



PERFIS DE INVESTIMENTOS

AGOSTO 2016

SEU FUTURO, NOSSO PRESENTE

FUNPR3SP

ANOS

The background of the cover is a soft-focus photograph of a person in a business suit writing on a document with a pen. A laptop is visible on the left, and a cup of coffee is in the upper left corner. A semi-transparent blue diagonal band runs across the middle of the image. The text is overlaid on this band.

**Fundação de Previdência Complementar do
Servidor Público Federal do Poder Executivo**

PERFIS DE INVESTIMENTOS

A G O S T O 2 0 1 6

Agradecimento

A Funpresp-Exe agradece a todos os gestores das fundações pesquisadas que, de forma generosa e colaborativa, se dispuseram a doar parte do seu tempo e experiência para a produção deste estudo.

Panorama dos Perfis de Investimento das EFPCs

Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe

Ricardo Pena

Diretor Presidente

Tiago Nunes de Freitas Dahdah

Diretor de Investimentos

José Pinheiro de Miranda

Diretor de Seguridade

Marilene Ferrari Lucas Alves Filha

Diretora de Administração

Comitê de Investimentos e Riscos

Ricardo Pena Pinheiro

Diretor Presidente

Subcomitê de Perfis de Investimentos

Gustavo Ottoni (coordenador)

Gerente de Análise e Operações

Financeiras

Tiago Nunes de Freitas Dahdah

Diretor de Investimentos

Fátima Gomes

Gerente de Comunicação e

Relacionamento

Gustavo Campos Ottoni

Gerente de Análise e Operações

Financeiras

Gislene Nascimento

Coordenadora de Atuária da Gerência

de Atuária de Benefícios – GEBEN

Leônia Vieira

Coordenadora de Comunicação e

Marketing da Gerência de Comunicação

e Relacionamento – GECOM

Zilber Ferreira

Analista de Planejamento e Risco da

Gerência de Planejamento e Risco –

GEPRI

Publicação elaborada a partir de benchmarking realizado pelo Subcomitê de Perfis de Investimentos. O conteúdo pode ser reproduzido desde que citado a fonte.

SCN Quadra 02, Bloco A, 2º andar, Salas 203/204

Ed. Corporate Financial Center – 70712-900 – Brasília - DF

Tel.: (61) 2020-9300

Brasília, agosto de 2016

Sumário

Apresentação	6
Avonprev	7
BB Previdência	8
ELOS	9
Faelba	11
Forluz	13
FPP	15
Fundação Itaúsa Industrial	17
Funsejem	19
Gerdau Previdência	21
HP Prev	22
OABPrev-SP	24
Odebrecht Previdência	25
Previcummins	27
PREVI	28
Previcoke	31
Previ-Ericsson	32
Previ Novatis	33
PSS-Seguridade Social	34
Santanderprevi	35
Valia	36
Quadro Resumo	37
Gráficos Ilustrativos	38
Observações Finais	42

Apresentação

Perfis de investimento não podem ser entendidos como uma descrição estática de como alguém lida com a sua reserva financeira. A escolha de um perfil conservador, moderado ou agressivo é uma forma de relacionamento, uma forma de comunicação importante entre entidade de previdência e seu participante.

Como todo relacionamento, não existe um modelo único de oferecer diferentes perfis. A escolha do menu de opções que vai ser ofertado aos seus participantes deve ser fruto de uma análise criteriosa, é necessário observar diversas variáveis, especialmente, as características dos participantes e o papel que a entidade pretende exercer diante do seu público.

De fato, existem modelos distintos de perfis de investimentos. Há aqueles classificados como estilo de vida, mais comumente divididos em conservador, moderado ou agressivo/arrojado, com diversas variações. Existem também os classificados como ciclo de vida, que são mais dinâmicos e se tornam menos arriscados com o passar do tempo.

A forma como os perfis de investimento são apresentados é uma questão delicada. O participante deve entender o que significa escolher um ou outro perfil naquele momento. Se o participante deve estar ciente da responsabilidade embutida em sua escolha, a entidade deve oferecer perfis adequados à sua massa, deve saber mostrar as características de cada uma das opções e se manter fiel a elas, enquanto ofertá-las.

A Funpresp-Exe tem pouco mais de três anos e já sentiu necessidade de avaliar a possibilidade de oferecer perfis. Apesar de ainda ser uma fundação nova, já conta com mais de 30 mil partici-

pantes e cresce numa velocidade muito acima da média. E por isso, tem ciência que os passos não podem ser muito lentos, mas devem ser firmes e conscientes. Não é por acaso que dentre os seus valores institucionais, a Funpresp-Exe valoriza a inovação e a alta performance.

Assim sendo, foi criado o Subcomitê de Perfis de Investimento para estudar se e como os perfis deveriam ser oferecidos aos seus participantes.

A partir dessas características, por ser uma entidade nova, mas com uma emergente necessidade de evolução, o Subcomitê entendeu que o primeiro passo deveria ser conhecer o panorama do tema no mercado de previdência complementar brasileiro hoje.

Neste sentido, o presente Relatório apresenta o resultado de 20 entrevistas realizadas com diversas fundações, na expectativa de construir um retrato deste ambiente e tentar identificar as melhores práticas no mercado doméstico. A ideia é já partir de um aprendizado vivido por suas contrapartes, aproveitando-se do fato de estar começando depois de outras tantas fundações.

As entrevistas foram realizadas por telefone e e-mail, por meio de um questionário dividido em cinco seções: modelo usado; uso de consultoria; educação financeira e divulgação; implementação e operacionalização; e avaliação de resultados.

A qualidade deste trabalho está diretamente ligada à qualidade das informações trocadas por nossas contrapartes. Por isso, fica um agradecimento especial a cada um dos colegas que dedicou parte do seu tempo para deixar as suas impressões e compartilhou lições valiosas sobre o tema.

Subcomitê de Perfis de Investimentos - Comitê de Investimentos e Risco
Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe



Sociedade de Previdência Privada

A Avonprev foi fundada em 1999 para atender aos empregados dos patrocinadores Avon Cosméticos, Avon Industrial, Viva Brasil, Avonprev e Instituto Avon. Possui 6.413* participantes ativos e R\$ 184 milhões* em investimentos.

A Avonprev conta com perfis de investimento desde que foi criada, em 1999. Os tipos são Conservador, Moderado, Agressivo e, em maio de 2015, foi incluído um novo perfil na modalidade ciclo de vida. Este último perfil ainda tem pouca adesão devido à alocação maior em renda variável e ao cenário econômico atual.

Consultoria e Educação Previdenciária

Foi contratada a consultoria Towers Watson para o desenvolvimento do ciclo de vida porque, na época, ainda havia poucas entidades oferecendo este tipo de perfil no Brasil.

A Avonprev conta com programação de educação previdenciária e financeira, o chamado Programa Transformar (PPA). Além dele, um mês antes da janela de alteração de perfil de investimentos, o gestor (relacionamento da Asset Institucional) ministra palestras sobre os perfis de investimentos para os participantes a fim de que eles analisem se devem ou não alterar o seu perfil de investimento. É percebido, entretanto, que poucos participantes assistem às palestras.

É recomendado que seja feita uma pesquisa com os participantes para detectar se eles aderem a outros perfis que não sejam conservadores. Na Avonprev, a maioria migrou para o perfil conservador, independentemente da idade. Isso pode mostrar que os participantes valorizam mais a rentabilidade mensal e anual no curto prazo do

que uma visão de longo prazo.

Aceitação

Implantar perfis de investimento é recomendado e considerado interessante. Entretanto, a entidade adverte que a pesquisa com os participantes é importante, pois, além de agregar informações aos participantes sobre as alocações de renda fixa e variável de cada perfil, ela dá uma ideia de adesão na implantação. Posteriormente, ainda há todo um trabalho de alocação de perfis das contribuições, ajustes de cotas, controle de perfis, palestras de educação financeira e material desenvolvido específico sobre o tema.

Apoio aos participantes

Os participantes costumam pedir ajuda para escolher o perfil. Neste momento, entra a sensibilidade do funcionário que precisa analisar o perfil investidor dele de fato, pois alguns fatores influenciam nessa decisão como idade, tempo de contribuição, investimento pessoal etc.

Sistema

O sistema de controle dos perfis é terceirizado, mas é alimentado com informações de cadastro do sistema de RH da entidade.

*Abrapp/Dezembro/2014

BB PREVIDÊNCIA

Fundo de Pensão Banco do Brasil

A BB Previdência é uma fundação multipatrocinada e multiplano com patrimônio em torno de R\$ 4,4 bilhões* e cerca de 80.000* participantes, sendo destes apenas 1.700* em planos com perfis de investimento.

Dos 46 planos administrados pela entidade, apenas quatro oferecem perfis de investimentos. O primeiro plano a oferecer tal recurso foi criado em 2007, depois foram criados mais dois em 2010 e o último em 2012. Em todos os momentos, os perfis foram demandados pelas próprias patrocinadoras.

Modelo

Nesses planos, existem três tipos de perfis: **Conservador** = 100% em Renda Fixa (RF); **Moderado** = 90% em RF e 10% em Renda Variável (RV); e **Agressivo** = 80% em RF e 20% em RV.

Para esses planos, aqueles que não escolhem o perfil são alocados no Moderado, mas os assistidos são alocados no Conservador, no momento da concessão do benefício. Os participantes podem mudar de perfil uma vez ao ano, em uma janela de tempo específica.

Consultoria e Educação Previdenciária

A entidade não usou consultoria externa para a implementação dos perfis. A cultura da entidade é de desenvolver todos os seus processos internamente. Inclusive o sistema de controle dos perfis é feito por um sistema próprio.

A entidade destaca que, para oferecer perfis de investimentos, é imprescindível oferecer também educação previdenciária aos participantes. A entidade já tinha um programa de educação financeira e previdenciária, mas desenvolveu um programa específico para os planos que ofere-

cem perfis. Foi criada inclusive uma plataforma web específica denominada "Pense Futuro" para este fim. Desenvolveram um material específico de perfis, que dentre outros objetivos atenderiam as exigências do órgão regulador, a Previc.

A entidade ressalta a importância de os perfis estarem bem claros no regulamento dos planos com a descrição inclusive de todas as condições e regras de forma explícita, tais como o período em que os participantes podem migrar de um perfil para o outro.

Desafios

O maior desafio enfrentado foi operacional. Afinal, os sistemas originalmente não previam perfis e, por isso, tiveram que ser adaptados para este fim. O fundo destaca, inclusive, que recebeu um plano de outra entidade que já oferecia perfis, por meio de transferência de gerenciamento, e teve que adaptar seu sistema para recebê-lo. A entidade trabalha com sistema próprio.

Avaliação

Em termos de avaliação, a entidade não enfrentou nenhuma demanda judicial, mas a população de participantes com perfil de investimentos também é muito pequena. A entidade não incentiva o uso de perfis, mas tem capacidade e experiência para oferecê-los. A iniciativa é sempre da patrocinadora que pode solicitar este tipo de opção para os participantes de seus planos.



Fundação Eletrosul de Previdência e Assistência Social

A ELOS é uma entidade fechada de previdência complementar de caráter assistencial e social. É responsável pela gestão de planos de previdência dos empregados de suas patrocinadoras Eletrosul Centrais Elétricas S.A e Tractebel Energia S.A, além da própria ELOS. Possui 4.471 participantes, sendo 1.570* ativos e 2.735* assistidos e quase R\$ 2,5 bilhões* em investimentos.

Ao introduzir os perfis de investimento nos planos da ELOS, o objetivo foi adequar as carteiras de investimentos de forma a atender às especificidades de cada grupo - participantes ativos e aposentados. Foi levado em consideração que os aposentados devem principalmente garantir seu poder de compra, enquanto os ativos podem assumir mais risco para formar sua reserva.

