

Carlyle Partners

Health - Life - Pensions

NEWSLETTER MENSAL

ISSUE 7 VOL.1



Qual é o seu perfil de investimento? A importância do horizonte temporal no retorno de activos.

Por **Alberto Pitoro***

Nas edições 4 e 5, falamos da diversificação dos activos das carteiras de investimento e apresentamos as características de risco e retorno para diversas classes de activos. Perante essa diversidade, a questão que se levanta é: como é que se determina a alocação óptima dos activos de investimento?

Cada investidor, particular ou institucional, é único. A alocação de activos que se mostre adequada para um investidor pode não sê-lo para outro. Dois factores são bastante críticos para determinar o tipo de investimentos apropriado para um investidor – o horizonte temporal (prazo) dos objectivos de investimento e a tolerância de risco (do investidor).

Horizonte temporal é o período de tempo em que investidor espera manter um investimento. É um elemento fundamental para determinar a capacidade do investidor para assumir riscos, sendo por isso um condicionante na alocação de activos. Regra geral, e mantendo-se o resto constante, quanto maior for o horizonte temporal considerado, maior poderá ser o peso dos activos com risco, sem comprometer os objectivos de investimento. Aqui, o pressuposto é que o investidor com um horizonte de longo prazo pode fazer investimentos em activos mais arriscados porque está em posição de enfrentar e atravessar condições adversas do mercado, enquanto o investidor com um horizonte de tempo curto tem de fazer investimentos seguros porque, se o mercado for contra ele, não poderá esperar que as coisas mudem para recuperar o seu investimento.

Os objectivos de investimento podem ser de curto ou médio prazo, como constituir uma poupança para comprar um imóvel, uma viatura ou fazer uma viagem; ou de longo prazo, como a poupança para custear a educação dos filhos ou para uma pensão de reforma.

*Director de Tesouraria | Absa Bank Moçambique



Modelos para Sistemas de Micro-pensões

Por Lemmy Manje*

As micro-pensões constituem uma nova oportunidade e plataforma para uma distribuição justa e equitativa de renda entre a população idosa e também para todas as idades. O objectivo fundamental das micro-pensões é de proteger as pessoas de baixa renda contra a pobreza em seus anos de envelhecimento e proporcionar-lhes alguma forma de independência financeira. Alguns países implementaram diversos modelos de sistemas de micro-pensão. O artigo discute e fornece insights sobre três dos principais modelos existentes:

Modelo centralizado a nível nacional: Este modelo envolve ter uma micro-pensão que atende todos os trabalhadores do sector informal com ou sem filiais regionais. O sistema de micro-pensão é administrado pelo governo em representação dos membros. As principais características do modelo são; tem um sistema de contribuição definido, um depositário, um administrador e um gestor de fundos que gere o sistema; como alternativa, essas funções podem ser desempenhadas por um departamento dentro da organização, as regras para admissão, retirada e separação são permitidas na regulamentação e são aplicadas pelo governo.

Modelo de parceria público-privada: Segundo este modelo, o governo mantém um sistema central de reforma, mas existem funcionários públicos ou privados que prestam serviços para melhorar o funcionamento do sistema de reforma. As principais características do modelo são; o sistema é voluntário e existe um plano de financiamento de contribuição definida. Existe uma rede de agências bancárias, instituições de microfinanças, correios ou agentes de rede móvel que são utilizados para recolher contribuições e interagir com os participantes. Pagar contribuições usando o pagamento móvel é uma opção. Existe também uma agência de manutenção de registos centralizada e independente que é mantida para garantir a eficiência administrativa e consolidar extractos de conta, cada membro tem um número único que regista as poupanças de contribuição, independentemente do agente utilizado e os membros do sistema podem se autorizados a alternar entre agentes concorrentes.

Modelo Multi-Empregador: No modelo multi-empregador; empregadores num determinado sector, profissão ou grupo criam um plano de pensão comum e assumem os papéis dos contribuintes. Tal plano seria formado como um plano de pensão voluntário de contribuição definida, sem limite de contribuições. O sistema pode ter escritórios regionais dependendo da distribuição geográfica do sector. Uma vez formado, as regras dos sistemas de pensões de empregador único podem funcionar em termos de registo de membros, gestão geral e requisitos de conformidade. Idealmente, o modelo permite o agrupamento de contribuições, portanto, as economias de escala, responde às preocupações da indústria, pode ocupar pessoas com rendimentos relativamente mais elevados, pode permitir contribuições do empregador, especialmente no caso de grandes PME's, os sistemas não são susceptíveis de crescer "em excesso", limitando assim as deseconomias de escala inerentes aos sistemas centralizados, a ideia é fácil de comercializar para várias associações empresariais.

