XXXV ENCONSEL
Encontro Nacional dos Contadores
do Setor de Energia Elétrica
23 a 27 de novembro de 2019
Foz do Iguaçu - PR
realização
ABRACONEE
Associação Brasileira dos Contadores
do Setor de Energia Elétrica
35 anos
MERCER

DESCUBRA A MERCER

MERCER

XXXV ENCONSEL

Encontro Nacional dos Contadores do Setor de Energia Elétrica

$4.3B
em receita

$135B
Em ativos sob gestão

$9.1T
Sob advisement*

+21,000
Colegas

Atende **140** países

+70
Anos de história

110 milhões de vidas abrangidas

28,000
Clientes

80%
FTSE 100

92%
Fortune 500

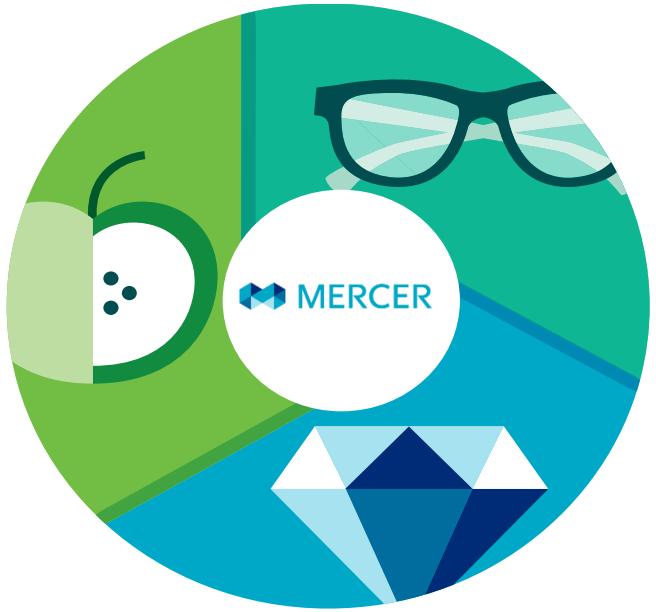
DESCUBRA A MERCER

O QUE A MERCER FAZ

XXXV ENCONSEL
Encontro Nacional dos Contadores do Setor de Energia Elétrica

SAÚDE

- Especialidade em gestão, administração e corretagem de saúde e benefícios
- Controle de Custos e Riscos
- Desenvolvimento de Programas de Qualidade de Vida
- Desenho e harmonização da política de benefícios
- Gestão operacional integrada
- Programa de benefícios voluntários
- Pesquisa de Benefícios
- Relatórios de praticas de mercado segmentados



PREVIDENCIA E INVESTIMENTOS

- Desenho estratégico de planos - Gestão, administração e monitoramento de investimentos
- Gestão Integrada do Passivo Atuarial
- Bem estar financeiro (Financial Welness)
- Consultoria atuarial local e internacional
- Assessoria a Fundos de Pensão e Empresas na Gestao de Programas de Previdência

CAPITAL HUMANO

- Estratégia de talentos
- Mobilidade Internacional
- Transformação do RH
- Remuneração Executiva
- Remuneração da força de trabalho
- Fusões e Aquisições
- Projetos de Transformação Organizacional

MERCER

REFORMA DA PREVIDÊNCIA E SEUS IMPACTOS

Visão Geral

Previdência Complementar

MERCER

Previdência: tema número 1 na agenda do país

Retomada do crescimento tem grande impulso com aprovação da Reforma da Previdência

Índice MMPGI da Mercer mostra que sistema brasileiro não é sustentável e precisa de reformas para se equiparar a melhores do mundo

Só **7%** dos brasileiros têm previdência complementar

Qual o papel das empresas? Grande oportunidade para se adequarem ao novo momento

Sistema de Previdência

Desafios Atuais

Queda da taxa de natalidade

Aumento da expectativa de vida

(Des)emprego Reforma trabalhista

Crescimento do mercado de trabalho informal

Concessão inadequada de benefícios

Fraudes

Crescimento real do déficit (ou das despesas?)