Além disso, os participantes já tinham solicitado a opção de perfis, pois nem todos estavam satisfeitos com os níveis de risco tomados na composição da carteira de investimentos da época.

Não foi contratada consultoria para nortear a implantação.

Modelo

No ELOS não há ciclo de vida. Os perfis são separados em dois grupos: aposentados e participantes ativos. A diferença entre os dois é que, nos perfis dos aposentados, os títulos públicos estão marcados a mercado, e no outro grupo, marcados a vencimento. Para os aposentados, são dois perfis: um sem renda variável nem investimentos estruturados, e outro com 8% em renda variável e 2% em investimentos estruturados. Há também uma pequena diferença nos títulos públicos, com o segundo perfil tendo uma composição com títulos de maior duração.

Nos perfis dos participantes ativos, a diferença ocorre na participação de renda variável, sendo de 8%, 18% e 28% em cada perfil. A escolha também é pelos perfis e não pelo banco investidor.

O sistema utilizado é a Drive, da Senior Solutions, sendo que as informações de empréstimos e imóveis são calculados em planilhas e importadas para o sistema.

Estudo

Para a escolha do estilo de vida, foram feitos dois estudos. Primeiro, um estudo estimando a rentabilidade necessária, dado os valores de contribuição praticados pela fundação, para que os participantes tivessem, em sua aposentadoria, recebimentos compatíveis com seus salários. Em segundo lugar, para cada nível necessário de retorno, foram encontradas as carteiras com menores níveis de risco, para atingir os respectivos objetivos. Com base nessas informações, a diretoria e o conselho deliberativo definiram as composições finais dos perfis.

Educação Financeira

Por ter sido uma reivindicação dos próprios participantes, houve poucos casos de resistência. Alguns participantes questionaram o porquê de terem que optar entre um dos perfis, se essa responsabilidade não deveria ser da Fundação.

Entre as ações citadas pela ELOS dentro da Educação Financeira, estão as apresentações de resultados dos planos, palestras com consultores sobre educação financeira e previdenciária, matérias e artigos sobre o tema disseminados em todos os canais de comunicação da Fundação, cam

*Março/2016

panhas de conscientização e de sensibilização.

Não há consultoria financeira personalizada disponível ao participante.

Resultados

Segundo a ELOS, ao longo de três anos do Programa, a entidade conseguiu conquistar uma maior participação, principalmente de participantes assistidos, nas ações e maior engajamento e atenção ao plano de previdência complementar. Ainda são resultados muito aquém do almejado, mas consideram o caminho da educação longo e demorado. O maior desafio é atrair a atenção dos participantes mais jovens.

A avaliação da ELOS é a de que a implantação de perfis foi positiva. Houve uma queda significativa nos questionamentos e reclamações por parte dos participantes. No entanto, acreditam que podem oferecer um produto mais adequado para cada tipo de participante.

Desafios

A ELOS aconselha que a primeira decisão a

ser tomada é a se deve ter segregação virtual ou real dos ativos. Como a ELOS calcula a cota internamente, decidiu-se por uma segregação virtual. Dessa forma, os ativos foram segregados em uma carteira de cada segmento (Renda Fixa, Renda Variável etc.) e os perfis aplicam diretamente em cada tipo de segmento, sendo possível rebalanceamentos entre perfis apenas de forma virtual, sem movimentação efetiva de ativos. Os movimentos de empréstimos, pagamentos ou concessões já ocorrem na tesouraria, considerando a participação de cada perfil no patrimônio total da carteira de empréstimos. De forma que esta participação só é alterada uma vez ao ano, quando ocorre o rebalanceamento dos perfis, após as escolhas de alteração dos participantes.

Patrimônio por perfil

O patrimônio do plano era de aproximadamente R\$ 450 milhões, sendo que, inicialmente, de acordo com as escolhas dos participantes, tiveram perfis com patrimônios entre R\$9 milhões e R\$220 milhões.

Até o momento, depois de três anos, não houve demandas jurídicas.



Fundação Coelba de Previdência Complementar

A Faelba foi criada em 1974 para atender aos empregados da Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia (COELBA), da Tracol Serviços Elétricos S/A e da própria FAELBA. Possui 2.979* participantes ativos e um patrimônio de R\$ 1,575 bilhão*.

Os perfis de investimentos foram implementados na Faelba em 2008. A fundação já tinha um plano CD há cerca de dez anos e os participantes já demandavam uma maior opção de escolha, motivando assim a Entidade a oferecer perfis de investimentos aos seus participantes.

Na época, havia o interesse por parte da fundação de implementar perfis de ciclo de vida, atrelados à faixa etária de cada um dos participantes, mas a reação contrária foi muito forte e a entidade acabou adotando um modelo estilo de vida.

Modelo

São três os perfis: **Conservador** - 100% em renda fixa atrelada ao CDI, não tem risco de crédito; **Básico** - renda fixa, operações com participantes e uma pequena parcela de imóveis; e **Diferenciado** - tem uma parcela de Renda Variável + operações estruturadas (fundos multimercado e uma pequena parcela de FIPs) que pode variar entre 10% a 50%, o restante é renda fixa.

O perfil Conservador foi criado em 2014 por uma demanda por um plano menos volátil, com rentabilidade mais estável, diante do comportamento recente do mercado financeiro com alta flutuação de preços, em contraste com uma parcela da massa de participantes já entrando na fase de recebimento de benefícios. De fato, a parcela de investimentos mais arriscados está bastante reduzida pela conjugação desses dois fatores.

Os participantes podem migrar de perfil duas vezes ao ano, nos meses de junho e dezembro.

Anteriormente, a opção deveria ser formalizada por um "termo de opção" em papel, assinado pelo participante e que deveria ser remetido para a Fundação. Em dezembro, o processo já foi feito 100% online, sem papel.

Comunicação

A fundação sempre apresentou uma preocupação grande com o desconhecimento dos participantes com relação aos perfis, por isso, sempre houve um investimento pesado em comunicação. Nos meses de migração, há uma edição de revista sobre os perfis ofertados. A Entidade vai a campo com um ciclo de palestras para melhor informar aos participantes sobre o tema e estimular uma escolha mais consciente. Além disso, ainda usam outras ações como jornais mensais e uma área específica na página da fundação sobre perfis.

Eles não contrataram consultoria para a parte de comunicação, foi tudo desenvolvido internamente. Da mesma forma, não precisaram de consultoria para a implementação de perfis. Foi criado um Grupo de Trabalho que desenvolveu o modelo e apresentou para as instâncias superiores.

Desafios

O principal desafio do projeto foi realmente a comunicação. Considerando, inclusive, a necessidade de uma grande adaptação no sistema da Fundação, fornecido pela SEREL.

Ainda não sofreram nenhuma demanda ju

*Dezembro/2015

dicial por conta dos perfis, mas acreditam que é uma questão de tempo, até pela própria mudança no perfil da massa dos participantes que está entrando na fase de recebimento de benefícios.

Os perfis envolvem basicamente três áreas: a principal é a de benefícios, que gerencia e controla as opções de perfis dos participantes; a contabilidade cuida do cálculo das cotas dos perfis que contam com segregação real; e a área de investimentos lida com a operacionalização das

aplicações e resgates. A fundação conta com dois fundos exclusivos e dois abertos de renda fixa e um fundo exclusivo de renda variável e mais uns 12 ou 13 abertos neste segmento.

A avaliação é positiva, mas se fossem implementar hoje, eles optariam por um modelo de ciclo de vida, porque acreditam que conseguem proteger o participante de forma mais efetiva. É mais fácil de lidar com a incerteza típica do mercado.



Fundação Forluminas de Seguridade Social

A Forluz nasceu em 1971 para atender aos empregados da então Companhia Força e Luz de Minas Gerais (CFLMG). Dois anos mais tarde, em 1973, a Centrais Elétricas de Minas Gerais S. A. (Cemig) adquiriu a Cia. Força e Luz e trouxe a Fundação com a aquisição. Desta forma, os empregados da Cemig também foram incorporados na Forluz, em 1974. Atualmente, possui 22.640* participantes e R\$ 13,5 bilhões* em ativos financeiros.

Na Forluz, o Plano B de Contribuição Variável (CV) já previa em seu primeiro regulamento os perfis de investimentos (Conservador, Moderado e Agressivo). O grande motivador da época era oferecer um plano moderno e inovador, sendo um dos pioneiros no Brasil a oferecer perfil de investimento.

O Plano B (CV) oferece a opção de perfis desde 1998. Inicialmente, os participantes ativos podiam escolher um perfil em um gestor externo – banco, mas não tinham opção de perfil. A partir de 2009, a Forluz decidiu criar os perfis de investimento em sua gestão, ocasião em que quase 100% dos participantes optaram pela gestão da Entidade. Nessa situação, foi retirada a opção do banco investidor e o participante passou a escolher apenas os seguintes perfis oferecidos pela Forluz: Ultraconservador, Conservador, Moderado e Agressivo.

Não foi contratada consultoria para implantação dos perfis.

Aceitação

Como os perfis de investimento do plano CV já eram previstos no regulamento, não houve resistência por parte dos participantes. Quando do seu lançamento, os perfis eram administrados por gestores externos e, em 2009, por opção dos participantes, os perfis passaram a ser geridos

pela própria Forluz.

Pioneira

A Forluz foi pioneira no reconhecimento pela Previc da implementação do programa de educação previdenciária e financeira. O programa “Para Viver Melhor” teve início em 2008.

Dentro da educação previdenciária, a Forluz realiza ações para atender aos três pilares da Resolução – Orientar, Instruir e Informar. As avaliações mostram que os resultados são muito positivos. Em média, 2 mil pessoas participam das ações presenciais anualmente e o índice de aprovação das ações é superior a 80%.

Para ajudar os participantes na escolha do seu perfil, entre 2013 e 2014, a Forluz contratou um consultor financeiro externo. Atualmente, essa consultoria é oferecida pela equipe interna da Entidade.

Implementação

Sob a ótica dos investimentos, as carteiras reais são as mesmas para toda a fundação. Os perfis mais conservadores têm uma proporção maior dos investimentos de menor risco e os perfis mais agressivos investem uma parcela maior nos investimentos mais arriscados. Não há uma segregação real dos ativos, apenas uma repartição

*Dezembro/2015

ção distinta de acordo com as características de cada perfil.

Todo processo operacional para colocar em prática as carteiras virtuais na fundação foi e ainda é realizado pelo Itaú Custódia, que no início, em conjunto com o time da Forluz, idealizou e sistematizou o processo.

Além disso, a fundação estabeleceu o conceito de renda variável dentro dos perfis de investimento, com ampla divulgação aos participantes. A carteira de renda variável é composta de fundos de participações, ações e fundos de ações no Brasil e Exterior, ou seja, é o conjunto de ativos do segmento de renda variável + os ativos dos fundos de participações do segmento de investimentos estruturados + investimentos no Exterior.

Desafios

Um desafio enfrentado foi o desequilíbrio causado na alocação das carteiras em função de alocações pré-estabelecidas, isto é, os perfis da Forluz são definidos conforme o intervalo limite para renda variável, sendo que o perfil Ultraconservador não tem RV, o Conservador tem de 5% a 10%, o Moderado de 10% a 25% e o Agressivo de 25% a 50% em RV. Acontece que, após definida a alocação em cada perfil, as mesmas acabam mudando em decorrência, por exemplo, do recebimento mensal de contribuição, pois o recurso não pode ser instantaneamente rateado ou dividido conforme algum critério, visto que cada perfil deve receber o seu montante específico. Diante disso, mensalmente é realizado um procedimento de balanceamento da alocação dos perfis.