Para que qualquer sistema de micro-pensão tenha êxito e seja comercialmente viável, a implementação do modelo de distribuição correcto é altamente crítica. O modelo de distribuição deve ser eficiente, digno de confiança e ter elementos de educação na proposição de valor. A certeza e a consistência das contribuições dependem em grande parte de alertas e educação constantes e, e da forma ou plataforma adequada de contribuições. O aumento da utilização de plataformas digitais como o dinheiro móvel está a revelar-se eficaz, uma vez que proporciona fácil acesso e inscrições. Os exemplos podem ser retirados do sistema Mbao no Quênia, Sistema Ejo Heza em Ruanda, bem como sistemas de micro-pensão na Nigéria, Gana e Benin. Alguns dos modelos também integraram ou agruparam pensões com outros serviços financeiros. Em Ruanda, o modelo inclui seguro, enquanto o sistema de micro-pensão ARCH de Benin é um programa de 4 componentes interligados com saúde, pensões, microfinanças e formação. Essa abordagem se baseia na constatação de que muitas vezes não é tão fácil vender a proposta de valor de assumir a longo prazo, especialmente entre pessoas de baixa renda. Qualquer país ou organização que contemple investimentos em sistemas de micro-pensões toma uma decisão estratégica sobre qual modelo seria mais adequado para explorar. Tal decisão depende do tipo de intervenientes interessados em implementar o sistema de micro-pensão. O centro de todos os modelos é a centralização no cliente; é importante compreender totalmente as características dos segmentos de mercado-alvo.

CEO e fundador, FinProbit Solutions



Elegibilidade, benefícios de fundos de pensão

Por **Leonido Banze***

Para todas as formas de prestação de benefício de grupo, o contribuinte pode, quando legal, desejar discriminar entre indivíduos. Essa discriminação pode ser:

- no nível de prestação de benefícios ou
- forma de benefícios a serem prestados ou
- entre prestar ou não benefícios.

As condições de elegibilidade devem reflectir os objectivos do patrocinador. Por exemplo, consideremos uma empresa que oferece um sistema de contribuição definida para seus funcionários. Se o objectivo mais importante da empresa é atrair gerentes seniores, ela pode decidir:

- estabelecer um sistema de contribuição definida separado para gerentes seniores com benefícios mais generosos do que o sistema de pessoal (ou seja, discriminar no nível de benefícios)
- estabelecer um sistema de benefícios definidos para gerentes seniores (ou seja, discriminar na forma de prestação de benefícios)

- prestar benefícios adicionais não disponíveis para os outros membros do pessoal(ou seja, discriminar entre prestar e não prestar benefícios). Ao definir as condições de elegibilidade, o contribuinte precisará considerar:
- quem deve ser elegível a receber os benefícios?
- se a adesão deve ser voluntária ou obrigatória para os membros elegíveis (se a adesão voluntária / obrigatória for permitida)
- as condições que precisam ser satisfeitas para a entrada no sistema
- se todos os membros devem receber o mesmo nível ou forma de benefícios.

O contribuinte deve encontrar um equilíbrio entre definir critérios muito restritivos (o que pode impedir muitos indivíduos de se tornarem membros) e critérios demasiado amplos (o que pode resultar em elevados custos se os benefícios forem prestados a um conjunto maior de indivíduos do que o pretendido).

A discriminação pode ser, por exemplo:

- com base na idade,
- período de emprego
- tipos de trabalho ou
- horas trabalhadas

As opções são infinitas, excepto na medida em que:

- a lei
- Ética empresarial
- as relações laborais (incluindo as práticas dos concorrentes) os restringem. Por exemplo, na maioria dos países é ilegal ou antiético discriminar por sexo, raça ou religião.

