

# IV EGPC - Evento GAMA de Previdência Complementar

Desafios, tendências e inovações na  
gestão dos Fundos de Pensão -

Ambição Definida, no Reino Unido, pode ser  
uma combinação de sucesso entre Benefício  
Definido e Contribuição Definida?

**Andrew Vaughan**

Presidente, Defined Ambition Industry Working Group

Ex-Presidente imediato, International Association of Consulting  
Actuaries e UK Association of Consulting Actuaries

Sócio - Barnett Waddingham LLP



**GAMA**  
consultores associados



# CONTEXTO DO REINO UNIDO

# Algumas estatísticas-chave para o Reino Unido - demográficas



*Fonte: Office for National Statistics*

- População total (UK) 64,1 milhões (estimativa de meados de 2013). Um aumento aproximado de 401.000 desde 2012
- Número de nascimentos (UK) 812.970 (2012)
- Número de mortes (UK) 569.024 (2012)
- Expectativa de vida ao nascer (F) (UK) 82,6 anos (2010-2012)
- Expectativa de vida ao nascer (M) (UK) 78,7 years (2010-2012)
- Número de imigrações (UK) 243.000 (Mar/2013 a Mar/2014)
- Taxa de desemprego de 6,2% (Maio-Julho 2014)

\* UK: Reino Unido

# Algumas estatísticas-chave para o Reino Unido - financeiras



Fonte: Office for National Statistics and Bank of England - all figures end August 2014 unless stated

- O Reino Unido é a 6ª maior economia nacional do mundo e o 4º maior importador/exportador
- Produto Interno Bruto (PIB) de \$2.522,26 bilhões em 2013. O PIB do Reino Unido representa 4,07% da economia mundial
- O crescimento do PIB em 2013 foi de 1,7%. No último trimestre (Junho de 2014) foi de 0.8%
- PIB per capita \$39.350,64 (2013)
- Índice de Preços ao Consumidor 1,5%
- Taxa referencial interbancária atual 0,5%
- Nível de criação monetária (*quantitative easing*) £375bn
- \$/£ taxa de câmbio de 1,66:1
- R\$/£ taxa de câmbio 3,72:1
- Média salarial nacional de aproximadamente £27.000



## Alguns temas atuais para o Reino Unido

- Governo de coalizão foi formado em Maio de 2010
- David Cameron é o Primeiro-Ministro (Partido Conservador) com Nick Clegg (Partido Liberal Democrata) como suplente
- Próximas eleições em Maio de 2015
- A relação /papel do Reino Unido com a União Europeia está em discussão
- Referendo sobre a independência da Escócia - hoje!
- Os planos de sucessão da rainha são desconhecidos...
- E a Duquesa de Cambridge há pouco anunciou que está grávida do segundo filho



# CONTEXTO PARA O GRUPO DE TRABALHO PARA A AMBIÇÃO DEFINIDA (DA)

# Grupo de Trabalho - Ambição Definida



- Criado pelo Ministro da Previdência no verão de 2012
- O grupo de voluntários incluiu representantes de fundos de pensão, gestores de investimentos, atuários e consultores de previdência, advogados, organizações comerciais e profissionais, a Associação de MNTs<sup>1</sup> e TUC<sup>2</sup>
- Um ‘Grupo sob a Perspectiva do Consumidor’ também foi consultado, incluindo representantes do mercado, Age (UK), NEST<sup>3</sup>, TUC, Which? e o Financial Services Consumer Panel
- Relatório inicial em novembro de 2012, seguido pelo paper do DWP - Department of Work and Pensions chamado *Reshaping workplace pensions for future generations*, publicado em novembro de 2013
- Consulta concluída em dezembro do ano passado
- Um projeto de lei surgiu a partir do Pension Schemes Bill publicado em 26 de junho de 2014

# Tema do paper acerca da Ambição Definida (AD)



**Ao lançar o documento, Steve Webb, Ministro da  
Previdência, disse**

**“Quero que as pessoas tenham os melhores benefícios possíveis e que os riscos destes sejam compartilhados entre empregadores e trabalhadores. Benefícios com base no salário final têm declinado há tempos e, se não agirmos, eles podem desaparecer completamente. Queremos ajudar os melhores empregadores a oferecerem boas alternativas, inclusive novas formas de benefícios atrelados ao salário.”**

# Tema do paper acerca da Ambição Definida (AD)



**Steve Webb, Ministro da Previdência, continuou:**

“Nós analisamos as melhores modelagens de planos ao redor do mundo e queremos dar aos trabalhadores britânicos a oportunidade de aderir a esses planos. Nossas propostas para a Ambição Definida são desenhadas para revigorar os planos empresariais, dando às pessoas maior certeza em relação ao que irão receber na aposentadoria.”



# CONTEXTO PARA O PAPER DO DWP\*

## - O CENÁRIO DOS PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO (BD)

\* Department for Work & Pensions

# Mercado de Benefício Definido (BD) Reino Unido



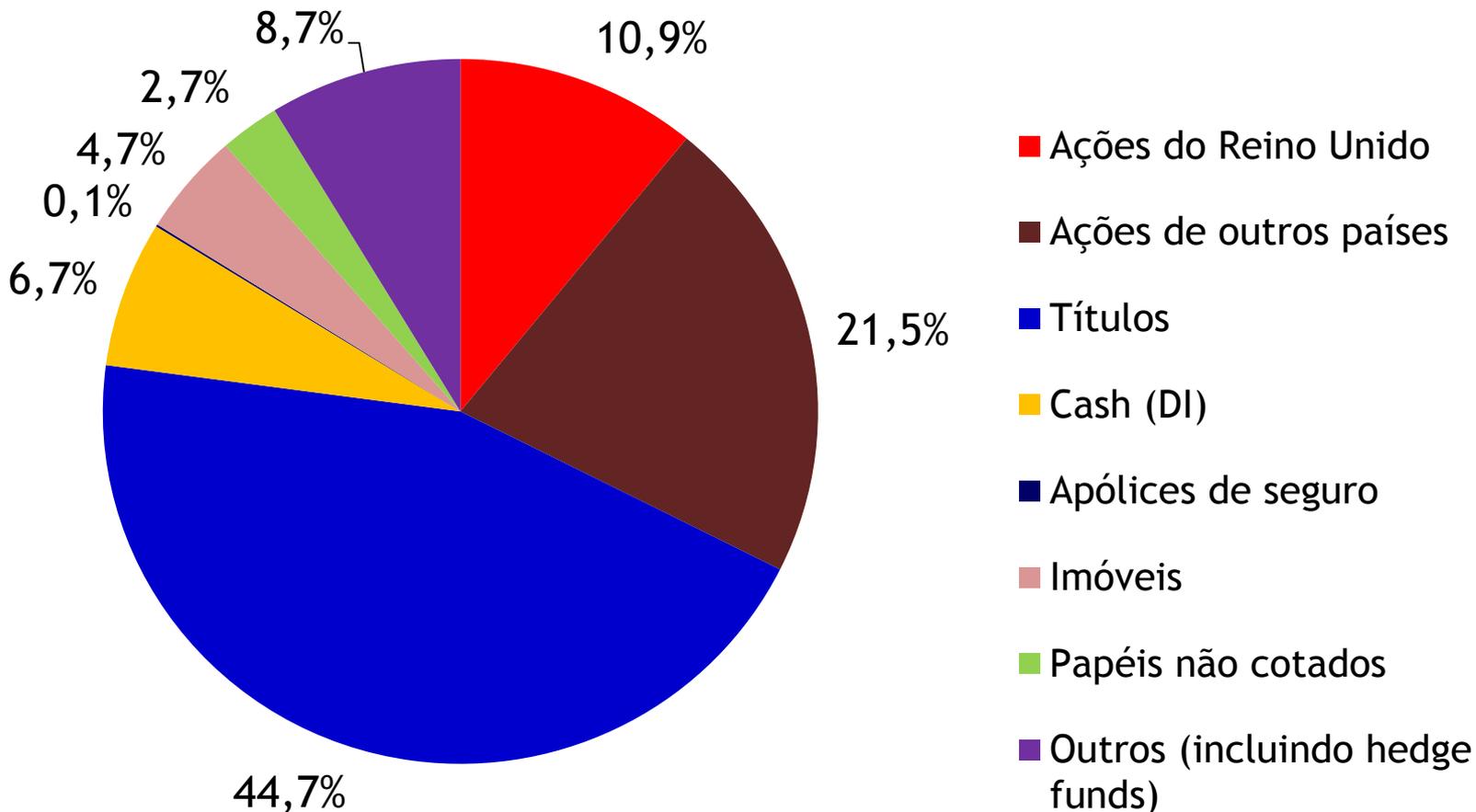
*Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013 (2012 e 2011 entre parênteses.)*