Outro desafio é a educação financeira e previ-

denciária. Em 1997, a Forluz saldou seu plano BD e abriu uma migração para um plano saldado e para o Plano B (CV), o que resultou em um grande desafio. Era preciso esclarecer não só a concepção dos novos planos, como as várias opções que o participante, a partir daquele momento, teria para escolher, como seu agente e perfil de investimento. A partir de então, as ações de educação financeira e previdenciária foram intensificadas junto aos participantes.

Gestão

Na gestão dos ativos, o controle dos perfis é terceirizado, feito pelo Itaú Custódia. Na gestão do passivo, o sistema de controle do plano CV, que também controla os perfis, é terceirizado. A empresa é a ADS Prev de Belo Horizonte. Não houve orçamento específico para custear a implantação dos perfis.

Decisão acertada

A avaliação é positiva. Com as mudanças, o participante passou a ter a obrigação de acompanhar mais de perto a entidade e sua performance, pois ele assume o risco de sua opção. Assim, a entidade investe cada vez mais em educação financeira e previdenciária, dando condições para que o participante possa alterar sua opção de forma consciente. Na Forluz, essa opção de alteração de perfil é a cada 12 meses.

Não existem, até então, demandas jurídicas por parte dos participantes relacionadas aos perfis de investimentos.



Criada em 1995, a FPP, como é mais conhecida, é patrocinada pela Ford Motor Company Brasil Ltda., Ford Credit Serviços de Assessoria e Consultoria Ltda. e Banco Ford S.A. A previdência privada conta com 13.725* participantes ativos e R\$ 1 bilhão* de investimentos.

Para a FPP, o mais importante foi segregar as massas dos assistidos BD-Benefício Definido (Renda Mensal Vitalícia) e ativos/assistidos CD-Contribuição Definida (Renda Mensal Financeira). A Entidade oferece duas modalidades de benefícios de aposentadoria. No momento da elegibilidade, através de requerimento, é facultada aos participantes inscritos até 12/05/2008, a opção pelo recebimento do benefício de aposentadoria sob forma de Renda Mensal Vitalícia, determinada pela divisão do saldo acumulado por um fator atuarial individual ou pela Renda Mensal Financeira, que é determinada pela aplicação do percentual escolhido pelo participante (entre 0.1% e 1.5%) sobre o saldo da conta do participante. Novos participantes, após a data de 12/05/2008, somente têm direito à Renda Mensal Financeira.

Acompanhando esta segregação, a entidade tem também a segregação dos ativos entre a massa BD e CD. Para a massa BD foi feito o estudo de ALM – Asset Liability Management. Para o CD, no último ano foi incluída a possibilidade de opção de perfis de investimentos.

A instituição dos perfis atendeu às demandas dos participantes para a sua criação, pois os mais jovens gostariam de investimentos mais agressivos e aqueles que já estavam em gozo de benefício, ou mais próximos da aposentadoria, queriam investimentos mais conservadores.

Cada perfil tem uma carteira de investimentos segregada.

Modelo

A FPP tem três perfis: **Conservador**: 100% Renda Fixa (RF); **Moderado**: 90% RF /10% Renda Variável (RV) e **Agressivo**: 70% RF/30% RV.

Toda a carteira é terceirizada. Há três gestores de RF e dois de RV, e cada segmento tem seu objetivo de gestão. A rentabilidade de cada segmento (RF e RV) é única para os três perfis. As diferenças na rentabilidade de cada perfil, portanto, derivam do percentual alocado em cada segmento. A FPP ressaltou que isso é muito importante para que os participantes entendam a origem da diferença de rentabilidade entre perfis, evitando maiores questionamentos.

Consultoria

Foi contratada a consultoria da Luz Engenharia, que atuou no desenho do modelo, na definição dos perfis. A FPP contratou ainda o consultor financeiro Lauro Araújo, que atuou no suporte à implementação e na comunicação com os participantes, realizando palestras e tirando dúvidas sobre a migração para o novo modelo. A experiência da entidade foi especialmente positiva no caso do Consultor Financeiro.

Educação Previdenciária

A FPP relata que houve alguma resistência no início. Havia objeções relativas à passagem de

responsabilidade da entidade para o participante. A entidade então remodelou a comunicação, fazendo palestras envolvendo conceitos como momento de vida e planejamento para o futuro, o fator tempo para acumulação de saldo e o risco no investimento, e então a receptividade passou a ser positiva.

O programa de comunicação envolveu palestras nas várias localizações da Ford, cartilha, dois vídeos explicativos no site da entidade e um trabalho mais geral de Educação Financeira, incluindo empregados, vinculados, autopatrocinados e assistidos por percentual de saldo, todos requeridos a fazer opção pelo perfil. Aqueles que não se manifestaram permaneceram em perfil default.

Sistema

A entidade enfatizou que a implementação e operacionalização foram bastante trabalhosas, exigindo que o sistema previdenciário e a custódia dos investimentos andassem juntos e fossem

sincronizados na mesma data, fazendo com que as reservas dos participantes acompanhassem a adaptação nos investimentos.

A FPP não possui sistema próprio de investimentos, foi tudo realizado pelo custodiante centralizado, no caso deles o *Santander Securities Service*, que teve um papel fundamental na implementação.

Avaliação de resultados e questões jurídicas

Os perfis foram implementados em julho de 2015 e a avaliação é positiva, embora a operação na gestão do investimento esteja bem mais complexa do que no sistema anterior.

Não há questionamentos frequentes dos participantes, tampouco demandas judiciais até o momento. A comunicação, cada vez mais ampla e reforçada a cada ano, contribui para que não haja maiores questionamentos.



A Fundação Itaúsa Industrial foi constituída em 2001 para administrar planos de aposentadoria para funcionários, ex-funcionários e assistidos das empresas patrocinadoras do conglomerado Itaúsa (Duratex, Elekeiroz, Itaúsa Empreendimentos e Itautec). Possui R\$ 9.680* participantes ativos e R\$ 2,4 bilhões* de investimento.

A implantação dos perfis de investimento atendeu à demanda de assistidos. Antes da implementação dos perfis, a carteira era diversificada em investimentos em Renda Fixa (RF), Renda Variável (RV) e estruturados. Ocorre que tanto a posição de RF em inflação quanto a de RV traziam uma volatilidade não desejada pelos participantes assistidos ou em fase próxima a benefício. Desse modo, o principal objetivo foi oferecer uma oportunidade de investimento em uma carteira mais conservadora, que buscava 100% do CDI.

Perfis

O modelo utilizado é o de estilo de vida, com os perfis Conservador, Moderado e Agressivo. Os participantes têm livre escolha do perfil desejado e os gestores dos fundos são os mesmos para todos os perfis, variando apenas o tipo de mandato e a alocação dos perfis em cada fundo.

Assim, os perfis são definidos como de curto prazo e baixo risco (Conservador), médio prazo e médio risco (Moderado) e longo prazo e alto risco (Agressivo).

Consultoria

Foram contratadas diferentes consultorias para cada objetivo: comunicação, investimentos e jurídico. A principal foi a Willis Towers Watson, contratada para avaliar a relação risco versus retorno nas carteiras pretendidas.

Aceitação

A implantação dos perfis teve uma boa receptividade. Não houve resistência dos participantes, até porque a implementação dos perfis trouxe maior flexibilidade ao plano.

Ainda, a criação dos perfis permitiu aos participantes avessos ao risco optarem por uma carteira mais conservadora do que a alocação original.

Por fim, a previsão de um direcionamento automático para um perfil padrão, o Conservador, para os participantes que não fizessem opção, ajudou em uma avaliação bastante positiva de modo geral.

Divulgação

As principais ações no momento da implementação dos perfis estiveram voltadas para noções básicas de mercado financeiro e para orientar sobre a relação risco versus retorno de cada perfil. O trabalho de divulgação foi desenvolvido intensivamente com um farto material sobre os impactos da escolha de cada um dos perfis e incentivos pelo aumento de interesse dos participantes em seu plano.

O programa de educação financeira foi bastante positivo, haja vista que os indicadores demonstraram um bom entendimento de nossos participantes sobre o que significava e o que mudava com a existência de perfis. O programa ainda continua abordando diversos assuntos.

O material de divulgação usado foi composto por vídeos, folders, apresentações, folhetos e afins. Com os patrocinadores, foi feito um treinamento dos RHs para se tornarem multiplicadores, de modo que, além da própria Fundação, os participantes pudessem procurar os RHs para uma assessoria mais personalizada.

Os participantes são frequentemente informados a respeito dos riscos, regras de movimentação e demais pontos do regulamento. Não há questionamentos no sentido de contestação das regras, mas apenas de esclarecimento. Até o momento todos que optaram posteriormente por alteração de perfil tiveram pleno entendimento de sua livre escolha.

Desafios

Para a Fundação Itaúsa, o desenho dos perfis é bastante importante, uma vez que cada um deles é indicado para uma parcela específica dos participantes. Perfis mal desenhados podem levar a alta concentração em um único perfil, ou falta de interesse em outros. A entidade sugere avaliar se eles estão condizentes com o nível de risco desejado pelos participantes. Também é importante que haja boa comunicação e transparência sobre a política de investimentos de cada um.

Na implantação, o principal desafio está na adequada adaptação dos sistemas de seguridade

(gestão dos participantes, cadastro etc.), contabilidade e controladoria. Também há um grande desafio e necessidade de atenção com os movimentos de institutos e migração entre perfis. É importante observar o alinhamento entre as reservas e cada carteira de investimento.

Implantação

O sistema é terceirizado, mas o controle é, em grande parte, realizado internamente. É importante que todos os sistemas estejam preparados para os perfis, pois é fundamental alto nível de controle para que haja correta segregação das reservas e recursos de cada perfil.

Hoje, a Fundação possui cerca de R\$ 2 bilhões alocados nos perfis, contudo, as carteiras compartilham os fundos cujo mandato seja o mesmo (há segregação de cada mandato, CDI, IMA-B, ações etc.). Sendo assim, não há problema quanto à escala de recursos aplicados.

Avaliação

A entidade está satisfeita com o uso de perfis de investimento. Embora relatem maior dificuldade de controle e monitoramento com os perfis, há uma melhor adequação da alocação de recursos dos diferentes participantes (novos entrantes, assistidos etc.) aos níveis de risco de cada perfil.



Fundação Senador José Ermírio de Moraes

A Funsejem é responsável por administrar os planos de aposentadoria dos funcionários do Grupo Votorantim. Foi criada em 1994 e hoje conta com mais de 29,5 mil* participantes ativos e R\$ 1,2 bilhão* de investimento.

O que motivou a Funsejem a oferecer perfis de investimento aos seus participantes foi atender a diversidade de público. A instituição entende que cada participante tem um perfil de investidor, uns são mais conservadores, outros mais agressivos. Além disso, cada qual vive um determinado momento na vida: uns estão próximos da aposentadoria, podendo querer preservar patrimônio; outros estão mais distantes, querendo às vezes arriscar mais. O sistema de perfis viabiliza o desejo/projeto de quem quer inculir mais ou menos risco em seu investimento ao longo dos anos de participação no plano de benefícios.

Na implantação, todos os recursos da Funsejem (R\$ 230 milhões) foram alocados no sistema de perfis. A menor carteira é a superagressiva. Ela começou com R\$ 10 milhões e hoje está em R\$ 15 milhões.

Modelo atual

A Funsejem trabalha hoje com quatro perfis de investimento: Conservador, Moderado, Agressivo e Superagressivo. O que os define, em princípio, é o grau de risco dos investimentos. Ele varia de baixo risco, com 0% de Renda Variável (RV) no Conservador (atrelado a CDI), a alto risco, com até 40% de RV e outros ativos de risco e volatilidade no perfil Superagressivo.