*CEO | NBC Pension Fund Administrators

Informação de Mercado

Por Absa Bank Moçambique

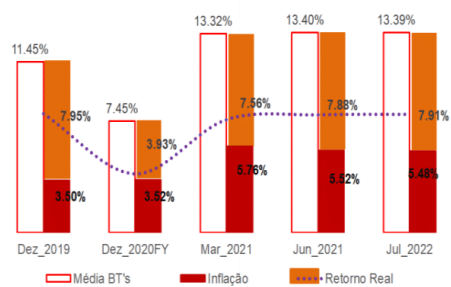


Indicadores Macroeconómicos

Fontes: Banco Central, INE, MEF, Absa Research

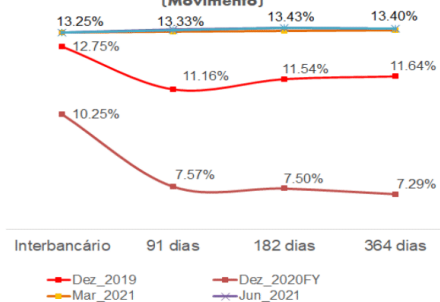
| | 2018 | 2019 | 2020E | 2021P | 2022P | 2023P | 2024P |
|------------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PIB Real (% crescimento anual) | 3.3 | 2.2 | -1.3 | 3.0 | 4.5 | 5.4 | 6.3 |
| PIB (bilhões de USD) | 14.8 | 15.3 | 13.9 | 13.8 | 14.6 | 16.1 | 15.9 |
| Saldo da Conta Corrente (% do PIB) | -30.3 | -19.7 | -27.7 | -31.1 | -30.6 | -30.2 | -29.2 |
| Saldo Fiscal (% do PIB) | -5.3 | -0.2 | -10.8 | -8.5 | -7.8 | -5.9 | -4.8 |
| Dívida Pública (% do PIB) | 110.0 | 104.0 | 117.0 | 116.3 | 113.1 | 103.1 | 99.4 |
| Inflação (% Dez/Dez) | 3.5 | 3.5 | 3.5 | 4.8 | 5.2 | 5.7 | 6.7 |
| Inflação (média) | 3.9 | 2.8 | 3.2 | 5.5 | 4.2 | 6.0 | 6.0 |
| Taxa de Directora (MIMO, %, Dez) | 14.25 | 12.75 | 10.25 | 13.25 | 13.75 | 14.75 | 14.75 |
| USD/MZN (Dez) | 61.63 | 61.64 | 74.60 | 77.80 | 82.10 | 80.50 | 80.00 |
| USD/MZN (média) | 60.34 | 62.43 | 69.87 | 77.85 | 80.49 | 81.10 | 80.25 |
| | T4 20 | T1 21F | T2 21F | T3 21F | T4 21F | T1 22F | T2 22F |
| Inflação (% anual, Dez) | 3.5 | 4.8 | 6.1 | 6.6 | 5.3 | 4.0 | 3.6 |
| Taxa de Directora (MIMO, %, Dez) | 10.25 | 13.25 | 13.25 | 13.25 | 13.25 | 13.75 | 13.75 |
| | Stop | T1 21F | T2 21F | T3 21F | T4 21F | T1 22F | T2 22F |
| USD/MZN | 73.57 | 76.20 | 78.00 | 79.40 | 77.80 | 78.88 | 79.95 |
| ZAR/MZN | 4.98 | 5.08 | 4.95 | 4.96 | 4.79 | 4.79 | 4.76 |

Curva de Rendimento



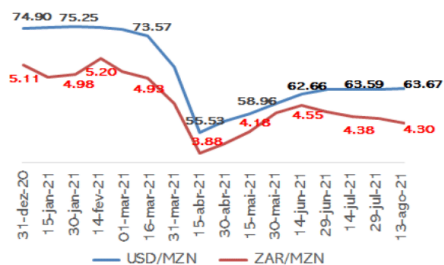
Fonte: Banco de Moçambique

Curva de Rendimento
(Movimento)



Fonte: Banco de Moçambique

Taxa de Câmbio



Fonte: Banco de Moçambique

CARLYLE PARTNERS PENSION FUND TRAINING COMING SOON

22 OCTOBER
Radisson

www.carlylepartners.llc
corporate@carlylepartners.llc



2021

O training sobre Fundos de Pensões da Carlyle Partners foi concebido para Membros de Comissões de Acompanhamento, profissionais de RH, e outras áreas, que tenham envolvimento directo com o Fundo de Pensões nas suas empresas, ou que desejem implementá-lo.

Os participantes terão uma visão geral sobre o actual enquadramento legal, governança, fundos abertos, e seguro de vida. As sessões serão orientadas por profissionais da Namíbia, África do Sul e Moçambique.

Embora o training seja presencial, teremos um limite pré-estabelecido de 25 participantes no Radisson. Todos os protocolos de Covid, e distanciamento social, serão seguidos, e os lugares organizados em conformidade.

A Carlyle Partners é uma empresa de consultoria e mediação de seguros especializada em Saúde, Vida e Pensões, devidamente autorizada pelo Instituto de Supervisão de Seguros de Moçambique (ISSM).
E-mail: corporate@carlylepartners.llc

Carlyle Partners | Av. Marginal, 141C Rani Towers 6th floor

+258 85 792 1192

<https://www.carlylepartners.llc/>