- **Estimados 6.450 planos BD (6.760; 6.900)**
- **11,4 milhões de participantes (11,7m; 12,0m)**
- **£1.119 bilhões em ativos (£1.027bn; £970bn)**
- **Déficits de £708 bilhões (£676bn; £467bn)**
- **86% fechados a novas adesões (86%; 84%)**



# Alocação de ativos típica

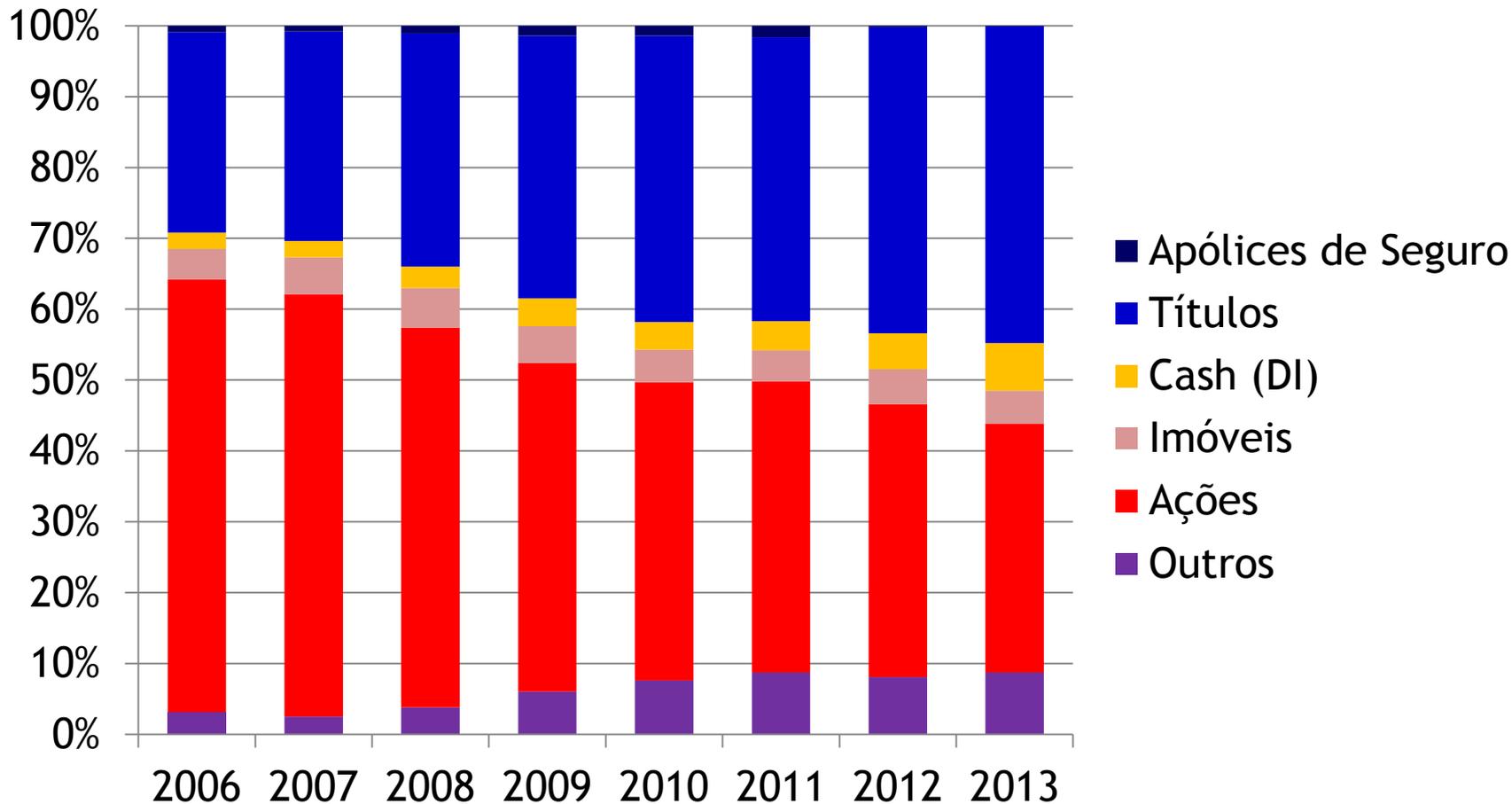
Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013