Consultoria

Inicialmente, foi contratada a empresa Luz Engenharia. Depois, a Funsejem trabalhou com a consultoria de investimentos da Willis

Towers Watson e atualmente está com a Aditus. A consultoria veio para apoiar a Funsejem no desenvolvimento de diretrizes e da política de investimentos.

Atualmente, a Funsejem usa a consultoria da Aditus para controle interno também.

Receptividade

A aceitação dos participantes foi positiva, sem resistência, pois o assunto foi bem divulgado antes da implantação do sistema de perfis. Nesse trabalho de divulgação, o foco foi esclarecer as vantagens do sistema, os objetivos e os conceitos. O assunto foi abordado nos canais de comunicação da entidade a partir de 2002, ou seja, três anos antes. Como reforço, em 2005, ano da implantação efetiva (aprovaada em regulamento), foi feita uma grande campanha para detalhar ainda mais o sistema, e lançar os recursos necessários à opção dos participantes: materiais informativos e simuladores.

Ocasionalmente, ainda há dúvidas dos participantes sobre algum resultado específico (notadamente sobre os resultados dos perfis mais agressivos, que são mais voláteis e em momentos de instabilidade apresentam variação negativa), medidas da entidade para momentos de crise etc. Elas são encaminhadas à diretoria, quando é o caso, para validação de resposta.

A Funsejem conta com programa de educação previdenciária e financeira cuja as ações são formadas por:

- Gibi sobre os perfis encartado no kit de adesão a novos participantes, com simulador de

perfil de investidor ao final;

- Informações gerais no site;
- Vídeo educativo sobre os perfis no site;
- Simulador de perfil de investidor no site;
- Nota mensal de resultados no site;
- Boletim mensal de resultados enviado por email às patrocinadoras para divulgação em mural e intranet;
- Boletim mensal de resultados enviado por email a aposentados, pensionistas, autopatrocinados e vinculados;
- Divulgação bimestral de resultados, com breve análise de desempenho, pelo jornal Futuro, impresso e on-line (www.futurofunsejem.org.br);
- Análise trimestral de resultados na área restrita do site (somente a participantes e assistidos), com informações exclusivas sobre alocação das carteiras por banco gestor, segmento de aplicação, emissor (público/privado) e tipo de papel (pré/pós-fixado);
- Palestras do plano nas unidades, com breve capítulo sobre os perfis, e palestras da BM&F Bovespa sobre Finanças, com abordagem geral sobre risco nos investimentos.
- Campanhas pontuais, em casos como: implantação do sistema em 2005, crise econômica em 2008 (EUA: subprime); criação do quarto perfil Superagressivo em 2010.

Resultado

A maior parte destas ações é adotada desde o início dos perfis, em 2005. A partir de 2006, a entidade implantou um sistema de avaliação por meio de pesquisas que mostram ano a ano a

elevação no grau de satisfação com as aplicações financeiras (atualmente avaliada como muito boa por 61%, boa por 38% e ruim por apenas 1%), comunicação (hoje, 20% estão muito satisfeitos com o jornal Futuro, 76% satisfeitos e 4% insatisfeitos); plano (recomendado por 98%); e nota dada à entidade em geral (8,54 em 2015).

Em etapas

As etapas de implementação foram: aprovação interna (Diretoria e Conselho Deliberativo); alteração do regulamento do plano (prevendo o sistema de perfis) junto ao órgão regulador; definição das diretrizes de investimento; adaptação do sistema da entidade (software de gestão); divulgação/treinamento dos RHs das patrocinadoras e comunicação a participantes.

A aprovação do regulamento acabou sendo a etapa mais longa e difícil, pois envolvia outras alterações, além da unificação de seis planos da Funsejem em apenas um, o atual Votorantim Prev. O órgão regulador também passava na época por um acúmulo de processos sob análise, o que provocou atrasos.

Sistema

A adaptação do sistema, o treinamento e a comunicação também foram consideradas etapas desafiadoras. Embora planejadas paralelamente à fase de alteração do regulamento, a entidade optou por prorrogar o início efetivo do sistema de perfis, do primeiro semestre de 2005 (data da aprovação do regulamento) para o segundo semestre, dando mais tempo a essas etapas.



Gerdau Previdência - Sociedade de Previdência Privada

Instituída sob a forma de sociedade civil pela Metalúrgica Gerdau S.A, a Gerdau Previdência foi fundada em 01/11/1988. É uma entidade fechada de previdência complementar, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira. São 14 patrocinadoras diferentes ligadas ao Grupo Gerdau.

A Gerdau Previdência implementou os perfis em agosto de 2011. A principal motivação foi o direcionamento dos investimentos, que anteriormente eram alocados apenas na proporção histórica 70/30 entre Renda Fixa (RF) e Renda Variável (RV), respectivamente.

Modelo

O modelo utilizado é o de estilo de vida com seis opções de perfis que aumentam a proporção de Renda Variável (RV) de 10% em 10%: **Super Conservador** = 100% Renda Fixa (RF); **Conservador 1** = 90%RF/10%RV; **Conservador 2** = 80%RF/20%RV; **Moderado** = 70%RF/30%RV; **Agressivo I** = 60%RF/40%RV e **Agressivo II** = 50%RF/50%RV.

Na administração de investimentos, existem quatro gestores de RF e quatro gestores de RV, que atendem a todos os perfis. Os fundos de RF buscam 103% do CDI com minimização de riscos. O participante não pode escolher um gestor específico e a entidade considera desaconselhável atribuir um perfil a um veículo de investimento único. Para fins de classificação, empréstimos são considerados RF.

Fase de implantação

Na implantação, os participantes tiveram 90 dias para escolher o perfil. Aqueles que não fizeram a opção foram alocados de acordo com a idade, e com o tempo todos acabaram ratificando a opção. Participantes podem trocar de perfil quatro vezes por ano. Nessas alterações, é obser-

vado um movimento de manada frequente de acordo com o noticiário econômico. Aposentados e autopatrocinados tiveram atenção especial por meio de comunicação para ratificar anualmente a opção de perfil, mas não houve uma avaliação muito boa e o Conselho Deliberativo retirou esta obrigação.

Sistema e Comunicação

O sistema previdenciário (ADSPrev/Cardeal) da fundação faz todo o controle do perfil. As trocas e simulações são todas feitas online, diretamente no sistema. O perfil faz parte do cadastro do participante.

O principal desafio de implantação foi a comunicação com os participantes. Foi feita uma cartilha, além de apresentações e desenvolvimento de um questionário para explicar os perfis sem ter que fazer a escolha pelo participante. Entretanto, só houve apoio de consultoria para a confecção da cartilha.

O desenvolvimento de perfis e a comunicação com os participantes foi tratada internamente.

Aceitação

A recepção pelos participantes e a avaliação do uso do perfil são muito positivas. Só houve problemas com dois ou três participantes, que migraram para um novo perfil com rentabilidade abaixo do perfil original, mas alegavam pensar que estavam apenas fazendo um teste.

O processo de troca passa por etapas de confirmação para minimizar este tipo de problema.



A HP Prev é uma fundação com cerca de 4.980 participantes e com um patrimônio em torno de R\$ 1,1 bilhão*. Foi constituída em 1996 pela Hewlett-Packard Brasil S.A., atualmente denominada Hewlett-Packard Brasil Ltda. São patrocinadoras, além da Hewlett-Packard Brasil Ltda., as empresas Hewlett-Packard Computadores Ltda; HP Brasil Indústria e Comércio de Equipamentos Eletrônicos Ltda; HP Financial Services Brasil Ltda; Hewlett-Packard Serviços Ltda; HP Prev Sociedade Previdenciária, Agilent Technologies Brasil Ltda; Dako do Brasil Ltda; e a Keysight Technologies Medição Brasil Ltda.

Modelo

A entidade oferece perfis de investimentos aos seus participantes desde 2000. O modelo utilizado é de estilo de vida com quatro opções de perfis: **Super Conservador** = 100% Renda Fixa (60% IMA-S/40% IMA-B 5); **Conservador** = 0%-15% RV (IBr-X 100) / 85%-100% RF (10% IMA-S/45% IMA-B/ 45% IRF-M); **Moderado** = 15%-35% RV (IBr-X 100) (15%-30% RV (IBr-X 100) local/0-5% RV Exterior)/ 65%-85% RF (10% IMA-S/45% IMA-B/ 45% IRF-M); **Agressivo** = 35%-65% RV (35%-55% RV local (IBr-X 100) /0-10% RV Exterior)/ 35%-65% RF (10% IMA-S/45% IMA-B/ 45% IRF-M).

O participante define o seu perfil de investimento no momento em que adere ao Plano. A decisão é do participante, mas o perfil padrão é o Super Conservador. As trocas de perfil só são permitidas em uma janela em junho ou em outra em dezembro. Inicialmente, só existia a possibilidade de trocar em dezembro, mas os participantes argumentavam que 12 meses era um prazo muito longo. A troca de perfil exige muito do ponto de vista operacional, por isso, a entidade trabalha apenas com duas janelas anuais.

Implantação

Foi feita uma concorrência para a contratação de uma empresa de consultoria de investimentos

como um todo e que dá apoio no que se refere aos perfis também. A empresa vencedora foi a PPS Portfolio Performance e foi bastante elogiada pelo trabalho desenvolvido junto à fundação. Ainda foram mencionadas como boas indicações as empresas LUZ Consultoria e a Towers Watson.

A avaliação da entidade é de que é fundamental a contratação de um consultor para a implementação dos perfis de investimentos. A experiência, as informações e o respaldo que podem ser fornecidos por essas empresas facilitam todo o processo.

O controle dos perfis é feito pelo administrador fiduciário da entidade (BNY Mellon) que controla e faz o compliance dos demais investimentos da Fundação.

Educação Previdenciária

Na questão da educação previdenciária, todo novo empregado das patrocinadoras tem um dia de integração, quando a fundação tem oportunidade de apresentar o benefício e falar do perfil de investimento, dentre outros temas. O empregado tem a paridade da contribuição da respectiva patrocinadora acima de um determinado teto e os custos administrativos são integralmente pagos pela HP, isto é, não há cobrança de taxa de administração ou de carregamento.

Após tomar conhecimento do benefício, o empregado deve entrar no site da Fundação e

fazer sua adesão e a opção do perfil. Existe um treinamento de perfis no próprio site. Além disso, em junho e dezembro, os gestores externos de recursos da fundação fazem *conference calls* com os participantes (podem participar até 200 pessoas) e é observado que essas conferências são importantes na alteração (ou não) do perfil.

Avaliação

Apesar de nunca ter sofrido demanda judicial por conta dos perfis de investimento, não está claro se implementariam os perfis hoje. A crítica é que o participante não conhece muito e acaba fazendo muitos questionamentos quando os mercados estão menos favoráveis. A responsabilidade sobre os perfis acaba caindo muito forte sobre a área de investimentos.



Fundo de Pensão Multipatrocinado da Seccional de São Paulo da Ordem dos Advogados do Brasil e da CAASP

O OABPrev-SP iniciou as suas atividades em 2006 para atender aos advogados do Estado de São Paulo. O plano possui 37.848* participantes ativos e investimentos de R\$ 429 milhões*.

A OABPrev-SP reconhecia a importância de oferecer perfis de investimentos aos seus participantes e estavam dispostos a implementá-los. À época, o Icatu, que gerencia o passivo da Fundação, chegou a esboçar um suporte para a Entidade. Ainda, existia a previsão de um programa de educação financeira e previdenciária embutida no projeto.

Ocorre que, em uma das primeiras etapas do projeto, foi decidido fazer uma pesquisa consul-

tando entre 28 mil a 30 mil participantes. Foram obtidas apenas 60 respostas. Assim, diante do baixo interesse da sua massa, foi decidido cancelar o projeto.

