

Carlyle Partners

Health - Life - Pensions

NEWSLETTER MENSAL

ISSUE 4 VOL.1



Como usar a Pensão Complementar para atrair e reter unicórnios na organização?

Por **Eduardo Madope***

Nos dias que correm tem sido um grande desafio para a maior parte das empresas atrair e reter os seus unicórnios, principalmente em áreas de maior crescimento de novas empresa entrando no mercado, como por exemplo a área de tecnologia e de consultoria, onde o seu maior activo são pessoas.

Entendemos por unicórnio, um ou vários talentos que exercem uma grande influência nos resultados positivos da organização, e que podem não exercer cargos de direcção nem chefia.

A primeira solução obvia que os gestores de pessoas pensam é no aumento dos seus benefícios imediatos, salários e outras regalias como viaturas, subsídios de férias, de assistência médica medicamentosa e lutuosa, de comunicação, de renda de casa, de alimentação, redução de horas de trabalho às 6as feiras... e até aumento de dias de folga.

No entanto, todos esses benefícios, porque imediatos, tem uma particularidade de poderem rapidamente ser replicados, melhorados e oferecidos pelas empresas concorrentes, o que leva o unicórnio a aceitar rapidamente a nova oferta.

O desafio é o unicórnio não sair da organização de forma prematura, pelo que há necessidade de aumentar o nível de atracção e retenção deferindo o benefício aliciante para o futuro certo.

A melhor forma de implementar a atribuição diferida de benefícios é através da criação de um fundo de pensão complementar na organização, que permitirá que quanto mais tempo o unicórnio estiver na organização maior os benefícios futuros que deverá ter que pensar abandonar para sair da organização.

Se a organização já implementou um Fundo de Pensão Complementar, e mesmo assim continuar a ter dificuldades na retenção, há que pensar em aumentar e/ou ajustar o plano de pensão em função dos benefícios que os unicórnios valorizam no estágio em que geralmente saem da organização. Por exemplo, um plano que cobre pensão de sobrevivência para cônjuges e filhos para um unicórnio solteiro não tem o mesmo efeito para um unicórnio casado e com filhos.

Neste sentido, a organização deverá garantir que o plano de pensão tenha benefícios que possam adequadamente servir aos interesses da colectividade, permitindo uma certa adaptabilidade com o passar do tempo, ao criar quantos planos de pensão forem necessários para compatibilizar os benefícios que cada nicho de unicórnio mais valoriza, sem prejuízo de os mesmos transitarem de um para o outro plano em função das fases de transições que o unicórnio estiver a passar.

Aqui coloca-se o desafio às entidades gestoras de fundos de pensões de ao invés de disponibilizarem apenas um único plano de pensões para cada Fundo, reflectirem estrategicamente com as organizações donas dos Fundos, sobre a finalidade que estas pretendem com os fundos, e ajustar o seu negócio à gestão estratégica de pessoas, ainda que cada unicórnio da organização tenha que ter o seu próprio Plano, como diz o Mia Couto, “cada pessoa, é uma raça”!

*Advogado
Gestor de Pessoas
Coach
Madingue@gmail.com

A evolução da diversificação de activos dos Fundos de Pensões em Moçambique

Por **Alberto Pitoro***



Na nossa última edição vimos que os mercados financeiros dispõem de uma diversidade de instrumentos de investimento com características de risco e retorno específicas.

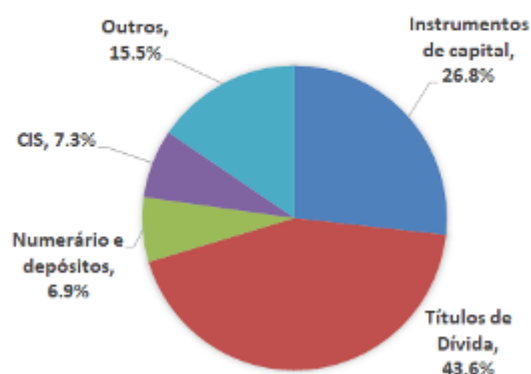
No nosso país, a história sobre os fundos de pensões complementares é relativamente nova. Mesmo assim, no que diz respeito à alocação dos seus activos pelas diferentes classes, nota-se uma grande evolução. Conforme informação disponibilizada pelo Instituto de Supervisão de Seguros de Moçambique (ISSM), em 2016, os fundos de pensões complementares locais tinham a maioria dos seus activos (quase 60%) em forma de numerário e depósitos. Regra geral, estes instrumentos apresentam um perfil de risco e retorno mais baixos.

Ainda segundo o ISSM, em 2019, os mesmos fundos de pensões complementares apresentam-se mais diversificados. Os investimentos em instrumentos de dívida aumentaram de 38% para 71% e as aplicações em numerário e depósitos reduziram significativamente para 14%, enquanto outras classes passaram a integrar as

carteiras, tais como os investimentos no sector imobiliário (6%) e instrumentos de capital (5%).