# Tendências para a alocação de ativos



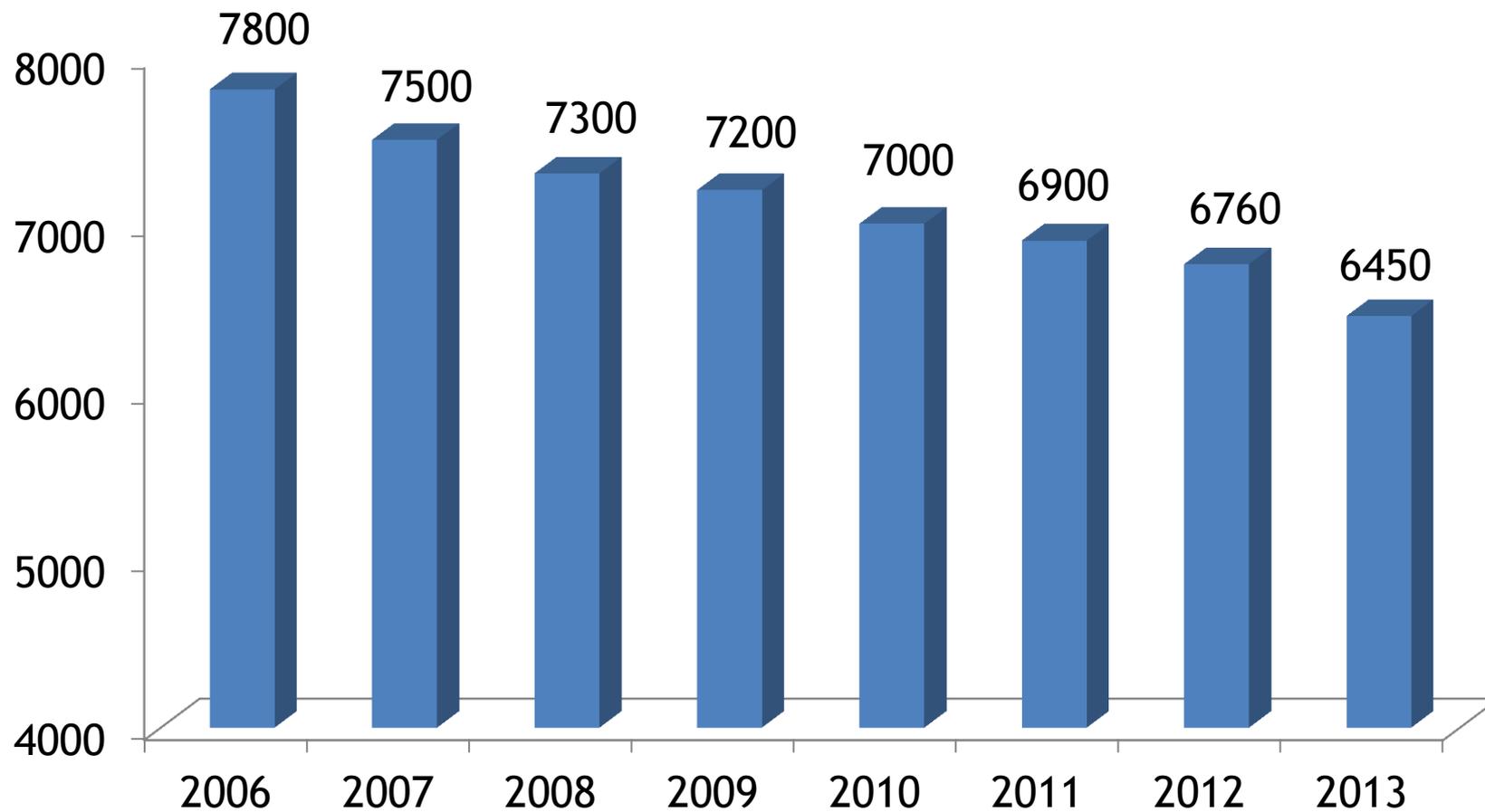
Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013



# Estimativa do universo BD



Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013, incluindo planos em análise pelo PPF\* (220 em 2013)