Tal fato provavelmente se deve ao perfil dos participantes, composto por advogados caracterizados com um perfil mais tradicional e sem tanto interesse em customizar os seus investimentos previdenciários.



A Odebrecht Previdência foi criada em 1995 para atender a política de previdência da Organização Odebrecht, aplicada por suas empresas. A administração da entidade é conduzida por uma Diretoria Executiva e pelos Conselhos Deliberativo e Fiscal, formados por representantes eleitos pelos participantes, assistidos e também indicados pelas empresas patrocinadoras. No encerramento de Abr/2016, a Odebrecht Previdência possuía 16.288 participantes ativos, 4.593 BPDs e 301 aposentados. O patrimônio gerido na mesma data é de R\$ 2,745 bilhões.

A motivação para a implantação de perfis de investimento partiu da percepção, por parte da própria entidade, de que a existência de perfil é necessária para os planos CD. Não havia um movimento coordenado ou pleito formal por parte dos participantes.

Modelo

O programa teve início em abril de 2014, com o modelo de *Target Date Fund* – TDF, que é, em essência, uma forma de se implementar modelos de perfis “ciclo de vida”.

Toda a carteira é terceirizada, sendo que os diferentes perfis se diferenciam pelo percentual que aplicam em cada fundo de investimento. Dessa forma, os perfis voltados a um público mais jovem aplicam percentual maior em ativos mais arriscados (como renda variável) e de menor liquidez (como *Private Equity*), quando comparados aos perfis voltados a um público mais maduro.

Consultoria

Foi contratada a empresa F3 Capital, uma consultoria “boutique”, de menor porte e de alta especialização. Para a Odebrecht, o trabalho foi importante porque se tratava de uma demanda específica, e não valeria a pena contratar uma equipe permanente para tanto. Dessa forma, es-

colheu-se a consultoria que reunia profissionais mais experientes e com poucos clientes, para que a entidade fosse tratada de maneira diferenciada. A adaptação do modelo, que já é maduro no Exterior, foi de responsabilidade da entidade, que contou com a consultoria para construtivamente criticá-lo e operacionalizá-lo. A experiência com a consultoria foi muito boa.

Receptividade

Os participantes não ofereceram resistência e a receptividade foi considerada boa. Para tanto, o programa de educação financeira foi iniciado em 2011. Entre as ações citadas com destaque estão as palestras, que são feitas via internet e in loco.

Desafios

A maior dificuldade inicial foi o tempo necessário para que a área de arrecadação identificasse os recursos por perfis, o que chegava a demorar até 30 dias. Com isso, a entidade criou um “perfil transitório”, uma carteira de investimentos na qual é alocado o recurso arrecadado até que a área de arrecadação o segregue por perfil. Hoje, o tempo em que os recursos passam nesse “perfil transitório” é de menos de uma semana, com o aprimoramento operacional na arrecadação.

A entidade recomendou que se faça uma se

gregação real dos ativos de cada perfil, com cada um deles com uma conta específica no CETIP. Além de facilitar as questões operacionais, tal estratégia evita potenciais transferências de riqueza e aumenta a transparência da gestão.

Avaliação

A avaliação de resultados é positiva, e não há

questionamentos jurídicos até o momento. Entretanto, a entidade apontou que, como não há menção específica a perfis na legislação vigente para EFPC, o risco de questionamento jurídico existe. Para mitigar os impactos e eventuais contestações, decidiu-se que o perfil default (para aqueles que não fizessem a opção por algum tipo específico de perfil) seria o mais conservador possível: 100% renda fixa, atrelado ao CDI.



A Prevcummins foi criada pela Cummins Brasil Ltda. em 1987 para oferecer proteção previdenciária aos seus empregados. Possui cerca de 2.000* participantes e assistidos e está com um patrimônio de R\$ 320 milhões*.

A Prevcummins ainda não implementou perfis de investimentos, mas está com o processo em andamento e com previsão para implantação no segundo semestre de 2016.

Educação Financeira e Previdenciária

O primeiro passo tomado foi com o Programa de Educação Financeira e Previdenciária "Futuro Presente". Foram trabalhados três temas internamente: 1) Créditos e Dívidas; 2) Educação Previdenciária; 3) Mercado Financeiro.

Quando ficou claro que queriam implementar perfis, contrataram consultoria para fazer o desenho dos perfis e demais estudos necessários, bem como prestar apoio para a contratação de gestores e agente de custódia. Na sequência, a entidade também contratou consultoria para o processo de alteração do regulamento do plano, o qual será apresentado à Previc.

O processo de educação financeira e previdenciária teve início bem antes da Prevcummins decidir pela implantação dos perfis de investimentos. Já tinham a convicção desta necessidade junto aos participantes. Assim sendo, a consultoria contratada praticamente compilou o que a fun-

dação já havia feito em casa e montou o dossiê a ser apresentado para Previc, caso necessário, bem como organizou as questões de evidências sobre o propósito da educação, com vistas à futura implantação dos perfis de investimentos.

Comunicação

A Prevcummins também contratou empresas para os serviços de assessoria de comunicação, sistema corporativo de gestão dos ativos e passivos e para fazer o controle e apuração das cotas dos perfis e, por fim, consultoria de apoio no acompanhamento e gestão de riscos da carteira de investimentos.

Contratação de Serviços

A Prevcummins utilizou serviços de consultorias e empresas especializadas nos temas, através de processo de concorrência.

Assim que o processo receber a aprovação da Previc, a Prevcummins realizará ciclos de palestras com especialistas internos e externos, cuja pauta irá tratar, especificamente, dos perfis de investimentos, já buscando pela opção do participante.

*Março/2016



Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil

Criada em 1904, antes mesmo da previdência oficial em nosso país, a PREVI - Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil é o maior fundo de pensão da América Latina. Possui mais de 100 mil* participantes ativos e cerca de R\$ 162 bilhões* de patrimônio.

A motivação da PREVI para implantação dos perfis de investimento para os associados ao plano PREVI Futuro foi a satisfação do participante, considerando que ele pode optar pelo percentual de exposição em Renda Variável (RV) mais adequado ao seu perfil. Além disso, foi considerado que a oferta de perfis de investimento busca ampliar a participação do associado na decisão pela alocação de sua reserva.

Foram levados em consideração também os cenários macroeconômicos. As perspectivas de longo prazo apontavam, à época, para redução das taxas de juros negociadas em títulos de Renda Fixa, sendo indicado aumento da exposição em ativos mais arriscados, dos quais se esperava maior rentabilidade.

Vale esclarecer que os percentuais de exposição à renda variável variam conforme a Política de Investimentos do Plano de Benefícios PREVI Futuro, revista anualmente.

Modelo

As opções de perfis são: **Conservador, Moderado, Agressivo e Previ**. Atualmente, o Perfil Conservador possui alocação em RV de zero a 10%; o Perfil Moderado, de 20% a 30%; o Perfil Previ, de 30% a 50%; e o Perfil Agressivo, de 40% a 60%.

Como a migração entre os perfis é facultativa, caso o participante opte por não fazer alteração, seu saldo de conta ficará no Perfil Previ.

Adicionalmente, a divulgação de cotas diárias dos diferentes perfis tem impacto significativo nos processos das áreas envolvidas, notadamente

as gerências ligadas à Diretoria de Seguridade, à gerência de Contabilidade e de Investimentos.

Ciclo de vida

Há estudo em andamento para incluir a oferta do perfil Ciclo de Vida aos participantes.

Dentro desse estudo, para os novos participantes do Plano PREVI Futuro haverá a adesão automática ao Perfil Ciclo de Vida. Os demais perfis permanecerão ativos, sendo que o Perfil PREVI ficará fechado para entrada de novos participantes.

O motivo da adoção do Ciclo de Vida deve-se ao fato de buscar a alocação dos recursos, no início do Ciclo, em ativos de risco com maior volatilidade e expectativa de maior retorno no longo prazo, quando os participantes apresentam elevada capacidade laboral e maior horizonte de tempo para poupar, reduzindo essa exposição à medida que se aproxima a data da concessão do benefício, com o objetivo de oferecer maior proteção ao montante acumulado no momento da aposentadoria.

Consultoria e Sistemas

A PREVI mantém uma plataforma de tecnologia da informação desenvolvida internamente, com mais de 40 sistemas de informática integrados com grande interveniência entre si. Assim, para a implantação dos perfis de investimento, foi adotada a construção de sistemas internos e a integração com diversos sistemas já existentes nas áreas de seguridade - financeiro-contábil, fi

nanceiro-contábil - investimentos.

Educação Previdenciária e Comunicação

É considerado que houve boa receptividade, sem resistência, tendo sido a migração opcional, com a manutenção do Perfil PREVI para novos funcionários. O Perfil PREVI era o único que acompanhava a alocação determinada pela Política de Investimento aprovada pelo Conselho Deliberativo à época.

Houve ações de comunicação com início em 2008, ano anterior ao lançamento do Programa Perfis de Investimento, e, desde então, há publicação de matérias sobre o tema.

Atualmente, a PREVI possui um forte Programa de Educação Financeira e Previdenciária denominado “Mais PREVI” (aprovado pela Previc em 2011). A entidade conta com um Comitê de Educação Previdenciária que realiza reuniões periódicas para estruturar e acompanhar as ações de educação previdenciária. O desafio é fazer uma divulgação do Programa Perfis de Investimento de maneira didática, com linguagem acessível para os participantes.

Estão previstas para este ano, por exemplo, as seguintes ações relativas a “perfis de investimento”:

- disseminar informações sobre os perfis de investimento aos participantes do Plano PREVI Futuro;
- trabalhar o conteúdo informativo para os participantes do Plano PREVI Futuro, abordando os três pilares: tempo, contribuição e rentabilidade, incluindo os perfis de investimento;
- ministrar palestras informativas sobre o Plano PREVI Futuro em que, dentre os temas abordados, está perfis de investimento;
- manter a vídeoaula sobre perfis de investimento disponibilizada no site da Previ; e
- manter o curso online sobre o Plano PREVI Futuro disponibilizado na UNIBB-Universidade Corporativa do Banco do Brasil, pois, dentre os temas abordados, está perfis de investimento.

Apoio ao participante

Para auxiliar seus participantes, a PREVI ofe-

rece a Assessoria Previdenciária, um atendimento gratuito personalizado realizado por telefone, em dia e hora marcada.

O serviço de Assessoria Previdenciária recebeu o selo ENEF em 2015, que é concedido pelo Comitê Nacional de Educação Financeira (CONEF) para entidades que prestam serviços relevantes de educação previdenciária e financeira a seus participantes.

O assessor previdenciário simula cenários de aposentadoria, com base nas informações do participante e explica o funcionamento do seu Plano de Benefícios. É um serviço importante que auxilia o participante a tomar as decisões que irão refletir no valor de sua renda no futuro.

Especificamente para o participante do Plano PREVI Futuro, o tema perfis de investimentos é esclarecido para que ele tenha conhecimento sobre as opções disponíveis e a importância de uma decisão consciente na escolha daquele perfil que melhor se adapta ao seu apetite pelo risco.

Desafios

Foram elencados como desafios a modelagem, adequação e integração de sistemas. Principais etapas: modelagem; simulações; detalhamento de fluxos (financeiro contábil e gerencial); consulta ao departamento jurídico; desenvolvimento/customização de sistemas; normatização; homologação; plano de comunicação; divulgação.

Avaliação

A implantação dos perfis de investimento teve um custo elevado, pois foi um projeto de duração de aproximadamente dois anos, com desenvolvimento de sistemas próprios, criação de interfaces em diversos sistemas e criação de novos processos com movimentação, apuração e acompanhamento do fechamento diário contábil e gerencial dos diversos perfis.