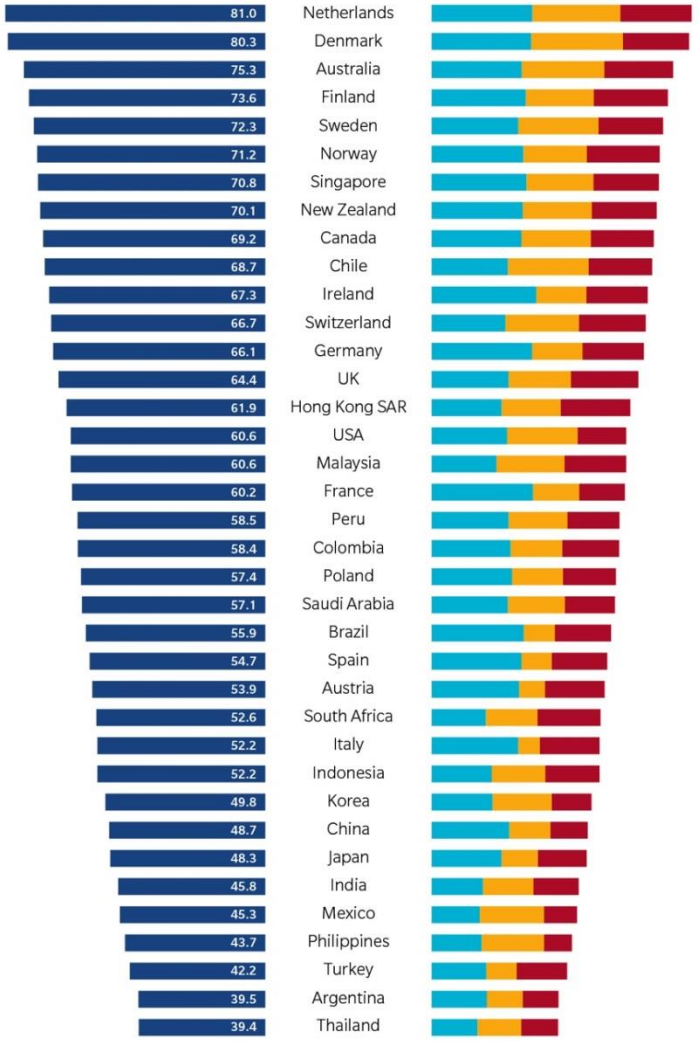
Estimativa divulgada na LDO 2019 pelo Governo prevê que o **déficit do INSS representará 11,4% do PIB em 2060.**

A previsão para **2019** é de **R$ 214,67 bilhões de déficit**, ou **2,84% do PIB**, segundos dados da LDO 2019.

O Brasil é o país que terá o maior aumento das despesas públicas com aposentadorias até 2050, de acordo com projeções da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