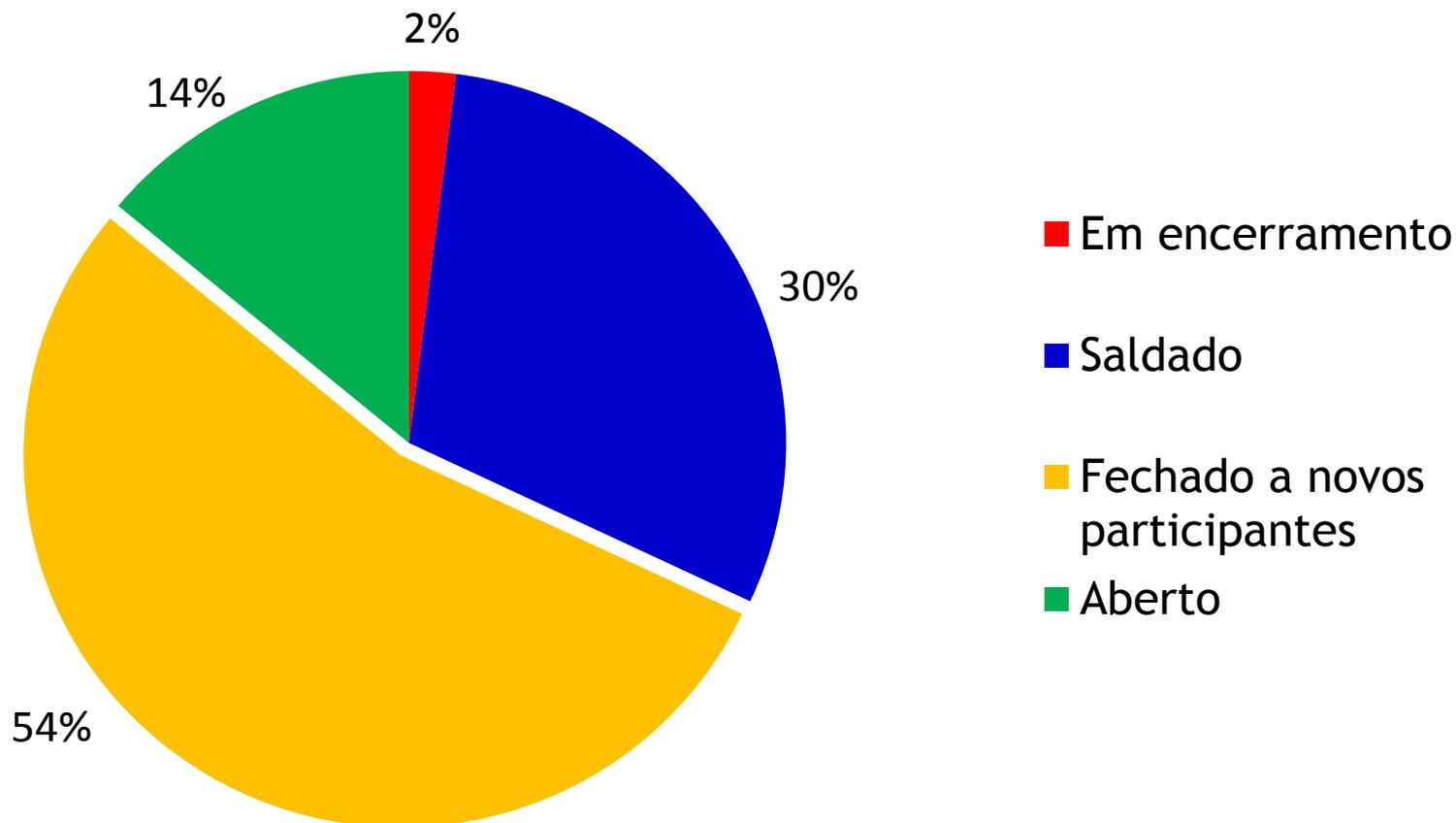


\* Pension Protection Fund

# Status dos planos BD



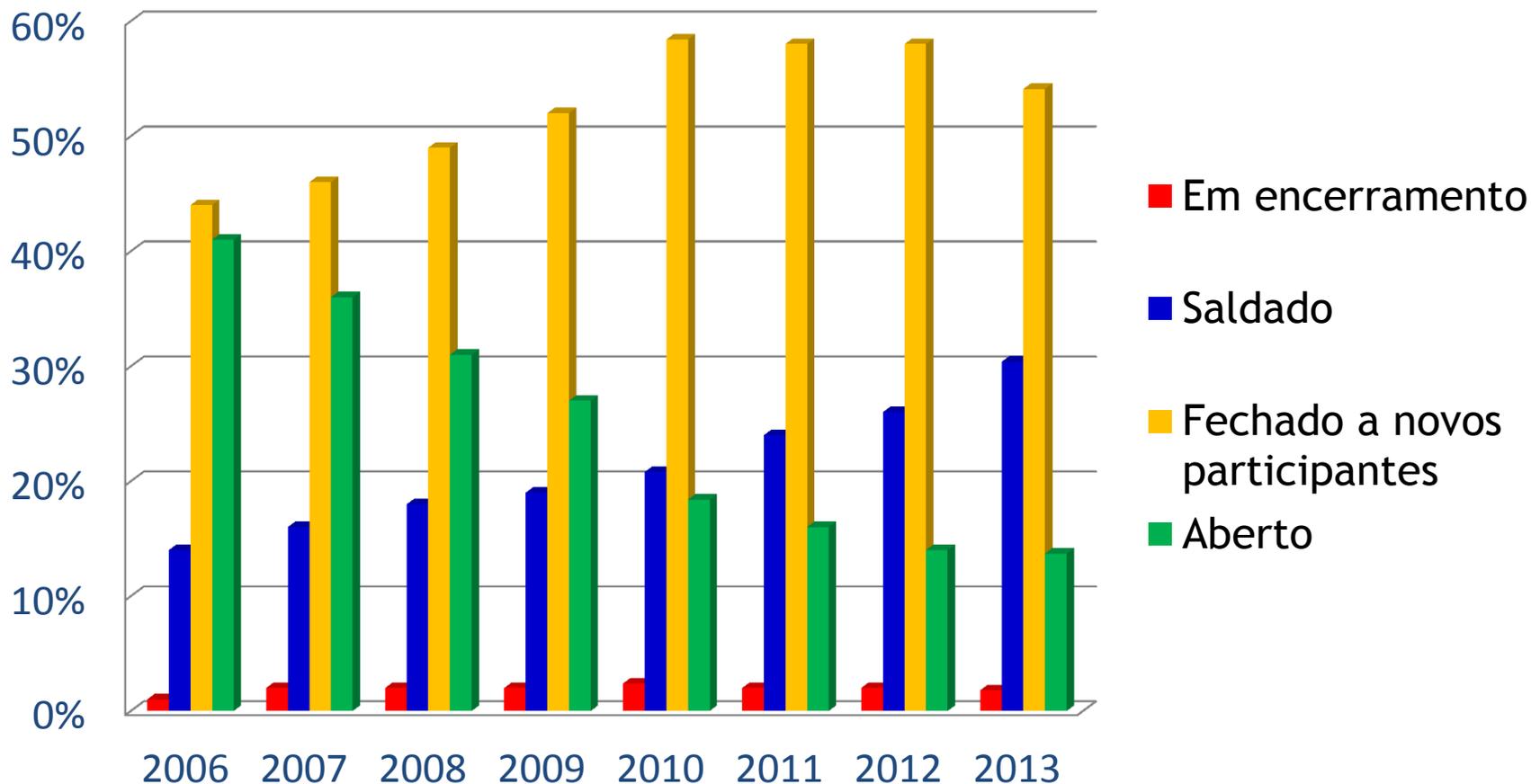
Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013



# Status dos planos BD



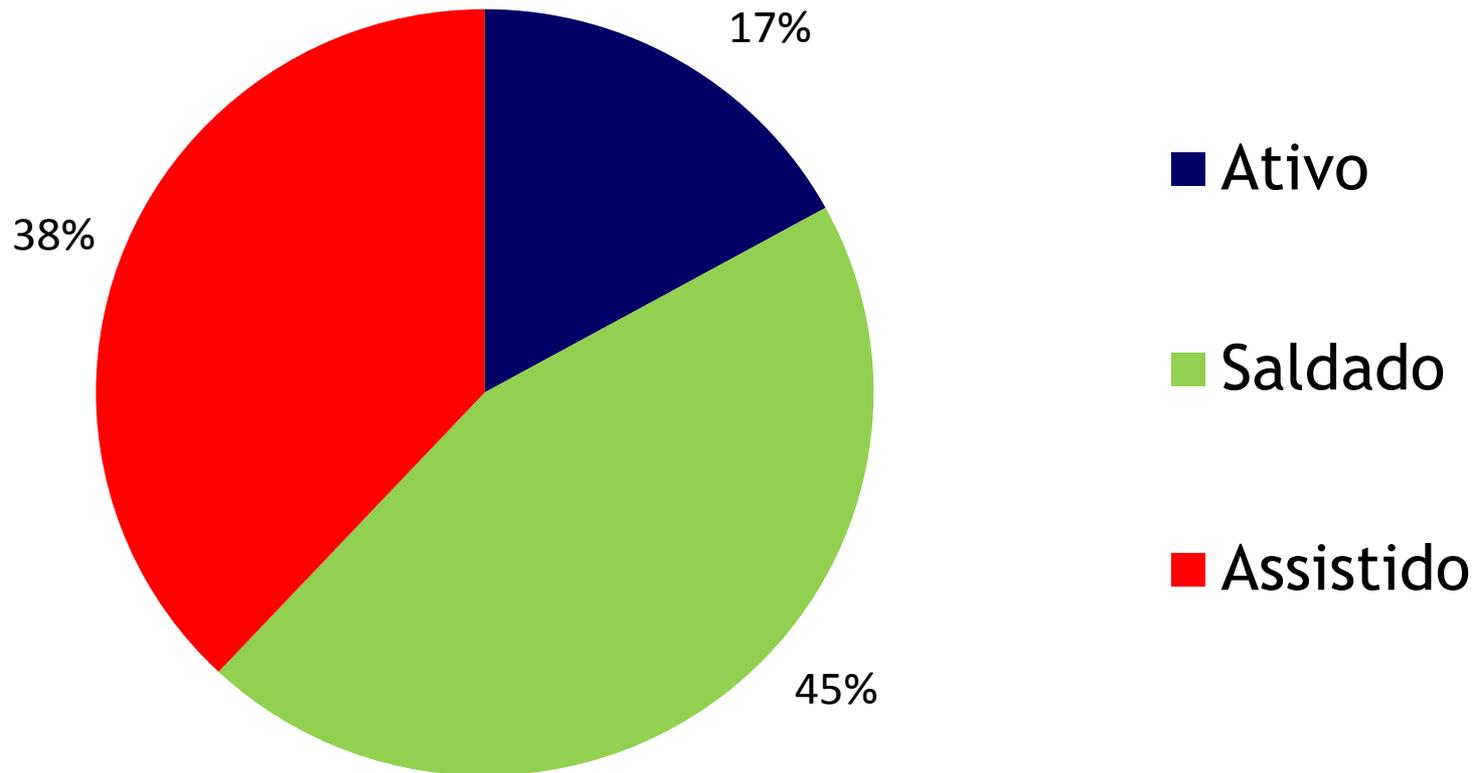
Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013



