormente, y si el patrimonio supera los 3 millones de euros, crear su plan de empleo exclusivo siempre que los participantes en este producto de ahorro quieran constituir su propia comisión de control, responsable del funcionamiento del plan.

Estos tres pasos, apuntan en el banco, son generales y varían en función de las características de cada empre-

sa y de sus empleados. “Nuestra misión es ayudarles a encontrar la mejor solución dentro de las alternativas disponibles que mejor encajen en sus preferencias”, explican en el banco.

Autónomos

En paralelo, Santander prepara una nueva oferta destinada a los autónomos, “la gran novedad de la nueva legislación”. Este colectivo puede ahorrar a partir de ahora 1.500 euros en su plan de pensiones de particulares y 4.250 euros en un plan de pensiones simplificado.

Estos nuevos productos se pondrán en marcha mediante acuerdos con asociaciones y colegios profesionales, con los que el banco ya mantiene conversaciones. “Tendremos oferta de planes genéricos –básicamente dos perfiles de riesgo– y planes sectoriales exclusivos en función del apetito del colegio, asociación o similar”, explican en el banco.

ESG

En la nueva etapa que ahora abre Santander en planes de pensiones de empleo la inversión socialmente responsable (ISR) ocupa un lugar destacado.

“Somos la gestora de planes de pensiones con la ISR más desarrollada. La incorporamos en todos nuestros procesos y contamos con un equipo de rating propio. Ofrecemos servicios a todos nuestros clientes y nos adaptamos al nivel de cada uno. Esto no lo puede hacer nadie”, aseguran en la entidad. Santander, además, puede dar cobertura al mandato de un cliente que afirma “me gusta invertir como pienso y quiero adaptar mi cartera a estos parámetros”.

Santander es la tercera mayor gestora de pensiones, con un patrimonio de 11.907 millones de euros, según los datos de Inverco de finales de septiembre pasado.

La mayoría, 9.488 millones, corresponden a productos contratados por los particulares, segmento en el que tiene una cuota del 11,98%. En empleo cuenta con 2.133 millones y el 6,19% del mercado.