MMGPI 2019

Cenários com e sem Reforma



#1 Overall Netherlands

#1 Adequacy Ireland

#1 Sustainability Denmark

#1 Integrity Finland

OVERALL

ADEQUACY

SUSTAINABILITY

INTEGRITY

Aspectos Econômicos e Demográficos

Cenários com e sem Reforma

MERCER

Cenário com e sem a reforma da Previdência

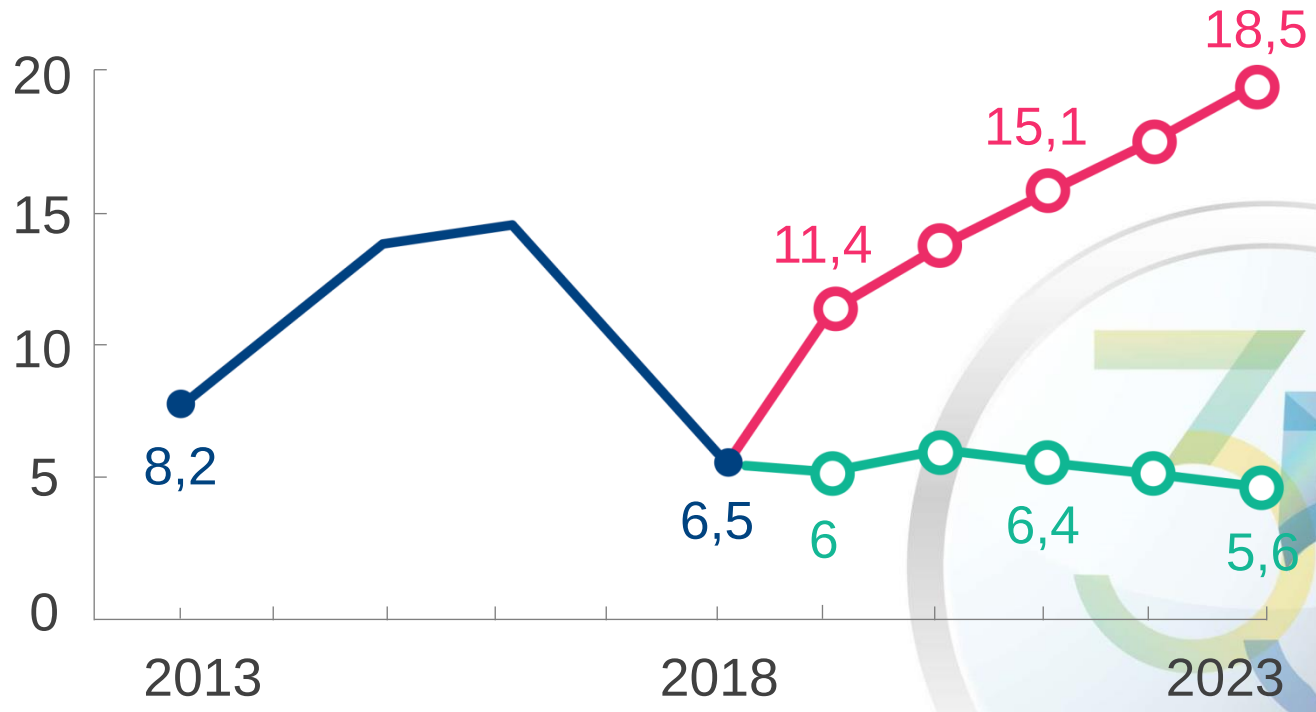
Realizado

Sem reforma

Com reforma

Taxa de juros Selic

Em %, ao ano



Fontes: IBGE e Banco Central, Elaboração SPE/ME

Quais serão as mudanças trazidas pela Reforma?

Definindo o cenário

O que está mudando?

MERCER

P A R A M É T R I C A

IDADE MÍNIMA DE APOSENTADORIA

62 anos **65 anos**

Nota: Acaba a aposentadoria por TC

TEMPO MÍNIMO DE CONTRIBUIÇÃO

15 anos **20 anos**

Notas:
1: Atualmente são 15 anos para ambos
2: Atuais segurados masculinos permanecem com 15 anos

TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO

25 anos **25 anos**

Nota: mínimo de 10 anos no serviço Publico e 5 anos no ultimo cargo

Nota: *professores, policiais e trabalhadores rurais possuem regras específicas*

CÁLCULO DE BENEFÍCIO

Considera todo o histórico salarial (não desconsidera mais os 20% menores). Benefício de 60% (e não 100%) do salário final + 2% a cada ano após tempo mínimo

REGRAS DE TRANSIÇÃO

5 regras (tabelas) de transição e até 15 anos de prazo

BENEFÍCIO SOCIAL

Garantido o valor do Salário Mínimo aos 65 anos de idade

TRANSIÇÃO PARA UM NOVO SISTEMA

Previsão para a implementação do sistema de capitalização para os benefícios futuros, por meio de Lei Complementar. Sistema atual opera por repartição.

Definindo o cenário

O que está mudando?

T R I B U T Á R I O

UNIFICAÇÃO DAS ALÍQUOTAS DO RGPS E RPPS

Quem ganha mais paga mais

Hoje

RGPS	
Faixa Salarial (R$)	**Alíquota efetiva**
Até R$ 1.751,81	8%
De R$ 1.751,82 a R$ 2.919,72	9%
De R$ 2.919,73 até $ 5.839,45	11%

Proposta

RGPS	
Faixa Salarial (R$)	**Alíquota efetiva**
Até 1 Salário Mínimo (SM)	7,5%
998,01 a 2.000,00	7,5% a 8,25%
2.000,01 a 3.000,00	8,25% a 9,5%
3.000,01 a 5.839,45	9,5% a 11,69%

Alíquota efetiva resulta da aplicação da alíquota progressiva sobre cada faixa salarial.

Definindo o cenário

O que está mudando?

T R I B U T Á R I O

EXEMPLO ALÍQUOTAS PROGRESSIVAS DO RGPS

Quem ganha mais paga mais

Hoje

Salário	Alíquota	Contribuição
R$ 1.250,00	8%	R$ 100,00

Proposta

Salário	Alíquota Progressiva	Contribuição
R$ 1.250,00	7,80% Alíquota Efetiva	R$ 97,53
R$ 252,00	9%	R$ 22,68
R$ 998,00	7,5%	R$ 74,85

Alíquota efetiva resulta da aplicação da alíquota progressiva sobre cada faixa salarial.

Definindo o cenário

O que está mudando?

T R I B U T Á R I O

EXEMPLO ALÍQUOTAS PROGRESSIVAS DO RGPS

Quem ganha mais paga mais

Hoje

Salário	Alíquota	Contribuição
R$ 5.839,45	11%	R$ 642,33

Proposta

Salário	Alíquota Progressiva	Contribuição
R$ 5.839,45	11,69% Alíquota Efetiva	R$ 682,55
=		
R$ 2.839,45	14%	R$ 397,52
+		
R$ 1.000,00	12%	R$ 120,00
+		
R$ 1.002,00	9%	R$ 90,18
+		
R$ 998,00	7,5%	R$ 74,85

Alíquota efetiva resulta da aplicação da alíquota progressiva sobre cada faixa salarial.

Definindo o cenário

O que está mudando?

P R E V I D E N C I Á R I O

A P O S E N T A D O R I A P O R I N C A P A C I D A D E P E R M A N E N T E

(1) Média calculada a partir dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994

(2) Para calculo da média serão considerados 100% dos salários de contribuição desde julho de 1994

Hoje (1)

Regra de Cálculo de Benefício - Hoje
100% para todos

Proposta (2)

Regra de Cálculo de Benefício - Proposta
Benefício = 60% + 2% por ano de contribuição que exceder 20 anos x Média dos Salários de Contribuição

Em caso de Incapacidade Permanente decorrente de:

Regra de Cálculo de Benefício – não muda	
Acidente de Trabalho	**Benefício =** 100% x Média dos Salários de Contribuição
Doenças Profissionais	
Doenças do Trabalho	

Definindo o cenário

O que está mudando?