# Categorias de participantes



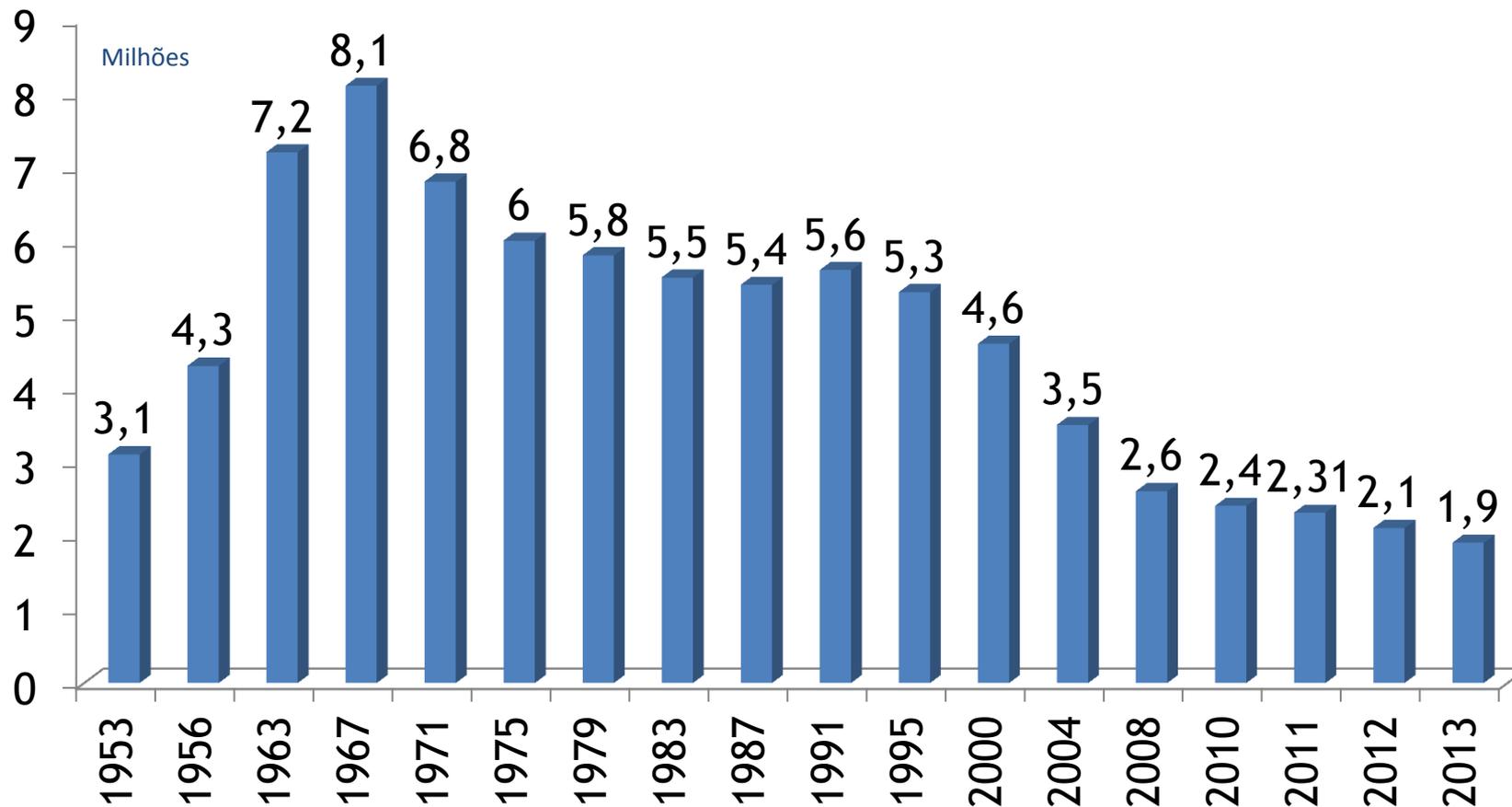
Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013



# Participantes ativos em BD (setor privado)



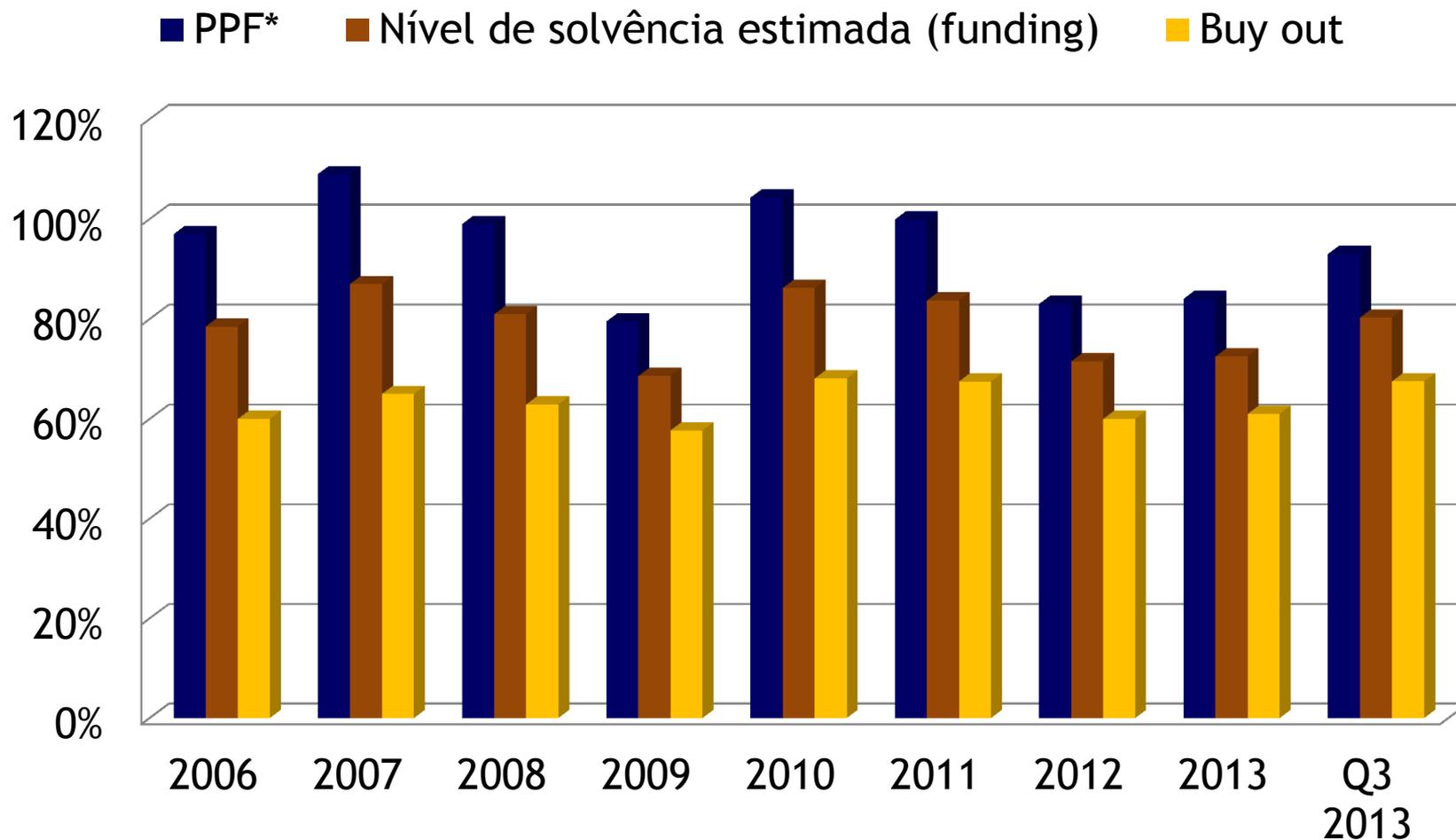
Fontes: Lord Hutton's report, TPR 2013 Purple Book