Por isso, é aconselhável avaliar a relação custo-benefício, de acordo com os resultados esperados pela entidade, por exemplo, o custo de mão de obra dos funcionários envolvidos nos processos

relativos aos perfis de investimento.

Há registro de entidades que optaram por deixar de oferecer perfis de investimento a seus participantes em função da baixa procura por opções mais agressivas.

Demandas jurídicas

De maneira a mitigar eventuais demandas, foi criado o Regimento Interno dos Perfis de Investimento, aprovado pelo Conselho Deliberativo da Previ, que estabelece as normas gerais aplicáveis ao Programa Perfis de Investimento.

Além disso, a adesão ao programa é condicionada à assinatura de termo de autorização para opção de perfil de investimento no autoatendimento.



A Previcoke foi criada para gerir os planos de previdência complementar para os associados da Coca-Cola Brasil (Coca-Cola Indústria Ltda; Previcoke – Sociedade de Previdência Privada e Recofarma Indústria do Amazonas Ltda). Tem 1.238* participantes ativos e investimento de R\$ 458 milhões*.

A Previcoke implementou perfis de investimento para criar meios para que os participantes pudessem investir de acordo com o seu perfil de risco. No modelo utilizado pela instituição, o participante pode escolher uma alocação de até 70% em Renda Variável de acordo com a sua opção de perfil.

Consultoria

A própria equipe da Previcoke desenvolveu o modelo de perfis e por isso não foi necessária a contratação de uma consultoria, na época, para a sua implementação.

Educação Financeira e Divulgação

Não apresentaram um programa de educação financeira e previdenciária estruturado, mas eles têm reportagens com este tema no informativo trimestral da entidade, que são reproduzidas no site.

Desafios e Sistema

No início de 2014, implementaram uma nova

opção de perfil de investimento mais arriscada (com até 70% de Renda Variável). A maior dificuldade foi na configuração junto ao prestador de serviço de *outsourcing*, o que gerou alguns atrasos na implementação.

A entidade avalia, porém, que foi uma boa oportunidade para fazer ações junto aos participantes e explicar um pouco do funcionamento dos perfis como um todo. Para a implementação, foi feita uma campanha com os participantes pedindo sugestões de nomes para o novo perfil e explicando o seu funcionamento. Em paralelo foi iniciado o trabalho com os prestadores de serviços para configuração do sistema.

A Previcoke trabalha com *outsourcing* e assim todo o sistema de controle de perfis é terceirizado.

Avaliação

Para a Previcoke, a utilização dos perfis serve como uma ferramenta para aumentar o poder de escolha do participante, porém é necessário o fornecimento constante de informação, pois nem todos entendem o seu funcionamento.

De um modo geral, recomendaria a sua implementação.

*Dezembro/2015

PREVIERICSSON
CONSTRUINDO E GARANTINDO O SEU FUTURO

Previ-Ericsson Sociedade de Previdência Privada

A Previ-Ericsson foi constituída em 1992. Atualmente possui cerca de 6.107* participantes, sendo 893* inativos e possui um patrimônio em torno de R\$ 1,1 bilhão*.

A Previ-Ericsson optou por não oferecer perfis de investimento aos seus participantes.

A decisão é baseada em três pontos:

1) Eles não recebem este tipo de demanda pelos participantes ainda. De fato, consideram que este não é o momento ideal de implementar perfis, mas podem oferecer no futuro;

2) O corpo técnico da entidade é muito enxuto. Contam com apenas sete colaboradores. A adoção de perfis implicaria em maiores custos na estrutura e assim deve ser avaliado com cuidado;

3) A percepção interna é que a educação financeira e previdenciária tem surtido pouco efeito sobre os participantes e assim a oferta de perfis pode ser um risco para a entidade.

Argumentos

A ideia de que ao oferecer perfis aos seus participantes, a fundação transfere parte da responsabilidade dos investimentos é enganosa. No futuro, o participante pode alegar judicialmente que não recebeu a educação adequada e não entendeu os riscos de optar por determinado perfil.

Oferecer perfis traz um risco potencial de judicialização muito grande.

O contraponto é que, ao optar por não oferecer os perfis, a entidade assume toda a responsabilidade pela macroalocação de ativos para um plano CD. Dessa forma, toda decisão deste tipo é tomada pelo Conselho Deliberativo da fundação.

Sobre o modelo de ciclo de vida

Com relação ao modelo de ciclo de vida, a entidade acredita que ainda precisa de um amadurecimento do participante brasileiro, mas é um modelo a se considerar no futuro. Eles observam o que é feito na Fundação dos Professores da Província de Ontario no Canadá e da Universidade de Yale nos Estados Unidos.

Em caso de adoção de perfis, a Previ-Ericsson recomenda oferecer o mínimo de opções de perfil possível para gerar menos dúvidas aos participantes. A fundação recomenda três opções no máximo. Um outro cuidado é oferecer janelas anuais de troca de perfil, não deixar livre para a troca a qualquer momento por questões operacionais.



A Previ Novartis foi criada em 1997 para cuidar da previdência dos empregados do grupo Novartis. Tem 3.406* participantes e um patrimônio em torno de R\$ 898 milhões*.

Os perfis de investimento foram idealizados para proporcionar mais flexibilidade aos participantes tanto ativos quanto assistidos. Assim, não existe limitação de escolha, qualquer participante pode escolher qualquer perfil a qualquer momento, desde que respeitem as janelas de mudança. As alterações podem ser solicitadas nos meses de fevereiro e agosto e as migrações são efetivadas no começo de abril e outubro, respectivamente.

Modelo

Os perfis disponíveis são: **Superconservador** = 100% em Renda Fixa (RF); **Conservador** = 95% em RF e 5% em investimentos estruturados; **Moderado** = 75% em RF, 5% em investimentos estruturados e 20% em Renda Variável (RV); e **Agressivo** = 55% em RF, 5% em investimentos estruturados e 40% em RV.

A implementação dos perfis foi realizada em 2014. Todos os participantes tiveram que escolher um perfil e aqueles que não fizeram a escolha foram alocados no perfil padrão; o Superconservador. A entidade entende que criar perfis de ciclo de vida exigiria um patrimônio maior. Por conta da conjuntura de mercado, já há uma concentração muito grande nos perfis mais conservadores e o perfil Agressivo já tem um volume muito baixo.

Consultoria

A empresa de consultoria Willis Towers Wat-son apoiou a implementação de perfis e foi muito bem recomendada. Eles prestam um serviço contínuo na área de investimentos e atuarial: seleção de gestores, análise de perfis, política de investimentos, ALM, entre outros.

Educação Previdenciária e Sistema

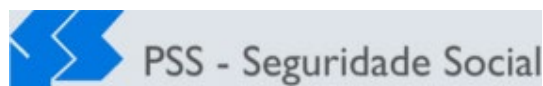
O programa de educação financeira só deve ser implementado em 2016. Ele ainda está em fase de formatação e provavelmente terá o apoio da Willis Towers Watson também. Para os perfis, mais especificamente, a entidade fez campanhas, palestras, cartilhas e vídeos para apresentar o produto, mas não chegou a ser um programa de educação financeira em si. Além disso, nos períodos de trocas de perfis, eles fazem promoções de lembrete aos participantes.

A custódia centralizada (Intrag/Itaú) faz o controle dos perfis. Existe segregação real dos ativos. A Previ Novartis ainda usa o sistema da Itaú Soluções (antiga Previtec) para o controle dos investimentos. Quanto ao volume mínimo para implantação de perfis, a Towers fez um estudo e eles imaginavam que precisariam de pelo menos R\$ 5 milhões por perfil, mas por conta da concentração na escolha de perfis, hoje o Agressivo possui apenas R\$ 3 milhões.

Avaliação

A avaliação é muito positiva. A entidade observa que a implementação de perfis deixou os participantes muito mais próximos da entidade. Os maiores desafios acontecem em função do momento ruim dos mercados financeiros como um todo. Uma grande parte dos participantes acabam ficando no perfil padrão e, os que escolhem, estão se concentrando nos perfis de menor risco, o que torna mais difícil manter a estrutura com as opções mais arriscadas. Assim, eles sugerem começar com poucas opções de perfis. De qualquer maneira, os participantes entendem a responsabilidade na escolha do perfil e não há nenhuma demanda judicial sobre este tema.

*Dezembro/2015



A PSS foi constituída em 1977 e entrou em operação no ano seguinte para atender aos funcionários das Organização Philips Brasileira (OPB). A PSS conta com 6.035* participantes e mais de R\$ 2,8 bilhões* de investimentos.

Em 1996, a PSS-Seguridade Social quis criar um plano de Contribuição Definida, que hoje é um plano de Contribuição Variável para reduzir custos e riscos. O plano já nasceu oferecendo perfis de investimento no modelo de estilo de vida. São opções oferecidas aos participantes para investirem seus recursos no curto/longo prazo e dar oportunidade de destinar uma parte desses recursos para Renda Variável.

Atualmente, a escolha é feita só pelos perfis, não mais pelo banco investidor. É desaconselhável a oferta de diferentes gestores por questões operacionais referentes ao balanceamento das carteiras ao final de um ciclo de mudança de opções.

Modelo

Ao ser criado, eram oferecidos apenas três perfis de investimentos (**Conservador**= 80% Renda Fixa (RF) /20% Renda Variável (RV), **Moderado**= 65%RF/35%RV e **Agressivo**= 50%RF e 50%RV). Porém, logo após a queda da Bolsa em 2008, alguns participantes ficaram preocupados, sugerindo até que fosse criado um perfil com rentabilidade atrelada à caderneta de poupança. Dessa forma, a partir de janeiro de 2010 foi criado o perfil Ultraconservador (100% RF) para uma parcela dos participantes.

Em 2013, com a subida das taxas de juros dos títulos públicos atrelados à inflação, os participantes viveram momentos de rentabilidades negativas na Renda Fixa. Cerca de 2% a 3% da massa, principalmente participantes assistidos, reagiram e perguntaram bastante sobre os motivos de Renda Fixa, de repente, ter rentabilidade negativa. Para atender a essa demanda, a partir de janeiro de 2015, foi implantado o quinto perfil de investimentos, denominado de Curto Prazo (100% RF).

Consultoria

Houve contratação de consultoria para desenvolvimento de perfis de investimento, a empresa

Willis Towers Watson. O objetivo foi desenhar um Plano de Contribuição Definida Vitalício, com contribuição de participantes e patrocinadoras, com cobertura para benefícios programáveis e não programáveis e com opção para perfis de investimentos/gestores de recursos.

Receptividade

Quanto à receptividade do participante, dado o processo de comunicação, não houve resistência, e cerca de 80% migrou do Plano BD para o Plano CD. A PSS não possui programa de educação previdenciária e financeira, mas utiliza os meios de comunicação tradicionais (Correio, Site da Entidade, forma de comunicação das patrocinadoras, etc).

A comunicação é usada como meio de levar conhecimento sobre finanças. Antes da implantação, são listadas as seguintes etapas:

1. contratação de empresa para apresentar propostas de redesenho do Plano;
2. alteração do Regulamento do Plano atual;
3. aprovação da patrocinadora/órgãos estatutários;
4. adaptação do sistema operacional;
5. reorganização das carteiras de investimentos para controle real ou virtual dos perfis de investimentos;
6. submissão ao órgão regulador;
7. aprovação da Previc, elaboração de um cronograma com as atividades, prazos e responsabilidades etc.

Informações adicionais

O sistema de controle dos perfis é terceirizado do Itaú Custódia e não possui dados sobre volume de recursos mínimos para a oferta de uma nova opção de perfil.

De acordo com a PSS, não há demanda jurídica e os questionamentos existentes acontecem basicamente quando há rentabilidade negativa.