PREVIDENCIÁRIO

PENSÃO POR MORTE

Taxa de reposição do Benefício de 100%

em caso de morte por acidente do trabalho, doenças profissionais e doenças do trabalho (RPPS)

Pensões já concedidas terão seus valores mantidos.

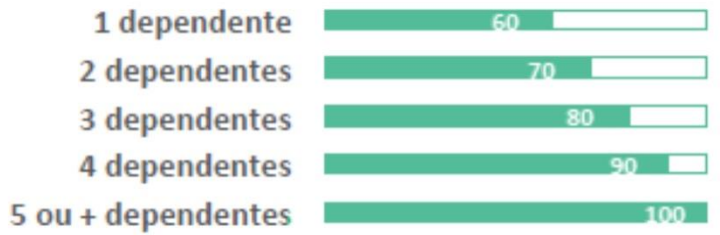
Dependentes de servidores que ingressaram antes da criação da previdência complementar terão o benefício calculado sem limitação ao teto do RGPS.

Hoje

Taxa de Reposição do Benefício	
RPPS	100% até o teto do RGPS + 70% da parcela que superar o teto do RGPS
RGPS	100% do benefício, respeitado o teto do RGPS

Proposta

Taxa de Reposição do Benefício
60% (1 dependente) + 10% por dependente adicional



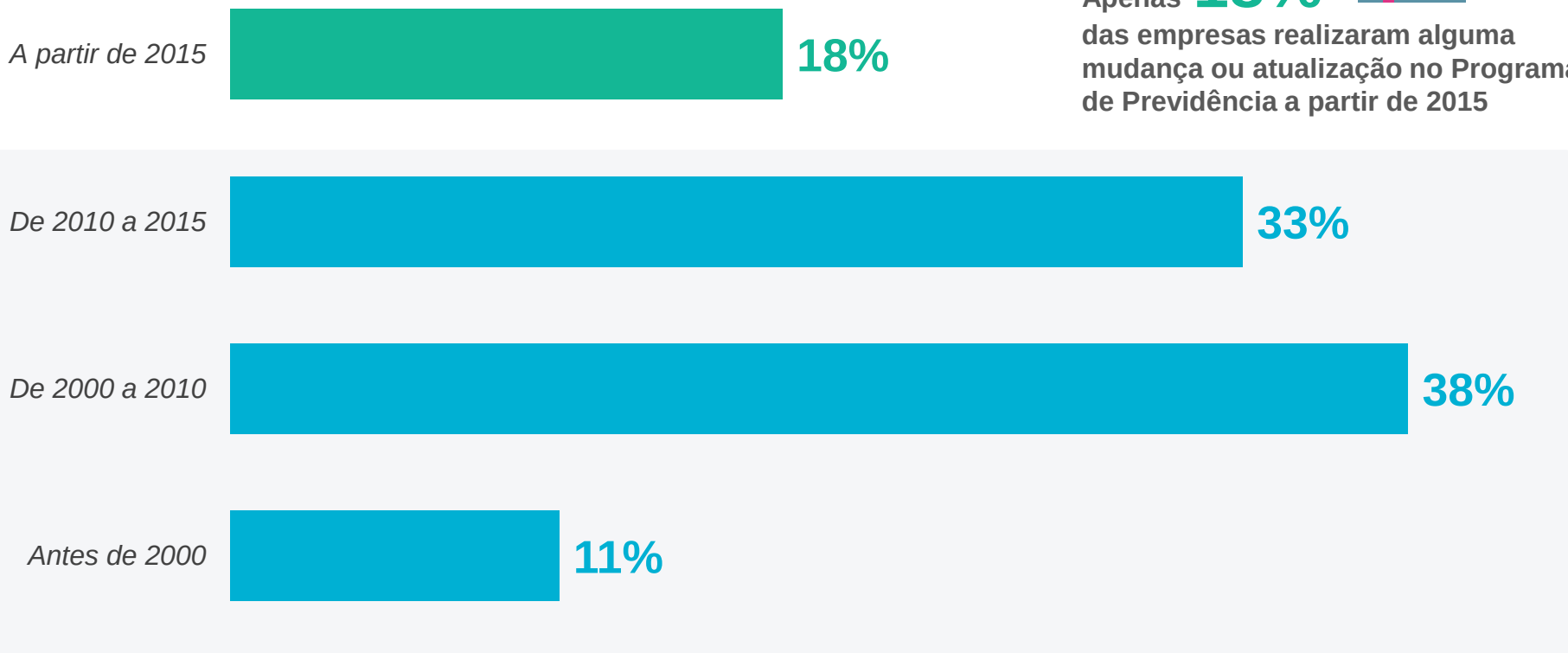
XXXV ENCONSEL
Encontro Nacional dos Contadores do Setor de Energia Elétrica

As organizações estão preparadas para lidar com os impactos da Reforma da Previdência?