# Níveis de solvência

Fonte: TPR Purple Book em 31/3/2013



\* Pension Protection Fund



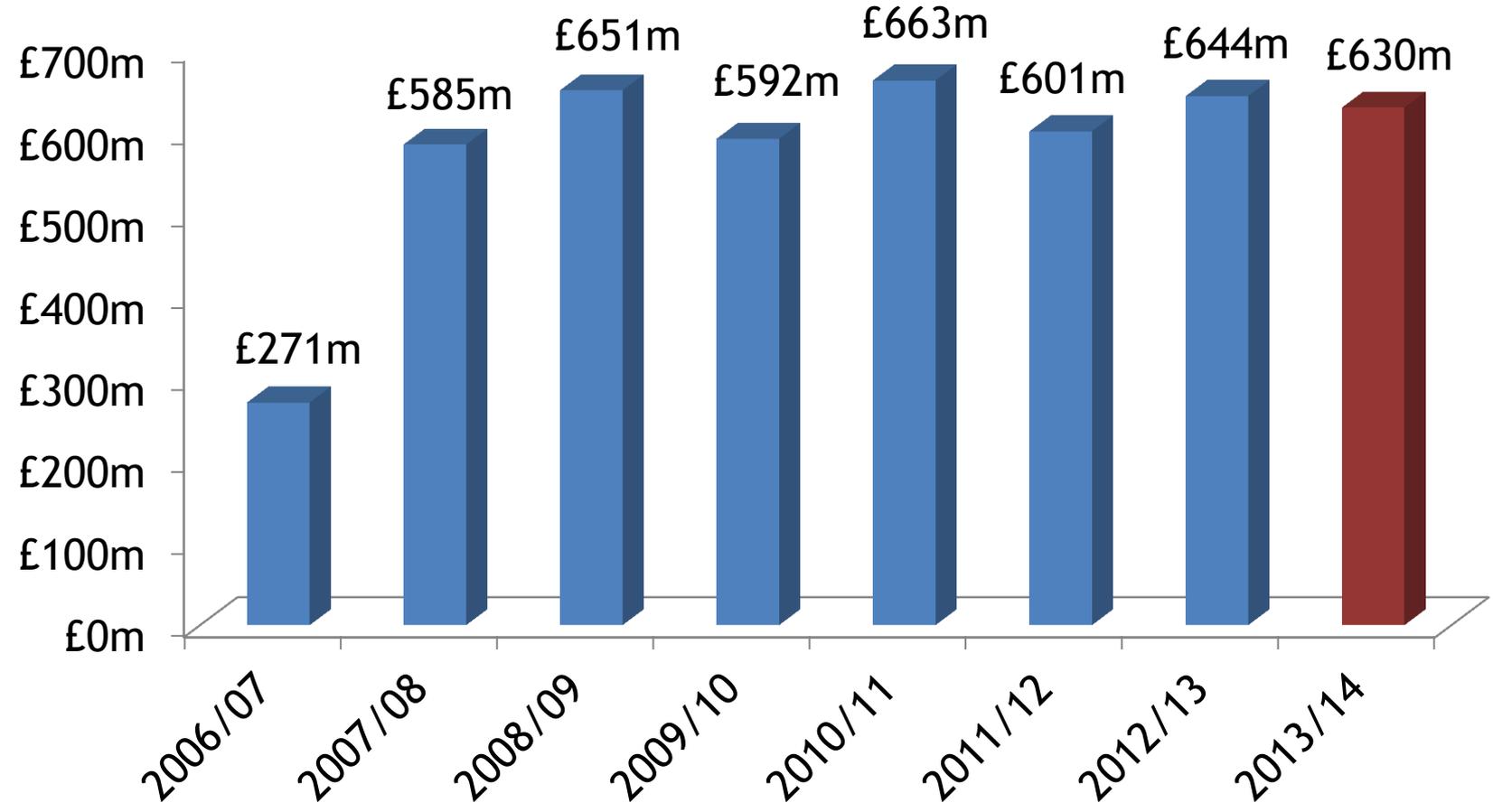
*Fonte: PPF annual report*

- **172.000 beneficiários**
- **£15 bilhões de ativos investidos**
- **£1,8 bilhão de superávit**
- **Mais de £800 milhões pagos em benefícios**