A Santanderprevi administra o plano de previdência dos funcionários do Grupo Santander. Atua desde 1992 e hoje possui 41.550* participantes ativos e investimentos de R\$ 2,6 bilhões*.

Trata-se de um plano com características de contribuição definida, mas, como absorveu um plano mais antigo com características de vitaliciedade, é classificado como contribuição variável.

Modelo

O plano começou a oferecer perfis de investimentos em 2004. Na época, havia poucas experiências no Brasil, mas a entidade entendeu que seria importante abrir diferentes opções de investimentos aos seus participantes.

O modelo utilizado é de estilo de vida. A entidade não chegou a avaliar ciclo de vida, mas não sente necessidade de mudança de modelo. Os perfis oferecidos são: **Conservador** = 100% em Renda Fixa (RF) atrelada à taxa Selic; **Moderado sem ações** = 100% em RF, sendo 90% em Selic e 10% em títulos atrelados à inflação; **Moderado com ações** = semelhante ao Moderado sem ações nos 80% alocados em RF e 20% em Renda Variável (RV); e **Agressivo** = 70% em RF e 30% em RV.

O perfil Moderado sem ações é considerado o perfil padrão e, por isso, foi alocado para os participantes que não escolheram perfil quando da implantação. Atualmente, o participante novo deve realizar opção por um dos perfis disponibilizados, no momento da formalização de sua inscrição ao plano. Anualmente, em época determinada pela entidade, é aberta a possibilidade dos participantes realizarem alteração do perfil de investimento, de forma opcional, por meio eletrônico, através da intranet ou diretamente no portal da entidade.

Há um descasamento entre o período de migração de perfis e as discussões da Política de In-

vestimentos, publicada em janeiro.

Como foram um dos primeiros a adotar perfis de investimentos no Brasil, a contratação da consultoria Mercer foi muito importante para trazer o *know how* que a Fundação não tinha. Esta consultoria já mantinha relacionamento com a entidade na área de controles de investimentos.

Educação Previdenciária e Sistema

A questão da educação financeira e previdenciária junto aos participantes não chega a ser um grande desafio por conta do próprio perfil da massa da fundação. São todos bancários e lidam com questões financeiras no próprio dia a dia. Mesmo assim, a entidade usa vários canais tais como intranet e comunicação interna para divulgar os perfis. A consultoria prestou auxílio nesta etapa também.

Quase não existem questionamentos dos participantes. A maior questão foi com relação ao desempenho dos ativos em RF quando deram retorno negativo, mas se trata de um problema relacionado ao mercado financeiro em geral e não específico aos perfis de investimentos.

Também não houve maiores desafios na implementação dos perfis no sistema. A Mercer auxiliou também na segregação real dos ativos.

Avaliação

A avaliação é que o modelo é adequado. Existe a discussão de uma eventual entrada de uma nova modalidade de investimento, tal como investimentos no Exterior, o que pode criar uma diferenciação entre os perfis.

*Abrapp/Dezembro/2014



Fundação Vale do Rio Doce de Seguridade Social

A Valia foi criada em 1973 pela então Companhia Vale do Rio Doce, hoje Vale S.A, com o objetivo de proporcionar aos empregados da empresa um benefício financeiro adicional para quando se aposentarem. Atualmente, possui 99.716* participantes ativos e R\$ 20,2 bilhões* de investimento.

Os perfis de investimento na Valia foram lançados em 2009. A decisão de oferecer aos participantes dos planos de benefício uma estrutura de perfis de investimento foi tomada pelo fato da entidade acreditar que cada participante tem níveis diferentes de apetite ao risco; estão em momentos diferentes de vida; têm diferentes períodos de tempo até a aposentadoria, enfim, realidades diversas.

Modelo

Os perfis de investimento atualmente oferecidos possuem mandatos fixos, com balanceamento mensal, sendo eles: **Fix** – 100% Renda Fixa (RF) e Operações com Participantes; **Mix20** – 80% RF e Operações com Participantes + 20% Renda Variável (com gestão parcialmente ativa) e **Mix40** – 60% RF e Operações com Participantes + 40% Renda Variável (gestão majoritariamente

ativa).

Os participantes que não optam formalmente por algum perfil, são alocados no perfil Mix20. A troca de perfil pelo participante é permitida apenas uma vez a cada 12 meses.

Os participantes optam apenas pelo perfil de investimento, sendo da Valia a escolha dos gestores terceirizados. Atualmente, é terceirizada apenas uma parte da carteira de Renda Variável.

Educação Previdenciária e Comunicação

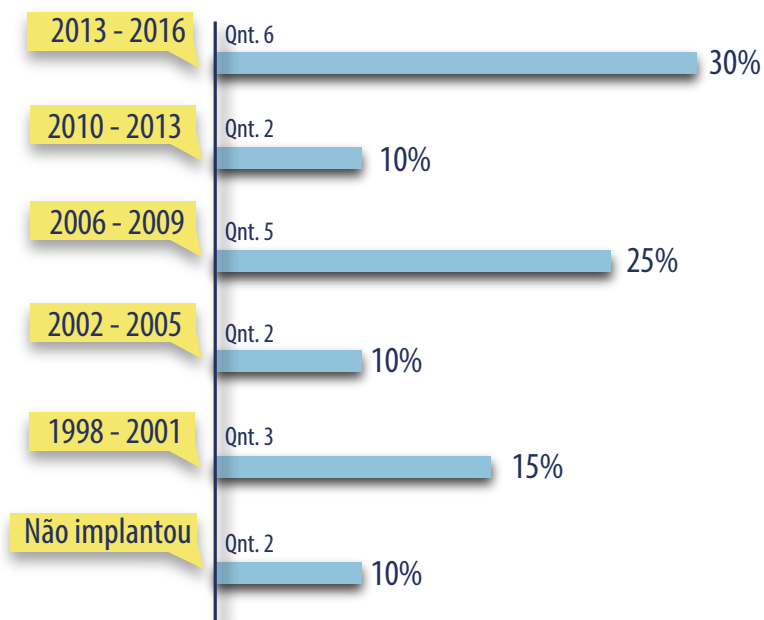
Alguns meses antes do lançamento do perfil, foi enviado para a casa dos participantes um kit com material impresso com várias informações sobre o tema. Em paralelo, houve também palestras sobre o tema. Foram realizados treinamentos para o pessoal do atendimento e apresentações internas.

Quadro resumo

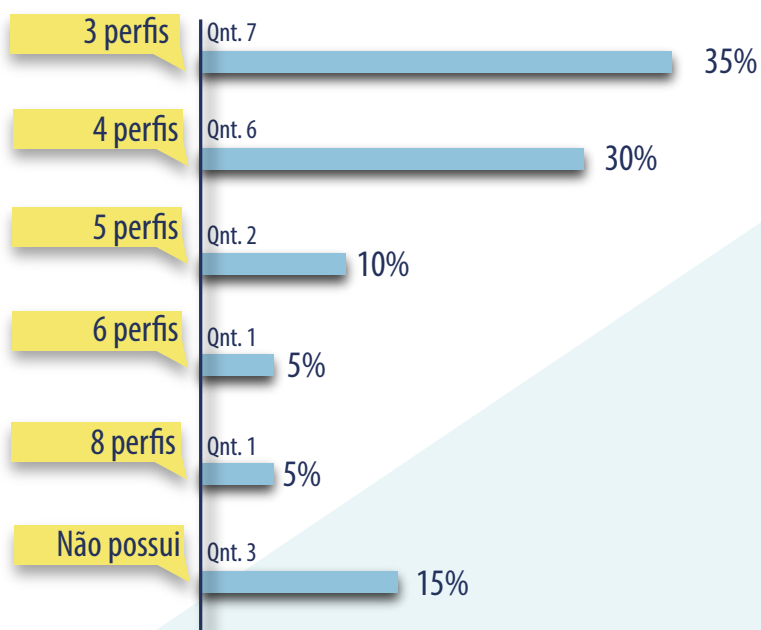
Instituição	Tipo de Perfil	Participantes Ativos*	Investimento* (R\$ mil)	Motivação	Desafio	Avaliação
PREVI	Estilo de vida	100.485	153.738.811	Entidade	Sistema e Comunicação	Faria
Previ-Ericsson	-	4.169	1.112.093	Entidade	Educação Financeira	Não Faria
SantanderPrevi	Estilo de vida	41.550	2.601.046	Entidade	Educação Financeira	Faria
Faelba	Estilo de vida	2.871	1.531.619	Participante	Educação Financeira e Sistema	Faria
Valia	Estilo de vida	80.200	18.638.251	Entidade	Educação Financeira	Faria
Funsejem	Estilo de vida	29.616	1.251.817	Entidade	Sistema, Treinamento e Educação	Faria
BB Previdencia	Estilo de vida	70.801	2.812.804	Entidade	Operacional	Não Faria
Previcoke	Estilo de vida	851	437.490	Entidade	Sistema	Faria
Forluz	Estilo de vida	8.702	13.079.419	Entidade	Operacional, Sistema e Educação Financeira	Faria
Odebrecht Previdência	Ciclo de vida	18.499	2.095.864	Entidade	Sistema Operacional	Faria
Avonprev	Estilo de vida e Ciclo de vida	6.413	184.285	Entidade	Educação Financeira	Faria
OABPrev-SP	-	35.224	373.941	Entidade	Educação Financeira	Não Faria
Prevcummins	-	1.807	294.633	Entidade	-	Faria
FPP	Estilo de vida	12.625	1.009.635	Participante	Operacional	Faria
Previ Novartis	Estilo de vida	3.219	865.147	Entidade	Educação Financeira	Faria
Fundação Itaúsa	Estilo de vida	9.244	2.183.445	Participante	Sistema e Operacional	Faria
ELOS	Estilo de vida	1.501	2.427.704	Participante	Sistema e Operacional	Faria
HP Prev	Estilo de vida	4.737	1.039.872	Entidade	Educação Financeira	Não Faria
PSS Seguridade Social	Estilo de vida	2.641	2.680.273	Entidade	Educação Financeira e Operacional	Faria
Gerdau Previdência	Estilo de vida	20.494	3.436.564	Entidade	Educação Financeira	Faria