35 anos

29ª Pesquisa de Benefícios Corporativos MMB

Atualizações do programa de previdência

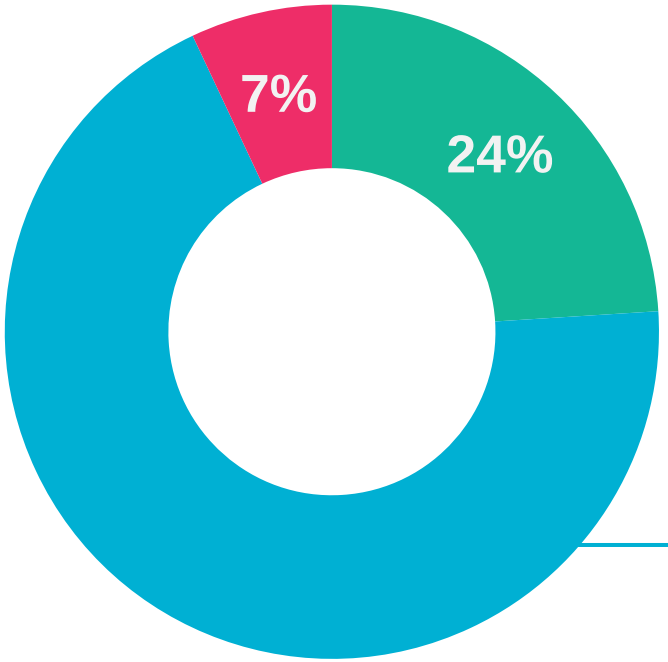


Apenas 18%

das empresas realizaram alguma mudança ou atualização no Programa de Previdência a partir de 2015

29ª Pesquisa de Benefícios Corporativos MMB

Ações programadas



69%

das empresas não previram alteração ao benefício de previdência em razão dos novos tipos de contrato de trabalho que surgiram com a reforma trabalhista

Pesquisa Global Mercer

Saudável, Próspero e Produtivo no Trabalho

MERCER

AJA AGORA PARA VIVER BEM MAIS TARDE

81%

dos adultos se sentem pessoalmente responsáveis pela renda de sua aposentadoria

26%

1/3 não calculou o quanto precisa para a aposentadoria e apenas **26%** estão confiantes de que podem economizar o suficiente para a aposentadoria

79%

confiam nos empregadores para darem conselhos sólidos e independentes sobre planejamento, poupança e investimentos e negociar taxas.

86%

dos empregados dizem que melhores benefícios gerais do plano de pensão teriam um impacto positivo, resultando em maior satisfação e comprometimento.

AS PESSOAS **QUEREM – E PRECISAM** – DA AJUDA DOS EMPREGADORES E DA TECNOLOGIA

Nota: Pesquisa realizada em 11 países com 7.000 adultos e 600 líderes sêniores.

MERCER

QUAIS SÃO AS OPORTUNIDADES PARA AS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS?

MERCER

1 **Como aproveitar as oportunidades** trazidas pela Reforma da Previdência?

2 Qual o **caminho crítico** a ser percorrido neste momento?

Oportunidades trazidas pela Reforma

“Roadmap”: Plano de Ação

Estratégia em Gestão de Pessoas

MERCER

Reforma da Previdência e Reforma Trabalhista reconfiguram o mercado de trabalho

79%

dos líderes empresariais esperam que trabalhadores temporários e *freelancers* substituam uma quantidade considerável de empregados com carteira assinada

Mercer – Global Talent Trends, 2019

IMPACTOS PRÁTICOS

Com as mudanças na previdência social, as pessoas trabalharão por mais tempo até se aposentarem, e se nada for feito possivelmente usufruirão de benefícios menores do que dispunham anteriormente.

- **Gestão de pessoas:** planos de carreira, de remuneração e políticas de gestão estão alinhados à aposentadoria mais tarde e ao convívio intergeracional?
- **Gestão de saúde:** A empresa previu um maior custo com benefícios? As políticas de prevenção e de gestão do plano de saúde foram adequadas?
- **Gestão da previdência:** O benefício complementar oferecido pela empresa continua atual após as reformas (trabalhista e previdencial)? Os custos, contribuições, coberturas e a modelagem do plano estão adequados?

Comunicação e Educação

Novo momento exigirá conscientização, informação e ferramentas

66%

é o quanto subiu a conscientização sobre previdência como alternativa de investimento

ANBIMA, 2019 – Raio X do Investidor Brasileiro, 2a Edição

IMPACTOS PRÁTICOS

As pessoas são as maiores impactadas pela reforma da previdência: durante a carreira, precisam entender as mudanças e poupar para obter um benefício no futuro; após, terão de gerir os recursos para que sejam suficientes para toda a aposentadoria.