# Arrecadação do PPF

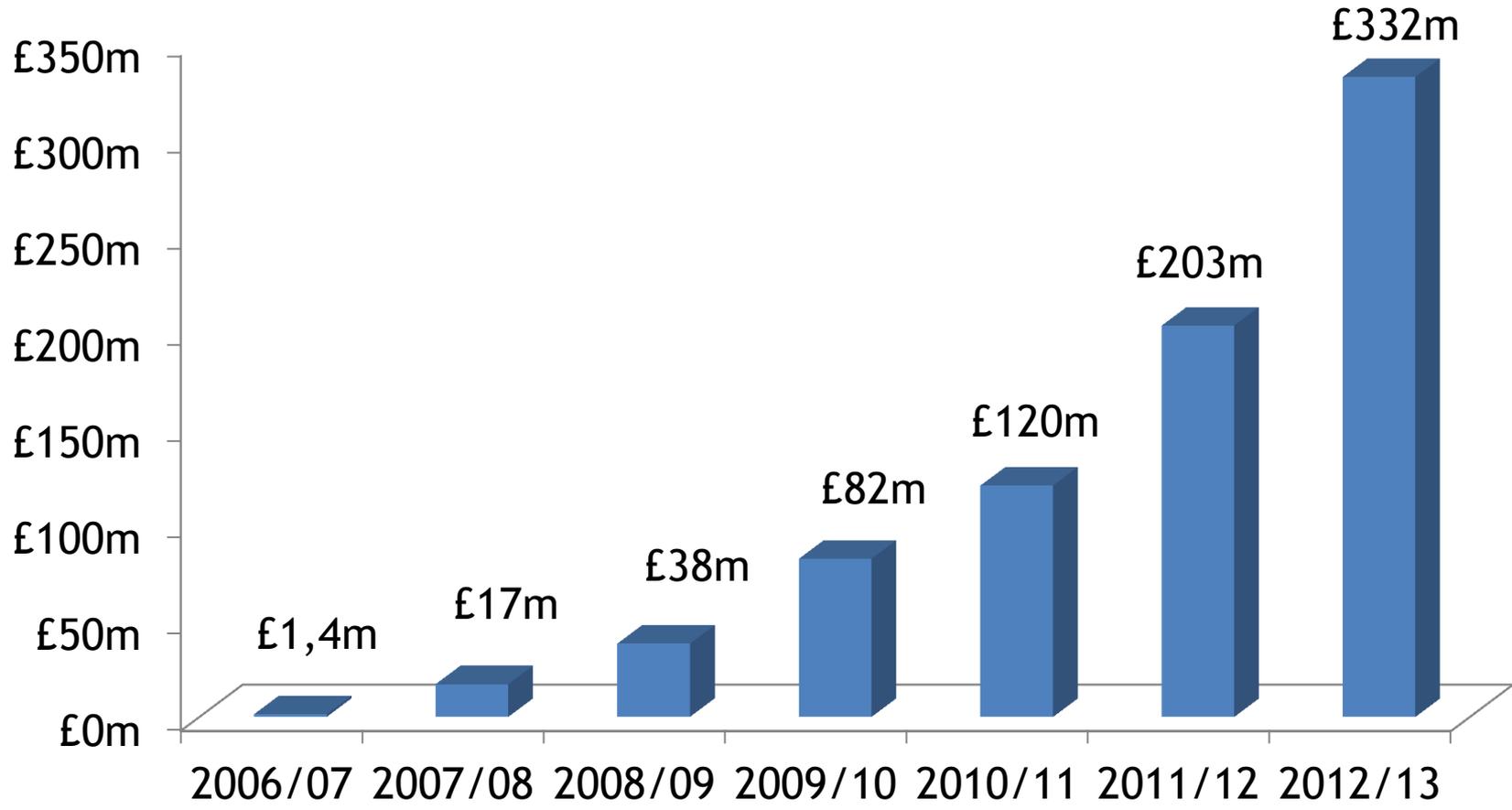
Fonte: PPF annual reports





# Pagamentos do PPF

Fonte: TPR Purple Book as at 31/3/2013, and PPF 2013 accounts



# Plano de Contribuição Definida (CD): áreas de problema



- **Contribuições para o plano:** as taxas médias de contribuição para planos CD são de 9,4% dos salários, contra 19,1% em BD (ONS 2013).
- **Rendimentos:** os rendimentos de anuidades caíram mais de 60% desde 1990 (que não foi um ano de pico). Uma reserva de £100.000 hoje gera normalmente uma renda de c£6.000a.a. aos 65 anos (sem correção ou reversão para cônjuge). Em média, uma reserva em planos CD gera uma renda de c£2.000a.a.
- **Volatilidade:** podem haver grandes diferenças entre o que uma reserva em CD gera de renda conforme o ano, por causa da volatilidade nos preços de mercado e/ou das taxas de juros.
- **Encargos:** Os encargos dos CD tendem a ser consideravelmente mais altos do que os dos planos BD 'coletivos' e muitas vezes não são claros. Muitos planos CD são pequenos e carecem de ganho de escala.
- **Orientação:** Participantes de planos CD cada vez mais precisam de orientação nas escolhas de investimentos, mas poucos têm acesso ou podem arcar com orientação personalizada.

# As pessoas estão poupando o suficiente no Reino Unido?



A maioria dos especialistas diria instintivamente que “não”, mas a extensão dessa “sub-poupança” varia de acordo com quem você consulta e com a renda à qual os indivíduos aspiram:

- Um participante solteiro requer c£8.600a.a. (casal, c£12.600a.a.) para alcançar o “Mínimo de Renda Padrão” da Joseph Rowntree Foundation (senso comum de renda aceitável) desconsiderando os custos de habitação (mas, por volta de 2030, estima-se que 70% dos aposentados estarão sujeitos a ter cobertura previdenciária e crédito habitacional a um custo consideravelmente mais alto ao contribuinte - sustentável?).
- *‘Menos da metade poupa o suficiente para a aposentadoria’*: diz a pesquisa Scottish Widows 2013 - pessoas com 70 anos precisam de £25.200a.a. para viverem confortavelmente.
- *‘93% das pessoas não tem poupado o suficiente para a aposentadoria’*: diz a pesquisa Aegon 2014 - uma aposentadoria confortável requer uma renda de £35.000a.a.
- Mas, é claro, particularmente para aqueles com menores rendas - o pagamento das dívidas deve ocorrer antes da poupança.



# PAPER SOBRE A AD\*: RESUMO DAS PROPOSTAS

## Agenda para a Reforma

\* Ambição Definida

# Princípios para o desenvolvimento de planos de Ambição Definida



## Objetivo do revigoramento

*Permitir a inovação e o desenvolvimento de novos produtos para o setor previdenciário, incluindo aqueles que darão às pessoas maior certeza quanto aos seus benefícios e que encorajem maior compartilhamento de riscos.*

Um plano de Ambição Definida deve ser:

- **Focado nos consumidores** - mapear suas necessidades (participantes e empregadores).
- **Sustentável** - de custo razoável para os interessados (empregadores/ administradores/ participantes) em longo prazo.
- **Justo entre as gerações** - não enviesado aos assistidos, mas considerando também as necessidades dos futuros assistidos.
- **Compartilhamento de riscos** - de forma genuína entre os stakeholders.
- **Proporcionalmente regulado** - a estrutura regulatória deve ser concessiva a ponto de permitir a inovação no compartilhamento de riscos, enquanto protege interesses dos participantes.
- **Transparente** - devem haver altos padrões de governança, com clareza aos participantes acerca de quaisquer promessas realizadas e riscos associados.



- **Design 1: Capacidade para pagar benefícios flutuantes**

Empregadores poderiam tornar flutuantes quaisquer benefícios extras que forneçam, como os reajustes pela inflação, em caso de futuros acréscimos de provisões BD acima de um nível central.

- **Design 2: Conversão automática para CD quando o participante deixa o emprego**

Sob a proposta de “conversão automática”, a reserva em BD de um empregado seria congelada e transferida para um plano CD quando saísse da empresa. Isso reduziria o risco de longevidade suportado pelo empregador responsável pelo plano.

- **Design 3: Capacidade de alterar a idade de aposentadoria**

O DWP está considerando permitir aos empregadores ajustar a idade de aposentadoria caso as expectativas de vida aumentem.