Gráficos Ilustrativos

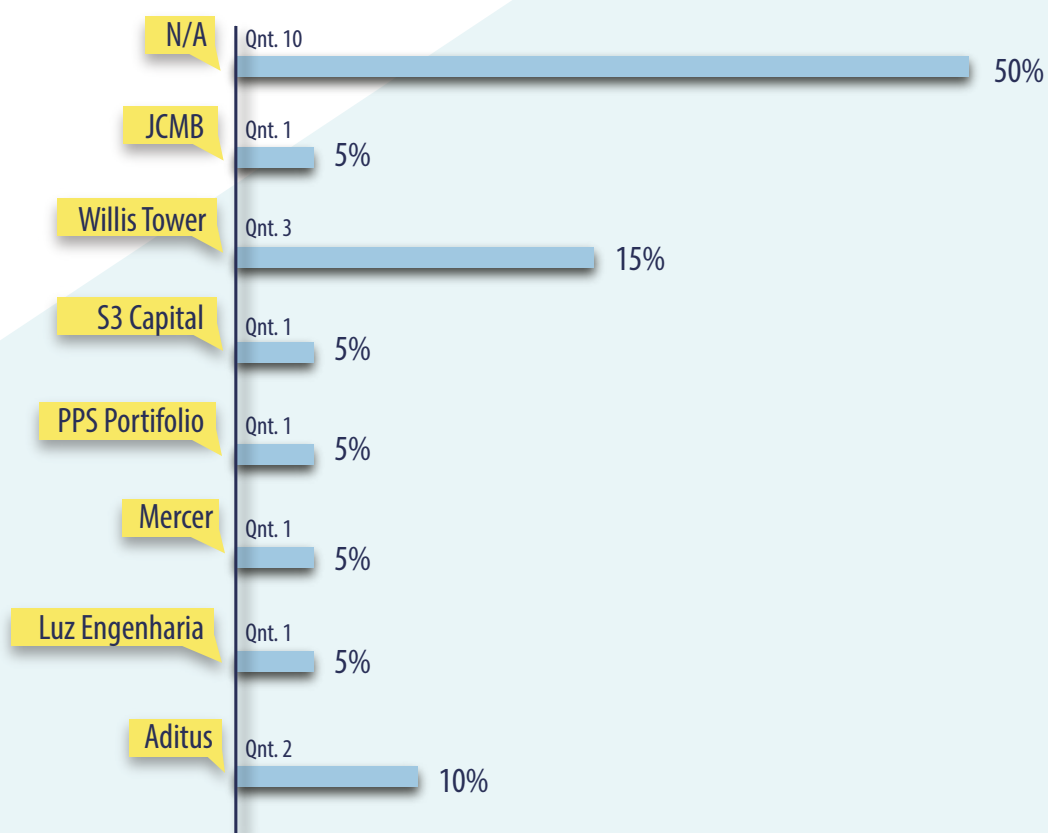
Ano de implantação



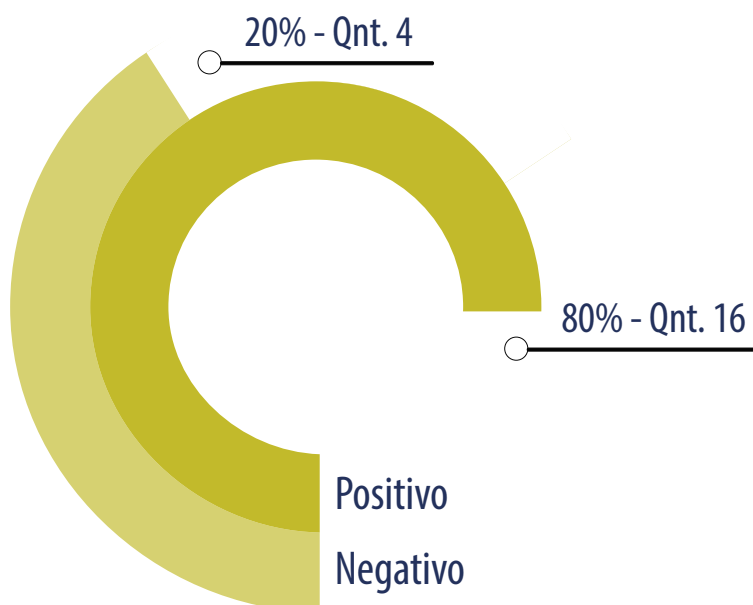
Nº de perfis/entidade



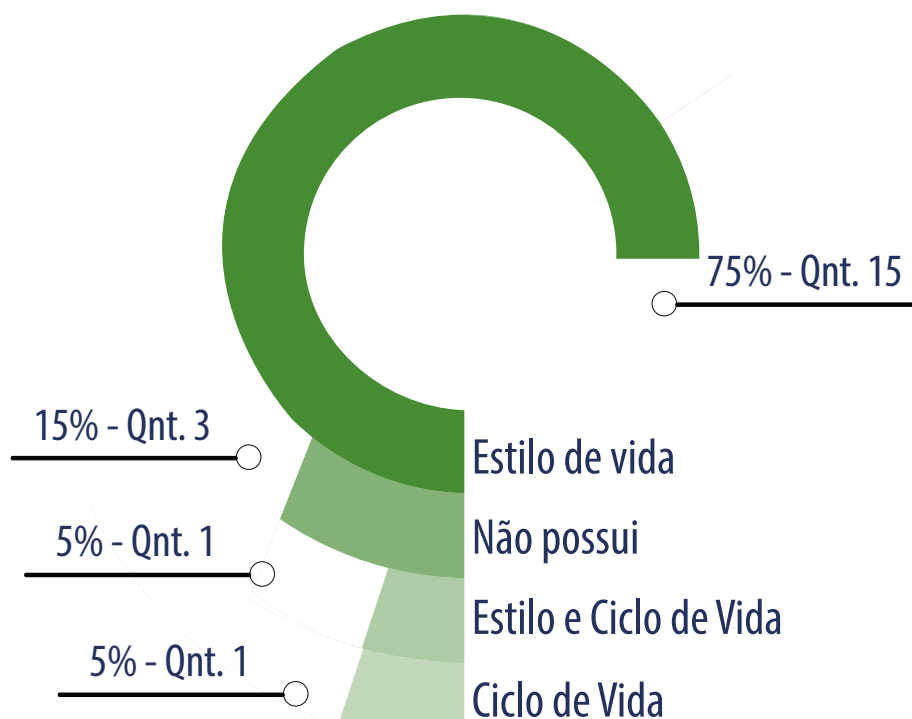
Consultorias Contratadas



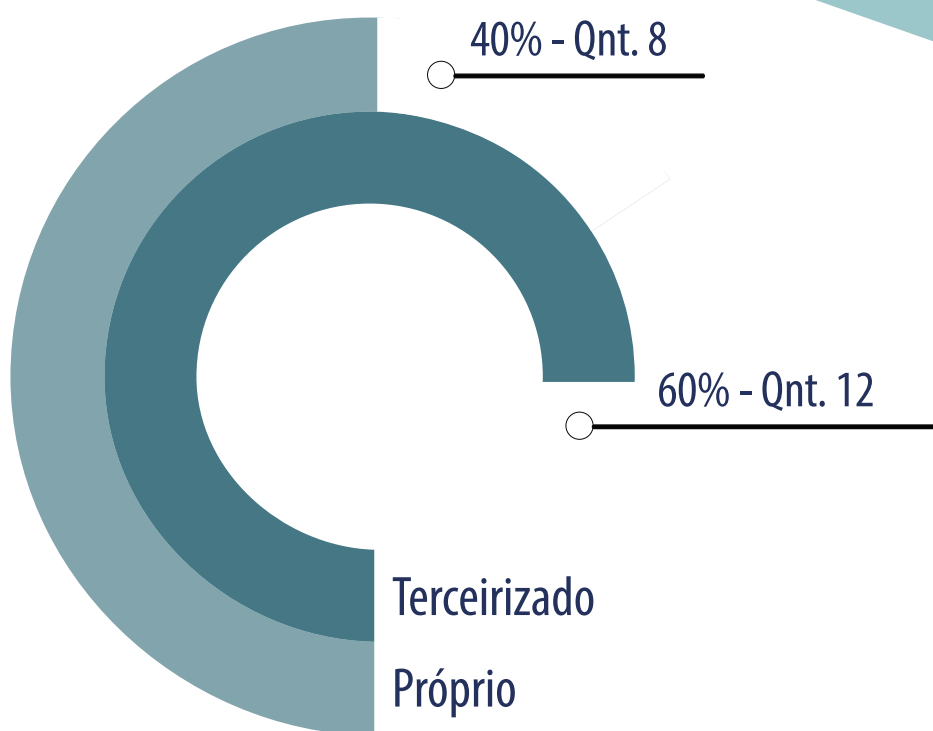
Avaliação dos Perfis



Tipo de perfil



Sistemas de Administração dos Perfis



Observações Finais

A oportunidade de discutir a implantação e o modelo de perfis de investimentos cerca de 20 anos depois que as primeiras fundações introduziram esta possibilidade aos seus participantes é um grande privilégio para a Funpresp-Exe. Poder ouvir a experiência e as inquietudes que este tema traz para as entidades fechadas de previdência complementar no cenário doméstico já é de grande valia para a nossa Fundação.

É natural e é esperado que, de um modo geral, as instituições compartilhem de problemas semelhantes, mas o interessante é entender como elas reagem a essas situações considerando as características de suas massas de participantes. Esse é um ponto crucial na definição do modelo de perfil de investimentos e é com este olhar que a Funpresp-Exe deve desenhar o seu modelo, considerando as especificidades e necessidades dos seus participantes.

Na grande maioria dos casos analisados, as entidades optam por diferentes combinações de perfis de “estilo de vida”, em detrimento ao “ciclo de vida”. De fato, apenas uma fundação oferece uma categoria de ciclo de vida, os target dated funds. Uma outra entidade oferece uma combinação entre a oferta de “estilo de vida” com uma opção de perfil baseado em “ciclo de vida”. Uma terceira entidade planeja incluir também um perfil de “ciclo de vida”. E finalmente, uma quarta entidade revelou que teria optado pelo modelo de ciclo caso tivesse desenhando seus perfis em outro momento.

Consultoria Externa - Não há consenso no uso de consultoria externa. Muitas entidades costumam desenvolver seus projetos internamente e não sentiram a necessidade de uma opinião externa. As que contrataram consultoria, optaram por escopos distintos. Algumas apenas para desenvolvimento dos modelos ou para criação da área de educação previdenciária e financeira. Outras

entidades contrataram apenas a adaptação dos sistemas de tecnologia.

Comunicação - A comunicação com os participantes está intrinsicamente ligada à implementação de perfis de investimentos. De fato, o órgão regulador – Previc – incentiva a criação de um programa estruturado de educação financeira e previdenciária antes que a entidade ofereça perfis distintos aos seus participantes. Afinal, quando o participante opta por um ou outro tipo de perfil, ele compartilha com a entidade a responsabilidade sobre o desempenho de suas reservas previdenciárias em um plano de contribuição definida. Este envolvimento do participante é bastante salutar e recomendado, especialmente neste tipo de plano, mas é fundamental que todas as partes tenham plena consciência do que isso representa.

Não por acaso existe uma grande preocupação em se comunicar bem com o participante e evitar que os perfis se tornem fonte de ações judiciais. O estudo revela que as entidades têm feito um bom papel e existem raros questionamentos de participantes neste sentido. A maior preocupação é a de orientar os participantes quanto à conjuntura de mercado. Em alguns casos, o impacto das movimentações de mercado sobre o desempenho das reservas motivou até a criação de novas opções de perfis.

Conclusão - Podemos chegar à conclusão de que a implementação de um modelo que contemple perfis de investimentos para planos de Contribuição Definida (CD) envolve diversas etapas e diferentes atores. Deve começar com um forte programa de educação financeira e previdenciária e passar pelo desenho do modelo, que pode envolver uma consultoria externa ou não, mas sempre com o envolvimento da equipe de investimentos e de comunicação da entidade. Envolve ainda uma adaptação do Regulamento do plano com aprova-

adaptação dos sistemas internos de arrecadação e controle de investimentos.

De um modo geral, a avaliação da implantação de perfis é bastante positiva. Muitos argumentam, inclusive, que é fundamental um plano de contribuição definida oferecer diferentes opções de investimentos, porque, dentro de um grupo de participantes, é preciso dar a oportunidade para participantes se enxergarem de maneira distinta e de ter uma sensação de pertencimento e empoderamento na escolha do seu futuro.

Além disso, os perfis são uma forma de aumentar o diálogo entre a entidade e seus participantes,

lembrando que há casos de fundações que não enxergam a necessidade ou que o seu contingente de participantes não demande a implementação de oferta de perfis de investimentos.

Por fim, este benchmarking nos aponta que a oferta de modelos que possibilitem a escolha de perfis de investimentos não pode ser encarada como uma ação automática. Ela deve ser moldada e adaptada a todo momento conforme as características específicas dos participantes da Entidade, considerando a relação custo/benefício, além do número de participantes com interesse suficiente para sua efetivação.

FALE CONOSCO



www.funpresp.com.br



0800 282 6794



www.facebook.com/funprespexe



www.twitter.com/funpresp



www.youtube.com/Funpresp