- **Conscientização:** Quão preparados seus empregados / participantes estão para gerir suas vidas financeiras?
- **Bem-estar financeiro:** Dívidas, financiamentos, insegurança, baixo nível de poupança são elementos que estão gerando stress entre as pessoas e afetando sua produtividade e engajamento? Que ações a empresa pode tomar?
- **Acesso:** Seus empregados /participantes possuem acesso a veículos que lhes permita poupar para o futuro de uma forma eficiente e de baixo custo?
- **Educação Financeira:** elemento central para indivíduos, tanto na fase acumulativa, para saber quanto e onde poupar, como na aposentadoria, para saber gerir seus benefícios

Modelagem do Benefício

O plano de benefícios está adequado às novas regras?

82%

Das empresas não fizeram modificações no programa de previdência complementar nos últimos 5 anos

29a Pesquisa de Benefícios da Mercer Marsh Benefícios

IMPACTOS PRÁTICOS

Com a reforma da previdência, é natural que seja necessário realizar ampla revisão e promover adequações ao plano de previdência. E caso a empresa ainda não disponha de um, esta pode ser a hora ideal para reavaliar a oferta.

- **Modelagem:** Os planos devem estabelecer regras de transição que contemplem as novas situações individuais na Previdência Oficial (INSS)
- **Cobertura da força de trabalho**: Os novos modelos de contrato de trabalho trazidos pela reforma trabalhista estão desenho do programa de previdência?
- **Lacunas:** As novas regras introduzidas pela reforma deixarão lacunas em relação àquilo que é oferecido pelo plano de previdência?
- **Regulamento/Contrato:** O Regulamento ou o Contrato do plano possui vinculações ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS?
- **Custeio:** A reforma poderia impactar os níveis de custeio – recomenda-se a elaboração de estudos específicos antes da implementação das mudanças

Financiamento do Programa de Benefícios

Quais são os impactos da reforma sobre os custos do programa de benefícios?

1%

de redução na taxa de juros de avaliação do plano pode representar aumentos de **10% a 25%** nas obrigaçoes atuariais dos planos de benefícios

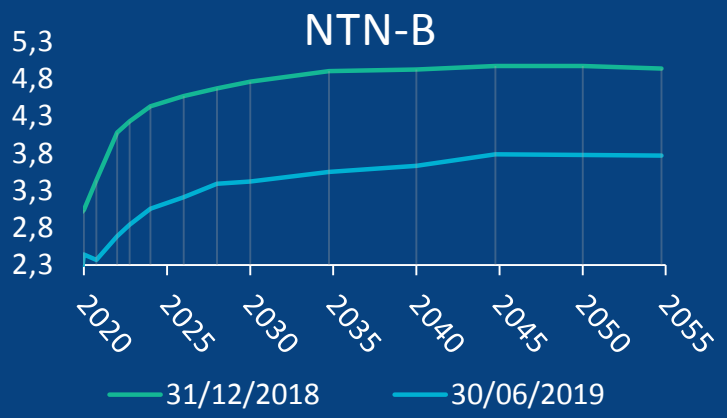
IMPACTOS PRÁTICOS

Mudanças na idade mínima e em beneficios, atrelados a queda de juros, devem elevar custos de planos BD e diminuir níveis de reposição de planos CD/PGBL/VGBL

- **Posição atuarial:** O plano possui regras conectadas ao RGPS e/ou sofrerá alteração de modelagem?
- **Nível de benefício:** Os níveis de contribuição permanecem adequados em relação ao benefício-alvo?
- **Gestão de riscos:** Os custos e riscos do plano estão aumentando e causando preocupações no seu controle?
- **Coberturas de riscos:** Com a redução do valor dos benefícios de invalidez e morte no RGPS, as respectivas coberturas de risco de seu plano precisam ser ajustadas?
- **Benefícios pós-emprego:** com o estabelecimento de idades mínimas de aposentadoria no RGPS e planos complementares, passivos pós-emprego atrelados a benefícios a empregados (CPC 33) podem sofrer oscilações

Investimentos

Como o cenário de juros baixos impacta o ambiente da previdência complementar?



Mercer – Cenários Econômicos, 2019

IMPACTOS PRÁTICOS

Juros reais em patamares muito menores demandarão novas estratégias de investimento. A reforma acrescenta desafios adicionais: os benefícios do RGPS podem ser menores e os ciclos de acumulação serão mais longo.