# Quatro possíveis modelos para propiciar maior certeza a participantes de planos CD



- **Modelo 1 - a garantia de reembolso**  
Isso implicaria encorajar os administradores dos planos a desenvolverem produtos que garantissem que o valor das reservas de uma pessoa não caíssem abaixo do valor nominal das contribuições feitas ao plano.
- **Modelo 2 - a garantia do retorno do capital e do investimento**  
Isso implicaria a criação de uma garantia de proteção às reservas de uma pessoa assim que se atingisse um determinado montante. Administradores oferecendo a garantia teriam de concordar com termos e condições padronizados.
- **Modelo 3 - seguro para renda de aposentadoria**  
Nessa opção, o responsável fiduciário usaria uma parcela do fundo individual a partir de uma certa idade a cada ano para comprar um seguro de renda em nome do assistido.
- **Modelo 4 - o construtor de rendas de aposentadoria**  
Aqui, uma parcela das contribuições dos participantes seria usada para comprar uma anuidade nominal diferida, a ser paga a partir de sua idade de aposentadoria. O restante das contribuições seria investido coletivamente em ativos de risco, juntamente às contribuições de outros participantes.



**Sob esta proposta, as contribuições dos participantes seriam agrupadas e seus benefícios pagos com recursos do fundo coletivo, em vez de comprar um produto de renda de aposentadoria de uma seguradora.**

- O empregador pagaria uma taxa fixa de contribuições e não precisaria assumir qualquer responsabilidade e passivo do plano.**
- O DWP diz que irá explorar as alterações no âmbito legal, de modo a permitir aos empregadores oferecerem Planos de CDC. Será necessário ter escala.**

# O Orçamento de 2014: “Liberdade e escolha em Previdência” - HM Treasury



## “Pretendemos reformular o sistema completamente

- A partir de abril de 2015, para aqueles com mais de 55 anos, independentemente da reserva de uma pessoa em um plano CD, propomos ser possível retirá-la como quiserem, estando sujeitos à taxa marginal de imposto de renda daquele ano.
- Haverá maior flexibilidade. Pessoas que continuem querendo a segurança de uma anuidade terão a opção de comprá-la e pessoas que querem maior controle sobre suas finanças podem sacar sua reserva como melhor entenderem.
- Para ajudar as pessoas a tomar as decisões que melhor atendam às suas necessidades, todos os participantes com benefícios CD terão oferecida, de forma gratuita e imparcial, orientação presencial quanto às opções disponíveis a eles na aposentadoria.

## Mas nesse meio tempo, a partir de 27 de março de 2014 ...

- Estamos aumentando o montante do saldo acumulado que você pode retirar por meio de pagamento único de £18k para £30k.
- Estamos ainda aumentando o montante máximo que se pode retirar a cada ano, de um teto de 120% de uma anuidade equivalente para 150%.
- E estamos reduzindo, de £20k para £12k por ano, a renda necessária de aposentadoria para ter acesso à flexibilidade de fazer saques.
- Estamos aumentando o montante da reserva que você pode retirar como pagamento único, independentemente da sua reserva total, de £2k para £10k.
- Estamos aumentando o número de reservas individuais que você pode retirar como pagamento único sob as “regras das reservas pequenas”, de dois para três.”



# **PROJETO DE LEI PARA PLANOS DE PREVIDÊNCIA 2014 RESUMO DO QUADRO LEGISLATIVO PROPOSTO**

## **Publicado em 26 de Junho 2014**



Revigorando  
planos  
empresariais -  
Novembro de  
2012

Projeto de Lei para  
Planos de  
Previdência 2014 -  
26 de Junho de 2014

Legislação  
entra em  
vigor -  
Data?

Reformando  
planos  
empresariais  
para as  
gerações  
futuras -  
Novembro de  
2013

Segunda  
leitura do  
Projeto de Lei  
para Planos de  
Previdência - 2  
de Setembro  
de 2014



# A estrutura do Projeto de Lei

Estrutura	Planos de Benefício Definido	Planos de Ambição Definida (Risco compartilhado)	Planos de Contribuição Definida
Natureza da promessa na fase de acumulação	Renda vitalícia Promessa de renda integral Idade de Aposentadoria é fixa para todos	Promessa de benefícios em relação a pelo menos alguns benefícios de aposentadoria (renda ou pagamento único)	Sem promessas de benefícios
Quem assume o risco?	Empregadores assumem todo o risco	Empregadores assumem parte do risco, e compartilham com outro responsável.  A outra parte pode ser o próprio empregador, uma seguradora, ou o próprio plano	O empregado assume todo o risco na fase de acumulação.  O risco pode ser compartilhado quando o benefício é pago (por exemplo - se é pago por um produto de anuidade ou benefício do plano)

Planos que oferecem benefícios coletivos podem ser classificados entre os de Risco Compartilhado e de Contribuição Definida

# Planos de previdência e tipos de benefício



Estrutura	Planos de Benefício Definido	Planos de Ambição Definida (Risco compartilhado)	Planos de Contribuição Definida
Exemplos de tipos de benefícios/ planos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planos com base no salário final</li> <li>• Planos com base no salário médio da carreira</li> <li>• Outros planos</li> <li>• Planos BD com contribuições voluntárias adicionais (serão tratados como dois planos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cash balance</li> <li>• Seguro de renda de aposentadoria</li> <li>• Reserva com garantia de benefício mínimo</li> <li>• Idade de aposentadoria flexível</li> <li>• Correção/indexação extra</li> <li>• Garantia de devolução</li> <li>• Garantia de retorno dos investimentos</li> <li>• CD com taxas de anuidade garantidas</li> <li>• Outros planos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamento único</li> <li>• Preço da anuidade elevado</li> <li>• Anuidade conjunta/comprometida</li> <li>• Retirada de rendimentos</li> <li>• Anuidade de prazo fixo</li> <li>• Anuidade nominal</li> <li>• Auto-anuitização CD</li> <li>• Outros</li> </ul>
Meio	Planos de previdência coletivos (usualmente)	Planos coletivos ou individuais	Planos coletivos ou individuais

Planos que ofereçam benefícios coletivos podem ser classificados entre os de Risco Compartilhado e de Contribuição Definida - exemplos incluem o Pension Income Builder (AD) e % do salário alvo (plano de previdência) (CD)



# Conclusões

- Novos planos de Ambição Definida oferecerão aos empregadores a flexibilidade que eles necessitam para oferecer benefícios melhores do que rendas mínimas, ao mesmo tempo que controlam os seus custos
- Planos de AD oferecerão aos empregados maior certeza de renda previdenciária, em contraposição aos planos CD '*puros*' (atualmente, os planos BD no setor privado têm pouca chance de sobreviverem de forma significativa, então não haverá alternativa legal para os CD em poucos anos)
- Alterações normativas para AD são necessárias antes do “contracting-out” dos planos BD em 2016, quando todos os planos BD remanescentes serão revisados (com muitos outros fechamentos possíveis)
- Alterações normativas possibilitarão aos novos planos AD se desenvolverem ao longo do tempo - não necessariamente será uma mudança revolucionária abrupta
- As propostas orçamentárias de 2014 são revolucionárias e podem reformular completamente o panorama previdenciário do Reino Unido