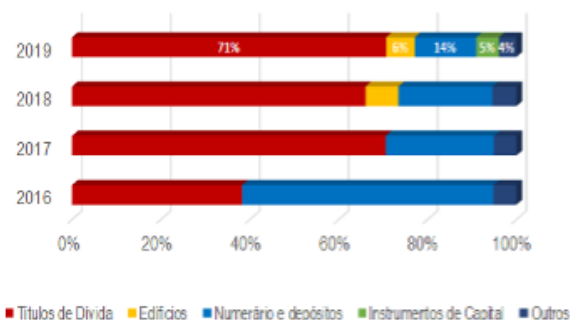
Comparando essa composição com a dos fundos de pensões dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (37 países), podemos concluir que a alocação dos activos dos fundos de pensões complementares locais tende a convergir para níveis de diversificação que se podem encontrar em economias mais desenvolvidas, e a incorporar cada vez mais classes de activos que geralmente proporcionam maiores níveis de retorno.

ALOCAÇÃO DE ACTIVOS DOS FP NA OCDE, 2019



Fonte: OECD Global Pension Statistics

Alocação dos Activos dos FP Comp. em Moç.



Fonte: ISSM

*Director de Tesouraria | Absa Bank Moçambique

Informação de Mercado

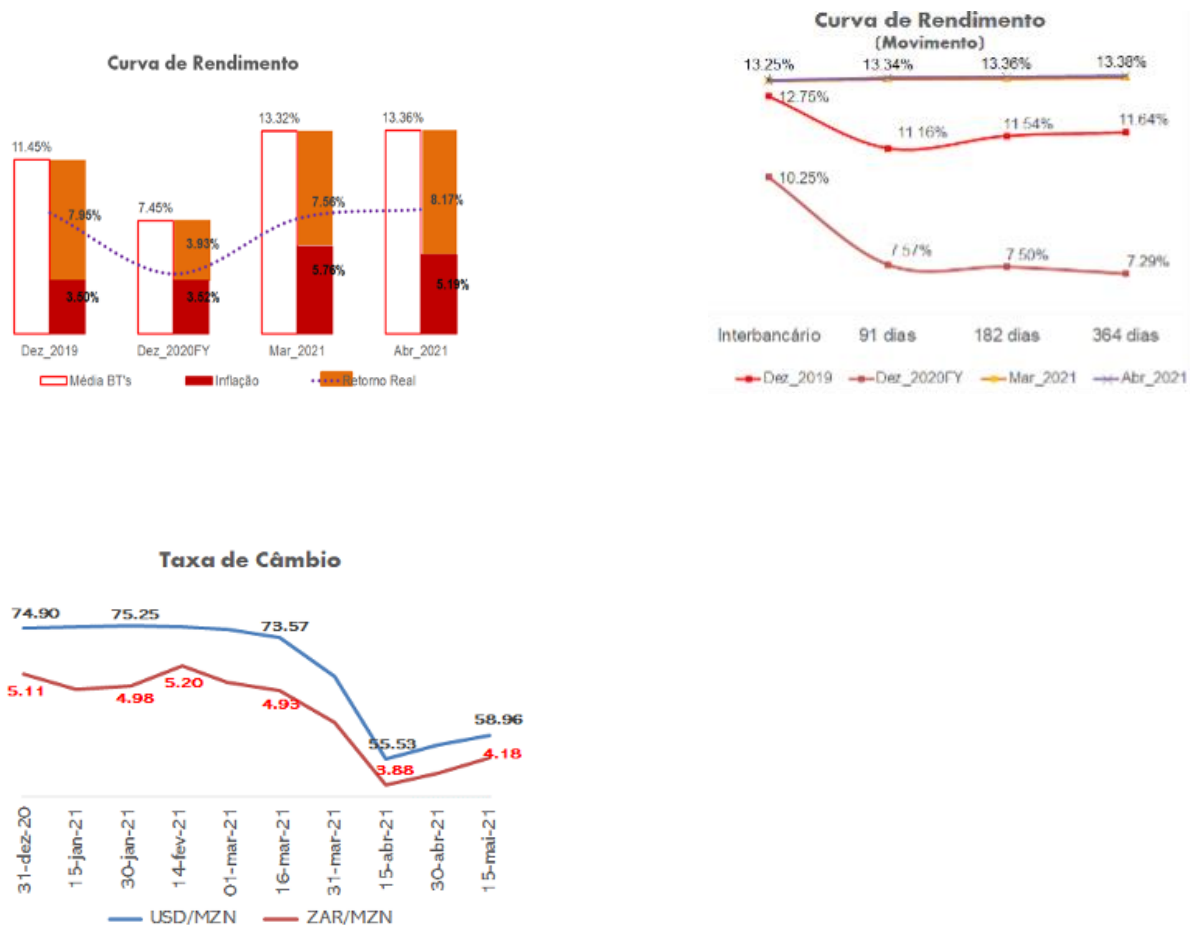
Por Absa Bank Moçambique



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



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 84 480 5853

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