- **Estratégia de investimento:** A forma como os recursos do plano estão investidos é compatível com o cenário atual? Há necessidade de adotar perfis de risco diferentes para cada grupo?
- **ALM e Cash-Flow Matching:** A mudança nos prazos de pagamento dos benefícios imporá alteração nas atuais estratégias e políticas de investimentos
- **Gestão do saldo na aposentadoria:** As opções de investimentos na aposentadoria garantem a manutenção do poder de compra do assistido?
- **Educação Financeira:** Os participantes/colaboradores possuem informação suficiente para entender as mudanças e se adequar ao novo cenário?

Impactos Operacionais

Quais os impactos diretos na gestão do benefício trazidos pela reforma?

IMPACTOS PRÁTICOS

A operação e gestão de planos precisará refletir as novas regras, em especial se houver mudanças nos planos de benefícios ou mesmo criação de novos produtos

- **Sistema previdencial:** As regras de administração, benefícios e concessão precisarão ser ajustadas nos respectivos sistemas previdenciais?
- **Portais:** Os portais de participantes refletem as novas regras do RGPS e, em havendo mudanças, do plano de benefícios?
- **Complexidade operacional:** As mudanças de modelagem e de perfis de plano administrados poderão ser suportadas pela estrutura atual da Entidade? Em especial, a tecnologia, os processos e a estrutura de pessoal estão adequados?
- **Custos operacionais EFPC:** o Orçamento para os próximos anos tem recursos suficientes para realizar as adequações necessárias?

Pontos críticos para tomada de ação…
…do ponto de vista de RH

1. Se a sua organização ainda não oferece um plano de previdência complementar, esta é a hora. A reforma torna a existência deste benefício ainda mais necessária do que antes

2. É provável que o ajuste do desenho do plano de previdência complementar seja necessário, mas é preciso avaliar impactos na Força de Trabalho e com custos de benefícios

3. As mudanças trazidas pela reforma vão gerar muitas dúvidas e as pessoas precisarão da auxilio das empresas para navegar no novo cenário. Esta é uma oportunidade única para engajar seus colaboradores em iniciativas de bem-estar e educação financeira

Pontos críticos para tomada de ação…
…do ponto de vista da Gestão do Plano

1. Planos de Beneficio Definido terão que reavaliar suas posições atuariais e trabalhar em uma estratégia clara para gerenciar eventuais déficits adicionais que possivelmente surgirão neste novo cenário.

2. Com ambiente de queda em taxas de juros e provável redução em benefícios públicos, planos de Contribuição Definida poderão ter que reavaliar o desenho do plano (nível de contribuiçoes), visando reestabelecer níveis de benefício para participantes

3. Mudanças operacionais serão necessárias: ajuste de contribuições, revalidação de parâmetros, atualização de portais e do backoffice são itens de atenção

Pontos críticos para tomada de ação…
…do ponto de vista de Investimentos

1. A aprovação da reforma gera melhorias no ambiente econômico e reforça o ambiente de juros baixos. Planos de Contribuição Definida deverão reavaliar suas estratégias de investimentos com vistas à manutenção do nível de benefício dos participantes

2. ALM, Cash-Flow matching e demais estudos em planos de Benefício Definido deverão ser reavaliados face à provável alteração na “duration” dos compromissos e perfil do fluxo de pagamentos do plano. Ainda, será necessário revisitar as posições de investimentos atuais e avaliar diversificação face ao desafio do atingimento das metas atuariais

Principais Recados

1. A reforma da previdência impacta as organizações de maneira estrutural
2. A estratégia de Gestão de Pessoas e de Benefícios, em especial Previdência, precisa ser revista
3. Os trabalhadores precisarão, cada vez mais, de ajuda e orientação. Este é um processo contínuo.
4. O futuro reserva novas mudanças: necessidade de manter olhar atento

Impactos Contábeis

PASSIVO PÓS-EMPREGO

1

DELIBERAÇÃO CVM Nº 695, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2012

I - aprovar e tornar obrigatório, para as companhias abertas, o Pronunciamento Técnico **CPC 33**(R1), emitido pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis – CPC

- Correlação às Normas Internacionais de Contabilidade – **IAS 19**

A DIMINUIÇÃO DE COBERTURA DO INSS AUMENTARÁ SENSIVELMENTE OS PASSIVOS DOS FUNDOS DE PENSÃO (EFPCs), IMPACTANDO NA CONTABILIZAÇÃO E NOS IMPACTOS NO VALUATION DAS EMPRESAS QUE PATROCINAM PLANOS DE BENEFÍCIO DEFINIDO E CONTRIBUIÇÃO VARIÁVEL.

Impactos Contábeis

PASSIVO PÓS-EMPREGO

1 **DELIBERAÇÃO CVM Nº 695, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2012**

MAIORES **IMPACTOS:**

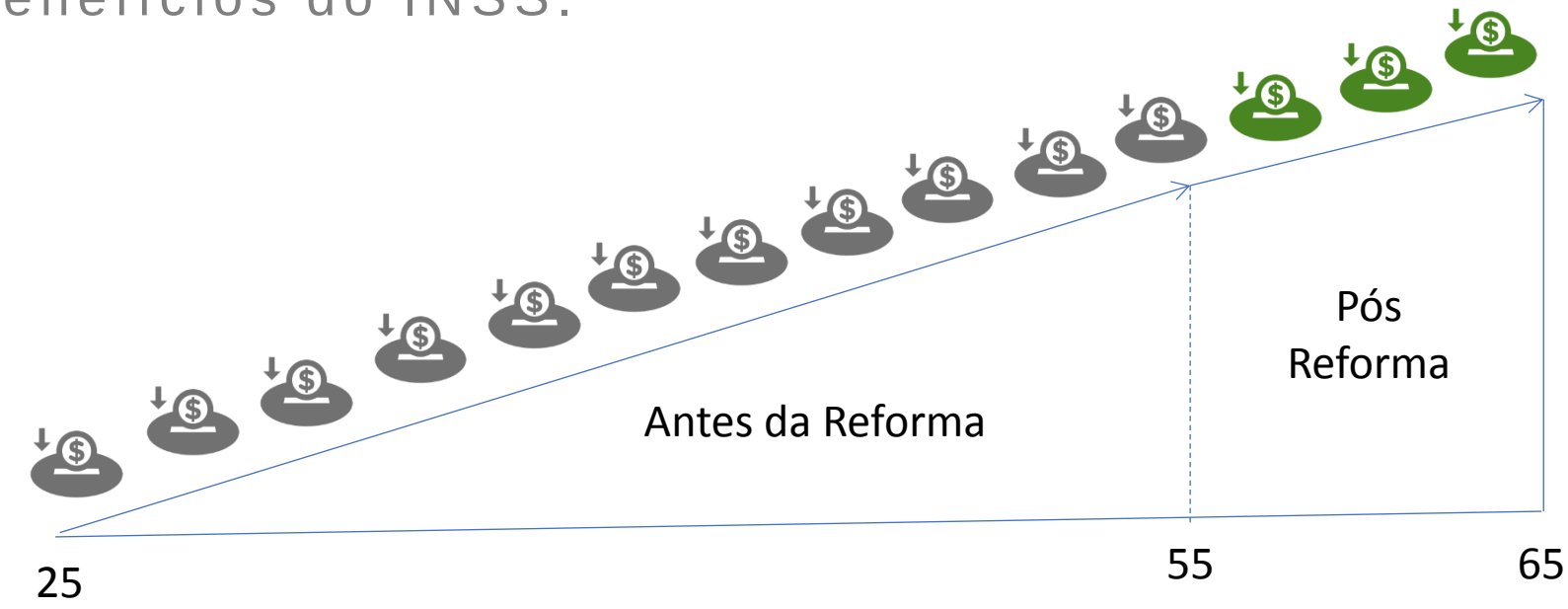
- **BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS: TETO INSS MENOR** – NECESSIDADE DE *MAIOR COMPLEMENTAÇÃO*

- **BENEFÍCIOS DE MORTE E INVALIDEZ: BENEFÍCIO MENOR PAGO PELO INSS** GERA NECESSIDADE DE *REVISÃO DAS COBERTURAS DE SEGURO*

Impactos Contábeis

POR OUTRO LADO...

A postergação da aposentadoria fará com que empregado e empregador tenham mais tempo de investimento nos planos de previdência, o que pode atenuar os impactos da diminuição dos benefícios do INSS.



XXXV ENCONSEL
Encontro Nacional dos Contadores do Setor de Energia Elétrica

O que vem por aí?

35 anos

O que vem por aí?

REGIME DE CAPITALIZAÇÃO

As **contribuições são acumuladas em contas individuais**, ou seja, o **empregado** e, se for o caso, seu empregador, estará **poupando para sua própria aposentadoria**. O **montante é investido e capitalizado com o retorno dos investimentos**. O benefício é calculado em função do saldo acumulado.

REGIME DE REPARTIÇÃO (ATUAL)

Também conhecido como "solidário" ou de "caixa", **as contribuições arrecadadas são destinadas para o pagamento dos benefícios devidos no mesmo mês**. A elas ainda é acrescido o aporte do governo, com recursos do Tesouro Nacional (impostos), para cobrir o deficit entre o montante arrecadado e o devido. Os benefícios são calculados em função de parâmetros pré-estabelecidos.

O que vem por aí?

1. Provável implantação do Regime de Capitalização para as gerações futuras
2. Manutenção do processo de queda de juros
3. Crescimento consistente do segmento de Previdência Complementar
4. Aporte de tecnologia e plataformas continuam a mudar a forma como as pessoas investem

Obrigado!

XXXV ENCONSEL

Encontro Nacional dos Contadores
do Setor de Energia Elétrica

Francisco Reis
Diretor Regional | MERCER
(21) 3077 4078 | 967509062
francisco.reis@mercer.com

Copyright © 2019 Mercer Limited. All rights reserved.